



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Habilidades gerenciales y gestión administrativa de una  
Escuela de educación superior pública, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Gil Bazan, Fred Raul ([orcid.org/0000-0001-7909-1088](https://orcid.org/0000-0001-7909-1088))

**ASESOR:**

Dr. Edilberto Horna Clavo ([orcid.org/0000-0002-5241-6003](https://orcid.org/0000-0002-5241-6003))

**CO-ASESOR:**

Dr. Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla([orcid.org/0000-0001-8246-9053](https://orcid.org/0000-0001-8246-9053))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi creador, Jehová, a quien oro incansablemente por el bienestar de mi hogar y mi familia, quien ha iluminado mi vida y protegido de la adversidad.

Fred Raúl

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y a la  
Escuela de Posgrado, por  
acogerme en sus aulas y formarme  
como Maestro en Gestión Pública.

A los señores Docentes del  
Programa de Maestría, quienes  
impartieron conocimientos durante mi  
formación.

A toda mi familia y amigos por su  
colaboración y apoyo en el presente  
trabajo de investigación.

El autor

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	43

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar en que medida habilidades gerenciales se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública; la metodología corresponde al tipo de investigación aplicada, con diseño no experimental, descriptivo - correlacional y transversal; considerando que las condiciones de trabajo han sido modificadas generando cambios que implican desarrollo de habilidades gerenciales, bajo un contexto donde la organización, los directivos enfrentan desafíos o retos para dirigir a los recursos humanos, buscando la satisfacción en concordancia con los principios de la ética. El desarrollo de estas habilidades conllevan a desarrollar una gestión administrativa, basada en los principios fundamentales de la calidad total, bajo la concepción del ser humano como un capital, que se respalda en valores, como la honestidad, la ética y eficiencia en el servicio educativo. El estudio es de trascendencia considerando que permitirá obtener de nuevos conocimientos y servirá como guía en la toma de decisiones y aplicación de estrategias en la gestión administrativa y aprovechar mejor las habilidades gerenciales del personal, con la finalidad de que la institución supere deficiencias y contribuya a mejorar el servicio educativo, en beneficio de la comunidad de la provincia de Pacasmayo en Perú.

Palabras clave:

Habilidades gerenciales, gestión administrativa, calidad total.

## **Abstract**

The present study aims to determine to what extent management skills are related to administrative management in a public higher education school; the methodology corresponds to the type of applied research, with a non-experimental, descriptive-correlational and cross-sectional design; considering that working conditions have been modified generating changes that imply the development of management skills, under a context where the organization, managers face challenges or challenges to manage human resources, seeking satisfaction in accordance with the principles of ethics. The development of these skills leads to the development of an administrative management based on the fundamental principles of total quality, under the conception of the human being as a capital, which is supported by values such as honesty, ethics and efficiency in the educational service. The study is of transcendence considering that it will allow to obtain new knowledge and will serve as a guide in the decision making and application of strategies in administrative management and to take better advantage of the managerial skills of the personnel, with the purpose that the institution overcomes deficiencies and contributes to improve the educational service, for the benefit of the community of the province of Pacasmayo in Peru.

### **Key words:**

Managerial skills, administrative management, total quality.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones, enfrentan desafíos para dirigir a los recursos humanos (trabajadores) buscando la satisfacción en concordancia con los principios de la ética que conllevan a mejorar el cumplimiento de funciones dentro de la organización. En consecuencia, los retos y desafíos exige aplicar estrategias administrativas, de empoderamiento, de empatía, de resiliencia; que provienen de la calidad de relación, que existe entre las personas o colaboradores; para lo cual es necesario generar estrategias para promover el aporte individual de sus integrantes, en base a sus capacidades y habilidades en busca de la satisfacción del usuario, que sea sostenida y significativa, de acuerdo al contexto y lugar donde se trabaja.

La OIT (2020) en su informe hace conocer que es fundamental la evaluación del contexto social, económico, geográfico y cultural, sobre los riesgos que afectan al trabajador y alteran el desempeño laboral; por lo que se requiere del desarrollo de capacitaciones para lograr habilidades cognitivas, directivas o nuevos conocimientos que permitan tomar decisiones, con el fin de cumplir las funciones y/o adquirir conocimiento, adaptarse y lograr los objetivos y el cambio que busca la institución (Cavazos Arroyo et al., 2018).

La Escuela de educación superior pública, creada en 1962 por ley 14001, se encuentra ubicada en el norte del país. Actualmente por ley N°30512, oferta servicios de educación superior formando docentes, en las carreras de Educación Primaria, Inicial y Educación Física, así como, Idioma Inglés y Computación e Informática; atendiendo una demanda insatisfecha de estudiantes provenientes principalmente de las provincias de Pacasmayo, Chepén y Contumazá. (Ley N°30512,2016)

Actualmente la organización educativa, se caracteriza por atender el servicio de formación profesional docente, cuya estructura lo conforman los estamentos de personal directivo, administrativo, docentes y estudiantes en mérito a la Ley N°30512, y siguiendo el Modelo de Servicio Educativo (Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU), caracterizándose por la inestabilidad de los puestos directivos y jerárquicos, y es donde comienza la problemática institucional, ya que quienes toman decisiones, tienen la condición laboral de encargados hasta el término del año escolar (TAE), puestos que son encargados a docentes nombrados y contratados; observándose que los trabajadores directivos y administrativos, incurren en incumplimiento de funciones en el proceso administrativo, por falta de comunicación asertiva, el perfil no corresponde al puesto que ocupa.; es decir existe deficiencias en la gestión administrativa, por desconocimiento de los procesos. Es más, se aprecia que los colaboradores sufren los estragos de la pandemia, estrés, por la carga laboral, por cumplimiento de funciones; por lo que es necesario hacer un estudio sobre sobre la problemática, referidas al desarrollo y aplicación de capacidades del personal directivo en el proceso de la administración (Resolución Ministerial N.º 344-2022-MINEDU).

De acuerdo a lo antes descrito, se formula como interrogante: ¿En que medida las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión administrativa, en una Escuela de educación superior pública, en la provincia de Pacasmayo, durante el año 2022?

La justificación teórica del trabajo, se sustenta en el conocimiento de nuevas teorías sobre las habilidades gerenciales y gestión administrativa, caracterizándose por contribuir al conocimiento y mejorar los resultados de la gestión administrativa. Se espera que el presente trabajo haga posible mejorar e incrementar el conocimiento sobre administración pública y otros instrumentos que requiere el proceso de la Administración. El trabajo tiene justificación con respecto al aspecto metodológico, por la aplicación de



técnicas e instrumentos para recabar información, que son los cuestionarios correspondientes de cada variable, los mismos que serán validados mediante juicio de expertos, además determinar el nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach > 0,70) para su aplicación. El trabajo tiene como justificación práctica, porque contribuye a mejorar la gestión administrativa en beneficio de los usuarios teniendo como base a la fundamentación técnica de la administración, lo que conlleva a la reactivación de los procesos, en base a la normatividad, mediante la capacitación que la institución deberá brindar a los trabajadores, buscando que la institución supere deficiencias y contribuya a mejorar el desempeño laboral y el servicio educativo, en beneficio de los usuarios y comunidad educativa de la provincia de Pacasmayo. En cuanto a la importancia y conveniencia, el presente proyecto de investigación tiene gran trascendencia, dado que hará posible ofrecer un mejor servicio educativo, con eficacia y eficiencia, en beneficio de la población educativa.

De acuerdo a los propósitos del estudio, se formula el siguiente objetivo general: Determinar de qué manera habilidades gerenciales se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública, en la ciudad de Pacasmayo, durante el año 2022. De igual manera los objetivos específicos: Conocer cómo las habilidades técnicas se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública. Analizar en qué medida las habilidades conceptuales se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior. Establecer la relación entre habilidades humanas y la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública. Interpretar como las habilidades gerenciales se relacionan con la planeación de la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública. Interpretar la relación entre habilidades gerenciales y la organización de la gestión administrativa en Escuela de educación superior pública. Analizar como las habilidades gerenciales se relacionan con la dirección de la gestión administrativa

en una Escuela de educación superior pública. Interpretar la relación entre habilidades gerenciales y el control de la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública en Pacasmayo, durante el año 2022.

Para contrastar la problemática, se formula la siguiente hipótesis general: las habilidades gerenciales se relacionan de manera significativa con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública, en Pacasmayo, durante el año 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Cavazos Arroyo et al. (2018) en su estudio menciona que actualmente las organizaciones se caracterizan por la incertidumbre, considerando el contexto donde se encuentran que es dinámico y complejo; en consecuencia, las organizaciones deben prepararse para enfrentar los cambios y lograr sus objetivos en aras de ser competitivos en atención de los servicios. Además, plantea que las habilidades gerenciales son de trascendencia para implementar la innovación en la gestión administrativa, no basta con desarrollar habilidades técnicas o interpersonales, competencias de liderazgo, se requiere de habilidades para gerenciar o dirigir los procesos.

Payares et al. (2017) menciona que es importante identificar las características de los gerentes y proponer estrategias que permitan mejorar su gestión en estas organizaciones, enfocadas en la potencialización de las habilidades gerenciales identificadas y el desarrollo de las competencias personales.

López et al. (2019) concluye que los emprendedores con habilidades gerenciales humanas que logran adaptarse a las necesidades de un mercado cambiante, suelen crear empresas que perduran a través del tiempo.

Arcila & Oliverio (2021) escriben que las competencias de gestión se obtienen a partir de los conocimientos adquiridos en las Universidades, en Medellín- Colombia; explicando que hay sujetos con nivel de instrucción básico de Educación Primaria, quienes se han convertido en empresarios exitosos; en base a su experiencia y el trabajo colaborativo, por lo que es importante conocer las capacidades desarrolladas. La metodología aplicada es de enfoque cuantitativo, mediante un cuestionario aplicado a 120 gerentes de una población de 400. Los resultados permiten conocer que los empresarios tienen competencias y habilidades estratégicas que

les permite proyectar y gestionar ingresos de manera eficiente. La conclusión manifiesta es que los empresarios definen sus estrategias y tienen conocimientos empíricos sobre gestión financiera y aspectos contables relacionados con los costes de la organización.

Hernández et al., (2017), realiza un estudio sobre Innovación y planificación estratégica en Barranquilla – Colombia, aplicando metodología descriptiva, analizando variables para conocer el tipo de empresas y actividades que realizan relacionándolas con la inversión en innovación tecnológica en una muestra de diez empresas. Los resultados muestran que el 40% implementan innovación en tecnología lo que conlleva a desarrollar procesos estratégicos en mejora del desarrollo organizacional.

Mora Ardiles, Z. (2022), en su estudio sobre la relación entre gestión, habilidades en la UGEL en Lima, se aplicó el método de correlación aplicada utilizando una muestra de 59 trabajadores y se encontró que el 84.75% de los encuestados están de acuerdo en que existe control en la gestión; el 69.49% los directivos tienen conocimiento de principios y valores de su institución que logran una buena comunicación y el 50.80% tienen conocimientos para cumplir sus funciones.

García et al. (2017), en su trabajo sobre capacidades en gerentes de palmicultoras en el departamento de Cesar, Colombia, e identificar estrategias, que permitan mejorar sus habilidades en el desarrollo gerencial de sus negocios. Fue una investigación práctica, no experimental y descriptiva. Se trabajó con 18 gerentes, permitiendo conocer las características para proponer estrategias que permitan mejorar su gestión.

Arrascue et al. (2021) , investigación que se centró en conocer las habilidades directivas, mediante la opinión de los colaboradores del Hospital de Los Olivos, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional y transversal,

aplicándose a 52 sujetos, teniendo información sobre las habilidades directivas gerenciales, que son adecuadas para un 69%, las habilidades de motivación 59% y valores con 58%. El 55,8% manifiesta que las habilidades gerenciales son adecuadas, y para el 44,2% son regulares. La variable habilidades gerenciales fue la única que mostró relación con tiempo de servicio.

Silva-Rubio, E. (2021) Este trabajo se enfocó en habilidades gerenciales y desarrollo organizacional teniendo un enfoque cuantitativo, con una muestra compuesta por 106 gerentes, utilizando la encuesta se obtuvo sobre las habilidades de los gerentes: habilidades básicas 62.3%; técnicas 49.1% y humanas 58.5% se encuentra en un nivel adecuado, lo que indica que, si logran desarrollar las habilidades gerenciales, también lograrán mejor desempeño organizacional.

Zamalloa Calvo, T. (2019) Analiza en su estudio sobre capacidades de directivos a una muestra de 58 empleados, a través de encuestas se evidenció que las capacidades directivas y el desempeño son buenas en 46,6% y 70,7% respectivamente, además de una relación significativa ( $p < 0.05$ ).

López et al. (2019) Su investigación realizada en los municipios de Florencia e Ibagué, Colombia. Tuvo un enfoque analítico de las habilidades gerenciales que poseen los emprendedores y su relación con la durabilidad de sus negocios, con un método cualitativo, con entrevistas como instrumento se concluyó que aquellos emprendedores con habilidades gerenciales con alto índice de adaptación son los que suelen crear empresas que se posicionan y duran a través del tiempo.

Quispe Huamaní, M (2021), demuestra que la gestión administrativa con adquisiciones  $< o = s$  a 8 UIT en una UGEL, mediante un estudio cuantitativo y descriptiva con una muestra censal de 83 colaboradores, se demostró que existe una influencia inversa y

significativa de tal forma que un nivel de gestión influye en las adquisiciones y viceversa.

Paullo Pimentel, K (2022) Investiga sobre relación existente entre gestión y satisfacción. Mediante el enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo, para una muestra de 96 colaboradores, se evidenció que el 23 % perciben que la gestión y la calidad, se encuentran en niveles bajos, y el 15% y 21% están en nivel alto, con un nivel de correlación ( $r = 0.801$ ) y ( $p < .001$ ), indicando que existe relación entre las variables.

Rabanal Castañeda, D (2018) En su trabajo determina el grado de implicancia entre capacidades directivas y la organización, en el gobierno local de Jesús, en Cajamarca. Estudio desarrollado en el diseño correlacional y se aplicó a 40 personas. Se concluyó que las buenas prácticas de habilidades gerenciales tienen su implicancia en un favorable desarrollo organizacional.

Arias Flores, R. (2018), en su trabajo, ha dado respuesta a la interrogante sobre relación entre capacidades directivas y satisfacción de los trabajadores, en la Escuela de formación artística en Puno. Aplicando una metodología descriptiva correlacional, a una muestra de 47 empleados docentes y administrativos. Mediante el estadístico Spearman  $r=0.547$ , se determinó que existe relación significativa, entre las variables.

Romero Pérez, D. (2018), en su trabajo basado en la relación entre capacidades de gerentes y desarrollo humano de colaboradores del gobierno local en Lima. Se usaron dos cuestionarios como instrumentos que fueron aplicados a una muestra fue de 120 empleados municipales. Resultando que la relación es directa las variables en estudio, arrojando un nivel de relación de 0.771, indicando que existe correlación positiva intensa.

Lino Ovalle, M. (2021), realizó una investigación sobre habilidades gerenciales y compromiso organizacional en una organización pública de Lima, para lo cual aplicó un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo correlacional, para una población de 70 trabajadores, para lo cual aplicó administró un cuestionario como instrumento, encontrando, una relación positiva moderada entre las variables de estudio.

Vásquez Torres, E. (2022) hizo un trabajo sobre liderazgo gerencial y gestión administrativa, teniendo un modelo descriptivo correlacional para 49 trabajadores ediles, se halló una correlación directa significativa ( $p < .01$ ) por lo que se concluyó en este trabajo que con liderazgos transformacionales se dan mejores garantías en la gestión.

Díaz et al. (2021) Desarrollaron su trabajo con el fin de encontrar las diferencias entre las habilidades directivas en la pandemia por el Covid19 según la percepción del personal docente en Lima Sur, Perú. Siendo una investigación cuantitativa y comparativa, trabajando con una muestra de 127 profesores y con la aplicación de formulario virtual se encontró que si hay diferencias significativas en las habilidades directiva en la emergencia sanitaria.

Guillén et al. (2022) Investigaron sobre capacidades directivas y las decisiones en trabajadores, de una empresa relacionada con el transporte. Teniendo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, se aplicó los instrumentos a la población de 130 empleados donde se encontró un alto nivel (77.6%) de percepción en cada una de sus dimensiones.

Núñez et al. (2018) El trabajo de investigación se basó en la determinación de la incidencia de competencias gerenciales. Se tuvo como resultado que existe una influencia positiva en la dimensión de programación, lo que genera un reto en la mejora del servicio público. Pérez Andrés, P. (2022) En su investigación se

determinó la influencia del programa en el liderazgo en estudiante de una universidad de Lima, 2021. Mediante investigación cuantitativa, con una muestra no probabilística, de la cual participan 28 alumnos universitarios, obteniendo un nivel de liderazgo promedio de 67.9% y 78.6% en el pre y post test respectivamente.

Guillermo et al. (2022) En esta investigación vió de forma analítica la gestión administrativa que desarrollaron las municipalidades con sus trabajadores en la emergencia sanitaria por el Covid19, ésta investigación descriptiva tuvo una muestra de 384 casos y tuvo como resultados un 54,7% de conformidad; 32,2% de disconformidad y el 13,1% se manifestó indiferente en dimensiones planificación, organización, dirección y control del trabajo municipal durante la pandemia.

Flores (2018) determinó que a mayores Habilidades Gerenciales mejor Desempeño Laboral, por lo tanto, las Habilidades Gerenciales influyen en un 22% en el Desempeño Laboral dado el coeficiente de determinación  $R^2=0.2199$ .

Burbano (2017) concluye que en el mundo moderno la dirección empresarial, es de suma importancia para el control adecuado de la empresa, por la facilidad que brinda de integrar los distintos elementos y el vínculo directo con el entorno, el cual se ha vuelto cada vez más complejo, y más dinámico, por lo cual se hace necesario que esto vaya aparejado de un cambio en la política de dirección, para así posibilitar la rápida adaptación de la empresa.

Cavazos Arroyo et al. (2018), en su estudio sobre planeación estratégica y habilidades gerenciales. Los resultados demostraron la planificación y las capacidades, contribuyen a la competitividad organizacional, teniendo en cuenta las dimensiones técnicas, administrativas y humanas; concluye que se adquiere y desarrolla habilidades participando en la planeación y ejecución de acciones propias de la organización.



En el estudio se ha considerado a las siguientes bases teóricas: Teoría del ajuste laboral, considerada como una teoría más completa, centrada en las interacciones del trabajador y su contexto; considerando la satisfacción del trabajador al cubrir sus necesidades básicas, así como los valores que se practican, teniendo en cuenta la satisfacción en el trabajo, los resultados y experiencia del trabajador (Vargas, 2015). Teoría de referencia social, referida al marco de referencia para evaluar su trabajo, como son el cumplimiento de normas y la práctica de valores del trabajador, en referencia a un grupo de personas que son representativas de la comunidad, las que permiten tener apreciación laboral sobre el nivel de satisfacción laboral (Vargas, 2015). Teoría de la discrepancia, basada en la satisfacción del trabajador, en función a la jerarquía de valores y la satisfacción laboral, entendida como el cumplimiento de valores de importancia para el trabajador en concordancia con sus necesidades (Vargas, 2015). Teoría del evento situacional, determinada por las características situacionales, y la información comunicada antes de ocupar el cargo. Los eventos situacionales, que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. (Vargas, 2015).

Chiavenato (2020) considera que la administración, como la calidad del servicio que demuestra el trabajador, teniendo en cuenta su desempeño, aplicación de habilidades tenidas en cuenta que influye directamente en el logro de objetivos de la organización, estableciendo las siguientes dimensiones:

Planeación, aspecto que establece objetivos, planifica y organiza acciones, exigiendo a los trabajadores el cumplimiento de funciones de manera organizada, con opciones innovadoras para que los usuarios o clientes sientan satisfacción con el servicio que reciben (Rizzuto y Ast, 2019).

Organización, aspecto referido a la distribución de funciones, responsabilidades, estrategias y conductas que deben observar los trabajadores de una organización, considerando la jerarquización y división del trabajo. En tal sentido la entidad organiza a los trabajadores de acuerdo a sus capacidades, habilidades, puestos y conocimientos, con el propósito de optimizar la eficiencia y eficacia en el trabajo (Münch, 2014).

Dirección, aspecto referido a la toma de decisiones, delegación de funciones, monitoreo y supervisión del cumplimiento de tareas, con el propósito de dirigir los procesos y utilización de recursos (Benavides et al., 2014).

Control, aspecto encargado de comprobar las acciones y actividades de acuerdo a la planificación. Proceso que establece los parámetros de evaluación de resultados a fin de corregir y tomar decisiones sobre el desarrollo organizacional (Münch, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

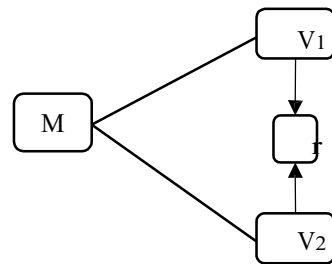
##### 3.1.1. Tipo de investigación.

El estudio se encuentra dentro de tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, considerando que conocer la temática posibilita establecer propuestas sobre solución a la problemática. (Hernández & Mendoza 2018).

##### 1.1.2. Diseño de investigación.

Por la naturaleza del estudio se aplicó el diseño no experimental, descriptivo - correlacional y transversal. Percibiendo el fenómeno sin modificación alguna, y es transversal porque se recopilará información en momento y espacio determinado (Hernández & Mendoza, 2018).

Es descriptivo correlacional, dado que ha permitido describir la información y establecer la relación entre las variables, según el siguiente esquema. (Hernández & Mendoza 2018).



Donde:

M : Muestra (trabajadores)

V1 : Variable 1: Habilidades gerenciales

V2 : Variable 2: Gestión administrativa.

r : Coeficiente de Correlación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **V1: Habilidades gerenciales**

Definición conceptual.

Constituyen el conjunto de capacidades que el directivo posee y aplica en el desarrollo de los procesos administrativos y de liderazgo, que se producen en una organización, para mejor administración de recursos humanos (Griffin, 2011).

Definición operacional:

Con la finalidad de conocer la variable, fue necesario elaborar y aplicar un Cuestionario, conformado por 20 ítems, con 5 respuestas, mediante la escala de Likert. En cuanto al análisis de los resultados, se hará uso del software SPSS-V26.

Dimensiones de las habilidades gerenciales:

#### **D1. Habilidades técnicas.**

Es el conjunto de conocimientos que permiten cumplir con las acciones y con técnicas para cumplir con las funciones al personal directivo. Las habilidades técnicas se aprenden con la experiencia laboral y con la formación académica que el perfil exige para dirigir al personal de la organización.

#### **D2. Habilidades conceptuales,**

Es el conjunto de conocimientos que poseen los directivos, las iniciativas para entender el contexto y las interrelaciones que existen y dirigir al personal. Es el conocimiento abstracto que posee el directivo para analizar, diagnosticar la problemática y establecer estrategias para la solución de conflictos.

**D3. Habilidades humanas.** Es el conjunto de capacidades de los directivos para relacionarse con los trabajadores, colaboradores y usuarios, demostrando calidad humana, valores para el trabajo en

equipo, lo que conlleva alcanzar propósitos mediante el talento, destreza y conocimiento.

## **V2: Gestión administrativa**

### **Definición conceptual:**

Constituye un conjunto de procesos que integra las actividades de planeación, organización, desarrollo, dirección y control de técnicas con la finalidad de alcanzar objetivos individuales y de la organización (Chiavenato, 2012).

### **Definición operacional:**

Con la finalidad de cuantificar la variable, fue necesario elaborar un cuestionario sobre gestión administrativa, conformado en 20 preguntas, bajo la escala de Likert, con 5 respuestas. En cuanto al análisis de los resultados, se hará uso del software SPSS-V26.

### **Dimensiones de la gestión administrativa:**

#### **D4. Planeación**

Aspecto que consiste en tomar decisiones y decidir cómo desarrollar los procedimientos administrativos a fin de prever riesgos y tomar decisiones proactivas para el futuro (Chiavenato, 2009).

#### **D5. Organización**

Es la estructura de los procesos administrativos, en base a los recursos de la organización, estableciendo la división del trabajo mediante estrategias de diferenciación, niveles de autoridad y responsabilidades (Chiavenato, 2009)

#### **D6. Dirección**

Aspecto referido a dirigir y decidir acciones, en base a las relaciones interpersonales a fin de cumplir con los procesos de planeación y organización, y alcanzar la eficiencia y eficacia (Chiavenato, 2009).

## D7. Control

Aspecto que permite verificar el cumplimiento de funciones y acciones encomendadas, considerando que la ejecución tenga concordancia con la planificación de los procesos administrativos (Chiavenato, 2009).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 291 colaboradores entre trabajadores y estudiantes de la Escuela de educación superior pública.

Tabla 01:

*Distribución de trabajadores directivos, administrativos y estudiantes de la EESP, 2022.*

CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
Directivos	04	03	07	02
Administrativos	03	06	09	03
Docentes	15	10	25	09
Estudiantes	120	130	250	86
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>149</b>	<b>291</b>	<b>---</b>
<b>%</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>----</b>	<b>100%</b>

Nota: Base datos del Personal – NEXUS- de la EESP-GR La Libertad - 2018.

Se aprecia en la tabla que 291 trabajadores conforman la población de una Escuela de educación superior pública, siendo la mayoría mujeres (149) con 51% y el 49% son hombres (142). Se observa que el 5% de trabajadores corresponde a directivos y administrativos, el 9% corresponde al personal docente, mientras que el 86% corresponde al estamento estudiantil de la institución.

#### 3.3.2 Muestra:

Se ha considerado como muestra a 40 trabajadores directivos y administrativos, determinada por conveniencia, acorde a la naturaleza del estudio (Hernández et.al., 2018).

### **3.3.3. Muestreo**

Corresponde al presente trabajo el tipo de muestreo no aleatorio, considerando que la muestra fue elegida por conveniencia y comprende a trabajadores directivos y administrativos, quienes conocen y participan de la problemática (Otzen & Manterola, 2017).

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

### **a) Técnicas.**

La técnica de la Encuesta que permitió obtener datos fidedignos y de manera directa de cada unidad de análisis (Moscoso, 2017).

### **b) Instrumentos**

Para recoger información se aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable, previamente elaborados en mérito a las dimensiones e indicadores, en concordancia con el enfoque cuantitativo, (Moscoso, 2017).

El cuestionario para la variable Habilidades Gerenciales estuvo conformado por 20 preguntas, las primeras 5 preguntas relacionadas con la dimensión habilidades técnicas, las siguientes 5 preguntas para habilidades conceptuales y las últimas 10 preguntas para habilidades humanas, haciendo un total de 20 interrogantes.

Para la variable Gestión Administrativa se aplicó también un cuestionario de 20 preguntas teniendo un total de 5 preguntas para las dimensiones planificación, organización dirección y control.

## **3.5. Procedimientos**

Se aplicaron dos cuestionarios a cada unidad de análisis, bajo el contexto y circunstancias de confiabilidad, por la información recabada.



Se utilizó el programa estadístico de ciencias sociales (SPSS V26).

Los datos fueron procesados mediante las herramientas de la Estadística. Los resultados resumen la información de manera objetiva y significativa.

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

Para analizar la información se aplicaron los métodos deductivo-inductivo, hipotético deductivo, analítico sintético y sociocrítico.

Para el procesamiento de datos se aplicaron los métodos de la estadística descriptiva, donde se utilizó tablas de frecuencia y figuras estadísticas. Y de estadística inferencial utilizando el coeficiente de correlación de Pearson y Spearman, además de la prueba de normalidad shapiro wilk, tal es así que se obtuvo los resultados estadísticos sobre la contrastación de hipótesis.

### 3.7. Aspectos éticos

La ética es mencionada por Palomino et al. (2019) quien manifiesta que la ética, es la que hace referencia al ejercicio responsable del investigador, se busca garantizar el respeto por la información, el consentimiento informado, que debe ser de información transparente y fidedigna, respetando el derecho a la opinión y autoría de la producción intelectual.

Se ha hecho uso de las Normas APA 7<sup>a</sup> edición, para redactar el informe. La información tiene tratamiento acorde el código de ética de la UCV (RCUN N°0340-2021-UCV) y la ética del funcionario público que es la ley 27815.(Ley N°27815,2002)

#### IV. RESULTADOS

De acuerdo a la metodología y diseño de investigación se administró dos cuestionarios a los participantes de la muestra en estudio, en concordancia con los objetivos, por lo que se presentan los siguientes resultados:

##### Resultados sobre los niveles de las habilidades gerenciales

Tabla 02:

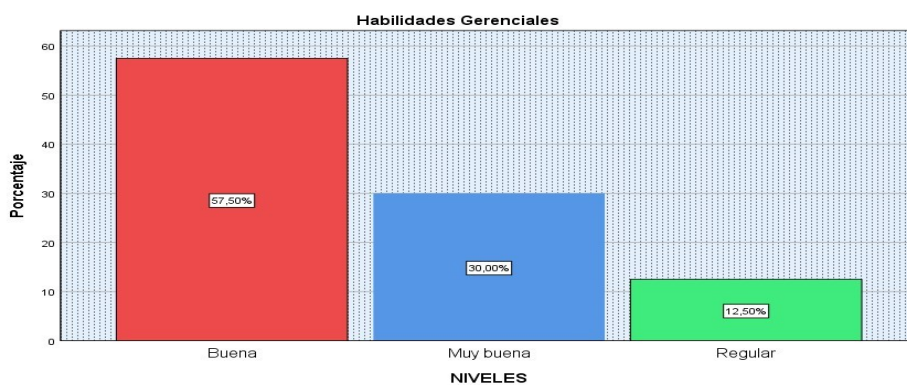
*Niveles de habilidades gerenciales según trabajadores de la EESPP “DSI” - 2022*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	12	30,0	87,5
	Buena	23	57,5	57,5
	Regular	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	

Nota: Base datos del cuestionario sobre habilidades gerenciales aplicado

Figura 01

*Representación gráfica de los niveles habilidades gerenciales, según trabajadores de la EESPP “DSI”- 2022*



Nota: Base datos del cuestionario sobre habilidades gerenciales aplicado, nov 2022.

En la tabla y figura observamos que de los 40 participantes, su opinión sobre los niveles de habilidades gerenciales el 57,5% corresponden al nivel de buena y el 30

% tiene una apreciación muy buena y solamente el 12,5% opina que es regular; es decir la mayoría con el 87,5% tiene muy buena apreciación sobre las habilidades gerenciales.

### Resultados sobre gestión administrativa

Tabla 03:

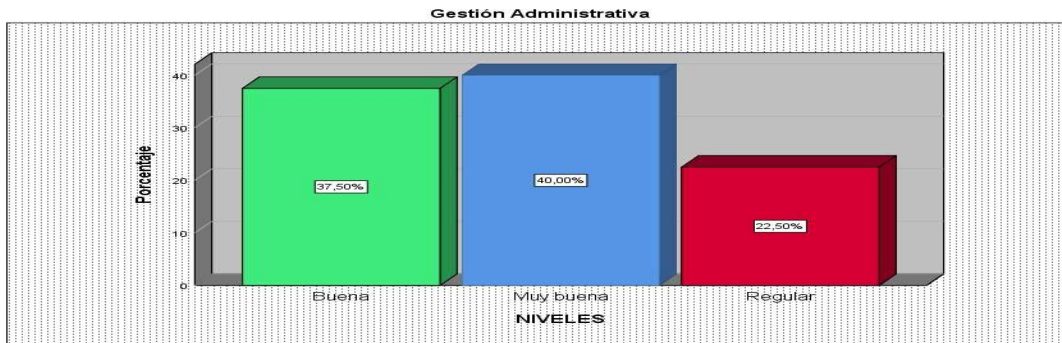
*Niveles de gestión administrativa, según trabajadores de la EESPP “DSI” - 2022*

		Frecuencia	Porcentaj	Porcentaje
Válido	Muy buena	16	40,0	77,5
	Buena	15	37,5	37,5
	Regular	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	

Nota: Base datos del cuestionario sobre gestión administrativa aplicado, nov 2022

Figura 02

*Representación gráfica de los niveles de gestión administrativa según trabajadores de la EESPP “DSI”- 2022*



Nota: Base datos del cuestionario sobre habilidades gerenciales aplicado, nov 2022

Interpretación:

En las presentaciones se aprecia los resultados sobre los niveles de opinión sobre la gestión administrativa, tal es así que 77,5% corresponde a los niveles de buena y muy buena y solamente el 22,5% corresponde al nivel de regular; es decir la mayoría de colaboradores tiene muy buena apreciación sobre la gestión administrativa.

Tabla 04:

*Niveles de las dimensiones de habilidades gerenciales según trabajadores de la ESPP "DSI" - 2022*

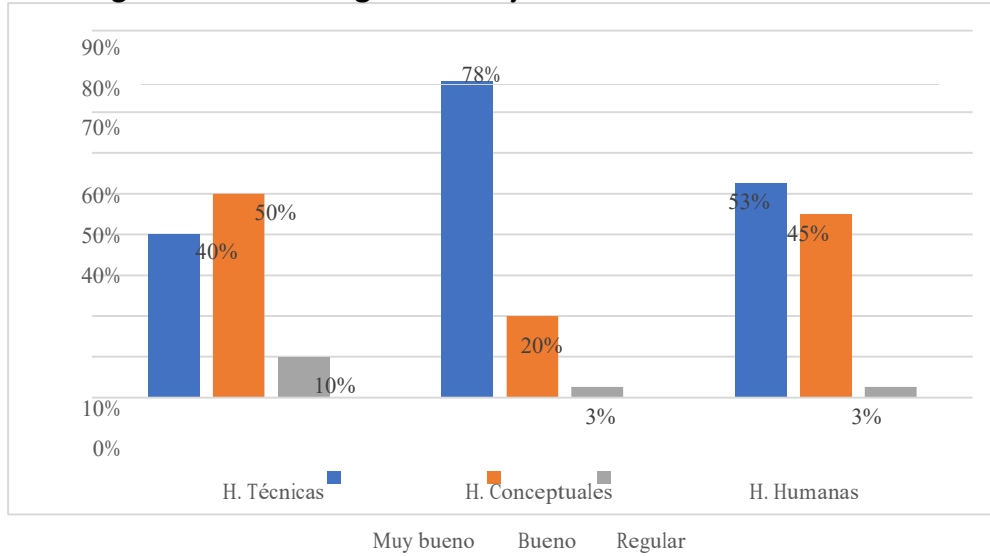
Niveles	H. Técnicas		H. Conceptuales		H. Humanas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy bueno	16	40%	31	78%	21	53%
Bueno	20	50%	8	20%	18	45%
Regular	4	10%	1	3%	1	3%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Gerenciales,2022

En la Tabla 4 se observa que el 50% de los trabajadores califica como buena las habilidades técnicas y el 40% como muy bueno, las habilidades conceptuales para el 78% de los trabajadores es muy bueno, donde el 20% lo determina como bueno, el 53% de los trabajadores considera que las habilidades humanas son muy buenas y el 45% lo considera buena. Demostrándose que las dimensiones de las habilidades gerenciales de la Escuela de educación superior predomina un nivel bueno de habilidades gerenciales (57.5%)

Figura 03:

*Representación gráfica de los niveles de las dimensiones de habilidades gerenciales según trabajadores de la EESPP "DSI" - 2022*



Nota: Figura obtenida de la Tabla 4

Tabla 05

*Niveles de las dimensiones de gestión administrativa según trabajadores de la EESPP "DSI" – 2022*

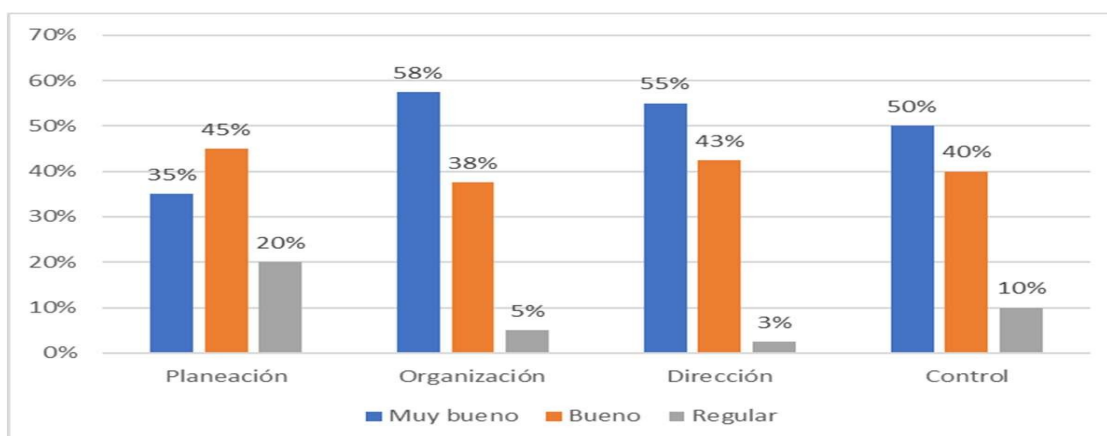
Niveles	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy bueno	14	35%	23	58%	22	55%	20	50%
Bueno	18	45%	15	38%	17	43%	16	40%
Regular	8	20%	2	5%	1	3%	4	10%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Gerenciales,2022

En la Tabla 5 se observa que, en la opinión sobre la gestión administrativa, sobre planeación el 45% corresponde al nivel bueno y muy bueno el 35%, se califica a la organización en 58% como muy bueno y un 38% como bueno, con respecto a la dirección el 55% considera que es muy bueno y el 43% como bueno, el 50% opina que el control es muy bueno y un 40% lo considera bueno; es decir la mayoría de colaboradores tiene muy buena apreciación sobre la gestión administrativa.

Figura 04:

*Representación gráfica de los niveles de las dimensiones de gestión administrativa según trabajadores de la EESPP "DSI" - 2022*



Nota: Figura obtenida de la Tabla 5

Prueba de Normalidad

Tabla 06

*Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk de Habilidades gerenciales y gestión administrativa de una Escuela de educación superior pedagógica pública, 2022*

---

Variables	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES GERENCIALES	0.975	40	0.513
Habilidades Técnicas	0.968	40	0.319
Habilidades Conceptuales	0.899	40	0.002
Habilidades Humanas	0.963	40	0.212
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0.948	40	0.066
Planeación	0.964	40	0.221
Organización	0.938	40	0.029
Dirección	0.937	40	0.028
Control	0.924	40	0.010

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 04 se observa que la prueba de Shapiro-Wilk para muestras menores a 50 ( $n < 50$ ) que prueba la normalidad de los datos de variables de investigación, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables habilidades gerenciales y gestión administrativa son mayores al 5% ( $p > 0.05$ ), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal, por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de pearson, para determinar la relación entre ambas variables. Con respecto a las dimensiones habilidades conceptuales, organización, dirección y control por considerarse no normal, se utilizará la correlación de spearman ( $p < 0.05$ ).



## Resultados sobre las pruebas de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y la gestión administrativa.

Ho: No existe relación significativa entre habilidades gerenciales y la gestión administrativa.

Tabla 07

*Correlación entre habilidades gerenciales y gestión administrativa en la EESPP "DSI" - 2022*

		V1 Habilidades gerenciales	V2 Gestión administrativa
V1 Habilidades gerenciales	Correlación de	1	.777**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Gestión administrativa	Correlación de	.777*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,777$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; es decir las habilidades gerenciales están relacionadas de manera altamente significativa con la gestión administrativa en una Escuela superior pública, en Pacasmayo. Resultado que indica que si se mejora las habilidades gerenciales se estará mejorando la gestión administrativa. En la Tabla 05 se observa que la prueba de Shapiro-Wilk para muestras menores a 50 ( $n < 50$ ) que prueba la normalidad de los datos de variables de investigación, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables habilidades gerenciales y gestión administrativa son mayores al 5% ( $p > 0.05$ ), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal, por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de pearson, para determinar la relación entre ambas variables. Con respecto a las dimensiones habilidades conceptuales, organización, dirección y control por considerarse no normal, se utilizará la correlación de spearman ( $p < 0.05$ ).

## Prueba de hipótesis 1

Ha: Las habilidades técnicas se relacionan de manera directa con la gestión administrativa.

Ho: Las habilidades técnicas no se relacionan de manera directa con la gestión administrativa

Tabla 08:

*Relación entre habilidades técnicas y gestión administrativa en la EESPP "DSI" - 2022*

		Habilidades técnicas	Gestión
Habilidades técnicas	Correlación de Pearson	1	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

Para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,684$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; es decir las capacidades técnicas están relacionadas directamente y altamente significativa con la gestión administrativa en una Escuela superior pública, en Pacasmayo, durante el año 2022. Estos resultados indican que es necesario mejorar las habilidades técnicas de los trabajadores para lograr mejorar la gestión administrativa.

## Prueba de hipótesis 2

Ha: Existe relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa.

Ho: No existe relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa.

Tabla 09:

*Relación entre habilidades conceptuales y gestión administrativa, en la EESPP "DSI" - 2022*

		Habilidades conceptuales	Gestión administrativa
Habilidades conceptuales	Correlación de	1	,445**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	40	40
V2 Gestión administrativa	Correlación de	,445**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	40	40

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Análisis e interpretación:

Para  $p$  valor  $0,007 < 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,445$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; es decir las habilidades conceptuales inciden de manera directa con el proceso de la administración, en la Escuela superior pública, en Pacasmayo, en el año 2022. Esto implica que si se mejora las habilidades conceptuales se estará mejorando el proceso de gestión administrativa, por lo que es imperativo establecer capacitaciones frecuentes sobre la temática.

### Contrastación de hipótesis 3

Ha: Existe relación entre habilidades humanas y la gestión administrativa.

Ho: No existe relación entre habilidades humanas y la gestión administrativa.

Tabla 10:

*Relación entre habilidades humanas y gestión administrativa en la EESPP "DSI" - 2022*

		Habilidades humanas	Gestión administrativa
Habilidades humanas	Correlación de Pearson	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Análisis e interpretación

Para p valor  $0,007 < 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,775$ ; en tal sentido se acepta Ha y se rechaza Ho; es decir las capacidades humanas están relacionadas directamente y altamente significativa con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública, de Pacasmayo, en el año 2022. Esto implica que si se mejora las habilidades humanas se estará mejorando el proceso de gestión administrativa, para lo cual se requiere implementar estrategias para fortalecer las habilidades humanas.

#### Prueba de hipótesis 4

Ha: Existe relación entre habilidades gerenciales y la planificación.

Ho: No existe relación entre habilidades gerenciales y la planificación.

Tabla 11:

*Correlación entre habilidades gerenciales y la planificación en la EESPP “DSI” – 2022*

		V1 Habilidades gerenciales	Planificación
V1 Habilidades gerenciales	Correlación de	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Planificación	Correlación de	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### **Análisis e interpretación**

Para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 1,00$ ; indicando que se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; En tal sentido se confirma que las habilidades gerenciales se relacionan directamente con la planificación de la administración, en la organización educativa pública, en Pacasmayo, en el año 2022. Resultados que indican que es fundamental promover y fortalecer las habilidades gerenciales para mejorar la planificación del proceso educativo.

## Contrastación de hipótesis 5

Ha: Existe relación entre habilidades gerenciales y la organización

Ho: No existe relación entre habilidades gerenciales y la organización.

Tabla 12:

*Relación entre habilidades gerenciales y organización en la gestión administrativa en la EESPP "DSI" – 2022*

		V1 Habilidades gerenciales	Organización
V1 Habilidades gerenciales	Correlación de Spearman	1	,700**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Organización	Correlación de Spearman	,700*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Análisis e interpretación:**

Para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,700$ ; Resultado que indica que las habilidades gerenciales están relacionadas directamente con el aspecto de organización administrativa, en una Escuela de educación superior y de gestión pública, de Pacasmayo, en el año 2022. Es decir, es imperativo fortalecer las habilidades directivas con lo cual se estará mejorando el proceso de organización en la gestión de la Escuela.

## Contrastación de hipótesis 6

Ha: Las habilidades gerenciales tienen relación con el proceso de Dirección.

Ho: Las habilidades gerenciales no tienen relación con el proceso de Dirección.

Tabla 13:

*Relación entre habilidades gerenciales y dirección en la gestión administrativa.*

		V1 Habilidades gerenciales	Dirección
V1 Habilidades gerenciales	Correlación de Spearman	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	40
Dirección	Correlación de Spearman	,6	1
	Sig. (bilateral)	,0	
	N	0	40

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Análisis e interpretación.

Para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,637$ ; Esto indica que hay relación directa entre habilidades gerenciales y el proceso de dirección en la administración, en la organización educativa pública, en Pacasmayo, en el año 2022. Resultados que indican que es imperativo fortalecer las capacidades directivas para lograr mejorar el proceso de dirección en la gestión de la organización.

## Contrastación de la hipótesis 7

Ha: Las habilidades están relacionadas con el proceso de control.

Ho: Las habilidades no están relacionadas con el proceso de control.

Tabla 14:

*Correlación entre habilidades gerenciales y proceso de control en la EESPP "DSI" – 2022*

		V1: Habilidades	Control
V1 Habilidades gerenciales	Correlación de	1	,655**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Control	Correlación de	,655**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Análisis

Para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,655$ ; resultados que indican que las capacidades de gerentes están relacionadas directamente con el control de la administración, en una organización educativa de nivel superior en Pacasmayo, en el año 2022. Es decir que es prioritario fortalecer las habilidades de los directivos y por ende ejercer mejor control del proceso de administración.



## V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio indican que las capacidades de los directivos tienen relación directa con la gestión administrativa, tal como manifiestan los resultados de diversos autores, los mismos que se detalla a continuación: Se logró determinar que las capacidades de los directivos tiene relación directa con el proceso de la administración en una Escuela de educación superior pública, en la ciudad de Pacasmayo. Para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,777$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$ ; es decir las habilidades gerenciales se relacionan de manera directa con la gestión de la administración en organización de nivel superior de gestión pública, en Pacasmayo, en el año 2022. Indicando que es necesario mejorar las capacidades de los directivos para mejorar el proceso de gestión administrativa.

Saavedra (2020) también encontró relación ( $p < 0,05$ ) entre las habilidades gerenciales y la gestión de la administración. Rubio (2020) afirmó que mientras mejor desarrolladas se tengan las habilidades gerenciales mejor será el desempeño administrativo ( $p < 0,05$ ). Calvo (2019) determinó que las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo ( $p < 0,05$ ). Gutiérrez (2019) determinó que existe una relación entre habilidades gerenciales y gestión administrativa de (Rho de Spearman = 0,526), con un valor de significancia de  $p < 0,001$  pudiéndose afirmar que las mejores habilidades gerenciales se asocian con la mayor eficiencia en la gestión administrativa. La Torre (2022) concluye en la existencia de un nivel de correlación muy alta entre ambas variables con un  $r = 0,85$ , es decir, a mayores habilidades gerenciales, mayor es la gestión administrativa. Además, Atúncar (2020) menciona que las habilidades gerenciales se relacionan con gestión administrativa, siendo el grado de correlación ( $r = 0,909$ ).

Se ha logrado explicar que las capacidades técnicas están relacionadas directamente con el proceso de gestión administrativa que desarrolla la Escuela de educación superior pública, en la ciudad de Pacasmayo. Para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,684$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; es decir las habilidades técnicas inciden de manera directa con el proceso de gestión de la administración en la institución de educación superior de Pacasmayo. En efecto es imperativo mejorar las capacidades técnicas de los trabajadores para mejorar el proceso de gestión administrativa.

Al igual que los resultados del presente estudio, Laucata (2021) manifestó que el 53.33% presentó habilidades técnicas regulares, y estaba relacionadas con la gestión administrativa ( $p < 0,05$ ). Mora (2021) mencionó que el 66.10% de participantes opinaron que existe un nivel alto en habilidades técnicas por lo que se les facilita utilizar técnicas y herramientas en el cargo que desempeñan, además de relacionarse con una buena gestión administrativa ( $p < 0,05$ ). Huerta (2020) encontró que las habilidades técnicas alcanzaron el 58%, siendo la habilidad con mayor desarrollo y con más relación con la gestión administrativa ( $p < 0,001$ ). Según los resultados, las capacidades conceptuales están relacionadas directamente con la gestión administrativa en una institución de educación superior de gestión pública en Pacasmayo. Para  $p$  valor  $0,007 < 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,417$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; es decir las habilidades conceptuales inciden de manera directa en la gestión administrativa de la Escuela de gestión pública en Pacasmayo, en el año 2022. Esto implica que si se mejora las habilidades conceptuales se estará mejorando el proceso de gestión administrativa. De forma similar, Calle (2022) halló el coeficiente de correlación Spearman con un resultado de ( $r = 0,528$ ), siendo positiva, moderada y significativa, de la misma manera, se considera significativa ( $p < 0.005$ ), por lo que evidencia la correlación respectivamente. Artica (2021) encontró un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,729 con una significancia

de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa existe relación y altamente significativa. López (2020) que existe una correlación entre variables, lo cual se confirma con el valor de  $p < 0.005$  y una correlación de ( $R_h=0,688$ ).

Es evidente que las capacidades del ser humano están relacionadas directamente con el proceso de administración de la Escuela de educación superior pública, en Pacasmayo. Para  $p$  valor  $0,007 < 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,417$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; es decir las habilidades humanas se relacionan de manera directa en la gestión administrativa en la Escuela de formación profesional de gestión pública en Pacasmayo, en el año 2022. Esto implica que si se mejora las habilidades humanas se estará mejorando el proceso de gestión administrativa. Ardiles (2022) también encontró relación ( $p < 0,05$ ) entre la Gestión Administrativa y las habilidades humanas de los trabajadores, que en conjunto contribuyen a un mejor desempeño organizacional. Conforme a nuestros resultados, Chamorro (2019) observó que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre la dimensión habilidades humanas y gestión administrativa en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es 0,595. Lijarza (2021) menciona que el 76,00% de los servidores públicos consideran que las habilidades humanas son de vital importancia para un líder, y que esto se relaciona con la gestión administrativa ( $p < 0,05$ ). Existe contundencia en los resultados, que demuestran que las capacidades del personal directivo están relacionadas directamente con la planificación del proceso administrativo en la organización educativa de nivel superior de gestión pública en Pacasmayo. Tal es así que para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 1,00$ ; indicando que se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; indicando que existe relación directa con la planificación de la administración, en Pacasmayo, en el año 2022. Resultado que indica que es imperativo mejorar las capacidades de los directivos para lograr mejorar la planificación del quehacer educativo.

Se evidencia que las capacidades del personal directivo están relacionadas directamente con la organización de la gestión administrativa en la institución educativa de nivel superior de gestión en Pacasmayo, en el año 2022. Tal es así que para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,700$ ; por lo que se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; indicando que las habilidades de los directivos se relacionan de manera directa con la organización del proceso de gestión de la administración en una organización de educación superior de Pacasmayo, en el año 2022. Este resultado se asemeja a lo reportado por Rabanal (2018), concluyendo que efectivamente las buenas prácticas de habilidades gerenciales tienen su implicancia en un favorable desarrollo organizacional.

Se ha logrado determinar que las capacidades de los directivos tienen relación directa con el proceso de dirección de la administración en una Escuela de educación superior pública, en Pacasmayo. Tal es así que para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,637$ ; por lo que se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; Indicando que la capacidad del directivo tiene relación directa con el proceso de dirección en una Escuela de nivel superior de gestión pública en Pacasmayo, en el año 2022. Resultados que indican que es imperativo fortalecer las capacidades directivas para lograr mejorar el proceso de dirección en la gestión de la organización.

Los resultados evidencian que las habilidades del personal directivo están relacionadas directamente con el proceso de control de la administración. De tal manera que para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,655$ ; por lo que se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; lo que nos indica que las habilidades del personal directivo están directamente relacionadas con el proceso de control de la administración de una organización de nivel educativo superior de gestión pública en Pacasmayo, en el año 2022. Es decir que es prioritario fortalecer las habilidades de los

directivos para tener mejores resultados en el control del proceso de administración.

Huamán y Orellano (2019) también concluyeron que las habilidades directivas se relacionan con el control administrativo de los funcionarios de una municipalidad, donde el nivel de asociación mediante la correlación de Spearman es 0.038. De la misma forma, Díaz (2022) menciona que un programa de capacitación en habilidades directivas mejora notablemente el control de funciones administrativas ( $p < 0,05$ ).

## VI. CONCLUSIONES

- 1) Las habilidades gerenciales están relacionadas directamente con la gestión administrativa, tal es así que para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,777$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; es decir las habilidades gerenciales se relacionan y es altamente significativa con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública, en el 2022.
- 2) Se ha logrado explicar que las habilidades técnicas están relacionadas de manera directa con el proceso de la administración, tal es así que para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,684$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; es decir las habilidades técnicas están relacionadas directamente y altamente significativa con la administración en la Escuela de nivel superior de gestión pública en Pacasmayo, durante el año 2022. Indicando que la mejora de capacidades técnicas de los colaboradores induce a mejorar el proceso de administración.
- 3) Es evidente que las habilidades conceptuales están relacionadas de manera directa con el proceso de la administración, para  $p$  valor  $0,007 < 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,445$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; Esto implica priorizar la mejora de habilidades conceptuales para mejorar el proceso de gestión administrativa.
- 4) Se determina que las habilidades humanas se relacionan de manera directa con el proceso de la administración, donde  $p$  tiene un valor  $0,007 < 0,05$  y existe un nivel de relación de  $r = 0,775$ ; se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$ ; Esto implica priorizar la mejora de habilidades humanas para mejorar el proceso de gestión administrativa.

- 5) Existe contundencia en los resultados, que demuestran que las habilidades del personal directivo están relacionadas directamente con la planificación de la gestión administrativa. Considerando  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 1,00$ ; resultado que implica que las capacidades del personal directivo están relacionadas de manera directa con la planificación administrativa, en una Escuela de educación superior pública de Pacasmayo.
  
- 6) Se ha logrado determinar que las habilidades del personal directivo están relacionadas directamente con la organización administrativa. Considerando que para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,700$ ; lo que implica que las capacidades del personal directivo están relacionadas de manera directa con la organización administrativa, en la Escuela de nivel superior de gestión pública en Pacasmayo, en el año 2022.
  
- 7) Los resultados indican que las habilidades del personal directivo tienen relación directa con el proceso de dirección administrativa. Considerando un  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,637$ ; por lo que se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$ ; En efecto las capacidades de los directivos están relacionadas directamente con el proceso de dirección de la administración, en la Escuela de nivel superior de gestión pública en Pacasmayo, en el año 2022.
  
- 8) Según los resultados, se evidencia que las habilidades del personal directivo están relacionadas directamente con el proceso de control. En efecto para  $p$  valor  $< 0,05$  existe un nivel de relación de  $r = 0,655$ ; indicando que las capacidades del personal directivo están relacionadas de manera directa con el proceso de control administrativo, en una Escuela de nivel superior de gestión pública en

Pacasmayo, en el año 2022. En consecuencia, es imperativo mejorar las capacidades del personal directivo para lograr mejorar el proceso de control de la gestión administrativa.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1ª. A la Dirección Regional de Educación se recomienda establecer políticas de capacitación permanente al personal directivo sobre desarrollo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión administrativa.
  
- 2ª. Al personal directivo de los institutos y escuelas de educación superior, se les recomienda formular políticas y objetivos estratégicos para capacitación y aplicación de habilidades gerenciales a fin de reactivar los procesos administrativos de las instituciones de educación superior.
  
- 3ª. Al personal administrativo de la Escuela de educación superior pública, se recomienda capacitarse y aplicar sus habilidades en los procesos del trabajo administrativo, a fin de mejorar el servicio educativo de la institución.
  
- 4ª. A la comunidad educativa de los institutos y escuelas de educación superior se les recomienda hacer uso de las plataformas virtuales, con el fin de modernizar el servicio administrativo.

## REFERENCIAS

- Aguilera, J. C., & Zambrano, C. J. (2021). *Afectaciones psicosociales del COVID-19 , en las familias de los colaboradores que tuvieron pérdidas humanas en una empresa del sector farmacéutico .* Estudios de caso en una empresa de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Arcila, S., & Oliverio, J. (2021). *Management skills of sme entrepreneurs from the city of medellín, colombia.* *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 6), 592–606. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.36>
- Ardiles, Z. M. (2022). *Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias.* Libro *Compilación resultados de Investigación*, 1(1), 665–681. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2613](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613)
- Arias, E. M., & Pacheco, T. (2020). *Impacto psicológico en profesionales del ámbito sanitario durante la pandemia Covid-19.* *Cuadernos de Crisis y Emergencias*,3(25), 71–89.
- Arias Flores, R. del P. (2018). *Habilidades Gerenciales y la Satisfacción Laboral en la Escuela Superior de Formación Artística Pública de Puno - 2018.* Universidad César Vallejo.
- Arrascue Lino, I. E., Podestá Gavilano, L. E., Matzumura Kazano, J. P., Gutiérrez Crespo, H. F., & Ruiz Arias, R. A. (2021). *Employees' perception of management skills in the Los Olivos Municipal Hospital.* *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275–282. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>

- Artica Rosales, E. O. (2021). *Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, Pataz, La Libertad 2019*. Universidad César Vallejo.
- Atúncar Andía, M. E. (2020). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una empresa de vehículos, servicio y venta de autopartes, 2020*. Universidad César Vallejo.
- Benavides, Fernando; Declos, Jordi; Ruiz, Carlos; Ronda-Perez, Elena & García, Ana (2014), *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (4a ed.). Madrid, España: Elsevier España.
- Burbano Pérez, Á. B. (2017). *Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial. Dominio de las Ciencias*, 3(2), 19–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6093283>
- Calvo, T. Z. (2019). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la red de servicios de salud cusco norte - 2018*. Universidad Andina del Cusco.
- Cavazos Arroyo, J., Espejel Blanco, J. E., & Leyva Carreras, A. B. (2018). *Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes*. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1–21.
- Cabrera, D. D. G., Arana, A. A. T., Saavedra, A. C., Coronado, M. V. P., & Céspedes, J. C. M. (2022). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en una empresa de transporte del Perú*. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 48, 281–292. <https://www.proquest.com/openview/daa11aa2a732450ef9012c4eec/bfade/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>

- Calle Rivera, K. M. (2022). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque*. Universidad César Vallejo.
- CCS. (2020). *Gestión de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Consejo Colombiano de Seguridad - CCS.
- Chamorro López, J. N. (2019). *Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones,2019*. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I (2008), *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.) . México: Mc Graw-Hill. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.--.). México D.F., México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (5a ed.--.). Madrid, España: McGraw - Hill. Chirinos, C., & William, J. (2022). *Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú*. *Revista de Ciencias Sociales*,XXVIII(3).  
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38475>
- Chirinos, J. W. C., Clavo, N. G., Llontop, V. E. P., & Núñez, M. M. (2022). *Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Colombia*. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 28(3),294–305.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526458>

Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Díaz Tito, L.P. (2021). *Habilidades Directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú*. Revista venezolana de gerencia, 26(5 Edición Especial), 505–519.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.33>

Díaz Torres, D. D. (2022). *Programa de capacitación de habilidades directivas para cumplimiento de funciones del personal administrativo de una institución educativa de Guayaquil, 2022*. Universidad César Vallejo.

Flores Quispe, R. L. (2018). *Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación paucarpata, arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

García-Real, J., García-Silgo, M., Conejo-García, M. T., Samper-Lucena, E., Torrejón-Correa, C., Cerezo-Ureta, J., Más-Esquerdo, J., Laplaza-Brun, A., & Ruíz-Espinosa JI. (2020). *La psicología militar en la prevención de salud mental durante la pandemia por SARS-Cov-2*. Sanid. Mil, 76(2), 117–124. <https://doi.org/10.4321/S1887-85712020000200012>

Granados, M., & Alberto, Y. (2014). *Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas*. Universidad Militar Nueva Granada.

Griffin, R. (2011). Administración. México, D.F.: CENGAGE Learning.

Gutiérrez, C. C., Martínez, G. M. F., & Castro, G. M. (2017). Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación, 15(1), 19–35. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>

Gutiérrez Campos, L. J. (2019). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la Red de Salud Ventanilla, Callao, 2019.* Universidad Nacional del Callao.

Hernández, H. G., Cardona, D. A., & Del Rio, J. L. (2017). *Direccionamiento estratégico: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas.* *Informacion Tecnologica*, 28(5), 15–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>

Hernández-Sampieri, R. and Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación.*

*Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta.* McGrawHill, Nueva York.

Huamán Tairo, B. E., & Orellana Anaya, T. M. (2019). *Habilidades directivas y control administrativo de los funcionarios en la municipalidad distrital de mollepata, provincia de anta, cusco – 2017.* Universidad Andina del Cusco.

Huerta Solís, H. S. (2020). *Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07.* *Revista Saber Servir*, 140–147.

INFOCOP. (2021). *Manejo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19,* guía de la OIT. Consejo General de La Psicología de España.

La Torre López, R. E. (2022). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, 2022.* Universidad César Vallejo.

Laucata Alarcón, K. J. (2021). *Gestión administrativa y habilidades gerenciales del personal administrativo de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur 2021*. Universidad César Vallejo.

Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública. Congreso de la República (2002)  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente\\_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf?v=1600361985](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf?v=1600361985)

Ley N°30512 - Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Diario Oficial El Peruano (2016)  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior-y-de-la-c-ley-n-30512-1448564-1/>

- Lijarza Crispin, M. J. (2021). *El liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de ambo, huánuco 2020*. Universidad de Huánuco.
- Lino Ovalle, M. A. (2021). *Habilidades Gerenciales y Compromiso Organizacional de una entidad pública, 2020*. Universidad César Vallejo.
- Lira, N., Alberto, L., Rojas, B., Carbajal, C., Teresa, C., Sotelo, H., Del Carmen, M.,
- & Leónidas, M. B. (s/f). *Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria*. Redalyc.org. Recuperado el 31 de diciembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/29058775015.pdf>
- López Almeida, R. J. (2020). *Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020*. Universidad César Vallejo.
- López Posada, L. M., Parra Alviz, M., & Rubio Guerrero, G. (2019). *Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia)*. Revista Espacios, 40(11),5–20.
- Mora Ardiles, Z. (2021). *Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Münch, Lourdes (2014). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2d.--.). Mexico: Pearson



- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. In CEIL-CONICET.
- Organizacion Internacional de Trabajo. (2020). Panorama laboral 2020 América Latina y Caribe. In Organizacion Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- OSHA. (2020). Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. In US Department of Labor (pp. 1–35).
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia*. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>
- Paucar, A. P. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de factores psicosociales en el trabajo en trabajadores peruanos del sector minero* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/252f63d1-f0a2-4820-a0f0-eb3a239e9c13/content>
- Paullo Pimentel, K. M. (2022). *La Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en la Ugel - Cusco 2022*. Universidad César Vallejo.
- Payares, F. J. G., Cárcamo, E. A. B., & Romero, S. J. M. (2017). *Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del cesar – colombia*. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2), 1–21.
- Pérez Pérez, A. (2022). *Las competencias gerenciales científicas en el liderazgo de los estudiantes de una universidad privada*. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 307–319.

Quispe Huamaní, M. (2021). *Influencia de la gestión administrativa en las adquisiciones iguales o menores a 8 UIT de una unidad gestión educativa 2021*. Universidad César Vallejo.

Rabanal Castañeda, D. E. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad de Jesús, Cajamarca*. Universidad César Vallejo.

Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU

Resolución Ministerial N.º 344-2022-MINEDU RCUN N°0340-2021-UCV

Rizzuto, D. y Ast, F. (2009) *Introducción al managment y la estrategia. Master en Negocio*.

[https://www.researchgate.net/publication/258021652\\_Introduccion\\_al\\_management\\_y\\_la\\_estrategia](https://www.researchgate.net/publication/258021652_Introduccion_al_management_y_la_estrategia)

Romero Pérez, D. M. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Rubio, E. S. (2021). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020*. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 148–163. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897410>

Saavedra Peña, F. (2020b). *Gestión administrativa y habilidades gerenciales en la gerencia territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2020*. Universidad César Vallejo.

Segundo-Carrión, K. (2020). *Habilidades Gerenciales Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo de La Red de Servicios de Salud Cusco Norte - 2018*.

Konstruksi Pemberitaan Stigma Anti-China Pada Kasus Covid-19 Di Kompas.Com,68(1),1–12.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>

Service Company Group. (2020). *Acciones mínimas de evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial en tiempo de pandemia*. Consultores En Riesgos Empresariales.

Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). *El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa*. *Innovar*, 30(77), 123–136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>

Vásquez Torres, E. I. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión administrativa*. Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

**ANEXO 2:  
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES \***

Título: Habilidades gerenciales en la gestión administrativa de una Escuela de educación superior pública, 2022

Autor: Fred Gil Bazán

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
VI: HABILIDADES GERENCIALES	Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración y liderazgo en el rol de gerente o director de una organización entre estas habilidades se encuentra: manejo y administración de recursos humanos. Griffin (2011).	Para medir la variable será necesario elaborar y aplicar un cuestionario a la muestra objeto de estudio, la misma que permitirá conocer el nivel de habilidades gerenciales y de sus dimensiones: Innovación, satisfacción, eficiencia, crecimiento y productividad. El cuestionario será estructurado mediante la escala de Likert: 1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre En los resultados se considera la valoración de la variable según las categorías: Muy alta Alta, Media y Baja.	D1: Habilidades técnicas	<input type="checkbox"/> Toma de decisiones <input type="checkbox"/> Uso de las Tics <input type="checkbox"/> Tecnología utilizada <input type="checkbox"/> Eficiencia de los procesos	Escala Ordinal  Para el Cuestionario: Escala de Likert 1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre  Para los resultados, se presentan las siguientes categorías:  Muy alta Alta Media Baja.
			D2: Habilidades Conceptuales	<input type="checkbox"/> Nuevos aprendizajes <input type="checkbox"/> Responsabilidad de tareas <input type="checkbox"/> Forma de hacer tareas <input type="checkbox"/> Conocimiento de procesos <input type="checkbox"/>	
			D3: Habilidades humanas	<input type="checkbox"/> Trabajo en equipo <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos <input type="checkbox"/> Trabajo colaborativo <input type="checkbox"/> Condición laboral <input type="checkbox"/> Nivel de Reconocimiento <input type="checkbox"/> Doble presencia.	

(\*) Elaboración propia

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 : Gestión administrativa**

Título: Habilidades gerenciales en la gestión administrativa de una Escuela de educación superior pública, 2022

Autor: Fred Gil Bazán

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
V2 : GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Chiavenato (2020) describe a la Gestión administrativa, como la calidad del servicio o del trabajo que desempeña el servidor en la organización, tomando en cuenta su competitividad profesional hasta sus habilidades interpersonales, siendo estos aspectos imprescindibles para el éxito de su labor, así mismo ratifica que influye directamente en los resultados de la organización.	Para medir la variable será necesario elaborar y aplicar un cuestionario a la muestra objeto de estudio, la misma que permitirá conocer el nivel de Gestión administrativa y de sus dimensiones: Innovación, satisfacción, eficiencia, crecimiento y productividad. El cuestionario será estructurado mediante la escala de Likert: 1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre En los resultados se considera la valoración de la variable según las categorías: Muy alta, Alta, Media y Baja.	D4: Planeación	Objetivos estratégicos	Se aplicará la Escala ordinal:  Para el Cuestionario: Escala de Likert 1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre  Para los resultados, se presentan las siguientes categorías: Muy alta Alta Media Baja
				Presupuesto	
				Programas	
			D5: Organización	División del trabajo	
				Coordinación	
				Distribución de funciones.	
			D6: Dirección.	Toma de decisiones	
				Evaluación de desempeño	
				Comunicación	
				Motivación	
			D7: Control	Liderazgo	
				Monitoreo	
				Nivel de información	
				Eficiencia en las funciones	

(\*) Elaboración propia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Habilidades gerenciales en la gestión administrativa de una Escuela de educación superior pública, 2022**

**Autor: Fred Gil Bazán**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIANLES	METODOLOGÍA
¿En qué medida las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión administrativa, en una Escuela de educación superior pública, en la provincia de Pacasmayo, durante el año 2022?	O. general:  Determinar de qué manera habilidades gerenciales se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública, en la ciudad de Pacasmayo, durante el año 2022	<del>Significativa</del> con la gestión  Las habilidades gerenciales se relacionan de manera administrativa en una Escuela de educación superior pública, en Pacasmayo, durante el año 2022.	Vi:  Habilidades gerenciales	Método:  Tipo de Investigación:  Aplicada
P. Específico 1: ¿Cómo las habilidades técnicas se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública?	O. E. 1:  Conocer cómo las habilidades técnicas se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública	Ha: Las habilidades técnicas se relacionan de manera directa con la gestión administrativa.	Dimensiones  H. Técnicas  H. Conceptuales  H. Humanas	Nivel:  Descriptiva Correlacional y Transversal
P. Específico 2:  ¿En qué medida las habilidades conceptuales se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior?	O. E. 2:  Analizar en qué medida las habilidades conceptuales se relacionan con la gestión administrativa en una Escuela de educación superior	Ha: Existe relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa.	Vd.  Gestión administrativa.	Diseño:  Cuantitativa

<p>p. específico 3:</p> <p>¿Cuál es la relación entre habilidades humanas y la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública?</p>	<p>O. E. 3:</p> <p>. Establecer la relación entre habilidades humanas y la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública.</p>	<p>Ha: Existe relación entre habilidades humanas y la gestión administrativa.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Población/muestra:</p> <p>La población estuvo conformada por 291 colaboradores entre trabajadores y estudiantes de la Escuela de educación superior pública.</p>
<p>P. Específico 4:</p> <p>¿Como las habilidades gerenciales se relacionan con la planeación de la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública?</p>	<p>O. E. 4:</p> <p>Interpretar como las habilidades gerenciales se relacionan con la planeación de la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública</p>	<p>Ha: Existe relación entre habilidades gerenciales y la planeación.</p>		<p>Muestra: Se ha considerado como muestra a 40 trabajadores directivos y administrativos.</p>
<p>p. específico 5:</p> <p>¿Cuál es la relación entre habilidades gerenciales y la organización de la gestión administrativa en Escuela de educación superior pública?</p>	<p>O. E. 5:</p> <p>Interpretar la relación entre habilidades gerenciales y la organización de la gestión administrativa en Escuela de educación superior pública.</p>	<p>Ha: Existe relación entre habilidades gerenciales y la organización</p>		
<p>p. específico 6:</p> <p>¿Como las habilidades gerenciales se relacionan con la dirección de la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública?</p>	<p>O. E. 6:</p> <p>Analizar como las habilidades gerenciales se relacionan con la dirección de la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública.</p>	<p>Ha: Las habilidades gerenciales tienen relación con el proceso de Dirección.</p>		



<p>P. específico 7:</p> <p>¿Cuál es relación entre habilidades gerenciales y el control de la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública, 2022?</p>	<p>O. E. 7:</p> <p>Interpretar la relación entre habilidades gerenciales y el control de la gestión administrativa en una Escuela de educación superior pública , 2022</p>	<p>Ha: Las habilidades están relacionadas con el proceso de control.</p>		
--	--	--	--	--

## CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES \*

Estimado(a) colaborador (a) .....

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre Habilidades Gerenciales; las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder. 19

Código del Encuestado: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Condición Laboral: \_\_\_\_\_

La escala de medición es: 1=Nunca    2= casi nunca    3= A veces    4= Casi siempre    5= Siempre

N°	DIMENSIONES / ITEMS	RESPUESTAS				
	D1: HABILIDADES TÉCNICAS	1	2	3	4	5
1	¿Usted realiza su trabajo con conocimiento técnico?					
2	¿Considera que existe eficiencia en los procesos administrativos?					
3	¿considera que su trabajo le permite desarrollar habilidades técnicas?					
4	¿Participa usted en la toma de decisiones?					
5	¿La tecnología utilizada en la institución es acorde a las Tics?					
	D2: HABILIDADES CONCEPTUALES					
6	¿Su trabajo le produce nuevos aprendizajes?					
7	¿Asume usted las responsabilidades en las tareas que realiza?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Usted tiene conocimiento sobre los procesos administrativos?					
	D3: HABILIDADES HUMANAS					
11	¿Realiza usted trabajo en equipo?					
12	¿Participa usted en la resolución de conflictos?					
13	¿Se promueve el trabajo colaborativo?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
16	¿Le preocupa su condición laboral?					
17	¿Recibe usted el reconocimiento por las funciones que realiza?					
18	¿Los directivos promueven el reconocimiento a los trabajadores?					
19	¿Cuándo realiza su trabajo, le preocupa su salud?					
20	¿Considera que hay situaciones de doble presencia, que debería estar en el trabajo y en casa a la vez?					

(\*) Elaboración propia.

Expresamos nuestro agradecimiento por vuestra colaboración.

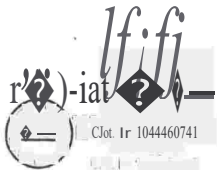
\_\_\_\_\_  
FIRMA

**FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	Luis Omar Felipe Barba	<b>DNI N°</b>	72085233
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales.		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales.		
<b>Dirección domiciliaria</b>	Calle Progreso N° 122 San Pedro de Lloc.	<b>Teléfono domicilio</b>	44 528862
<b>Título Profesional /</b>	Contador Público.	<b>Teléfono</b>	Cel. 920522657
<b>Especialidad</b>	Contador Público.	<b>Teléfono</b>	Cel. 920522657
<b>Especialidad</b>	Maestro.	<b>Teléfono</b>	
<b>Grado Académico</b>	Licenciado.		
<b>Mención</b>	Administración de la Educación.		
<b>Lugar</b>	Administración de la Educación.		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	San Pedro de Lloc, 07 de noviembre 2022. San Pedro de Lloc, 07 de noviembre 2022.


El Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales cumple con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad que se necesitan para medir el concepto teórico formulado, por lo que se valida el instrumento por ser apropiado, exacto y directo, significando que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión descrita.

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Evelyn Analy Grados Becerra.	DNI N°	44460748
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales..		
Dirección domiciliaria	Jr. Ancash N° 241 San Pedro de Lloc.	Teléfono domicilio	948331226
Título Profesional / Especialidad	Contador Público.	Teléfono	948331226
Grado Académico	Maestro.		
Mención	Gestión Pública.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	San Pedro de Lloc, 07 de noviembre 2022.

El Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales cumple con los criterios de pertinencia, irrelevancia y claridad que se necesitan para medir el concepto teórico formulado, por lo que se valida el instrumento por ser apropiado, exacto y directo, significando que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión descrita.

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Dionicio Godofredo González González	DNIN°	17889722
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales		
Dirección domiciliaria	Calle San Andrés No 233.Dpto 301, Urb. San Andrés	Teléfono domicilio	044-228962
Título Profesional / Especialidad	Lic. En Antropólogo Social	Teléfono	949999118
Grado Académico	Doctor		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad rrujillo, 10 de noviembre del 2022		
FIRMA		Lugar y Fecha:	rrujillo, 10 de noviembre del 2022

El Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales cumple con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad que se necesitan para medir el concepto teórico formulado, por lo que se valida el instrumento por ser apropiado, exacto y directo, significando que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión descrita.

## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA \*

Sr. Trabajador: .....

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre LA Gestión administrativa, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Código del Encuestado: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Condición Laboral: \_\_\_\_\_

La escala de medición es: 1= Nunca    2= casi nunca    3= A veces    4= Casi siempre    5= Siempre

Nº	DIMENSIONES /ÍTEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
	<b>D1: PLANIFICACIÓN</b>					
1	¿Participas en la planificación de los trabajos que realizan?					
2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos?					
5	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?					
	<b>D2: ORGANIZACIÓN</b>					
6	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?					
7	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?					
8	¿La institución cuenta con el personal de acuerdo al diseño de cargos?					
9	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
10	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
	<b>D3: DIRECCIÓN</b>					
11	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
12	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
13	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas?					
14	¿La institución propicia la identificación institucional?					
15	¿La entidad brinda las condiciones laborales adecuadas?					
	<b>D4: CONTROL</b>					
16	¿La institución verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
17	¿La institución realiza el control de calidad de los servicios que brinda?					
18	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus trabajadores?					
19	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					
20	¿La institución informa sobre los ingresos y egresos según la transparencia?					

(\*) Elaboración propia.

Expreso mi agradecimiento por vuestra colaboración.


\_\_\_\_\_  
FIRMA

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Luis Omar Felipe Barba		DNI N°	72085236
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Gestión Administrativa.			
Dirección domiciliaria	Calle Progreso N° 122 San Pedro de Lloc.	Teléfono domicilio	44_528662	
Título Profesional / Especialidad	Contador Público.	Teléfono	Cel: 920822657	
Grado Académico	Maestro.			
Mención	Administración de la Educación.			
FIRMA			Lugar y Fecha:	San Pedro de Lloc, 07 de noviembre 2022.

El cuestionario sobre Habilidades Gerenciales cumple con los criterios de pertinencia, irrelevancia y claridad que se necesitan para medir el concepto teórico formulado, por lo que se valida el instrumento por ser apropiado, exacto y directo, significando que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión descrita.

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Evelyn Analy Grados Becerra.	DNI N°	44460748
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Gestión Administrativa.		
Dirección domiciliaria	Jr. Ancash N° 241 San Pedro de Lloc.	Teléfono domicilio	948331226
Título Profesional / Especialidad	Contador Público.	Teléfono	948331226
Grado Académico	Maestro.		
Mención	Gestión Pública.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	San Pedro de Lloc, 07 de noviembre 2022.

El Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales cumple con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad que se necesitan para medir el concepto teórico formulado, por lo que se valida el instrumento por ser apropiado, exacto y directo, significando que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión descrita.



**FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	Dionicio Godofredo González González	<b>DNIN°</b>	17889722
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Gestión Administrativa		
<b>Dirección domiciliaria</b>	Calle San Andrés No 233.Dpto 301,, Urb. San Andrés.	<b>Teléfono domicilio</b>	044-228962
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Lic. En Antropólogo Social	<b>Teléfono</b>	949999118
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Mención</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Mención</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 10 de noviembre del 2022

El Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales cumple con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad que se necesitan para medir el concepto teórico formulado, por lo que se valida el instrumento por ser apropiado, exacto y directo, significando que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión descrita.

## DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE CONFIABILIDAD SEGÚN VARIABLES.

Escala: Coeficiente de Confiabilidad de Habilidades Gerenciales- SPSS-V26.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
P19 P20
/SCALE('Coeficiente de Confiabilidad de Habilidades Gerenciales.') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	20

Coeficiente de confiabilidad = 0,876 es aceptable. Por lo tanto, procede su aplicación (Oviedo y Campo, 2005)

Escala: Coeficiente de confiabilidad de Gestión Administrativa – SPSS-V26

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P001 P002 P003 P004 P005 P006 P007 P008 P009 P010 P011 P012 P013
P014 P015 P016 P017 P018 P019 P020
/SCALE('Coeficiente de confiabilidad de Gestión Administrativa.') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

Coeficiente de confiabilidad = 0,940 es aceptable. Por lo tanto, procede su aplicación (Oviedo y Campo, 2005)

Determinación de niveles de correlación en la contrastación de hipótesis

Considerando:

Si  $\text{Sig. (0.05)} < \alpha \rightarrow$  se rechaza la  $H_0$

Si  $\text{Sig. (0.05)} > \alpha \rightarrow$  no se rechaza  $H_0$

Niveles de correlación de Rho de Spearman

De 0,80 a 1.00 Muy alta correlación

De 0.60 a 0.79 Alta correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.00 a 0.19 Muy Baja correlación

Fuente: Hernández, Fernández y Batista 2014, p.305

BASE DE DATOS V2 PARA PROCESAMIENTO DE DATOS

V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

D4: PLANIFICACION					D5: ORGANIZACIÓN					D6: DIRECCIÓN					D7: CONTROL									
P1	P2	P3	P4	P5	D4	P6	P7	P8	P9	P10	D5	P11	P12	P13	P14	P15	D6	P16	P17	P18	P19	P20	D7	TV2
5	4	3	3	4	19	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	4	3	3	2	16	83
5	4	3	2	4	18	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	4	3	3	2	16	82
3	1	1	1	1	7	1	5	3	3	3	15	3	1	1	3	4	12	1	2	2	2	3	10	44
4	3	4	2	3	16	5	5	4	5	4	23	3	4	3	3	3	16	2	1	1	3	3	10	65
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	4	15	63
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	97
5	3	3	2	4	17	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	82
5	4	4	3	5	21	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23	88
3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	93
4	3	2	2	4	15	3	4	3	4	4	18	5	3	5	5	4	22	2	2	2	2	5	13	68
3	2	2	2	2	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	10	46
3	2	1	1	3	10	4	4	4	2	3	17	5	1	3	4	4	17	3	2	3	3	4	15	59
5	4	3	2	4	18	3	4	4	3	5	19	5	4	4	5	5	23	3	4	3	4	3	17	77
4	4	4	4	3	19	3	5	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	3	5	4	4	19	76
2	3	5	3	4	17	2	4	5	4	5	20	5	5	2	5	3	20	5	5	5	5	5	25	82
3	3	3	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	5	21	79
3	3	2	2	3	13	3	5	3	3	4	18	2	3	4	4	4	17	3	3	3	2	4	15	63
2	2	1	2	5	12	3	5	3	3	5	19	4	2	4	4	2	16	5	3	5	4	5	22	69
3	4	3	3	5	18	4	5	3	3	3	18	2	3	2	3	3	13	4	4	5	3	5	21	70
4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	95
4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	89
3	1	2	2	3	11	1	3	2	1	2	9	5	3	2	2	4	16	3	4	4	3	1	15	51
5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	23	3	3	4	5	5	20	4	4	5	5	5	23	89
1	3	1	1	1	7	1	5	5	4	3	18	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	2	14	51
4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	19	3	2	4	4	2	15	64
4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	5	23	91
4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	5	3	3	4	3	18	3	3	4	4	2	16	67
3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	72
5	5	4	3	4	21	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	1	20	88
3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	3	12	2	2	3	3	2	12	3	2	3	2	3	13	50
5	4	3	2	3	17	3	5	3	4	5	20	5	4	4	5	4	22	5	3	4	4	2	18	77
1	3	1	1	5	11	5	1	4	2	4	16	5	3	2	3	3	16	1	1	1	1	1	5	48
3	1	4	1	2	11	3	3	3	2	3	14	1	3	2	2	3	11	3	4	3	3	2	15	51
3	3	2	2	3	13	2	5	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	5	20	67
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
3	4	3	3	5	18	4	5	3	3	3	18	2	3	2	3	3	13	4	4	5	3	5	21	70
4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	95
4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	89
3	1	2	2	3	11	1	3	2	1	2	9	5	3	2	2	4	16	3	4	4	3	1	15	51
5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	23	3	3	4	5	5	20	4	4	5	5	5	23	89

BASE DE DATOS VI PARA PROCESAMIENTO DE DATOS

VI: HABILIDADES GERENCIALES

N°ENCUEST.	D1: HABILIDADES TÉCNICAS						D2: HABILIDADES CONCEPTUALES						D3: HABILIDADES HUMANAS										TV1	
	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		D3
1	3	4	3	4	5	19	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	2	4	4	2	1	38	80
2	3	3	3	4	5	18	5	5	5	5	2	22	4	3	5	4	5	5	3	3	3	1	36	76
3	4	3	4	4	3	18	4	5	4	4	3	20	3	3	3	3	2	3	1	1	3	5	27	65
4	3	1	2	2	3	11	2	4	3	2	3	14	5	3	2	2	4	4	4	3	4	4	35	60
5	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37	72
6	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47	94
7	4	5	4	2	4	19	5	5	5	5	1	21	4	4	4	5	5	5	1	5	5	3	42	82
8	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	5	4	5	4	1	42	90
9	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	95
10	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	3	2	3	3	3	5	37	82
11	2	2	2	2	3	11	2	4	3	4	3	16	3	2	2	2	2	4	1	2	4	4	26	53
12	2	1	1	3	4	11	2	2	1	4	2	11	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	32	54
13	3	2	4	4	5	18	4	5	5	5	2	21	5	5	4	4	4	4	2	2	4	3	37	76
14	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	4	18	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	42	79
15	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	4	24	4	1	4	4	5	2	3	3	2	3	31	77
16	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	86
17	4	3	4	3	4	18	4	5	5	5	4	23	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	34	75
18	5	4	5	3	3	20	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	5	2	2	2	4	5	33	71
19	4	3	3	3	4	17	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	77
20	5	1	5	2	4	17	5	5	5	5	1	21	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	39	77
21	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35	70
22	4	3	4	2	2	15	5	4	5	4	3	21	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	24	60
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	98
24	3	4	3	1	3	14	5	5	5	5	3	23	3	4	3	3	3	1	3	3	5	1	29	66
25	3	3	4	3	2	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	71
26	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	45	89
27	3	3	2	3	3	14	3	4	4	5	2	18	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	34	66
28	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36	73
29	3	3	4	5	3	18	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	45	86
30	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	2	12	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	29	51
31	4	3	4	5	5	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	92
32	5	1	5	1	1	13	5	5	5	5	5	25	4	1	1	1	1	5	1	1	5	5	25	63
33	5	3	5	2	4	19	4	4	5	4	3	20	3	2	2	3	4	5	5	2	4	5	35	74
34	5	4	4	1	3	17	5	5	5	5	4	24	4	1	2	3	3	3	1	1	3	1	22	63
35	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	43	92
36	4	3	3	3	4	17	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	77
37	5	1	5	2	4	17	5	5	5	5	1	21	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	39	77
38	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35	70
39	4	3	4	2	2	15	5	4	5	4	3	21	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	24	60
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	98

BAREMO PARA VAIABLE 1- HABILIDADES GERENCIALES

Puntaje mínimo = 20

Puntaje máximo= 100

Rango = 80

Categorías = 4

Intervalo = 20

Categorías

:

Muy buena De 81 a 100

Buena De 61 a 80

Regular De 41 a 60

Mala De 20 a 40

BAREMO PARA VAIABLE 2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Puntaje mínimo = 20

Puntaje máximo= 100

Rango = 80

Categorías = 4

Intervalo = 20

Categorías

:

Muy buena De 81 a 100

Buena De 61 a 80

Regular De 41 a 60

Mala De 20 a 40



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, EDILBERTO HORNA CLAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y gestión administrativa de una Escuela de educación superior pública, 2022.", cuyo autor es GIL BAZAN FRED RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDILBERTO HORNA CLAVO <b>DNI:</b> 19188343 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 13- 01-2023 09:57:23

Código documento Trilce: TRI - 0511874