



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una
municipalidad provincial de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Calle Rivera, Karen Mayli (ORCID: 0000-0002-5981-053X)

ASESOR:

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (ORCID: 0000-0002-7169-7680)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios quien ha sido mi guía, mi fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mi madre, por su inmenso amor, por ser fuente de energía en los días más difíciles y ser mi inspiración ante la adversidad.

A mis hermanos, por motivarme siempre a ser una mujer independiente y autosuficiente, capaz de luchar por un buen futuro, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Finalmente, quiero dedicar esta tesis a mi novio, por ser mi compañero, por extenderme siempre su mano, por el amor brindado cada día y ser aquel hombre que me impulsa a cumplir un gran sueño que tenía desde niña.

Agradecimiento

Expreso mi profunda gratitud al Dr. Angel Johel Centurion Larrea por su paciente orientación, su entusiasta aliento y sus útiles críticas para llevar con excelencia este trabajo de investigación. Gracias también a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, el cual deja como producto terminado mi formación académica.

Infinitas gracias a cada persona que fue parte del logro de esta meta, tienen un lugar en mi corazón.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variable y operacionalización..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN..... | 24 |
| VI. CONCLUSIONES | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES | 31 |
| REFERENCIAS..... | 32 |
| ANEXOS | 39 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Prueba de normalidad | 19 |
| Tabla 2. Correlación entre las variables de estudio..... | 20 |
| Tabla 3. Relación habilidades técnicas y gestión administrativa..... | 21 |
| Tabla 4. Relación habilidades conceptuales y gestión administrativa..... | 22 |
| Tabla 5. Relación entre las habilidades humanas con la gestión administrativa | 23 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Esquema del diseño de investigación..... | 14 |
|--|----|

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque. La metodología que se empleó fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, además se contó con una muestra de 80 servidores públicos que laboran en la entidad en estudio, quienes resolvieron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Se concluyó que existe una relación directa y muy significativa entre las variables habilidades gerenciales y gestión administrativa, con un resultado de 0.962 y valor de significación bilateral de 0.00 según el coeficiente de correlación Spearman. De la misma manera, se evidenció una asociación entre las dimensiones habilidades técnicas, habilidades conceptuales y habilidades humanas con la variable gestión administrativa. Se concluye que mientras se desarrolle de manera adecuada las aptitudes personales y críticas de los gerentes de la entidad en estudio, la gestión administrativa será ágil, eficiente y efectiva con visión hacia una prestación de servicios óptimos.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, gestión administrativa, habilidades conceptuales

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between managerial skills and administrative management in a provincial municipal entity in the Lambayeque region. The methodology used was basic, with a quantitative approach, correlational level and non-experimental design, and a sample of 80 public servants working in the entity under study completed two questionnaires as data collection instruments. It was concluded that there is a direct and highly significant relationship between the variables management skills and administrative management, with a result of 0.962 and a bilateral significance value of 0.00 according to the Spearman correlation coefficient. In the same way, an association between the dimension's technical skills, conceptual skills and human skills with the variable administrative management was evidenced. It is concluded that as long as the personal and critical skills of the managers of the entity under study are adequately developed, administrative management will be agile, efficient and effective with a view to providing optimal services.

Keywords: Management skills, administrative management, conceptual skills

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la coyuntura que atravesaron distintas organizaciones del aspecto público, por el desarrollo de la pandemia COVID-19, ha generado un gran índice negativo respecto a la gestión administrativa que han desarrollado (Pirona, 2021), esto se debe a los retos que se presentaron como limitantes para cumplir con los objetivos institucionales propuestos a nivel organizacional. En ese sentido, el tener recursos humanos aptos para afrontar cualquier conflicto es fundamental para incidir en una gestión administrativa con enfoque de eficacia y eficiencia (Artica, 2021). De la misma forma, se relaciona la indagación con el objetivo de desarrollo sostenible: paz, justicia e instituciones sólidas, puesto que, al no combatir ciertos aspectos de corrupción, al reflejarse en la aceptación de cargos públicos sin preparación, afecta a consolidar instituciones inclusivas y con un enfoque de eficiencia. Por último, está alineado al fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz, ya que, al mejorar la problemática, se beneficiaría la sociedad en su conjunto.

En el plano internacional, los distintos cambios producidos por la enfermedad antes descrita, condiciona que las organizaciones públicas generen nuevas estrategias para afrontarla (Gutiérrez, 2020). En ese aspecto, esos cambios han producido que las distintas organizaciones no se hayan adaptado a las nuevas formas de hacer gestión en una entidad, sobre todo de aspecto público, puesto que no se ha encontrado un personal que dirija de manera adecuada los procesos administrativos hasta la consecución de metas planificadas colectivamente (Fernández, 2020). En ese sentido, los administrativos que generan procesos administrativos en una determinada entidad, encontraron que sus jefes superiores no desarrollaron capacidades para manejar una dirección encomendada, de la misma manera, el padecimiento del manejo de la tecnología sigue siendo una trama a nivel institucional (Moreno y Wong, 2019). También se ha podido evidenciar que la cercanía con el empleado no fue afectiva desde un plano humano o emocional,

lo cual, toda esta problemática ha conllevado que las metas y objetivos planificados no se cumplieron de manera progresiva (Saavedra, 2020).

En el país, se ha evidenciado que la gestión administrativa por resultado del virus del coronavirus, ha perjudicado en gran medida a la consecución de metas y objetivos planteados de manera institucional, puesto que diferentes gerentes de distintas áreas a cargo, no han sabido manejar la situación para afrontar los cambios, sobre todo tecnológicos, lo que a su vez ha incidido en la desconfianza y poca cohesión de la sociedad con sus representantes políticos (Delgado et al. 2021), lo cual, hasta el día de hoy, la gestión realizada se percibe como ineficiente y con fines privados en vez de los colectivos (Meza, 2020). En esa línea de ideas, según Romero (2017) este conjunto de habilidades que no se han desarrollado de manera adecuado, ha conllevado que la gestión administrativa de una organización estatal, no sea eficaz ni mucho menos eficiente, producto de ello ha sido que no se cuenta con recursos humanos capaces de afrontar problemas institucionales, reflejándose en quejas de la ciudadanía por la no resolución de problemas sociales.

En una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, el proceso de la gestión administrativa por parte de los servidores, junto con los directivos, ha sido en gran porcentaje, negativo, puesto que no se ha sabido manejar las distintas áreas que ofrecen solución a los problemas sociales, de la misma manera se ha observado que existe un poco proceso de las habilidades técnicas, humanas y conceptuales, ya que ello se refleja en el poco compromiso y desempeño laboral de los trabajadores, el mal manejo de la tecnología, la poca recompensa hacia el trabajador, la empatía y su poca su motivación, en consecuencia, ante la problemática que pasa a nivel local, la indagadora ha formulado la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, 2022?; y como preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque? ¿qué relación existe entre las habilidades conceptuales con la

gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque?, y ¿qué relación existe entre habilidades humanas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque?

Respecto a la justificación de la indagación, desde una base teórica, se fundamenta por haber acogido el desarrollo de las teorías relevantes respecto a las habilidades gerenciales y la gestión administrativa. En base a la justificación metodológica, se fundamenta por la construcción de cuestionarios por parte de la indagadora, así como el desarrollo del método científico. Finalmente, en relación a la justificación práctica, se establece que los resultados objetivos serán datos importantes para tomar en cuenta por las autoridades políticas de la institución.

En referencia a los objetivos; se tiene como general: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, 2022; y como específicos: determinar la relación de las habilidades técnicas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque; determinar la relación de las habilidades conceptuales con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque; y determinar la relación de las habilidades humanas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque

Finalmente, la indagadora planteó como hipótesis alternativa: Existe una relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, 2022; y como hipótesis nula: No existe una relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto al desarrollo del aspecto teórico, se han tomado como referencia estudios previos relacionados a la variables de estudios, de manera internacional y nacional, los cuales se presentan a continuación.

Carrillo (2021) enfocó su indagación en encontrar la incidencia de las habilidades gerenciales con la gestión administrativa de los directivos en un colegio estatal del país ecuatoriano. Para ello, generó un tipo de investigación explicativa-correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Se empleó la encuesta como técnica y al cuestionario como herramienta de recopilación de datos. La muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 100 directores educativos que ejercen funciones en el contexto antes referenciado. Se llegó a la conclusión principal que las habilidades gerenciales inciden de manera directa en la gestión administrativa, esto según el hallazgo o producto de la prueba de χ^2 con un grado de significancia bilateral de $(0.00 < 0.005)$. En ese sentido, se determina que, a un mayor desarrollo de la variable independiente, se mejorará el proceso administrativo en la entidad de estudio. De la misma forma se evidencia que hay una incidencia entre las dimensiones habilidades humanas ($r=0.618$), habilidades conceptuales ($r=0.538$) y las habilidades técnicas ($r= 0.867$) con la segunda variable.

Tamara & Rueda (2018) enfocaron su trabajo de indagación en analizar el proceso de las habilidades gerenciales en una organización pública del estado colombiano. En ese aspecto para cumplir con el propósito, desarrolló un tipo de investigación descriptiva, de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. Se utilizó a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Respecto a la muestra de estudio estuvo constituida por 10 trabajadores de la entidad en estudio, quienes ejercen una función administrativa y gerencial. Se obtuvo como resultado principal que más del 50% de encuestados determinan que no se logran los resultados u objetivos institucionales planificados, más del 50% que no se ejercen relaciones de empatía, sensibilidad o comprensión entre el

jefe y el empleado, el 37% refiere que casi siempre el gerente obtiene los resultados esperados a producto de sus habilidades, por lo que el proceso de las habilidades gerenciales se desarrolla en un nivel bajo para lograr lo que se plantea a manera institucional.

Erazo (2021) orientó su indagación científica en analizar el desarrollo de las habilidades gerenciales en el personal colaborativo y directivo del centro de estudios andinos del país colombiano. En ese sentido, para el desarrollo del objetivo planteado, generó un tipo de indagación descriptiva, de un enfoque cualitativo y diseño no experimental. De la misma manera, se empleó a la entrevista como técnica de investigación y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se obtuvo una muestra de estudio que fue compuesta por 5 especialistas en el tema, 3 de ellos fueron los mismos gerentes de las áreas administrativas. Se tuvo como resultado principal que el 79% de directivos y empleados cumplen con los objetivos y gestión administrativa, debido a que se generan las habilidades gerenciales, de la misma manera un 21 % manifiesta todo lo contrario y, por otro lado, se obtuvo que el personal no cumplió las metas debido a que no se le reconoce, comprende ni mucho menos se le instruye para afrontar los problemas que se le presente.

Paredes (2017) generó su investigación con el objetivo de encontrar la relación de las habilidades gerenciales con el proceso administrativo en algunas entidades privadas del sector económico del estado mexicano. En ese aspecto, para la resolución de la finalidad descrita, se desarrolló un tipo de investigación descriptiva-correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. De la misma manera, se empleó a la encuesta técnica de investigación y el cuestionario como herramienta recolectora de datos. Se obtuvo una muestra de estudio que fue respondida por 192 colaboradores relacionados al tema de estudio. Se obtuvo como resultados generales que existe una relación entre las variables de estudio, así mismo que se tiene una correspondencia entre la dimensión liderazgo, motivación, innovación y empatía con la variable proceso administrativo correspondientemente.

Gutiérrez (2021) generó su informe de tesis enfocado en hallar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de una organización de salud pública en el distrito de Ventanilla. Para ello generó un tipo de indagación básica, descriptiva-correlacional, de un enfoque cuantitativo, corte transversal y de método deductivo. Se aplicó a la encuesta como técnica de investigación y al cuestionario como herramienta recolectora de datos. Su población estuvo compuesta por 60 profesionales que laboran en la entidad en estudio. Se obtuvo como resultado principal, que hay un nexo entre ambas variables, todo ello fundamentado en el coeficiente de correlación Spearman ($r=0.526$), con un nivel de significancia de (0.000). Lo que indica que mientras se ejecute y desarrolle de manera correcta las habilidades gerenciales, mejorará la gestión administrativa correspondiente.

Cornelio (2020) generó su informe de investigación con el objetivo de encontrar la relación entre las habilidades gerenciales o directivas y la gestión administrativa de los directivos de varias entidades superiores en el distrito de Lima durante el año 2020. Desde la base de la metodología, la indagación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y bajo un proceso de diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo compuesta por 100 docentes de educación superior, quienes pertenecen a distintas universidades del contexto en estudio. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvieron como principales resultados que hay un nexo entre las variables de estudio, esto según los resultados estadísticos ($r=0.599$) con un nivel de significancia de ($r=0.00$), siendo positiva, moderada y directa. De la misma manera que hay una correspondencia entre las habilidades técnicas con la gestión administrativa según el hallazgo de correlación ($r=0.529$); existe una relación entre las habilidades humanas y la gestión administrativa ($r=0.584$).

Larrea (2020) desarrolló su trabajo de investigación con la finalidad de hallar la relación entre las habilidades gerenciales o directivas y la gestión administrativa de los gerentes que laboran en el gobierno regional de la

Libertad, durante el año 2019. Desde el aspecto de la metodología, el trabajo científico tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico- correlacional y bajo un proceso de diseño no experimental, y método estadístico. La muestra de estudio estuvo conformada por 38 gerentes que direccionan la gestión administrativa de la entidad en estudio. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvieron principales hallazgos que existe un nexo entre las variables de estudio, esto según los resultados estadísticos ($r=0.850$) con un nivel de significancia de ($r=0.00$), siendo positiva, moderada y directa. De la misma manera que hay una correspondencia entre la honestidad gerencial y la gestión administrativa según el resultado de ($r=0.520$), así mismo que la dimensión habilidad técnica con la gestión de la administración ($r=0.440$).

Quispe (2022) desarrolló su trabajo de investigación con el objetivo de analizar la relación entre las competencias directivas o gerenciales y la gestión administrativa en el municipio local del distrito de Villa Rica, durante el año 2022. Desde el punto de la metodología, el informe académico tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico- correlacional y bajo un proceso de diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 8' servidores municipales que ejecutan la gestión administrativa de la entidad correspondiente. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvieron principales resultados que existe un nexo o relación entre las variables escogidas por el investigador, todo ello reflejado en el resultado de correlación de Spearman ($r=0.730$), con una significancia del (0.00). De la misma forma, se tiene como hallazgo que existe una relación entre las habilidades técnicas con la gestión administrativa ($r=0.744$), así mismo con las habilidades humanas con la gestión administrativa ($r=0.736$).

En referencia al desarrollo de la base teórica respecto a las habilidades gerenciales, la investigadora desarrolló el fundamento bibliográfico a la teoría de Madrigal (2011), quien refiere que estas capacidades conforman un colectivo de elementos de manera personal que van a caracterizar a un líder, quien será la figura principal para influenciar en la conducta de los empleados

para llegar al cumplimiento de las metas planteadas y los objetivos a corto, mediano y largo plazo, deduciendo que un sujeto como directivo de una entidad u organización, que tiene la finalidad de mejorar el desempeño de un colectivo, por lo que se necesita un alto nivel de entendimiento, planificación, liderazgo y desarrollo de relaciones interpersonales. Siguiendo el orden de ideas, Whetten & Cameron (2011) definen a las habilidades gerenciales como la capacidad que es propia e innata del ser humano y que lo distingue de otro sujeto, esto debido por la forma de auto dirigirlas y de realizar distintas acciones de liderazgo. De la misma manera, según Angelopulo (2009) las habilidades gerenciales pueden conceptualizarse como atributo propio del ser humano, quien en un aspecto laboral, salen a relucir para afrontar situaciones de crisis y resolver problemas cuando se presenten. Finalmente, Espejel et al. (2021) la refieren que las habilidades son “capacidades del ser humano que con el devenir del tiempo cambian significativamente” (párr.3), es decir, las personas que posean este conjunto de capacidades, deben adaptarse a la coyuntura o transformación que presente una organización, puesto que, de su correcto desarrollo, está el objetivo de lograr el éxito institucional o, por el contrario, el fracaso (Bennis, 1966).

Siguiendo la base teórica de la teoría de Madrigal (2011), titulada El desarrollo de habilidades directivas, las habilidades gerenciales presentan 3 dimensiones en el cual se clasifican, quienes, con complementarias para lograr una adecuada dirección en una determinada entidad, y a su vez, deben poseer aquellos directivos donde generan decisiones para ofrecer bienes y servicios en el sector estatal, estas son: habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas (Tejada, 2015).

Respecto a las habilidades conceptuales, se refieren como aquellas capacidades que posee un individuo, en las cuales le permiten analizar ciertas problemáticas instituciones, el cual genera resolución de la mismas en base a una buena planificación, innovación y sensatez (Katz, 1974 citando en Olarte, 2017). En ese aspecto, las habilidades conceptuales dentro de una entidad municipal, tiene como finalidad el proceso a nivel cognitivo del líder en el área

que tiene a cargo, en ese aspecto son fundamentales para resolver problemas que se le presenten por medio de una planificación, síntesis y empleo del aspecto interpersonales, la cual incide significativamente, en el adecuado manejo de un área determinada (Pino, 2016).

Respecto a los indicadores de la dimensión antes descrita se tiene el análisis: Es aquella capacidad que posee el ser humano que tiene como objetivo generar un estudio significativo de una situación, con la intención de conocer la problemática que presenta, los motivos de su producción o causas que la han generado (Mazón et al. 2017). El tema del análisis en administración comprende toda la averiguación de un problema o tema que se suscita en la entidad, en la cual se establecen posibles soluciones para su propio desarrollo (Deiser, 2013). De la misma forma se tiene la planificación, la cual se deduce como una etapa de la administración y parte de la aptitud de una habilidad gerencial, por lo cual se define según Robbins y Coulter (2000) como “la formulación de herramientas, planes, políticas, estrategias, que tienen como finalidad principal, resolver una problemática que se presente en una determinada situación” (p.45); además de estar acorde a una temporalidad para cumplir algo establecido de manera conjunta o personal. Consiguientemente, se describe la innovación quien según Murcia (2010), se refiere como aquella “capacidad que es psíquica del ser humano” (p.51), la cual incluye la resolución de una situación o problema de manera inventiva, novedosa o constructiva, caracterizándose como original y propia de un ser humano. (Goleman, 2011).

Respecto a la segunda dimensión, las habilidades técnicas, siguiendo la teoría de Madrigal (2011), se conceptualiza como aquella aptitud o capacidad que tiene el ser humano para dar solución a un determinado problema que se presente, es decir, se puede determinar que son las capacidades que se visualizan en la práctica que realiza una persona, o el éxito en la función que se le encomienda, desarrollando todos los conocimientos que son acorde al puesto que se le ha encargado. (Maldonado, 2018). Finalmente, según los indicadores de la presente dimensión, se tiene

en cuenta: la responsabilidad, la elección administrativa, el dominio del área y, por último, en base a lo relacionado en la actualidad, el manejo de las TICS.

Por último, Madrigal (2011) sostiene que existe la tercera dimensión, las cuales son las habilidades humanas, quien las conceptualiza como “aquella capacidad del individuo para controlar emociones intrínsecas de la persona y exponerlas al exterior” (p.105), en ese aspecto se presentan los siguientes indicadores: la sensibilidad, la cual hace referencia a la capacidad que posee un líder para saber identificar el sentimiento, pensamiento o expectativa de un empleado para saber lo que sucede dentro del área respectiva (Hitpass, 2017); consecuentemente se describe la empatía, cuya conceptualización se toma como la capacidad de entender y relacionarse con las emociones y experiencias de los colaboradores; el reconocimiento al trabajador, se hace entender como la capacidad de valorar el esfuerzo realizado por un empleado; y por último la responsabilidad, quien es todo compromiso que asume un trabajador para cumplir con las actividades asignadas correspondientemente (Hernández, 2018).

Respecto a la base teórica de la gestión administrativa, se tiene como fundamento bibliográfico a la teoría de Bernal & Sierra (2013) quienes la definen como “aquella actividad que realiza un conjunto de recursos humanos con la finalidad de conseguir resultados planeados institucionalmente” (p.32), en ese sentido se puede entender como aquellas soluciones a los diferentes problemas que se presentan, bajo los enfoques de planeación, organización, dirección y control (Shamsi, 2017). De la misma forma, se tiene la definición significativa de Chiavenato (1994), el cual la define como “el manejo racional y adecuado del conjunto de actividades que se observa y vigila en una determinada organización” (p.1), de la misma manera tienen que gestionarse de manera planeada, para lograr en todo momento el logro de metas bajo una eficiencia y eficacia correspondientemente (Robbins & Coulter, 2014). En esa línea de ideas, según Romero (2017) para que una gestión administrativa sea eficaz y eficiente, debe de contar con recursos humanos capaces de afrontar conflictos institucionales, así mismo que se tenga directivos que generen

eficiencia y eficacia, que se fomente un liderazgo óptimo, compromiso organizacional y un alto índice de aptitudes apropiadas para hacer frente a una realidad cambiante, sobre todo en el sector público (Anapan, 2021); en ese aspecto, la gestión administrativa permite en todo momento, planificar estrategias, viabilizar mecanismos, realizar acciones como monitorearlas, lo cual incide de manera directa en la resolución de problemas o metas que se han planteado de manera iniciar; en ese sentido, se debe tomar en cuenta que con una buena gestión se logran grandes transformaciones en un contexto determinado (Vergara, 2017).

En base a la teoría de Bernal & Sierra (2013), sobre el enfoque teórico del proceso administrativo, se han planteado las siguientes dimensiones relativas a la variable de estudio: Planificación: Es aquel proceso que es parte fundamental de la gestión administrativa, puesto que se relaciona con la toma de decisiones que se generan de manera anticipativa, con el objetivo de ver actividades para el logro de metas en un tiempo determinado o establecido (Chiavenato, 2011). Se puede establecer entonces, que la planificación ayuda significativamente a esclarecer el camino para gestionar objetivos institucionales, además permite visualizar a futuro la visión y misión de una organización, por lo cual se le considera parte fundamental de lo referido en el estudio administrativo correspondiente (Popescu et al. 2020).

En base a la segunda dimensión es la organización, quien en la noción de Chiavenato (2011). se detalla como “los objetivos que se han determinado de manera colectiva, se van a realizar de una manera determinada, puesto que se establece la asignación de recursos o procesos que se tienen que seguir” (p.52). Esta dimensión es muy significativa dentro el panorama administrativo, puesto que incide en la manera de manejar adecuadamente una situación, el tiempo o los recursos que se presentan en un proceso de gestión, por lo cual ayuda de manera directa en la consecución de propósitos.

En ese orden de ideas, se tiene la dirección como tercera dimensión quien según Bernal & Sierra (2013), se manifiesta como “la forma y proceso de direccionar los recursos o planes que se han planteado colectivamente”

(p.248), la cual ayuda a generar de manera estratégica, trabajos de forma continua, liderazgo u otros aspectos que conlleve a la organización hacia el éxito. De la misma manera, en el aspecto administrativo se hace referencia a la correcta toma de decisiones, las cuales hacen funcionar, de manera adecuada o no, la organización y gestión propia de una entidad, por lo que se convierte en una de las fases vitales dentro de la gestión administrativa. Según Carrillo (2021) se puede considerar la dirección como uno de los aspectos en donde se planea, organiza y dirige una gestión administrativa, todo ello es ejecutado bajo la supervisión de un líder, el cual conlleva al éxito o fracaso institucional respectivamente.

Por último, se tiene como cuarta dimensión el control, quien en referencia a Bernal y Sierra (2013) la definieron como “la evaluación de aquellos procesos que han sido planificados, organizados y direccionados en una determinada organización” (p.266). El control tiende a aparecer como aquel conjunto de acciones que incide en la información de los logros, o la identificación de problemas que se presenten en una gestión, por lo cual, es de manera oportuna aplicarlos para lograr los objetivos esperados de manera colectiva (Luna, 2019)

En este apartado bibliográfico, se describirán las siguientes conceptualizaciones relacionadas al análisis de las variables de estudio, las cuales están fundamentadas por el criterio de autores que han generado un aporte en la indagación.

Habilidades gerenciales

Mamani (2018) refiere que son las capacidades que caracterizan a un líder, quien es la figura principal que influye en la conducta de los empleados, con la finalidad de cumplir metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo de una entidad respectivamente.

Habilidades conceptuales

Son aquellas capacidades que posee un individuo, en las cuales le permiten analizar ciertas problemáticas institucionales, generando soluciones de

las mismas bajo una planificación, innovación y sensatez (Katz, 1974 citando en Olarte, 2017).

Habilidades técnicas

Son las capacidades que se adquieren por medio de las enseñanzas de aula académica, experiencia por medio de lo laboral o por capacitaciones adquiridas (Pineda & Bonales, 2011).

Habilidades humanas

Son aquellas habilidades que tiene un gerente o director para interactuar con su personal a cargo, bajo una calidad interpersonal y valores que lo caracterizan (Guerra, 2018).

Gestión administrativa

Acción que realizan los recursos humanos de una organización para utilizar los recursos propios de forma eficiente y eficaz, bajo el logro de metas y objetivos planificados (Caldas et al. 2017).

Planificación

Es la función que realizan los directivos de una institución, para analizar una situación, establecer objetivos, formular planes y estrategias que permitan la consecución de objetivos y metas establecidas (Zavala & Valera, 2017).

Organización

Milward et al. (2016) la conceptualiza como los objetivos que se han determinado de manera colectiva, los cuales se van a realizar de una manera determinada, puesto que se establece la asignación de recursos o procesos que se tienen que seguir.

Dirección

Es aquella función vital que se desarrolla en una empresa, la cual tiene como objetivo la guía y correcta toma de decisiones por parte de un líder en el ámbito empresarial (Bogdanky & Portillo, 2018)

Control

Se comprende como aquella supervisión de procesos que se han ejecutado en una determinada organización (Gardner, 1983).

III. METODOLOGÍA

En el presente apartado, se describió la metodología correspondiente a la indagación, para ello se mostró el tipo y diseño correspondiente, además de la operacionalización de las variables de estudio, técnicas e instrumentos, entre otros puntos relevantes que pertenecen al presente capítulo.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

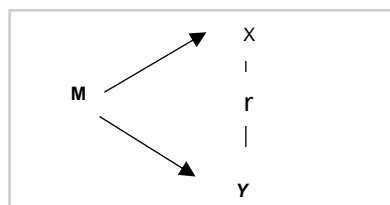
El tipo de investigación que se desarrolló en el presente estudio fue básico, puesto que tuvo como fin, generar un análisis minucioso sobre las variables de estudio, sin la necesidad de contrastarlo mediante un aspecto práctico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), de la misma forma se caracterizó por ser de un enfoque cuantitativo, ya que los resultados a obtener mediante la aplicación de un instrumento de estudio se presentaron en porcentajes y cantidades correspondientemente (Cabezas et al. 2018).

3.1.2. Diseño de la investigación

En referencia al diseño de la investigación, se desarrolló el no experimental, puesto que la autora tuvo como principal finalidad generar un estudio de las variables de estudio, sin llegar a cambiarlas o alterarlas (Baena, 2016). Asimismo, es correlacional, puesto que acorde al planteamiento de los objetivos, se estableció la relación de las variables de estudio escogidas por la investigadora (Betancour y Caveides, 2018). De la misma forma, se desarrolló una metodología de corte transversal, ya que la investigadora obtuvo los datos de la investigación en un momento específico, sin generar amplitud en el tiempo planificado (Valderrama, 2015).

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional de una investigación



Nota. Donde M: muestra (colaboradores); X: Habilidades gerenciales; Y: Gestión administrativa y r: Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

En referencia a Caballero (2015) determina que las variables de un tema de investigación son aquellos aquellos elementos que se relacionan a una situación problemática y que son medibles y estudiados mediante la recopilación o análisis de sus datos correspondientes. De la misma forma Caballero (2017) refiere que la operacionalización de las variables son aquellos procesos que brindan el extracto de una variable de estudio, sintetizado en dimensiones y los indicadores correspondientes.

Variable 1. Habilidades gerenciales

Definición conceptual: Las Habilidades gerenciales se definió conceptualmente como la capacidad que posee un sujeto, como directivo de una entidad u organización, para mejorar el desempeño de un colectivo, teniendo como características resaltantes un alto nivel de entendimiento, planificación, liderazgo y desarrollo de relaciones interpersonales (Madrigal, 2009).

Definición operacional: Se definió de manera operacional a partir de su propia configuración, es decir, la variable habilidades gerenciales está estructurada mediante tres (3) dimensiones, las cuales fueron: conceptuales, técnicas y humanas, quienes fueron medidas a través de una escala ordinal, tipo: Likert.

Variable 2. Gestión administrativa

Definición conceptual: La variable Gestión administrativa, se definió conceptualmente como aquellas soluciones a los diferentes problemas que se presentan, bajo los enfoques de planeación, organización, dirección y control (Bernal & Sierra ,2013).

Definición operacional: Se definió de manera operacional a partir de su propia configuración, es decir, la variable gestión administrativa estuvo estructurada mediante cuatro (4) dimensiones, las cuales son: planificación, organización, dirección y control, las cuales fueron medidos a través de una escala ordinal, tipo: Likert.

3.3. Población y muestra

Para el presente estudio científico, se consideró como población de estudio al total de servidores que pertenecen y desempeñan funciones administrativas en municipalidad de la provincia de Lambayeque, quienes hicieron un total de 80 recursos humanos.

En base a la referencia de la totalidad de la población de los colaboradores que ejercen funciones en una municipalidad de la provincia de Lambayeque, se trabajó con la misma cantidad, puesto que es de característica finita y es seleccionada por criterio de la investigadora (Hernández y Duarte, 2018).

Respecto a los criterios de inclusión se comprendió trabajar con recursos humanos que ejercen funciones administrativas, junto con los directivos que están involucrados y relacionados con el análisis de las variables de estudio. (Martínez, 2015). De la misma forma, en base a los criterios de exclusión se excluyó a los recursos humanos que no desarrollen funciones administrativas, de la misma forma se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia y la unidad de análisis fue el servidor de la municipalidad ubicada en la provincia de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se desarrolló en la presente investigación fue la encuesta, puesto que, mediante ella, se recogió la data de las interrogantes planteadas sobre el tema escogido, con el fin de obtener información necesaria e idónea para responder a los objetivos planteados por la investigadora (Valderrama, 2015).

En la indagación se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual estuvo estructurado según la escala de Likert, puesto que, con su desarrollo propio, ayudó a generar el orden propio de las interrogantes relacionadas a las dimensiones y los indicadores respectivos, siendo fundamentales en la investigación respectiva (Arias, et al. 2016).

En referencia a la confiabilidad, los instrumentos de investigación fueron procesados en el programa estadístico SPSS, quien, por medio del coeficiente

del alfa de Cronbach, sirvió para medir la fiabilidad de los resultados descritos (Carrasco, 2015). Estos resultados determinaron un nivel de confiabilidad muy bueno, estando en una escala de 0.8 y 0.7 respectivamente.

Finalmente, respecto a la validación de los instrumentos de investigación, fueron examinados por 3 especialistas en el tema, quienes reunieron las características profesionales propias y que tengan una relación con la especialidad en estudio.

3.5. Procedimientos

La investigadora, respecto al procedimiento para generar los datos de investigación, procedió a gestionar el documento de permiso que la autorice para aplicar el instrumento validado a la muestra establecida en párrafos anteriores (Martínez, 2016), de la misma manera, se gestionó un horario para aplicarlo a los recursos humanos o, por el contrario, acordar una reunión con ello mediante la plataforma informática Zoom, finalmente los datos recopilados fueron analizados en un programa estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos

Respecto al análisis de los datos, fueron recopilados por la aplicación de los instrumentos de investigación, por lo que se aplicó mediante una estadística descriptiva-inferencial en el sistema estadístico SPSS 22, donde se obtuvieron resultados que se presentaron mediante diagramas de barras y distribución de frecuencias (Hernández y Duarte, 2018). De la misma manera, para comprobar la hipótesis planteada, se empleó el coeficiente de correlación estadístico Rho Spearman, el cual buscó dicho propósito descrito, puesto que según Arias et al (2016), es aquel coeficiente que se utilizó para ver el nexo entre las variables de estudio, las cuales se miden bajo escalas tipo Likert, ordinales y que puedan establecerse en rangos respectivos.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente investigación, se consideró la privacidad o anonimato de los colaboradores que respondieron el instrumento de investigación, de la misma manera, los datos obtenidos se emplearon

exclusivamente como fuente de investigación. Finalmente, se rescató la veracidad de los datos procesados, citando adecuadamente los autores referenciados en el marco teórico y bajo el criterio de las normas APA séptima edición 2022. De la misma forma, el presente estudio honora los criterios que se han determinado por la universidad en origen, todo ello relacionado al Código de ética que fue aprobado bajo la resolución RCU N.º 0340-2021-UCV, el cual establece los patrones de rigor científico, compromiso y honestidad.

IV. RESULTADOS

En el siguiente capítulo, se evidencian los hallazgos del estudio realizado sobre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque.

Tabla 1.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de puntuación de las variables y dimensiones.

| Pruebas de normalidad | | | |
|------------------------------|--------------------|----|-------|
| Dimensiones /Variables | Kolmogorov-Smirnov | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| D1: Habilidades técnicas | 0,248 | 80 | 0,000 |
| D2: Habilidades conceptuales | 0,131 | 80 | 0,000 |
| D3: Habilidades humanas | 0,149 | 80 | 0,000 |
| V1: Habilidades gerenciales | 0,112 | 80 | 0,002 |
| V2: Gestión administrativa | 0,091 | 80 | 0,000 |

*. *Nota.* Tomada de la base de datos – IBM SPSS

H₀: datos con distribución normal ($p > 0,005$)

H₁: datos con distribución no normal ($p < 0,005$)

En la tabla número 1, se puede evidenciar que las dimensiones habilidades conceptuales, técnicas y humanas no siguen una distribución normal, puesto que están por debajo de la significación bilateral planteada por la indagadora <0.005 , de la misma forma, las variables habilidades gerenciales y gestión administrativa, siguen la misma distribución, infiriendo que la distribución de datos no es normal, por lo que se trabajó con pruebas estadísticas no paramétricas, es decir, con la prueba de correlación de Spearman, por lo que se acepta la hipótesis 1 y se rechaza la nula.

Objetivo General: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque

Tabla 2

Correlación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa

| | | Habilidades gerenciales | Gestión administrativa | |
|------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Coeficiente | | | |
| | Habilidades gerenciales | de correlación | 1000 | ,962** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Coeficiente | | | |
| | Gestión administrativa | de correlación | ,962** | 1000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| | N | 80 | 80 | |

El criterio a utilizar para la aceptación de la correlación la definimos si: existe nivel de significancia de Spearman de $0.000 < 0.005$.

Interpretación

Respecto a la tabla número 02, se puede evidenciar que existe una asociación entre las variables habilidades gerenciales y la gestión administrativa, todo ello según el coeficiente de correlación Spearman con un producto del $(r=0.962)$, siendo directa, significativa y positiva, de la misma forma, se considera significativa al $0.00 < 0.005$.

Objetivo específico 1: Determinar la relación de las habilidades técnicas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque

Tabla 3

Correlación entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa

| | | Habilidades técnicas | Gestión Administrativa |
|-----------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente | | |
| | Habilidades técnicas | de correlación | 1000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 80 |
| | Gestión administrativa | de correlación | ,646** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 80 | |

El criterio a utilizar para la aceptación de la correlación la definimos si: existe nivel de significancia de Spearman de $0.000 < 0.005$.

Interpretación

Respecto a la tabla número 3, se puede determinar que existe un nexo entre la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión administrativa, todo ello en base al resultado del coeficiente de correlación Spearman con un hallazgo del ($r=0.646$), siendo positiva y moderada, de la misma forma, se considera significativa por su significación $0.00 < 0.005$, por lo que se evidencia tal asociación entre dimensión y la variable respectivamente.

Objetivo específico 2: determinar la relación de las habilidades conceptuales con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque

Tabla 4

Correlación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa

| | | Habilidades conceptuales | Gestión Administrativa |
|------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1000 | ,528** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| | Coeficiente de correlación | ,528** | 1000 |
| Gestión administrativa | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 80 | 80 |

El criterio a utilizar para la aceptación de la correlación la definimos si: existe nivel de significancia de Spearman de $0.000 < 0.005$.

Interpretación

En referencia a la tabla número 4, se puede establecer que existe una relación entre la dimensión habilidades conceptuales y la variable gestión administrativa, todo ello según el hallazgo del coeficiente de correlación Spearman con un resultado de $(r=0.528)$, siendo positiva, moderada y significativa, de la misma manera, se considera significativa, puesto que está por debajo de lo establecido $0.00 < 0.005$, por lo que evidencia la correlación respectivamente.

Objetivo específico 3: determinar la relación de las habilidades humanas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque

Tabla 5

Correlación entre las habilidades humanas y la gestión administrativa

| | | Habilidades humanas | Gestión Administrativa |
|-----------------|------------------------|---------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente | | |
| | Habilidades humanas | de correlación | 1000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,778** |
| | | N | ,000 |
| | | 80 | 80 |
| | Coeficiente | | |
| | Gestión administrativa | de correlación | ,778** |
| | | Sig. (bilateral) | 1000 |
| | | N | ,000 |
| | | 80 | 80 |

El criterio a utilizar para la aceptación de la correlación la definimos si: existe nivel de significancia de Spearman de $0.000 < 0.005$.

Interpretación

En referencia a la tabla número 5, se puede identificar que existe una asociación entre la dimensión habilidades humanas y la variable gestión administrativa, todo ello según los resultados del coeficiente de correlación Spearman con un resultado de $(r=0.778)$, siendo muy directa y positiva, de la misma forma, se considera significativa, puesto que está por debajo de lo establecido por la investigadora $0.00 < 0.005$, por lo que se acepta la correlación antes descrita.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la presente indagación, la investigadora propuso determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, para ello se aplicaron instrumentos que intercedieron en la consecución de los resultados, por lo que se compararon con los trabajos previos de la investigación y con el aspecto teórico preestablecido.

En referencia al primer objetivo específico que se detalló en la investigación fue determinar la relación de las habilidades técnicas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, en ese aspecto, los hallazgos obtenidos llegaron a reflejar que existe una asociación positiva, directa y significativa entre la dimensión habilidades técnicas bajo la variable gestión administrativa. Estos resultados guardan una relación con el estudio realizado por Quispe (2022), quien diseñó un análisis correlacional, donde llegó a la conclusión que si existe una asociación entre las habilidades técnicas con la variable gestión administrativa, dado que, si se evidencia una adecuada habilidad en base a la responsabilidad, toma de decisiones correctas, conocimiento previo sobre el área en encargo y hoy en día lo que se pide, el manejo de las TICS, se podrá generar un adecuada gestión administrativa, el cual beneficia en todo momento el nivel interno de la institución pública elegida respectivamente. Así mismo, tiene una cercanía con lo establecido por Larrea (2020), quien refiere que hay una correspondencia entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa, detallándose como positiva y moderada, determinando que estos conjuntos de capacidades generan conocimiento en un campo específico, llegando así a incidir de manera directa en la gestión que se realiza en cualquier organización, es por ello que es significativo potencializarlas diariamente. Todo lo descrito, guarda similitud por lo teorizado por Madrigal (2011), quien refiere las capacidades de una persona que tenga cargo público, tiene que poseer ciertas particularidades para conseguir el éxito, puesto que

será la figura principal para influenciar en el personal a cargo en búsqueda de los objetivos y metas organizacionales. Es decir, las habilidades que posean los gerentes de una determinada organización, deben tener en un primer momento el dominio del área, ya que a partir de ello van a tener la solución y desenvolvimiento eficiente ante problemáticas que pueda suceder en su determinado contexto, de la misma manera, la toma de decisiones tiene que ser acertada, siempre con una perspectiva hacia escenarios futuros donde la institución pueda alcanzar algo establecido, de la misma manera que todo lo que se planificó se cumpla, ya que en base a ello se mide las funciones propias de los empleados y por último y no menos importante, que se adapte a los cambios coyunturales que presenta la sociedad, puesto que el manejo de las TICS es parte prioritaria de hoy en día en la administración pública de cualquier nivel de gobierno.

En base al segundo objetivo específico que se referenció en la investigación fue determinar la relación de las habilidades conceptuales con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, en ese sentido, los resultados llevaron a evidenciar que existe un nexo, positivo, directa y significativo entre la dimensión habilidades conceptuales bajo la variable gestión administrativa, todo ello a producto de un procesamiento del coeficiente de Spearman. Estos hallazgos tienen una similitud con el análisis realizado por Carrillo (2021), quien procesó un análisis descriptivo-explicativo, donde llegó a la conclusión que si existe un nexo entre las habilidades conceptuales con la variable gestión administrativa respectivamente, dado que, si se evidencia un adecuado análisis para realizar las funciones, una planeación con un tiempo debido y cauteloso para generar el desempeño administrativo, tener una visión moderna e innovadora y todo ello bajo un liderazgo adecuado, va a incidir de manera directa en la gestión que se realiza dentro de una organización, lo cual es un beneficio óptimo para realizar un proceso de toma de decisiones eficiente y eficaz. Respecto a la base teórica, guardan una relación con la base bibliográfica de Madrigal (2011) citando a Katz (1994), donde referencian que las habilidades conceptuales

permiten alcanzar ciertas soluciones a las problemáticas que se presenta en un área administrativa, por lo que es muy significativo contar con profesionales que posean esas cualidades, ya que para generar una buena gestión administrativa, un gerente en todo aspecto debe poseer capacidad de análisis, una planificación óptima y realizable, innovación y llegada con el personal a cargo, puesto que ello significativamente le ayudará a conseguir en todo momento a conseguir los objetivos y metas y por ende, el éxito institucional. Se puede decir, que un gerente de una organización municipal, debe poseer y comprender los problemas que suscitan en la entidad y, por lo tanto, conseguir su propia resolución, por lo que su aptitud gerencial, debe ser en base al nivel crítico o razonable para conceptualizar situaciones de nivel abstracto y complicado para llegar a su propia resolución.

En lo relacionado al tercer objetivo específico que se resolvió en la investigación fue determinar la relación de las habilidades humanas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, se detalló bajo los resultados, que existe una asociación, positiva, directa y muy significativa entre la dimensión habilidades humanas bajo la variable gestión administrativa, todo ello en base a los hallazgos encontrados por el proceso del coeficiente de Spearman. Estos resultados obtenidos tienen una coherencia con el análisis científico realizado por Cornelio (2020), quien desarrolló un análisis correlacional, donde llegó a una conclusión que existe también una asociación entre la dimensión habilidades humanas con la misma variable de estudio, esto refleja que un adecuado trato al personal por parte del jefe superior de una determinada área administrativa, la valoración propia hacia su trabajo, el incentivo bajo sus propias acciones que logra y la comprensión con sus necesidades ante un panorama complicado que se presente, se va a lograr una mayor productividad y competitividad a nivel de consecución de metas y objetivos planificados en una organización municipal. De la misma manera, los resultados hallados tienen una cercanía con el análisis científico de Carrillo (2021), quien enfocó su investigación en verificar la incidencia de las habilidades humanas de un

gerente en la gestión que realiza, específicamente de un colegio estatal ecuatoriano, llegando a la conclusión que existe una correspondencia entre la dimensión en estudio y la variable descrita, llegando a determinar que mientras impacte el trato inadecuado por parte de un gerente, se verá reflejado en el fracaso institucional correspondientemente. Respecto al aspecto bibliográfico, los resultados guardan una similitud con el aspecto teórico de Madrigal (2011), quien refiere que las habilidades humanas se basan en un adecuado control de emociones internas que tiene una persona líder con el personal que tiene a cargo y su propia forma de expresarlas en el entorno, en ese aspecto y específicamente en la parte administrativa, se ha evidenciado que no existe en gran medida una percepción positiva de algunas áreas administrativas en la relación humana con su propio gerente a cargo, ya que en su pensamiento, mucho se evidencia la problemática de la desvalorización del trabajo que realizan día a día el empleado público, así mismo que existe un pensamiento transgredido en cuanto a las recompensas que puedan obtener por cumplir con sus funciones de manera eficiente o efectiva y por último, más aún en la coyuntura que se atraviesa, no se llega a comprender la situación ante el manejo de las TICS o la falta de realización de un objetivo, específicamente en el personal nombrado, ya que no poseen el manejo adecuado de los medios virtuales y tecnológicos para generar una adecuada gestión en búsqueda de la resolución de la necesidad propia del usuario, por lo que se deduce, que mientras no se evidencie una adecuada humanización por parte de un líder dentro de su propia organización, la gestión administrativa realizada por los mismos recursos humanos difícilmente logre los resultados en beneficio de la propia sociedad y por ende, recibiría una percepción negativa por parte de los usuarios e un determinado contexto.

Finalmente, en lo referido al objetivo general que se procesó en el estudio científico fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque, teniendo como resultados principales que existe una asociación, positiva, muy directa y muy significativa entre las variables antes

referenciadas y escogidas por la autora, todo ello en base a los resultados encontrados por los resultados del coeficiente de Spearman. Estos hallazgos obtenidos tienen una similitud con el estudio realizado por Gutiérrez (2021), quien desarrolló un análisis correlacional, donde llegó a concluir que si existe un nexo entre las mismas variables de estudio estudiadas por la autora, dado que, si se evidencia un adecuado manejo y proceso de habilidades gerenciales por parte de los mismos funcionarios a cargo de un área específica, mejorará de manera directa la gestión administrativa que se ejerce en una entidad de carácter público. De la misma manera, se tiene una coherencia con el análisis científico de Paredes (2017), quien bajo un desarrollo de nivel básico y diseño correlacional, concluyó que existe una relación entre las mismas variables analizadas anteriormente, deduciendo que, al contar con un equipo técnico y profesional con buenas aptitudes y capacidades y sobre todo líder en vocación y acción, se lograrán los objetivos y metas propuestas de manera institucional. Estos resultados tienen una coherencia con la base teórica y descripción propia de Madrigal (2011), quien refiere que las habilidades gerenciales son fundamental para el manejo de un área administrativo por parte de un sujeto que se le encomienda tal función, por ello su desarrollo efectivo y eficaz va a incidir en la gestión administrativa que realiza, así mismo se deben priorizar dentro de una gestión estatal, ya que son el vínculo mediante el cual un conjunto de estrategias, prácticas dentro de la organización, atributos propios de la personalidad de un sujeto y el estilo mismo para direccionar un proceso administrativo, se unen para construir y procesar actos administrativos efectivos, donde predominan decisiones razonables, técnicas con estilo propio y prácticas con un fin institucional exitoso. Todo lo descrito también se cohesiona con lo fundamentado por Bernal & Sierra (2013), quienes sustentan que las gestiones administrativas dependen de muchos factores, entre ellos de quienes provienen las decisiones y conductas de un conjunto de recursos humanos, quien al final, tratan de conseguir los resultados de manera institucional, por ello, el proceso de la administración tiene que ser organizada, dirigida, coordinada y controlada por directivos capaces de conseguir el éxito

organizacional, es por ello su implicancia dentro de la gestión pública como agentes de cambio en búsqueda del bien común. En ese sentido, se puede determinar que ambas variables de estudio van estar vinculadas en un contexto institucional, puesto que las habilidades gerenciales, son en otras palabras, los cimientos técnicos y profesionales adecuados para construir un proceso administrativo efectivo, donde los directivos predominan un estilo adecuado y lo llevan a la práctica, traducida como gestión administrativa respectivamente.

Por otro lado, la información obtenida por medio de la presente investigación, quien fue recopilada a través de la aplicación de los instrumentos aplicados a los empleados de la institución, servirá para generar indagaciones futuras, incidiendo en la mejora de la parte teórica como práctica de las variables habilidades gerenciales y su asociación con la gestión administrativa respectivamente.

VI.CONCLUSIONES

1. En base al primer objetivo específico, se establece que la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión administrativa tienen una asociación directa y positiva, puesto que fue medida por la prueba de correlación Rho de Spearman, teniendo un coeficiente de 0.646. Por lo que a medida que se tengan en cuenta los aspectos de análisis, planeación, innovación y liderazgo, la gestión administrativa será generará de manera efectiva.
2. En base al segundo objetivo específico, se establece que la dimensión habilidades conceptuales y la variable gestión administrativa tienen un nexo directo y positivo, todo ello reflejado en el resultado de la prueba estadística de Spearman con un coeficiente de 0.528, por lo que permite determinar que mientras se emplee un liderazgo, responsabilidad, elección crítica y se tenga un dominio del área efectivo, la gestión administrativa será productiva.
3. En referencia al tercer objetivo específico, se determina que la dimensión habilidades humanas y la variable gestión administrativa se correlacionan de manera directa y positiva, todo ello bajo los hallazgos de la prueba estadística de Spearman con un coeficiente de 0.778, por lo que permite inferir que mientras se humanice las decisiones del gerente, se logrará una gestión administrativa efectiva y productiva.
4. Finalmente, se consuma que existe una relación positiva muy alta de 0,962 entre las habilidades gerenciales y gestión administrativa, por lo que se infiere que mientras se desarrolle de manera adecuada las aptitudes personales de los gerentes de la entidad en estudio, la gestión administrativa será ágil, eficiente y efectiva con visión hacia una prestación de servicios óptimos.

VII.RECOMENDACIONES

1. Al Jefe de recursos humanos de una municipalidad provincial de Lambayeque, ofrecer planes de capacitación respecto al desarrollo tecnológico administrativo en la entidad, puesto que es una deficiencia respecto a las habilidades técnicas por parte de los funcionarios municipales, de la misma manera seleccionar los recursos humanos adecuados para cada área administrativa, y sobre todo que tenga el conocimiento debido del área a direccionar.
2. Al Jefe de recursos humanos de una municipalidad provincial de Lambayeque, implementar un plan de trabajo comunicacional, puesto que existe una deficiencia respecto a la hora de emitir y recepcionar mensajes entre jefes y empleados, aplicando técnicas como el coaching ejecutivo a fin de conseguir los objetivos institucionales en una sola dirección.
3. Al Jefe de recursos humanos de una municipalidad provincial de Lambayeque, implementar un taller de habilidades interpersonales a los funcionarios públicos, puesto que se ha determinado que no se evidencia una gestión administrativa humana, reiterando conflictos personales entre jefes y empleados, todo ello a producto de la poca comprensión y nulo ejercicio de valores personales y organizacionales.
4. Finalmente, se recomienda a las autoridades de la municipalidad provincial estudiada, evaluar las propuestas de fortalecimiento de capacidades personales de los funcionarios públicos planteadas por la investigadora, puesto que su desarrollo lograría obtener una comunidad integradora, humana y líder, generando una afinidad entre todos los colaboradores y apuntando hacia una gestión administrativa eficiente y productiva en beneficio del ciudadano.

REFERENCIAS

- Anapan, L. (2021). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la ex Red Túpac Amaru, Lima 2018*. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30565/Anapan_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Angelopulo, G. (2009). Q methodology and the measurement of subjectivity in corporate brand perception. *South African Journal of Business Management*, 40 (3), p. 21-34.
- Artica, E. (2021). *Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, Patate, La Libertad 2019*. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54719>.
- Baena, G. 2016. *Manual for the preparation of documentary research papers*. (5ª. Ed.). Editores Mexicanos Unidos S.A.
- Bennis, W. (1966). *Teoría del Desarrollo Organizacional*. New York, USA. Mc Graw Hill.
- Bernal, C., y Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Person.
- Betancourt A. y Caveides I. (2018). Statistical implementation methodology of an integrated quality management system in the health sector. *SIGNOS*, 10(2), 119-139. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.07>
- Cabezas, M., Andrade, N., & Torres, S. (2018). *Introducción a la Metodología de la investigación científica*. Ecuador. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

- Caballero, A. (2017). *Innovative integral methodology for plans and theses; the methodology of how to formulate them*. Person.
- Caballero, A. (2015). *Innovative integral methodology for plans and theses*. Cengage. Learning.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2° ed). Editorial San Marcos.
- Carrillo, S. (2021). *Desarrollo de habilidades gerenciales en los altos cargos directivos en el sector público para lograr resultados medibles y de alto impacto*. [tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/40356>.
- Cornelio, M. (2020). *Habilidades directivas y gestión administrativa en entidades educativas superiores, 2020*. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49899/Cornelio_PM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chiavenato, E. (1994). *Comportamiento organizacional*. Ed. McGraw Hill
- Chiavenato, E. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. McGraw Hill
- Deiser, S. (2013). Six Social-media skills, every leader needs. *Mckinsey Quarterly*, publicación de Mckinsey & Compañy, p. 1-13.
- Delgado, A., Miranda , E., & Tamayo, D. (2021). The administrative management of the Municipality District of Bella Unión in times of Covid-19,. WAYNARROQUE. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*. 1 (2). p. 11-18.
- Erazo, E. (2021). *Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de estudios andino s.a.s*. [tesis de posgrado, Corporación Universitaria Iberoamericana]. <https://repositorio.iberro.edu.co/bitstream/001/1103/1/Las%20habilidades%20gerenciales%20del%20personal%20directivo%20del%20Centro%20de%20Estudios%20Andino%20S.A.S.pdf>.

- Espejel, J., Cavazos, J & Leyva, M. (2021). Influence of strategic planning and management skills as internal factors of business competitiveness. *Contad. Adm (63)*.http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-1042201800040000.
- Fernández, J. (2020). *Habilidades gerenciales en una consultora de obras de Lima, 2020*. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60644/Fernandez_GJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Book.
- Gutiérrez, L. (2020). *Habilidades gerenciales y gestion administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la red de salud Ventanilla, Callao, 2019*. [tesis de posgrado, Universidad Nacional del Callao].<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5323/GUTIERREZ%20CAMPOS%20LUIS%20JESUS%20FCS%20DOCTORADO%202020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
- Hernández, H. (2018). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista Escenarios*, 9 (1), 38-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Research Methodology. (7a. ed.)*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hitpass, B. (2017). *Business Process Managemet. 4ta Edición*. Editorial: BHH Ltda. Santiago de Chile. ISBN: 978-956-345-977-7.
- Larrea, N. (2020). *Relación de habilidades gerenciales y gestión administrativa en el Gobierno Regional la Libertad, Trujillo, 2019*. [tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27149/Larrea%20Zanelli%2c%20Nelly%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Luna, A. (2019). *Administración Estratégica*. ED.Patria educación.

Madrigal, B. (2011). Habilidades directivas y su clasificación. <https://bibliotecat2.files.wordpress.com/.../habilidades-directivas-2ed-torr>

Maldonado, J. (2018). *Management skills, global vision of the administrative process*. Ediciones de la U.Colombia.

Mamami, R. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27068>

Martínez, H. (2015). *Research methodology*. México. Cengage Learning.

Martínez, H. (2016). *Metodología de la investigación*. Ed. Learning.

Mazón, L., Villao, D. y Serrano, W. (2017). Breakeven analysis in the decision making process of a business: Grand Bazar Riobamba case –Ecuador. *Revista Estrategias del Desarrollo Empresarial*, 3(8). p.14-24.

Meza, A. (2020). *Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019*. [tesis de posgrado, Universidad Peruana los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3182>

Milward, B., Jensen, L., Roberts, A., & Dussauge-Laguna, M. (2016). Is Public Management Neglecting the State. *Governance*, 29(3). 311-334. <https://doi.org/10.1111/gove.12201>

Moreno, M. y Wong, H. (2019). Relationship of managerial skills and job satisfaction a company in Trujillo, 2018. *Latin American Management Notebooks*, XV (27), 1-17. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2475>

- Murcia, H. (2010). *Creatividad e innovación para el desarrollo empresarial*. Colombia: Ediciones de la U.
- Paredes, D. (2017). *La relación de las habilidades gerenciales en el proceso administrativo de las pequeñas y medianas empresas (pymes) dedicadas al comercio ubicadas en ciudad Obregón, Sonora, México*. [tesis de posgrado, Universidad autónoma de nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/16996/1/1080291970.pdf>.
- Pino, E. (2016). *Ideas and mentalities of Venezuela*. Venezuela: Editorial ALDA
- Pirona, J. (2021). Covid-19 post-pandemic administrative management. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. <https://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1261>.
- Popescu, A., Avram, D. y Popescu, V. (2020). The Role of Managerial Skills in the Sustainable Development of SMEs in Mehedinti County, Romania. Magazine *Sustainability*, (12), 1-16. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/3/1119>.
- Quispe, N. (2022). *Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85432/Quispe_LNH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Romero, V. (2017). *Las habilidades gerenciales y su incidencia en el desempeño laboral del personal no directivo de la Municipalidad Distrital de Sayán*. [tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez, Huacho]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1352/TE%20SIS%20>.
- Saavedra, F. (2020). *Gestión administrativa y habilidades gerenciales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2020*. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71406/Saavedra_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Shamsi, A. (2017). Relationship between Knowledge Management and Managerial Skills. *The Role of Creative Thinking. Magazine Foresight and STI Governance*, 11 (4), 44-51. Recuperado de <https://cyberleninka.ru/article/n/relationship-betweenknowledge-management-and-managerial-skills-the-role-of-creative-thinking/viewer>.
- Tamara, G., & Rueda, A. (2018). *Competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la Empresa Vordcab Colombia S.A.S.* [tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6774/1/2018_CelisyG.
- Tejada, F. (2015). El sistema de gestión de la calidad como aporte para el desarrollo de habilidades y capacidad gerencial en las Pymes de Bogotá. *Revista Redalyc*, 2 (1), 33-68. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/875/1156>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.* (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vergara, V. (2017). Los manuales de procedimiento. *Revista RPE*, 1(2), 1-15. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------------|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| Habilidades gerenciales | Capacidad que posee un sujeto, como directivo de una entidad u organización, para mejorar el desempeño de un colectivo, teniendo como características resaltantes un alto nivel de entendimiento, planificación, liderazgo y desarrollo de relaciones interpersonales (Madrigal, 2011) | Se definió de manera operacional a partir de su propia configuración, es decir, la variable habilidades gerenciales está estructurada mediante tres (3) dimensiones, las cuales fueron: conceptuales, técnicas y humanas, quienes fueron medidas a través de una escala ordinal, tipo: Likert. | Habilidades conceptuales | Análisis | Ordinal |
| | | | | Planeación | |
| | | | | Innovación | |
| | | | Habilidades técnicas | Liderazgo o dirección | Técnica: encuesta |
| | | | | Responsabilidad | Escala de Lickert |
| | | | | Elección | |
| | | | Dominio de área | | |
| | | | Habilidades humanas | Manejo de tics | (1) Nunca |
| | | | | Valoración | (2) Casi nunca |
| Recompensa | (3) A veces | | | | |
| | Empatía | (4) Casi siempre | | | |
| | | (5) Siempre | | | |
| Gestión administrativa | Se define conceptualmente como aquellas soluciones a los diferentes problemas que se presentan, bajo los enfoques de | Se definió de manera operacional a partir de su propia configuración, es decir, la variable gestión administrativa estuvo estructurada mediante cuatro | Planificación | Procesos | Ordinal |
| | | | | Diagnóstico de problemas | Técnica: encuesta |
| | | | | Capacitación | |

| | | | | | |
|---|--|--------------|-------------------|-------------------|------------------|
| planeación, organización, dirección y control (Bernal & Sierra ,2013) | (4) dimensiones, las cuales son: planificación, organización, dirección y control, las cuales fueron medidos a través de una escala ordinal, tipo: Likert. | Organización | Trabajo en equipo | Escala de Lickert | |
| | | | Estructura | | |
| | | | Coordinación | | |
| | | Dirección | Liderazgo | | (4) Nunca |
| | | | Comunicación | | (2) Casi nunca |
| | | | Motivación | | (3) A veces |
| | | | Identificación | | (4) Casi siempre |
| | | Control | Verificación | | (5) Siempre |
| | | | Evaluación | | |
| | | | Cumplimiento | | |

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LAS HABILIDADES GERENCIALES

I. INTRODUCCIÓN

Estimado colaborador, por medio del presente, la estudiante Karen Calle Rivera, quien aspira al grado de Maestra en la Universidad Cesar Vallejo, filial Chiclayo con mención en Gestión Pública, presenta el siguiente instrumento con el objetivo de recabar información sobre las habilidades gerenciales. Se agradece por anticipado su participación en el estudio, se le informa además que todos los datos obtenidos serán manejados de manera anónima. El cuestionario presenta la siguiente escala valorativa:

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

II. DATOS INFORMATIVOS

EDAD : _____

SEXO : _____

CARGO: _____

III. CUESTIONARIO

| I TEM | VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES | | | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----------|--|--|--|--|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | PREGUNTAS | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIÓN 1. HABILIDADES CONCEPTUALES | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Su jefe superior analiza los problemas que suceden en el área para generar soluciones eficaces? | | | | | | | | | |
| 2 | ¿Su jefe superior planifica actividades para mejorar la gestión del área a su cargo? | | | | | | | | | |
| 3 | ¿Su jefe superior crea estrategias y toma riesgos en mejora de la gestión de su área a cargo? | | | | | | | | | |
| 4 | ¿Su jefe superior posee un liderazgo adecuado en el área a su cargo? | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIÓN 2. HABILIDADES TÉCNICAS | | | | | | | | | |
| 5 | ¿Su jefe superior cumple con las actividades a tiempo que se le encomienda por parte del alcalde y acorde a sus funciones? | | | | | | | | | |
| 6 | ¿Su jefe superior toma correctas decisiones a la hora de gestionar actividades en el área a su cargo? | | | | | | | | | |
| 7 | ¿Su jefe superior tiene conocimiento sobre el área que direcciona? | | | | | | | | | |
| 8 | ¿Su jefe superior tiene conocimiento y dominio de las herramientas virtuales en la institución? | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIÓN 3. HABILIDADES HUMANAS | | | | | | | | | |
| 9 | ¿Su jefe valora su trabajo que realiza diariamente? | | | | | | | | | |
| 10 | ¿Ha obtenido alguna recompensa por parte de su jefe cuando ha realizado alguna función? | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Su jefe incentiva a los empleados para que desarrollen de manera adecuada sus funciones? | | | | | |
| 12 | ¿Su jefe superior se comunica con los empleados de manera asertiva? | | | | | |
| 13 | ¿Su jefe superior detecta las emociones negativas que pasan los empleados? | | | | | |

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El cuestionario presenta la siguiente escala valorativa:

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

I. CUESTIONARIO

| I TEM | VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES | | | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----------|--|--|--|--|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | PREGUNTAS | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Su jefe superior cumple con lo planificado en el área? | | | | | | | | | |
| 2 | ¿Su jefe superior planifica la gestión por procesos en el área a cargo? | | | | | | | | | |
| 3 | Su jefe superior diagnostica y prevé situaciones problemática que puedan suceder en el área? | | | | | | | | | |
| 4 | ¿Su jefe superior capacita a los empleados en sus funciones que encomienda? | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIÓN 2. ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | |
| 5 | ¿Su jefe superior organiza las funciones de manera efectiva? | | | | | | | | | |
| 6 | ¿Su jefe superior practica el trabajo en equipo entre los colaboradores a su cargo? | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 7 | ¿Su jefe superior organiza las funciones de los empleados acorde a la estructura institucional que se evidencia en los reglamentos? | | | | | |
| 8 | ¿Su jefe superior coordina de manera efectiva capacitaciones para los colaboradores? | | | | | |
| N° | DIMENSIÓN 3. DIRECCIÓN | | | | | |
| 9 | ¿Su jefe lidera de manera efectiva las situaciones problemáticas que sucede en el área? | | | | | |
| 10 | ¿Su jefe ejerce y tiene una buena comunicación con los empleados? | | | | | |
| 11 | ¿Su jefe lo motiva antes, durante y después de ejercer sus funciones? | | | | | |
| 12 | ¿Su jefe se identifica con los empleados? | | | | | |
| N° | DIMENSIÓN 4. CONTROL | | | | | |
| 13 | ¿Su jefe se verifica la función que desarrollan los empleados dentro del área? | | | | | |
| 14 | ¿Su jefe evalúa los resultados que se obtienen por parte de su gestión? | | | | | |
| 15 | ¿Su jefe vela por el cumplimiento de metas y objetivos planificados en el área? | | | | | |

Anexo 03. Validación de los instrumentos de recolección de datos

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo 09 de junio del 2022

Señor (a)

Mg. LUIS ALBERTO NIÑO MORANTE

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma

Br. Karen Mayli Calle Rivera

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque



| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|--|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Habilidades Gerenciales | Habilidades conceptuales | Análisis | ¿Su jefe superior analiza los problemas que suceden en el área para generar soluciones eficaces? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Planeación | ¿Su jefe superior planifica actividades para mejorar la gestión del área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Innovación | ¿Su jefe superior crea estrategias y toma riesgos en mejora de la gestión de su área a cargo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | Habilidades Técnicas | Liderazgo o dirección | ¿Su jefe superior posee un liderazgo adecuado en el área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Responsabilidad | ¿Su jefe superior cumple con las actividades a tiempo que se le encomienda por parte del alcalde y acorde a sus funciones? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Elección administrativa | ¿Su jefe superior toma correctas decisiones a la hora de gestionar actividades en el área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Dominio de área | ¿Su jefe superior tiene conocimiento sobre el área que direcciona? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Manejo de TICS | ¿Su jefe superior tiene conocimiento y dominio de las herramientas virtuales en la institución? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Habilidades Humanas | Valoración | ¿Su jefe valora su trabajo que realiza diariamente? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Recompensa | ¿Ha obtenido alguna recompensa por parte de su jefe cuando ha realizado alguna función? | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | | ¿Su jefe incentiva a los empleados para que desarrollen de manera adecuada sus funciones? | X | | X | | X | | X | |
| | Empatía | ¿Su jefe superior se comunica con los empleados de manera asertiva? | X | | X | | X | | X | |
| | | ¿Su jefe superior detecta las emociones negativas que pasan los empleados? | X | | X | | X | | X | |

Grado y Nombre del Experto: **Mg. LUIS ALBERTO NIÑO MORANTE**

Firma del experto :

Br. Niño Morante, Luis Alberto

DNI: 46405247

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. : *Karen Mayli Calle Rivera.*

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 09 de junio de 2022

| | |
|--|---|
|  <hr/> <p>Br. Niño Morante, Luis Alberto DNI: 46405247 EXPERTO</p> |  |
|--|---|



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

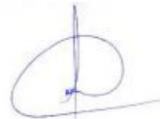
TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEM | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|------------------------|----------------|-------------------------|--|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Gestión Administrativa | Planificación | Procesos | ¿Su jefe superior cumple con lo planificado en el área? | x | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Su jefe superior planifica la gestión por procesos en el área cargo? | | | | | | | | | |
| | | Diagnóstico de problema | ¿Su jefe superior diagnostica y prevé situaciones problemáticas que puedan suceder en el área? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Capacitación | ¿Su jefe superior capacita a los empleados en sus funciones que encomienda? | X | | X | | X | | X | |
| | Organización | Trabajo en equipo | ¿Su jefe superior organiza las funciones de manera efectiva? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Su jefe superior practica las funciones de manera efectiva? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Estructura | ¿Su jefe superior practica el trabajo en equipo entre los colaboradores a su cargo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Coordinación | ¿Su jefe superior coordina de manera efectiva capacitaciones para los colaboradores? | X | | X | | X | | X | |
| | | Dirección | Liderazgo | ¿Su jefe lidera de manera efectiva las situaciones problemáticas que sucede en el área? | X | | X | | X | | X | |
| | | | Comunicación | ¿Su jefe ejerce y tiene una buena comunicación con los empleados? | | | | | | | | |
| | Motivación | | ¿Su jefe lo motiva antes, durante y después de ejercer sus funciones? | | | | | | | | | |
| | Identificación | | Su jefe se identifica con los empleados | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------|--------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| Control | Verificación | ¿Su jefe se verifica la función que desarrollan los empleados dentro del área? | X | | X | | X | | X | |
| | Evaluación | ¿Su jefe evalúa los resultados que se obtienen por parte de su gestión? | X | | X | | X | | X | |
| | Cumplimiento | ¿Su jefe vela por el cumplimiento de metas y objetivos planificados en el área? | X | | X | | X | | X | |

Grado y Nombre del Experto: Mg. LUIS ALBERTO NIÑO MORANTE

Firma del experto :



Br. Niño Morante, Luis Alberto

DNI: 46405247

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br.: *Karen Mayli Calle Rivera.*

4. DECISIÓN:

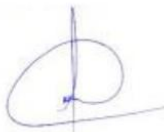

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 08 de junio de 2022

| | |
|---|---|
|  <hr/> <p>Br. Niño Morante, Luis Alberto DNI: 46405247</p> |  |
|---|---|

CONSTANCIA SUNEDU DEL VALIDADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|--------------|
| Apellidos | NIÑO MORANTE |
| Nombres | LUIS ALBERTO |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 46405247 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. |
| Rector | TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA |
| Secretario General | LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA |
| Director | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|----------------------------|
| Grado Académico | MAESTRO |
| Denominación | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA |
| Fecha de Expedición | 10/11/21 |
| Resolución/Acta | 0684-2021-UCV |
| Diploma | 052-134514 |
| Fecha Matrícula | 06/04/2020 |
| Fecha Egreso | 08/08/2021 |

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000832405

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/07/2022 11:28:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo 09 de junio del 2022

Señor (a)

Dr. ABEL EDUARDO CHAVARRY ISLA

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Karen Mayli Calle Rivera



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|--|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Habilidades Gerenciales | Habilidades conceptuales | Análisis | ¿Su jefe superior analiza los problemas que suceden en el área para generar soluciones eficaces? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Planeación | ¿Su jefe superior planifica actividades para mejorar la gestión del área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Innovación | ¿Su jefe superior crea estrategias y toma riesgos en mejora de la gestión de su área a cargo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | Habilidades Técnicas | Liderazgo o dirección | ¿Su jefe superior posee un liderazgo adecuado en el área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Responsabilidad | ¿Su jefe superior cumple con las actividades a tiempo que se le encomienda por parte del alcalde y acorde a sus funciones? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Elección administrativa | ¿Su jefe superior toma correctas decisiones a la hora de gestionar actividades en el área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Dominio de área | ¿Su jefe superior tiene conocimiento sobre el área que dirige? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Manejo de TICS | ¿Su jefe superior tiene conocimiento y dominio de las herramientas virtuales en la institución? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Habilidades Humanas | Valoración | ¿Su jefe valora su trabajo que realiza diariamente? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Recompensa | ¿Ha obtenido alguna recompensa por parte de su jefe cuando ha realizado alguna función? | X | | X | | X | | X | | |

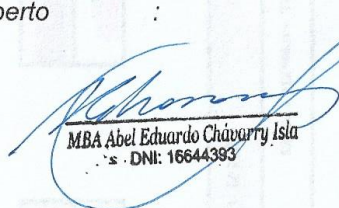



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | | | | | | |
|--|---------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | ¿Su jefe incentiva a los empleados para que desarrollen de manera adecuada sus funciones? | X | | X | | X | | X | | |
| | Empatía | ¿Su jefe superior se comunica con los empleados de manera asertiva? | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Su jefe superior detecta las emociones negativas que pasan los empleados? | X | | X | | X | | X | | |

Grado y Nombre del Experto: MG. Abel Eduardo Chavarry Isla

Firma del experto :


MBA Abel Eduardo Chavarry Isla
DNI: 16644393



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br.: *Karen Mayli Calle Rivera.*

4. DECISIÓN:

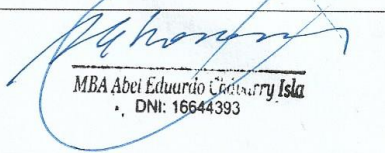

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 09 de junio de 2022

| | |
|--|--|
|  <p>MBA Abel Eduardo Chavarry Isla DNI: 16644393</p> <hr/> <p>MG. Abel Eduardo Chavarry Isla DNI: 16644393 EXPERTO</p> |  <p>HUELLA</p> |
|--|--|



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|------------------------|----------------|--------------------------|--|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Gestión Administrativa | Planificación | Procesos | ¿Su jefe superior cumple con lo planificado en el área? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Su jefe superior planifica la gestión por procesos en el área cargo? | | | | | | | | | |
| | | Diagnóstico de problemas | ¿Su jefe superior diagnostica y prevé situaciones problemáticas que puedan suceder en el área? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Capacitación | ¿Su jefe superior capacita a los empleados en sus funciones que encomienda? | X | | X | | X | | X | |
| | Organización | Trabajo en equipo | ¿Su jefe superior organiza las funciones de manera efectiva? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Su jefe superior practica las funciones de manera efectiva? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Estructura | ¿Su jefe superior practica el trabajo en equipo entre los colaboradores a su cargo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Coordinación | ¿Su jefe superior coordina de manera efectiva capacitaciones para los colaboradores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Dirección | Liderazgo | ¿Su jefe lidera de manera efectiva las situaciones problemáticas que sucede en el área? | X | | X | | X | | X | |
| | | | Comunicación | ¿Su jefe ejercerse y tiene una buena comunicación con los empleados? | | | | | | | | |
| | Motivación | | ¿Su jefe lo motiva antes, durante y después de ejercer sus funciones? | | | | | | | | | |
| | Identificación | | Su jefe se identifica con los empleados | X | | X | | X | | X | | |

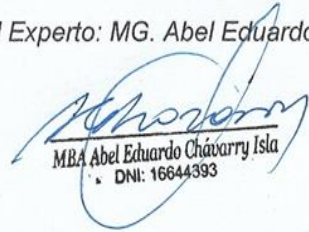


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | | | | | | |
|---------|--------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Control | Verificación | ¿Su jefe se verifica la función que desarrollan los empleados dentro del área? | X | | X | | X | | X | | |
| | Evaluación | ¿Su jefe evalúa los resultados que se obtienen por parte de su gestión? | X | | X | | X | | X | | |
| | Cumplimiento | ¿Su jefe vela por el cumplimiento de metas y objetivos planificados en el área? | X | | X | | X | | X | | |

Grado y Nombre del Experto: MG. Abel Eduardo Chavarry Isla

Firma del experto


MBA Abel Eduardo Chavarry Isla
DNI: 16644393

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br.: *Karen Mayli Calle Rivera.*

4. DECISIÓN:

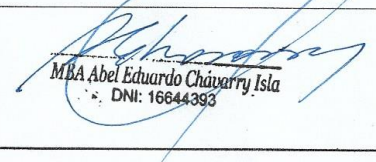

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 08 de junio de 2022

| | |
|---|---|
|  <p>MBA Abel Eduardo Chavarry Isla DNI: 16644393</p> <hr/> <p>MG. Abel Eduardo Chavarry Isla DNI: 16644393 EXPERTO</p> |  <p>HUELLA</p> |
|---|---|



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|---------------|
| Apellidos | CHAVARRY ISLA |
| Nombres | ABEL EDUARDO |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 16644393 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|----------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD ESAN |
| Rector | LESLIE PIERCE DIEZ-CANSECO |
| Decano | ALBERTO ZAPATER CATERIANO |
| Secretario General | ANA MARIA VILLANUEVA |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|----------------------------|
| Grado Académico | MAESTRO |
| Denominación | MAGISTER EN ADMINISTRACION |
| Fecha de Expedición | 14/07/2004 |
| Resolución/Acta | 913-16/2004 |
| Diploma | - |
| Fecha Matrícula | Sin información (*****) |
| Fecha Egreso | Sin información (*****) |

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000760672

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 01/06/2022 23:08:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enfinea.sunedu.gob.pe>

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo 09 de junio del 2022

Señor (a)

Mg. NEIDER MARTIN DIAZ FERNANDEZ

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Karen Mayli Calle Rivera

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Habilidades Gerenciales | Habilidades conceptuales | Análisis | ¿Su jefe superior analiza los problemas que suceden en el área para generar soluciones eficaces? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Planeación | ¿Su jefe superior planifica actividades para mejorar la gestión del área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Innovación | ¿Su jefe superior crea estrategias y toma riesgos en mejora de la gestión de su área a cargo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Liderazgo o dirección | ¿Su jefe superior posee un liderazgo adecuado en el área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | |
| | Habilidades Técnicas | Responsabilidad | ¿Su jefe superior cumple con las actividades a tiempo que se le encomienda por parte del alcalde y acorde a sus funciones? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Elección administrativa | ¿Su jefe superior toma correctas decisiones a la hora de gestionar actividades en el área a su cargo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Dominio de área | ¿Su jefe superior tiene conocimiento sobre el área que dirige? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Manejo de TICS | ¿Su jefe superior tiene conocimiento y dominio de las herramientas virtuales en la institución? | X | | X | | X | | X | | |
| | Habilidades Humanas | Valoración | ¿Su jefe superior valora su trabajo que realiza diariamente? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Recompensa | ¿Ha obtenido alguna recompensa por parte de su jefe cuando ha realizado alguna función? | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | | ¿Su jefe incentiva a los empleados para que desarrollen de manera adecuada sus funciones? | X | | X | | X | | X | |
| | Empatía | ¿Su jefe superior se comunica con los empleados de manera asertiva? | X | | X | | X | | X | |
| | | ¿Su jefe superior detecta las emociones negativas que pasan los empleados? | X | | X | | X | | X | |

Grado y Nombre del Experto: **Mg. NEIDER MARTIN DIAZ FERNANDEZ**

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. : *Karen Mayli Calle Rivera.*

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 09 de junio de 2022

| | |
|--|---|
|  <hr/> <p>Mg. NEIDER MARTIN DIAZ FERNANDEZ DNI 76533876 EXPERTO</p> |  <p>HUELLA</p> |
|--|---|

| | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | Verificación | ¿Su jefe se verifica la función que desarrollan los empleados dentro del área? | X | | X | | X | | X | |
| | Evaluación | ¿Su jefe evalúa los resultados que se obtienen por parte de su gestión? | X | | X | | X | | X | |
| | Cumplimiento | ¿Su jefe vela por el cumplimiento de metas y objetivos planificados en el área? | X | | X | | X | | X | |

Grado y Nombre del Experto: **Mg. NEIDER MARTIN DIAZ FERNANDEZ**

Firma del experto :

/




EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. : *Karen Mayli Calle Rivera.*

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 09 de junio de 2022

| | |
|--|---|
|  <hr/> <p>Mg. NEIDER MARTIN DIAZ FERNANDEZ DNI 76533876 EXPERTO</p> |  <p>HUELLA</p> |
|--|---|

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DIAZ FERNANDEZ**
Nombres **NEIDER MARTIN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **76533876**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149372**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
23 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000793071

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 23/06/2022 18:03:55-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO 4. Formato validación V de Aiken

Cuadro resumen para validación de contenido por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken del Instrumento Programación.

| Ítem | Expertos | | | Total | Suma de acuerdos (S) | V Aiken n=3 c=2 $V=S/n[(c-1)]$ | Validez |
|-------|----------|----|----|-------|----------------------|--------------------------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | Sí |
| 2 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 3 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 4 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 5 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 6 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 7 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 8 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 9 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 10 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 11 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 12 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 13 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| Total | 13 | 13 | 13 | | | | |

Nota: Cada validador valoró el ítem con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 en desacuerdo.

Validación por expertos.

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos.

| Experto | Situación |
|----------------------------------|-----------|
| Mg. Luis Alberto Niño Morante | Aprobado |
| Mg. Abel Eduardo Chavarry Isla | Aprobado |
| Mg. Neider Martín Díaz Fernández | Aprobado |

Cuadro resumen para validación de contenido por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken del Instrumento Ejecución.

| Ítem | Expertos | | | Total | Suma de acuerdos (S) | V Aiken n=3 c=2 $V=S/n[(c-1)]$ | Validez |
|-------|----------|----|----|-------|----------------------|--------------------------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 2 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 3 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 4 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 5 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | Sí |
| 7 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 8 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 9 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 10 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 11 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 12 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 13 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 14 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| 15 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 | Sí |
| Total | 15 | 15 | 15 | | | | |

Nota: Cada validador valoró el ítem con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 en desacuerdo.

Validación por expertos.

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos.

| Experto | Situación |
|----------------------------------|-----------------|
| Mg. Luis Alberto Niño Morante | Aprobado |
| Mg. Abel Eduardo Chavarry Isla | Aprobado |
| Mg. Neider Martín Díaz Fernández | Aprobado |

Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable habilidades gerenciales

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 80 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,817 | 13 |

Variable gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 80 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,786 | 15 |

Anexo 06: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque*

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | HIPÓTESIS | VARIABLES | POBLACIÓN Y MUESTRA | ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO | TÉCNICA / INSTRUMENTO |
|---|--|---|---|---|--|---|
| <p><i>Problema Principal:</i> ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque?</p> | <p>Objetivo Principal: <i>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque</i></p> | <p><i>Ha: Existe una relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque.</i></p> <p><i>H0: No existe una relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque</i></p> | <p>V.I.: Habilidades Gerenciales</p> | <p>Unidad de Análisis</p> <p><i>Servidor pública</i></p> | <p>Enfoque de investigación: Tipo: Básico Enfoque: cuantitativo Diseño: correlacional-no experimental</p> | <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadístico, analítico.</p> |
| <p><i>Problemas específicos:</i> ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque? ¿qué relación existe entre las habilidades conceptuales con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque?, ¿qué relación existe entre habilidades humanas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque?</p> | <p>Objetivos Específicos: <i>Determinar la relación de las habilidades técnicas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque.</i> <i>Determinar la relación de las habilidades conceptuales con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque.</i> <i>Determinar la relación de las habilidades humanas con la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque</i></p> | <p><i>una entidad municipal provincial de la región Lambayeque.</i></p> <p><i>H0: No existe una relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una entidad municipal provincial de la región Lambayeque</i></p> | <p>V.D.: Gestión administrativa</p> | <p>Población</p> <p>80 colaboradores</p> <p>Muestra</p> <p>80 colaboradores</p> | | |