



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa de los  
Trabajadores del Área de Abastecimiento de una Entidad Pública  
– Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Mendives Delgado, Nadia Irina ([orcid.org/0000-0002-0341-3316](https://orcid.org/0000-0002-0341-3316))

**ASESOR:**

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru ([orcid.org/0000-0002-5668-0557](https://orcid.org/0000-0002-5668-0557))

**CO-ASESOR:**

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime ([orcid.org/0000-0003-1241-2785](https://orcid.org/0000-0003-1241-2785))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

En especial con todo mi amor a mi hijo Francisco, quien es mi motor y motivo para ser alguien mejor en la vida.

A mi madre Rosa y hermana Melanie que siempre han estado conmigo en todo momento y jamás perdieron la fe en mí.

A mi compañero de vida Johon, por siempre ser mi soporte para continuar y no bajar los brazos.

## **Agradecimiento**

A Dios y el Señor de los Milagros por brindarme la oportunidad de continuar con mis estudios profesionales.

A mis padres Rosa y Luis por apoyarme en mis decisiones y quererlos como yo a ellos.

A mi hermana Melanie por su paciencia, tiempo, perseverancia y aporte significativo para poder concluir esta investigación con éxito, sin ella no hubiera podido.

Y a todos aquellos que fueron apoyo para cumplir con esta meta trazada.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1 Expertos que validaron ambos instrumentos.....	17
Tabla 2 Análisis de confiabilidad de los instrumentos .....	18
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable Habilidades Gerenciales .....	20
Tabla 4 Niveles de dimensiones de la variable habilidades gerenciales .....	20
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la variable Gestión Administrativa .....	21
Tabla 6 Niveles de dimensiones de la variable de gestión administrativa .....	21
Tabla 7 Análisis de correlación entre habilidades gerenciales y gestión administrativa .....	22
Tabla 8 Análisis de correlación entre habilidades conceptuales y gestión administrativa .....	23
Tabla 9 Análisis de correlación entre habilidades técnicas y gestión administrativa .....	24
Tabla 10 Análisis de correlación entre habilidades humanas y gestión administrativa .....	24

## RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el área de abastecimiento en una entidad pública, Lima – 2022. El tipo de investigación que se desarrolló fue básico, de tipo correlacional, de diseño no experimental con enfoque cuantitativo y transversal. La población se realizó a 60 trabajadores del área de abastecimiento, el cual como instrumento se utilizó un formulario de Google forms al 100% (debidamente validado y con confiabilidad aceptable). Asimismo, la validez de los instrumentos fue a través del juicio de expertos y para su confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, dando como resultado que el 80% de los trabajadores calificó como alto a las habilidades gerenciales y un 60% atribuyó un nivel alto a la gestión administrativa; concluyendo que, existe una fuerza de correlación sustancial positiva de  $r = .778$ , entre las variables de habilidades gerenciales y gestión administrativa.

**Palabras clave:** Habilidades gerenciales, conceptuales, técnicas, humanas, gestión administrativa.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between management skills and administrative management in the area of supply in a public entity, Lima - 2022. The type of research developed was basic, correlational, non-experimental design with a quantitative and cross-sectional approach. The population was made up of 60 workers in the supply area, and the instrument used was a 100% Google Forms form (duly validated and with acceptable reliability). Likewise, the validity of the instruments was through expert judgement and Cronbach's alpha was used for reliability, resulting in 80% of the workers rating management skills as high and 60% attributing a high level to administrative management; concluding that there is a substantial positive correlation strength of  $r = .778$ , between the variables of management skills and administrative management.

**Keywords:** managerial, conceptual, technical, human, administrative management skills.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en el ámbito de la globalización, las organizaciones necesitan personal que utilicen instrumentos para facilitar estas dependencias. Especialmente aquellos que dominan las habilidades de gestión y logran un liderazgo efectivo. De manera similar, Corporate (2018) afirma que los gerentes deben adquirir una agrupación de habilidades que los ayuden a los logros de la organización, mejorar la productividad en situaciones de mayor demanda y mejorar el desempeño gerencial. Por lo tanto, los empleados tienen que adaptarse a las exigencias de un mercado con mayor competencia. (Yu et al., 2019)

Sazesh y Siadat (2018) mencionan que los requisitos de éstos deben estar conforme con sus actividades administrativas y considerar a los empleados como los activos fijos más importantes de la organización. Como se sabe la administración pública continúa desarrollándose bajo la influencia de varios factores, entre ellos: la globalización, nuevas ideologías, demanda de mejores servicios y demás. Por su parte Chiavenato (2014), en su libro “Introducción a la teoría general de la administración” se refiere a los cambios que ha ido produciendo en los diferentes ámbitos como economía, tecnología y cultura, y cómo este afecta en el comportamiento organizacional de la organización, por ende, los colaboradores de la misma también.

En el ámbito latinoamericano, en Ecuador, Araujo (2018) evaluó el impacto del gobierno corporativo de las pymes y estableció funcionarios capacitados y calificados. Esto puede conducir a un alto crecimiento de habilidades, que es una de las interrogantes en la presente investigación. El personal del departamento se dio cuenta de que no habían preparado una copia completa de la información debido a un error de escritura, es así que se resalta que, tanto en las instituciones públicas como privadas, el personal debe tener la capacidad de gestión básica para el puesto, siendo conscientes de sus conocimientos y habilidades.

La importancia de las habilidades gerenciales para lograr un óptimo desarrollo de las organizaciones públicas y privadas según Artieda et. al. (2021),

señala que este desarrollo debe darse en todas las áreas administrativas, así mismo señala que la administración pública se encuentra diferenciada por dos enfoques, en donde ambas siempre el civil es quien juega un rol importante.

También García et al. (2017), argumentan que el compromiso organizacional y los empleados son aspectos a los que las empresas deben apuntar. Según Harter (2018), los procesos de gestión son constantes, las estrategias pueden modificarse y los entornos organizacionales pueden modificarse para influir en las operaciones organizacionales que no siempre son ideales.

Según Inga y Arosquipa (2019), con tanta información no oficial, los líderes peruanos creen que carecen de las condiciones básicas para materializar su potencial de desarrollo. Asimismo, ESAN (2017), las razones de estas necesidades especiales deben ser abordadas mediante acciones de gestión específicas, y las acciones de las personas deben estar justificadas. Por ello se menciona que el área de abastecimiento de una entidad pública, el cual coordina, control y ejecuta el proceso de programación, indagación, adquisición, control y distribución de bienes y servicios, con la fuerza laboral que demanda todos esos procesos en el trabajo diario, el presente proyecto de investigación tiene como interrogante si existe una descoordinación y corroborar el compromiso por parte de los colaboradores.

Se necesita un equipo de personal calificado que sea competente y adecuado para los requisitos del trabajo. Por ello, se requiere un análisis de colisión de las habilidades gerenciales y el proceso de la gestión de fuerza laboral del área de abastecimiento de la entidad pública – Lima 2022. Se determina que quienes laboran en el área de abastecimiento podrían experimentar dificultades que afectarán su liderazgo y capacidad de este, por ende, los resultados que requiere la organización. Además, se argumenta que los supervisores con habilidades desarrolladas son suficientes para desempeñar una buena gestión administrativa y ayudar a la mejora en las áreas que se soliciten. Por lo tanto, como lo menciona Harrison et al. (2018), la transformación y el desarrollo de habilidades gerenciales sugiere que los jefes motiven a sus trabajadores para que desarrollen habilidades laborales clave.

A nivel local, se realizará en el área de abastecimiento de una entidad pública, cuyos servidores no fueron promovidos ni recibieron capacitación alguna. Según informes, existe una cantidad baja de colaboradores que exigían una mayor comunicación por parte de los coordinadores con los empleados, pues la capacidad de gestión es muy valorada dentro de la entidad. Se señala que las organizaciones deben de orientar el uso de sus recursos hacia la definición, la consecuencia y la medición de los objetivos señalados en las directrices de contratación de la entidad, pues se han presentado algunas dificultades en la gestión de los servicios que prestan. Se ha comprobado que, el comportamiento y las actitudes de un pequeño grupo de trabajadores no cumplen de manera esperada con los comportamientos de gestión, por lo que el presente estudio dará a conocer las medidas a tomar para garantizar un rendimiento eficaz, pues si los trabajadores cono conocimientos y experiencias útiles para la entidad en la relación trabajador-entidad, esto podría tener un impacto negativo y afectar en las actitudes de estos.

El problema planteado, ¿Cuál es el nivel de relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de la entidad pública Lima, 2022? Los problemas específicos propuestos, ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas, habilidades humanas, habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de la entidad pública Lima, 2022?

En resumen, la justificación de este estudio es la siguiente, se observa que en la actualidad es importante que todos los trabajadores posean habilidades gerenciales, ya que estas son el conjunto de capacidades que permiten al individuo trabajar de manera efectiva dentro de una institución, para medir que el trabajador realmente ponga en práctica estas habilidades, podrán corroborarse mediante la medición de la gestión administrativa, es decir la calidad de trabajo que realizan. Es así como esta investigación busca analizar si ambas variables efectivamente se relacionan de manera significativa en los trabajadores del área de abastecimiento de la entidad pública.

A nivel teórico, el presente trabajo aborda teorías y conceptos actualizados que contribuirán al estudio de nuevas investigaciones similares, ya que se pretende que los resultados sean contrastados con estudios previos. A nivel práctico, los hallazgos del informe proporcionarán a los trabajadores del área de abastecimiento de la entidad pública una comprensión inicial de las habilidades de gestión que deben desarrollarse para superar los retos que surgen en una gestión.

La justificación metodológica, de esta investigación servirá de guía, de base para otros estudios que abordan cuestiones similares que pueden explorarse más a fondo utilizando esta información. Para la misma muestra, el ajuste del método se logró con una herramienta de evaluación validada por expertos. Esta herramienta se ha utilizado en otros estudios, pero con diferentes poblaciones, por lo que la validación es importante y ayudará a futuros estudios.

Finalmente, se brinda una justificación epistemológica para el diseño de este estudio para refinar el método científico para llegar a verdades que nos ayuden a comprender el tema. Bunge (2001) argumenta que la adquisición, difusión y uso del conocimiento caracterizan las actividades humanas en el comportamiento y la cultura humanos para lograr continuamente objetivos científicos, es así que estas contribuciones ayudarán a la comprensión del tema propuesto.

El objetivo principal del estudio es determinar el nivel de relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022. Los objetivos específicos son: determinar la relación entre las habilidades técnicas, humanas, conceptuales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

Por tanto, la hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022. Las hipótesis específicas: Existe relación entre las dimensiones habilidades conceptuales, habilidades

técnicas y habilidades humanas con la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro del marco teórico, algunos estudios que abordan la misma cuestión, pero en contextos diferentes de los que se tendrán en cuenta las aportaciones de autores de ámbito internacional y nacional, para lo que se inicia la presentación con las siguientes referencias:

En cuanto al ámbito nacional, se hace mención el estudio de Tejeda (2014) en su investigación sobre gestión administrativa de la Municipalidad de Bellavista, enfocándose como principal objetivo perfeccionar los servicios municipales con eficiencia y eficacia, el cual el tipo de investigación fue fáctica y aplicada, ya que inicia desde una realidad y la hipótesis surge a causa de los hechos, es por ello que, utilizó las técnicas y conocimientos bajo la administración municipal. Asimismo, el nivel de investigación fue demostrativo y explicativo, puesto que ayudó a describir los resultados y expresar la relación entre las variables para la aplicación. La población fue de 52 trabajadores en la municipalidad en mención conformada por 7 preguntas con una aplicación por muestreo de observación y estratificado. Bajo estos resultados, se concluyó que el Gobierno Regional del Callao debería de actualizar su plan estratégico y modernizar su gestión administrativa, puesto que es un elemento importante para la gestión.

También, Atúncar (2020) realizó su investigación sobre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una empresa de autos, su estudio fue de tipo básico con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental – correlacional. En cuanto a la muestra estuvo conformada por 46 trabajadores, los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación pues la significancia fue menor a .05, también se evidencia que existe una fuerza de correlación alta de .909, se concluyó que las dimensiones de la gestión administrativa con la variable habilidades gerenciales si existe relación y todas con una fuerza de correlación mayor a .720 lo cual indica una fuerza moderada.

Por su parte, Mora (2022) ejecutó un estudio sobre la gestión administrativa, desempeño laboral y habilidades gerenciales de la UGEL - Lima Provincias, el objetivo principal del estudio era determinar la relación entre las tres variables

mencionadas anteriormente en los trabajadores de la UGEL. Por lo cual, al usar el tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional, alcance transversal y enfoque cuantitativo. Asimismo, su muestra fue de 59 empleados, con un cuestionario de 70 preguntas estandarizadas mediante la escala de Likert; el cual un 84.75% consideró un hay un control sobre la gestión administrativa, en cuanto a las habilidades gerenciales el 69.49% de los jefes tienen conocimiento sobre los principios y valores institucionales gracias a la comunicación adecuada, y sobre el desempeño laboral el 50.80% dejó en evidencia que poseen conocimientos y habilidad para poder desarrollar sus funciones encomendadas. Bajo este contexto, se pudo determinar que, las habilidades gerenciales de los responsables contribuyen al desempeño laboral de sus trabajadores, y asimismo existe una correlación entre la gestión administrativa y las actitudes, que en conjunto contribuyen al rendimiento de la organización.

Balcázar y Delgado (2019) en su estudio se tuvo como objetivo principal encontrar la relación entre las habilidades gerenciales con el nivel de gestión administrativa, en cuanto a la metodología la investigación es de tipo básica y aplicada, correlacional y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 82 trabajadores de una I.E pública, se utilizó una encuesta como método y un cuestionario tipo Likert como instrumento. Los resultados mostraron que existía una relación entre ambas variables pues la significancia fue menor a .05 y en cuanto a la fuerza de relación fue moderada con un valor de .699, también se buscó encontrar la correlación entre las dimensiones de las habilidades gerenciales con el nivel de gestión, los resultados obtenidos en la correlación con la dimensión habilidades conceptuales fue de .612, con la dimensión habilidades técnicas .697 y con la dimensión habilidades humanas .555, por lo cual se concluye que efectivamente existe correlación y que en todas las dimensiones el grado de correlación es moderado con el nivel de gestión.

Riffo (2019) menciona en su artículo sobre la gestión administrativa de la calidad de los centros escolares – Chorrillos, su propósito general es determinar el dominio de la administración en el proceso de calidad. Metodológicamente, es un carácter cuantitativo, tipificado, deductivo y destinado a ser no experimental.

Además, el centro de formación del chorrillo cuenta con 80 empleados de una muestra de 60 empleados. Esta vez también, los datos se recopilan mediante encuestas y cuestionarios. Sus resultados muestran que el 70% de los empleados afirman que la administración afecta los procesos de calidad. El director responsable del centro educativo es responsable de la perfecta administración. Por lo tanto, las investigaciones son relevantes para los encuestados, que muestran que los gerentes de las empresas también son responsables de dar órdenes además de administrar una buena gestión.

La Torre (2022) en su investigación relacionada a las habilidades gerenciales y gestión administrativa en la red de servicios de Oxapampa 2022, quiso comprobar la relación entre las dos variables antes mencionadas con una investigación básica, con un nivel descriptivo y correlacional; asimismo, su diseño es no empírico. La población está conformada por 74 trabajadores utilizando como técnica la muestra por ende el instrumento es un cuestionario (uno por variable). Es así como, los resultados arrojaron que existe una correlación alta de .850 y directa entre ambas variables, así mismo en cuanto a las dimensiones de las habilidades gerenciales se obtuvo una significancia menor a .05 y todas con un coeficiente de correlación de .410 lo cual indica que poseen un nivel moderado de fuerza de relación con la variable gestión administrativa.

Reyes (2018), en su investigación sobre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la gerencia de un hospital nacional, tuvo como objetivo general encontrar el vínculo entre las habilidades gerenciales y desempeño de los funcionar del hospital, la metodología fue básica, con un enfoque cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 177 trabajadores, se utilizaron encuestas y cuestionarios como técnicas y herramientas de recolección de información, los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación entre ambas variables, con un coeficiente de relación moderado, pues se obtuvo un valor de .777, así mismo se encontró que los niveles de habilidades gerenciales eran buenos al igual que el nivel de desempeño laboral, ello infiere que existe una buena gestión administrativa dentro de la organización que permite el desarrollo óptimo de los trabajadores.

Es importante también dar a conocer investigaciones previas en el ámbito internacional como, Ascon, et al., (2019) La investigación respalda el progreso de habilidades de liderazgo en instituciones educativas de nivel superior. Se concluyó que, en una encuesta a docentes de la Universidad de “La Habana”, el 75,22% pensó que los gerentes desarrollan habilidades en sus funciones laborales. Asimismo, muestra resultados regulares en el desarrollo de habilidades de liderazgo y el esfuerzo del trabajo de los docentes funcione bien. Además, tienden a fomentar el trabajo en equipo y así optimizar el rendimiento académico y poder delegar funciones a los docentes que demuestran seguridad y acuerdo en el desarrollo deportivo.

Además, Baque, et al., (2020) publicaron su trabajo “Habilidades de liderazgo como actor protagónico para desarrollar capacidades organizacionales” en la exposición “Dilemas Contemporáneos: Docencia, Política y Valores en la Ciudad de México”. Efectuó bajo la modalidad de estudio descriptivo con diseño de investigación para observar las habilidades de liderazgo de los gerentes y directores del Instituto de Autonomía Local “Los Andes V”. Se utilizó una herramienta de encuesta para construir la búsqueda de investigación y la muestra se consolidó el liderazgo de 8 gerentes y directores. Los resultados obtenidos mostraron que la acción consciente representó el 87% de las habilidades gerenciales, las relaciones entre compañeros de trabajo el 100% y las habilidades de resolución de conflictos el 87%. Como conclusión se obtuvo que la mayoría de los gerentes y directores demuestran efectividad en las habilidades de liderazgo y lideran bien a los miembros del equipo consiguiendo cumplir con la visión y misión de la institución.

Pacheco (2020), el cual pretende esclarecer que las habilidades gerenciales en el Ecuador son un medio de recepción de cuestionarios y procesamiento de datos en el estudio realizado. El método utilizado fue el Análisis Estadístico por el programa “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS 20), el cual realizó un análisis factorial, resultando un índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.955 y una prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000, indicando que se puede utilizar para probar si el análisis factorial es válido para nuestro estudio. Los resultados

muestran que los gerentes desarrollan las habilidades de marketing estableciendo que en este estudio son más proactivos y crearán mejores conexiones entre las empresas y los clientes.

Como parte de la indagación, es importante aclarar las teorías y conceptos relacionados con las habilidades gerenciales y el control de calidad. Según Popescu et al., (2020) las competencias se definen como un conjunto de características individuales relacionadas con la capacidad, fortalezas y habilidades para realizar determinadas actividades. Comunicar tareas, organizar a los empleados según su función y proporcionar un ambiente de trabajo adecuado.

Una de las más importantes teorías sobre la variable habilidades gerenciales es la del escritor y analista investigador Robert Katz, autor de diversos libros relacionados al área de recursos humanos, Katz (1974) menciona que las personas que ocupan un puesto de responsabilidad poseen habilidades directivas básicas y estas se encuentran divididas en tres categorías: las habilidades técnicas, según Doyle (2017) son aprendidas durante la formación profesional, mediante capacitaciones, etc. es decir que son adquiridas con la experiencia; las habilidades conceptuales, son las habilidades que permiten pensar y ver a la organización como un todo, son aquellas que permiten tener una capacidad de análisis ante las diferentes situaciones que se pueden presentar dentro de una organización, para Acosta (2012) estas habilidades son aquellas que ayudan a los colaboradores con la toma de decisiones y resolver conflictos dentro de la organización de manera eficaz, también Gómez (2003) menciona que las habilidades conceptuales permiten ver como la empresa se relaciona con el ambiente externo y los cambios dentro de la misma, ello permite visualizar como se encuentra la empresa y como le irá en un futuro; las habilidades humanas, son aquellas que permiten el buen trato entre colaboradores, pues se basan en la comunicación, en transmitir motivación y generar confianza, por su parte Polga (2013) menciona que las habilidades humanas permiten al colaborador realizar un trabajo cooperativo, ya que estas tienen como base la comunicación, lo cual conllevará al logro de metas propuestas como empresa.

Carhuancho et al. (2019), encontraron que las habilidades gerenciales se acoplan con el periodo en respuesta al cambio organizacional y al cambio estructural, los gerentes usan las habilidades gerenciales de manera intensiva para transformar, innovar, crear y desarrollar nuevos productos y una mejora dentro de la organización.

Por su parte, Smuty, et al., (2016), señalan que las habilidades directivas es el punto clave de una gestión eficaz, herramientas y técnicas, estrategias y prácticas se conjugan en una organización para lograr resultados efectivos, llevados a cabo por individuos y dirigidos por otros, dando como resultado los resultados observados. Las personas aplican sus habilidades de diferentes maneras. Al mismo tiempo, se consideran las habilidades técnicas, humanas y conceptuales (Silva, 2021). Además, son un subgrupo porque las habilidades de liderazgo y los niveles de habilidad individuales afectan el desempeño y la cultura de la empresa, mientras que las habilidades de liderazgo afectan el desempeño y el desempeño del equipo.

Para Carhuancho et al., (2019), las habilidades de liderazgo son habilidades que deben adaptarse con el tiempo que ocurren alrededor de la organización y los gerentes necesitan ejercer sus habilidades de liderazgo. Al mismo tiempo, muestra que las habilidades gerenciales se pueden aprender a partir de los tres aspectos básicos de las habilidades técnicas, que son habilidades que incluyen experiencia y habilidades en áreas específicas. Las habilidades personales, se relacionan para trabajar con otros, y las habilidades conceptuales para pensar y aplicar conceptos cuando se enfrentan a dificultades.

Montaño (2014), nos muestra un artículo de habilidades gerenciales aplicadas en las Instituciones del sector público de Colombia, el cual su principal objetivo es demostrar que también se puede utilizar las herramientas de modelo gerencial de las empresas privadas hacia las públicas, y concluye que se debe de modernizar la estructura y funciones de los funcionarios del Estado Colombiano, a la administración moderna.

Arrascue (2021) sugiere que, las habilidades gerenciales son las más importantes y es la fuerza impulsora detrás de todo cambio organizacional. López (2019) y Ramírez (2018) muestran que los emprendedores alcanzan con éxito las metas, misiones y visiones de la empresa mediante el desarrollo de habilidades específicas. Por lo tanto, los gerentes con habilidades únicas y difíciles de imitar y la capacidad de innovar continuamente son esenciales para preservar la marca. García (2017), nos menciona que los gerentes deben mantener la competencia y la creatividad en sus organizaciones para desarrollar temas relacionados con tareas específicas. Los términos morfológicos y funcionales evolucionan a medida que el grupo se encuentra en distintas etapas y, por lo tanto, adoptan diferentes estructuras a lo largo del tiempo (Salomão et al., 2021).

En la revista digital de “Investigación & Negocios” sobre las habilidades gerenciales en la gestión pública de Ecuador (2021), nos hace mención que las habilidades son conocimientos, capacidades y técnicas que deberían de poseer el personal que ocupa un cargo de confianza dentro de la entidad pública o privada, puesto que así mejoraría el desempeño organizacional, el cual cumpliría con los objetivos propuestos. Asimismo, el principal objetivo es determinar la variable en mención y los requerimientos básicos para que el servicio de la Gestión Pública de Ecuador mejore, esto bajo el liderazgo de profesionales con servicio de calidad y de acuerdo con sus competencias, para un buen beneficio y atención a la sociedad ecuatoriana.

García et. al. (2017), informan que se refieren a prácticas procesales específicas del dominio adquiridas en la vida profesional y que se pueden adquirir y aplicar diferentes conocimientos. García et. al. (2017) las habilidades interpersonales son habilidades que se vuelven importantes en la jerarquía gerencial porque las interacciones entre subordinados y gerentes sugieren mejores medios gerenciales o no verbales para mantener la comunicación verbal con quienes los rodean, incluidas interacciones operativas efectivas entre individuos o grupos. (Lévano, 2018), las habilidades conceptuales pueden ayudar a los gerentes a pensar y tomar decisiones al ver la organización como un todo.

La gestión administrativa se basa en la teoría clásica de gestión, con Adelina y Camelia (2016), que describe las funciones básicas necesarias para el funcionamiento eficaz de la organización. Proporciona un enfoque integral y general que define comportamientos de gestión como: planificar, organizar, direccionar y controlar.

Ramírez et al. (2017) mencionan que la gestión administrativa hace referencia a la práctica de los comportamientos de gestión mencionados por Adelina y Camelia (2016), pues la correcta actuación de una gestión es la que permitirá lograr los objetivos planteados de la empresa. También señalan que la gestión al ser una serie de procesos, se debe iniciar de manera correcta, primero por la planificación, para luego llevar a cabo la organización y una vez que la entidad se encuentre organizada se podrá direccionar hacia las metas propuestas al inicio, es decir en la planificación.

Gómez-Bayona et al. (2020) confirman que los gerentes administrativos examinan las organizaciones de manera jerárquica, sugiriendo que los gerentes y supervisores de diferentes disciplinas son los responsables de coordinar las actividades. Loo-Zambrano et al., (2021), definen la gestión como el acto de planificar, organizar, dirigir y controlar. Toda gestión son series de procesos. Aspectos administrativos tomados de Cuba (2021). Planificar, organizar, dirigir y administrar. Según Oliva (2019), planificar significa mirar hacia adelante y desarrollar una estrategia de acción, y la organización debe tener una estructura dual (física y humana). Se trata de crear actividades entre cada empleado para lograr objetivos. La planificación ayuda a determinar la dirección adecuada, la perspectiva y la flexibilidad del entorno para una gestión institucional informada e innovadora en un entorno que promueve las características y la naturaleza de la situación de la organización o colectivo.

Schmidt et al. (2020) argumentan que la dimensión organizacional obliga a las personas a organizarse, definir roles, responsabilidades y establecer procedimientos. Así como Gonzales (2020), nos dice que las organizaciones son entidades estructuradas en las que se asignan recursos para realizar actividades

encaminadas al objetivo de metas propuestas. Responsable de crear orden en toda la organización (Mendoza et al., 2018) y las mejores formas de repartir la labor y las tareas de forma eficiente (Torres, 2020). Crear un uso sistemático de los recursos del sistema de gestión. El uso de un sistema de este tipo hace hincapié en el logro de los objetivos y permite que los gerentes autosuficientes se concentren no solo en el logro claro de los objetivos, sino también una mejora en la eficacia y eficiencia de los objetivos, además de ayudar a aclarar qué recursos deben estar disponibles.

Gómez-Bayón et al., (2020) la dirección sugiere que tienen la responsabilidad de guiar a la organización hacia sus objetivos y optimizar el uso de los recursos. Esto nos permite implementar una estrategia dirigida que hace esfuerzos directos para adherirse al enfoque planificado y puede motivar y orientar a los empleados a través de la gestión, motivación y comunicación (Gonzales et al., 2020).

El aspecto de control de Ciszewski y Wyrwicka (2020), establece que todos los controles se implementan de acuerdo con el plan desarrollado, establece pautas y esboza principios. El objetivo es encontrar errores que puedan corregirse y evitar que vuelvan a ocurrir. Esto es contrario al hecho de que los trabajos están diseñados para enfocarse en ciertas dinámicas para corregir ciertas desviaciones, evaluar resultados y crear mejores procesos (Gonzales et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

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

La presente investigación fue de tipo básica, cuyo objetivo fue aumentar los conocimientos y el desarrollo teórico. Los investigadores no pretenden cambiar las variables, simplemente explican, diagnostican y obtienen nuevos resultados. (CONCYTEC, 2018).

De diseño no experimental, pues se caracterizó por descripciones correlacionales para adquirir nuevos conocimientos y cuyos objetivos correlacionales es la información obtenida de teorías existentes. (Hernández y Mendoza, 2018).

También según Hernández et al. (2014) mencionaron que el estudio correlacional es aquel que tiene como objetivo medir el grado de relación entre las variables en investigación, y el presente trabajo fue de alcance correlacional, ya que trató de encontrar si existe relación o no entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa.

De enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2014) describieron que este enfoque hace el uso de encuestas para la recolección de datos e implica preguntas e hipótesis, para comprobar las hipótesis planteadas en esta investigación se utilizó los procedimientos estadísticos.

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

Carhuancho (2019), encontró a las habilidades gerenciales se adaptan con el tiempo en respuesta al cambio organizacional y al cambio estructural, donde los gerentes usan las habilidades gerenciales de manera intensiva para transformar, innovar, crear y desarrollar nuevos productos.

La gestión administrativa se basó en la teoría clásica de la gestión con Adelina y Camelia (2016), que describe las funciones básicas necesarias para el funcionamiento eficaz de la organización. También Falconi et. al. (2019)

mencionan que la gestión administrativa incluye el desarrollo de comportamientos de gestión como la planificación, organización, dirección y control.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población fue constituida por 60 trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022. Se tomó como criterios de inclusión: los trabajadores que mantienen una relación laboral mayor a tres meses dentro del área del Abastecimiento de una entidad pública, personal que se encuentre en el régimen 276, 1057 CAS o locador de servicio y realizando trabajo mixto (remoto y presencial) al momento de la toma del cuestionario.

La muestra fue de tipo censal, la cual se muestrearon los elementos de la población, conformada por 60 trabajadores el cual cumplieron con los criterios de inclusión.

Boarini (2020), nos indica que el muestreo no probabilístico fue un muestreo que no se guía por criterios estadísticos o matemáticos para implantar el tamaño del grupo final de personas a estimar, sino que se guía por el propio criterio de los investigadores cuanto, como en la presente investigación, por lo que se utilizó una muestra censal no probabilística.

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

La técnica que se utilizó, para medir las habilidades gerenciales y la gestión administrativa es una encuesta por un cuestionario que constituye un recurso importante para la recogida de información, ya que proporciona una descripción cuantitativa de los objetivos planteados en términos de variables, actitudes, opiniones y percepciones de los encuestados.

Hernández y Mendoza (2018), mencionan que el instrumento más utilizado es el cuestionario, ya que este es la serie de preguntas destinados a

medir una o más variables. Para la variable Habilidades Gerenciales se utilizó el Cuestionario de Habilidades Gerenciales, el cual consta de 15 ítems dividido en tres dimensiones (habilidades conceptuales, habilidades técnicas, habilidades humanas), donde los niveles se registrarán bajo las siguientes puntuaciones: bajo (1 al 25), medio (26 al 50), alto (51 al 75).

Para la variable Gestión Administrativa se utilizó una encuesta compuesta por preguntas cerradas, consta de 20 ítems de tipo Likert, dividido en cuatro dimensiones (planeación, organización, dirección, control) donde los niveles se registrarán bajo las siguientes puntuaciones: bajo (1 al 33), medio (34 al 66), alto (67 al 100).

La validez es vista como la principal característica de una prueba, Rusque (2003) menciona que esta representa la verosimilitud de que el método de investigación pueda responder a las preguntas planteadas. Por tanto, para la presente investigación se realizó la validez mediante el método juicio de expertos.

**Tabla 1**

*Expertos que validaron ambos instrumentos*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Nadia Quispe Córdova	Si	Si	Si	Si
Mg. Rebeca Prado Monge	Si	Si	Si	Si
Mg. Teresa Abanto Bonilla	Si	Si	Si	Si

Para el análisis de confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach a fin de corroborar la fiabilidad de los instrumentos aplicados.

**Tabla 2***Análisis de confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades Gerenciales	.957	15
Gestión Administrativa	.951	20

Interpretación: En la tabla 2 se observa que la confiabilidad del instrumento del cuestionario de Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach es de .957 y .951 respectivamente, lo cual según la tabla de clasificación de Murphy & Davidsholder (1988) representa una confiabilidad elevada en ambos casos.

**3.5. Procedimiento**

Se requirió el consentimiento de la entidad para la Investigación y posteriormente se realizará el análisis estadístico del alfa de Cronbach. Asimismo, se envió el link del formulario de Google Forms (100%) a los correos electrónicos de los 60 trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022 (previo consentimiento informado). Es así, que la información recaudada fue procesada en el programa estadístico SPSS 25 para examinar e interpretar los resultados.

**3.6. Métodos de análisis de datos**

El programa de análisis de datos es compatible con el software SPSS 25 con las siguientes operaciones: se diseñará en términos de datos, variables y diseño de datos, las puntuaciones obtenidas de los cuestionarios de los sujetos para medir las variables del estudio en cuestión. Los datos se organizan en una tabla de distribución de frecuencias absolutas y relativas adecuada al objetivo del estudio. El estadístico no paramétrico apropiado para este estudio es el Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Inguillay et al. (2021), indica que el uso ético de la investigación significa que conviene respetar las aportaciones de otros autores y citarlas o hacer referencia a ellas según las normas establecidas, ya que de lo contrario se trata de plagio y no de búsqueda de la verdad; además, los investigadores deben reconocer que sus aportaciones son de gran importancia para la agrupación científica, por lo que los resultados de la investigación no deben ser manipulados en beneficio propio o de terceros (p.49).

Asimismo, se rigió bajo los aspectos éticos contemplados en la normativa de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo (reglamento de tesis). Es así, que se realizó investigaciones basadas en tres principios morales: Honestidad, de los resultados obtenidos de acuerdo al proceso de recolección de datos, esto con el fin de no adulterar resultados: asimismo, el anonimato de los investigados. Justicia, todos los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública en este estudio fueron considerados, tomando en cuenta los criterios de inclusión en la metodología, con igualdad trato y sin exclusión. Búsqueda del bienestar, con el resultado del cuestionario se buscó dar solución a la problemática del área de Abastecimiento de una entidad pública.

#### IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados estadísticos descriptivos de ambas variables:

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia de la variable habilidades gerenciales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0.0
Medio	12	20.0
Alto	48	80.0
Total	60	100.0

**Interpretación:**

En la tabla 3, se observa que los niveles de habilidades gerenciales en los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública, no existe un nivel bajo (0%), pero si un 20% de trabajadores se encuentra en un nivel medio y 80% en un nivel alto.

**Tabla 4**

*Niveles de dimensiones de la variable habilidades gerenciales*

	Bajo		Medio		Alto	
	f(x)	%	f(x)	%	f(x)	%
Conceptuales	0	0.0	8	13.3	52	86.7
Técnicas	0	0.0	4	6.7	56	93.3
Humanas	0	0.0	13	21.7	47	78.3

**Interpretación:**

En la tabla 4, se observa que, en las tres (3) dimensiones pertenecientes se evidenció un 0%, por lo cual no existe un nivel bajo. Asimismo, en las conceptuales al analizar el nivel medio se apreció el 13.3% (8 encuestados) y en

el nivel alto 86.7% (52 encuestados). En cuanto, a las técnicas el nivel medio se evidenció un 6.7% (4 encuestados) y en el nivel alto 93.3% (56 encuestados), finalmente en las humanas se obtuvo un 21.7% (13 encuestados) en el nivel medio y 78.3% (47 encuestados) en el nivel alto, correspondiente a los sesenta (60) trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	1	1.7
Medio	23	38.3
Alto	36	60.0
Total	60	100.0

**Interpretación:**

En la tabla 5, se evidencia que los niveles de la variable gestión administrativa en los trabajadores del área de abastecimiento una entidad pública, un 1.7% posee un nivel bajo, 38.3% un nivel medio y 60.0% un nivel alto.

**Tabla 6**

*Niveles de dimensiones de la variable de gestión administrativa*

	Bajo		Medio		Alto	
	f(x)	%	f(x)	%	f(x)	%
Planificación	2	3.3	19	31.7	39	65.0
Organización	2	3.3	27	45.0	31	51.7
Dirección	0	0	13	21.7	47	78.3
Control	3	5.0	33	55.0	24	40.0

### Interpretación:

En la tabla 6, se observa que, en la dimensión de planificación el nivel bajo fue de 3.3% (2 encuestados), en el nivel medio 31.7% (19 encuestados) y en el nivel alto 64% (39 encuestados). De la misma manera en la dimensión de la organización en el nivel bajo se evidenció el 3.3% (2 encuestados), en el nivel medio 45% (27 encuestados) y 51.7% (31 encuestados) en el nivel alto. Para la dimensión de la dirección se obtuvo 0% en el nivel bajo, 21.7% (13 encuestados) en el nivel medio y 78.3% (47 encuestados) en el nivel alto. Finalmente, en la dimensión de control se obtuvo un 5.0% (3 encuestados) en el nivel bajo, 55.0% (33 encuestados) en el nivel medio y 40.0% (24 encuestados) en el nivel alto, correspondiente a los sesenta (60) trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública.

**Tabla 7**

*Análisis de correlación entre habilidades gerenciales y gestión administrativa*

			Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

### Interpretación:

En la tabla 7, se observa que la significancia es menor a 0,05, por lo tanto, se confirma que sí existe relación entre ambas variables, con una fuerza de relación moderada de ,778

Se realizó análisis de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en donde la significancia en ambos casos fue menor a 0,05 lo cual conlleva a utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman por ser un estudio correlacional.

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

**Tabla 8**

*Análisis de correlación entre habilidades conceptuales y gestión administrativa*

		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	,696**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

**Interpretación:**

En la tabla 8, se muestra que la significancia es menor a 0,05, con ello se afirma que sí existe relación entre la dimensión habilidades conceptuales con la gestión administrativa en los trabajadores, la fuerza de relación es moderada de ,696 según la prueba Rho de Spearman.

**Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

**Tabla 9***Análisis de correlación entre habilidades técnicas y gestión administrativa*

			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	,665**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

**Interpretación:**

En la tabla 9, se evidencia que existe relación entre la dimensión habilidades técnicas con la gestión administrativa pues la muestra que la significancia es menor a 0,05, con una fuerza de relación moderada de ,665 según la prueba Rho de Spearman.

**Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

**Tabla 10***Análisis de correlación entre habilidades humanas y gestión administrativa*

			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades humanas	Coeficiente de relación	,821**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

**Interpretación:**

En la tabla 10, se evidencia que existe relación entre la dimensión habilidades humanas con la gestión administrativa, la fuerza de relación existente es fuerte pues es de ,821 y un p-valor de ,000 según la prueba Rho de Spearman.

**Hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública Lima, 2022.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo principal a identificar en esta investigación fue, si existe relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública - 2022, se obtuvo que la fuerza de relación entre ambas variables es de .778 lo cual indica que es una fuerza moderada, este resultado concuerda con el estudio de Moras (2022) en una UGEL de Lima, donde también se evidencia que existe una correlación entre las habilidades gerenciales, desempeño laboral y gestión administrativa, se resalta que la fuerza de relación es moderada entre las variables mencionadas ya que se obtuvo un valor de .605, estos resultados ayudan a determinar que efectivamente las habilidades gerenciales contribuyen al desempeño laboral y por ende a una buena gestión administrativa, también Reyes (2018) encontró una relación directa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, donde el coeficiente de relación fue de .777, lo cual indica que la fuerza de relación es moderada al igual que la presente investigación, también se señaló que la gestión administrativa tiene un papel importante dentro de la entidad, puesto que esta permitió que los trabajadores se desarrollen y desempeñen sus funciones de manera óptima. Por lo expuesto, se afirma la teoría clásica de habilidades gerenciales de Robert Katz (1974), que toda persona que ocupe un puesto posee habilidades directivas básicas que permitirán el desarrollo profesional dentro de una organización, por lo cual mientras exista una gestión administrativa que cumpla con los comportamientos de gestión presentados por Ramírez, Ramírez y Calderón (2017) la planificación, organización, dirección y control, se logrará el cumplimiento de los objetivos trazados dentro de la empresa.

En cuanto al análisis del objetivo específico 1, se señala que entre la dimensión habilidades conceptuales y la variable gestión administrativa existe una relación pues la significancia ( $p$ ) fue menor a .05, con un grado de relación moderado de .696. Del mismo modo en el estudio realizado por Atúncar (2020) se evidenció una correlación alta entre habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una empresa privada, así mismo en cuanto a la correlación entre las dimensiones de gestión administrativa con la variable habilidades gerenciales obtuvieron un valor mayor a .720 por lo cual al igual que la presente investigación

se observa que la fuerza de relación es moderada. En el aspecto teórico, al corroborarse la correlación entre las habilidades conceptuales con la variable gestión administrativa, se contrasta lo afirmado por Lévano (2018) en donde se manifiesta que las habilidades conceptuales son habilidades que ayudan a pensar y tomar decisiones que contribuyen a la mejora de la organización, puesto que, en el análisis descriptivo, no existe un nivel bajo en cuanto a habilidades conceptuales, mientras que si se observa un nivel medio según el 13.3% y en un nivel alto según el 86.7% , por tanto al existir un nivel alto de habilidades conceptuales se infiere que existe una adecuada gestión administrativa. Desde el aspecto teórico, para Katz (1974) estas habilidades son las que permiten analizar las dificultades dentro de la organización, por lo cual al encontrarse un 86.7% de los trabajadores en un nivel alto, se afirma que los trabajadores pueden ser capaces de prever situaciones complejas futuras.

Los datos obtenidos para el objetivo específico 2, arrojaron que entre la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión administrativa la significancia (p) es de .000 lo cual al ser menor a .05 indica que si existe relación, el grado de relación es moderado con un valor de .665. Así mismo en la investigación de La Torre (2022) se encuentra que existe correlación entre las dimensiones de las habilidades gerenciales con la gestión administrativa, pues se obtuvieron valores mayores a .410 lo cual indicó que existe relación con un grado de relación medio también. Así mismo, dentro del análisis descriptivo de la presente investigación se halló que en nivel de habilidades técnicas se encuentra que el nivel bajo es inexistente, un 6.7% nivel medio y un 93.3% nivel alto, como lo menciona Silva (2021) las personas aplican sus habilidades de diferentes maneras, se afirma que los niveles de habilidades individuales afectan al desempeño y cultura de la empresa, como se observa mientras mayor nivel de habilidades posea una persona que lidera la organización, existirá una mejor gestión dentro de la empresa.

Para el análisis del objetivo específico 3, se muestra que entre la dimensión habilidades humanas y la variable gestión administrativa existe una significancia de .000, lo cual indica que existe relación entre ambas, también en cuanto a la fuerza de relación se obtuvo un valor de .821 que lo ubica en un grado

de relación alto, siendo esta la dimensión con mayor fuerza de relación con la variable gestión administrativa. De manera similar en la investigación de Balcázar y Delgado (2019) se obtuvo como resultado que la dimensión habilidades humanas con la variable nivel de gestión obtuvo un valor de .555 mediante el Rho de Spearman, ello indica que al igual que la presente investigación existe relación entre las mencionadas variables con una fuerza de relación media. En cuanto al análisis descriptivo de la dimensión habilidades humanas se obtuvo que no hay trabajadores dentro del nivel bajo, sino por el contrario un 21.7% se encuentra en un nivel medio y un 78.3% en un nivel alto, por lo cual se corrobora la teoría explicada por Polga (2013) que las habilidades humanas son aquellas que permiten que se realice un trabajo colectivo en donde todos cooperen por llegar a un mismo objetivo y/o meta, por ende en la presente investigación se puede observar que esta dimensión se encuentra fuertemente correlacionada con la gestión administrativa, ello señalaría que efectivamente existe un trabajo cooperativo dentro de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el área de abastecimiento de una entidad pública, esto quiere decir que a mejor gestión administrativa mayores son las capacidades de habilidades gerenciales, pues a raíz de los resultados en donde el nivel bajo de habilidades gerenciales es inexistente, se corrobora que a una mejor gestión mayores serán las capacidades de los trabajadores para desarrollar un trabajo eficaz.
2. En el objetivo específico 1, existe una correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa, por lo cual se infiere que los trabajadores del área de abastecimiento observan a su organización como un todo, ello apoya a que desarrollen aún más la capacidad de análisis y toma de decisiones frente a situaciones complejas mientras siga existiendo una adecuada gestión administrativa que se los permita.
3. Sobre el objetivo específico 2, existe correlación entre la dimensión habilidades técnicas con la gestión administrativa, esto quiere decir que mientras mayores habilidades técnicas posean los trabajadores de una entidad pública, la gestión administrativa será mejor, pues al poseer mayores habilidades técnicas serán más conscientes del valor del conocimiento especializado en sus cargos lo cual conllevará a un adecuado comportamiento de gestión, la dirección.
4. Finalmente en el objetivo específico 3, se encuentra una correlación entre la dimensión habilidades humanas con la gestión administrativa, ello indica que dentro de la entidad pública los trabajadores poseen la capacidad de trabajar de manera cooperativa mediante una buena comunicación, esto incrementa a que exista una buena gestión administrativa puesto que la comunicación será la principal herramienta para un adecuado comportamiento de gestión, el control, pues el objetivo de este comportamiento es encontrar errores que puedan corregirse y evitar que sucedan nuevamente.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A la autoridad del área de abastecimiento de la entidad pública, se recomienda que siga desarrollando sus habilidades de cumplimiento y gestión, ya que siempre es necesario actualizaciones constantes para un desarrollo eficaz de las funciones correspondientes al cargo.
2. Se recomienda también, que el personal tenga un contrato de tiempo determinado para que no se refleje en el atraso de los pendientes en cada oficina.
3. En las coordinaciones al designar un personal como encargado, deberían de proponerlo de acuerdo a sus competencias y resultados de cómo va su desempeño laboral, para que así fluya de la mejor manera el trabajo y no tenga retraso.
4. Finalmente, realicen capacitaciones en cuanto a algunos comportamientos de gestión, tales como planificación, organización y control, ya que en los resultados se observó que existe un porcentaje menor al 3% que se encuentra en un nivel bajo, si bien es cierto más del 80% se encuentra en un nivel medio y alto, es recomendable evaluar el motivo por el cual existe un porcentaje dentro del nivel bajo con la finalidad de mejorar y seguir impulsando el desarrollo óptimo de sus trabajadores y el del área de abastecimiento.

## REFERENCIAS

- Adelina D– P, Camelia DT (2016) The Challenges of the Administrative Process in a Financial Crisis and their Effectiveness. *Procedia Economics and Finance*; 39:827-832. doi:10.1016/s2212-5671(16)30260-x
- Acosta, J. (2012). *Gestión eficaz del tiempo y control del estrés*. Madrid: ESIC.
- Alcon, N (2014). *Habilidades Gerenciales y la Satisfacción Laboral de los Docentes de las Escuelas Básicas del Sector Cano Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes (Tesis de maestría)*. Venezuela: Universidad de Carabobo: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/941/nalcon.pdf>
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., Ruiz, R. (2021). Employees' perception of management skills at hospital municipal los olivos. [Percepción de los empleados sobre las habilidades de gestión en hospital municipal los olivos]. *Revista Facultad de Medicina Humana*. 21 (2), 275 –282. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3715>
- Ascon, J., Gonzales, M. y Lajara, A. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde la perspectiva de las instituciones de educación superior. *Revista científica eco ciencia*. Vol 6. N° 4, pp.1-29. Recuperado de: <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/177>
- Atúnca Andía, M. (2020) *Habilidades Gerenciales y Gestión administrativa de una empresa de vehículos, servicios y venta de autopartes, 2020*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Balcázar Ruiz, S. y Delgado Machuca, A. (2019) *Habilidades gerenciales en el nivel de gestión del director de la institución educativa emblemática "santa teresita"*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Baque, L., Triviño, K., & Viteri, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos*, N° 58.
- Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde , L. G., Nolzco Labajos, F. A., & De la Torre Tejada, J. A. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT). *INNOVA Research Journal*, 4(3), 1-12. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.1013>

- Ciszewski M, Wyrwicka MK. (2020) Shopfloor management (SFM) as a tool for improving control of production and visualization of results. *Logforum*;16(2):299-310. doi: 10.17270/J.LOG.2020.385
- Collohuanca, J. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la institución educativa Grupo la Paz. (Tesis de posgrado) Universidad Nacional Federico Villareal, Perú. *Cubana de Educación Superior*, Vol. 38, N°3, pp. 72–81.
- Cubas J. L. Gestión Administrativa y La Calidad Del Servicio En El Personal de La Comunidad Local de Administración de Salud-Íllimo-2021 (Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69938>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Doyle, A. (2017). What Are the Hard Skills Employers Seek? . *The Balance*.
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fanelli, S., Lanza, G., Enna, C., & Zangrandi, A. (2020). Managerial competences in public organisations; the healthcare professionals perspective. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05179-5>
- García, F., Boom, E., Molina, S. Habilidades del gerente en organizaciones del sector Palmi cultor en el departamento del cesar – Colombia. *Revista Científica. Visión de Futuro*, 21(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446001>
- Gómez-Bayona L, Londoño-Montoya E, Mora-González B. (2020) Modelos de capital intelectual a nivel empresarial y su aporte en la creación de valor. *Revista CEA*; 6(11):165-184. doi:10.22430/24223182.1434.
- Gonzales, J., Manrique, O. y Gonzales, O. (2020). Managerial vision as a competitiveness factor. EAN. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6784/TRMC1de1.pdf>
- Gómez, L. (2003). El desarrollo de habilidades conceptuales en los administradores

- de empresas. *Economía y Gestión del Desarrollo*, 29.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --). México D.F.: McGraw-Hill.
- Inguillay, L., Tercero, S. y López, J. (2021) *Ética en la investigación científica*. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 49. Recuperado el 20 de Mayo del 2022 de: <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Isuiza, P. (2019). *Propuesta metodológica de habilidades gerenciales para la mejora de la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Morales, 2018*. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37011>
- Katz, R. L. (1974, Septiembre). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*. Recuperado de <https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator#>
- La Torre López, R. E. (2022). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, 2022*. Obtenido de *Habilidades gerenciales y gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, 2022*: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99722>
- Lévano, A. (2018). *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2553/TM%20AD-Gp%204169%20L1%20-%20Levano%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Loor – Zambrano RM, Tómalá-Pinto JJ, Rivas-Cedeño LL. (2021) *La tributación y eficiencia administrativa en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), registradas en el MIPRO del cantón Manta, provincia de Manabí*. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*;4(8 Edición especial diciembre):2-20. doi: 10.46296/rc.v4i8edespdic.0031.
- López, L. et al (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.  
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- López, L., Parra, M. y Rubio, 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), 5-19. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Mendoza-Zamora WM, García-Ponce TY, Delgado-Chávez MI, Barreiro-Cedeño IM. (2018) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. 2; 4:206-240. doi: 10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240
- Mora Ardiles, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2613](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613)
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (1988). *Psychological testing: Principles and applications*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Myers,C., & Pronovost, P. (2017). Making Management Skills a Core Component of Medical Education. *Academic Medicine*, 92(5), 582-584. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001627>
- Olivas,E. (2019) Lean Service y procesos administrativos en la empresa Soluciones en Gestión Pública S.A.C., San Isidro 2019 (Tesis, Universidad César Vallejo, Perú). Repositorio Intitucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49810>
- Pacheco, F. (2020). Identification of managerial skills for Marketing in entrepreneurs of Planning Zone 3 Ecuador. *Revista Scielo*, 67-78.HYPERLINK <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/918>
- Peralta,A., Bilous, A.,Flores,C.,Bombón,C. (2020). The impacto of teleworking and business administration.RECIMUNDO:Scientific Journal of Research and Knowledge, 4(1), 326-335
- Polga-Hecimovich, J. (2013). Ecuador: Estabilidad institucional y la consolidación de poder de Rafael Correa. *Ciencia Política*.
- Popescu, A., Avram, D. y Popescu, V. (2020). The Role of Managerial Skills in the Sustainable Development of SMEs in Mehedinti County, Romania. *Magazine Sustainability*, (12), 1-16. Recuperado de <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/3/1119>
- Popescu, L., Iancu, A., Avram, M., Avram, D., y Popescu, V. (2020). The Role of

- Managerial Skills in the Sustainable Development of SMEs in Mehedinti County, Romania. [El papel de las habilidades directivas en la sostenibilidad Desarrollo de PYME en el condado de Mehedinti, Rumanía]. *Sustainability*, 12(3), 1119. <https://doi.org/10.3390/su12031119>
- Ramírez Casco, A.P., Ramírez Garrido, R.G. e Calderón Moran, E.V. (2017). "La gestión administrativa en el desarrollo empresarial". *Revista CE Contribuciones a la Economía*. <http://hdl.handle.net/20.500.11763/ce171gestion>
- Reyes Agosto, C. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desempeño laboral en la Gerencia de apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de Essalud Callao – 2018. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Callao, Perú.
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, (4), 153-172. Recuperado de [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/386/518](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/386/518)
- Rongrong, Y., Matthew, B. y Nowar, R. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. *Journal of Urban Management*, 8 (3): 447-457. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2019.05.002>.
- Rusque, M. 2003. *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Vadell Hermanos Editores, p. 134
- Salomão, C. V., Lima, R. J. C., Giroletti, D. A., & Baêta, A. M. C. (2021, May/Aug.). Competences of production managers in the biomaterial sector: study in a high medical technology multinational company. *International Journal of Innovation - IJI*, São Paulo, 9(2), 267-294. <https://doi.org/10.5585/iji.v9i2.18777>
- Sazesh, A. y Siadat, S. (2018). The Relationship between Quantum Management and Organizational Agility in Ministry of Roads and Urban Development of Golestan Province, Iran. *Dutch Journal of Finance and Management*, 2(2), 51-53. <https://doi.org/10.29333/djfm/5827>
- Schmidt, D., Diez, J. V., Ordieres-Meré, J., Gevers, R., Schwiep, J., & Molina, M. (2020). Industry 4.0 lean shopfloor management characterization using EEG sensors and deep learning. *Sensors (Switzerland)*, 20(10).

<https://doi.org/10.3390/s20102860>

- Shamsi, A. (2017). Relationship between Knowledge Management and Managerial Skills: The Role of Creative Thinking. *Magazine Foresight and STI Governance*, 11(4), 44-51.
- Silva, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. Digital Publisher, 6 (2), 148 – 163. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
- Smuty, P. Prochazka, J y Vaculik, M. (2016). *The Relationship between Managerial Skills and Managerial Effectiveness in a Managerial Simulation Game*. [La relación entre las habilidades gerenciales y la eficacia gerencial en un juego de simulación gerencial]. *Innovar*, 26 (62), 11-22. doi:10.15446/innovar.v26n62.59385. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n62.59385>.
- Social Shared Corporate (2018). *Tendencias en recursos humanos para 2018*. Social Shared. Recuperado de <https://bit.ly/2Zsfi6G>.
- Steffensen, D., Parker, B. and Gang, I. (2019). Bringing “management” back to human resource management: a review and an agenda for future research *Management Magazine*, 20(10): 1-32. <https://doi.org/10.1177/0149206318816179>
- Stephan, U. & Pathak, S. (2016). Beyond cultural values? Cultural leadership ideal and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, (31), 505-523.
- Suriaga M., G. J. (2020) Habilidades gerenciales de la actualidad. *Revista Estudio de la investigación y desarrollo empresarial académico*, 48-51. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5/2>
- Tejeda Arquíñego, C. L. (2014). Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital de Bellavista. Obtenido de Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital de Bellavista: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/1117/48.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, D., Pimentel, C. and Duarte, S. (2020), "Shop floor management system in the context of smart manufacturing: a case study", *International Journal of Lean Six Sigma*, Vol. 11 No. 5, pp. 823-848. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-12-2017-0151>.

- Universidad Técnica de Ambato. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Investigación & Negocios*, 149-156.
- Yucra, H. (2018). Presupuesto participativo y gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial De Mariscal Nieto, año 2017. *Revista Ciencia y tecnología*, 4 (8), 5-12. Recuperado de <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/105/89>

## ANEXOS

### Anexo 1 – Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Existe relación entre las dimensiones de las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa en los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa en los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022.</p>	<p>Existe correlación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación entre las dimensiones de habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión de habilidades técnicas y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa de los trabajadores del área de Abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022.</p>	<p>Habilidades gerenciales</p>	<p>Habilidades conceptuales</p> <p>Habilidades técnicas</p> <p>Habilidades humanas</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Método:</b> Descriptivo-Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental transversal</p> <p><b>Población:</b> 60 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 60 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p>
			<p>Gestión administrativa</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	

## Anexo 2 - Matriz de operacionalización de las variables

### Variable: Habilidades Gerenciales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>Habilidades Gerenciales</b>	Las habilidades gerenciales son la capacidad de analizar cada situación para detectar los hechos esenciales y decisivos, de sintetizar para llevar a cabo los eventos de acuerdo con una visión general de planificar para establecer metas y promover acciones convergentes, de organizar para entender las relaciones entre distintos elementos de la organización y coordinar para obtener el óptimo global (Drukker, 2011, citado en Silva, 2021, p.151).	El nivel de habilidades gerenciales está definido por el puntaje obtenido en el "Cuestionario de Habilidades Gerenciales - CHG", el cual permite clasificar a los individuos de acuerdo a los siguientes niveles y rangos:	Habilidades Conceptuales	Capacidad para evaluar los problemas de la organización y analizar las situaciones que se presenten.	1,2,3,4,5	Ordinar tipo Licker
			Habilidades Técnicas	Muestra competencias en las tareas, pone en práctica los conocimientos.	6,7,8,9,10	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)
			Habilidades Humanas	Capacidad para trabajar con otros, habilidad de comunicación.	11,12,13,14,15	Casi nunca (2) Nunca (1)

**Variable: Gestión Administrativa**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<p><b>gestión administrativa</b></p>	<p>Chiavenato (2008) define a la gestión administrativa como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p.10).</p>	<p>El nivel de gestión administrativa está definido por el puntaje obtenido en la “Encuesta de Gestión Administrativa”, el cual permite clasificar a los individuos de acuerdo a los siguientes niveles y rangos:</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Metas definidas Objetivos trazados Elaboración de planes</p> <p>Estructura Comunicación y equilibrio Relación entre colaboradores</p> <p>Comportamiento organizacional Ejecución de estrategias</p> <p>Busca de mejora Tareas alienadas con estrategias planificadas Cumplimiento de objetivos Resultados obtenidos</p>	<p>1,2,3,4,5</p> <p>6,7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14,15</p> <p>16,17,18,19,20</p>	<p>Escala de Licker</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>

## Anexo 3 – Instrumentos de recolección de datos

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Le saluda Nadia Mendives, tesista del programa de Maestría En Administración De Negocios (MBA), me encuentro realizando mi trabajo de investigación titulado “HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA – LIMA, 2022”.

Le agradecería apoyarme completando el siguiente formulario, el cual tu participación es totalmente confidencial.

🔗 Es importante que tengas en cuenta los siguientes puntos para poder participar:

- La información brindada es y será usada solo con fines académicos.
- Ser personal CAS, 276 o Locador de servicios.
- Debes tener una relación laboral del área mayor a tres meses.
- Realizar trabajo mixto (remoto o presencial).

Por lo tanto, desde ya agradezco tu participación 🤝

Nº	DIMENSIONES / ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>HABILIDADES GERENCIALES</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>	<input type="radio"/>				
1	Conocimiento de herramientas básicas de acuerdo a sus funciones	<input type="radio"/>				
2	Respetar la continuidad de algún trámite administrativo anterior a su gestión	<input type="radio"/>				
3	Realiza un plan de trabajo semanal o mensual	<input type="radio"/>				
4	Cuenta con la habilidad de dar solución a un caso fortuito de su área	<input type="radio"/>				
5	Habilidad para alcanzar objetivos	<input type="radio"/>				
	<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS</b>	<input type="radio"/>				
6	Cumple con el uso de directivas, lineamientos entre otros respecto a su cargo	<input type="radio"/>				
7	Da un valor agregado para el buen desarrollo del área	<input type="radio"/>				
8	Habilidad para poder definir prioridades encomendadas	<input type="radio"/>				
9	Es relevante el uso de la digitalización para agilizar las actividades que realiza	<input type="radio"/>				
10	Habilidad para definir tiempos de acuerdo a la labor a realizar	<input type="radio"/>				
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANAS</b>	<input type="radio"/>				
11	Habilidad para una comunicación fluida con sus compañeros	<input type="radio"/>				
12	Se realiza el trabajo en equipo y vocación de servicio	<input type="radio"/>				
13	Tiene el respaldo de su jefe inmediato para proponer alguna solución	<input type="radio"/>				
14	Los jefes interactúan con los trabajadores y dan alguna opinión constructiva	<input type="radio"/>				
15	Iniciativa y espíritu colaborador con sus compañeros	<input type="radio"/>				
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>	<input type="radio"/>				
1	En su área cuentan con un plan de trabajo para conocer las actividades a realizar	<input type="radio"/>				
2	Su área tiene un claro objetivo para alcanzar metas	<input type="radio"/>				
3	Los objetivos de su área se cumplen con eficiencia y eficacia	<input type="radio"/>				
4	Cuenta con estrategias para poder mejorar el desempeño	<input type="radio"/>				

5	De acuerdo a los resultados, éstos sirven para tomar decisiones	<input type="radio"/>				
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>	<input type="radio"/>				
6	Se cuenta con un organigrama funcional	<input type="radio"/>				
7	Se realizan capacitaciones de acuerdo a sus funciones	<input type="radio"/>				
8	Realiza un reporte periódico sobre las metas y objetivos alcanzados	<input type="radio"/>				
9	Existe comunicación clara y precisa entre los trabajadores	<input type="radio"/>				
10	Existe un buen clima laboral entre sus compañeros	<input type="radio"/>				
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>	<input type="radio"/>				
11	La eficiencia y eficacia son evaluadas por su jefatura	<input type="radio"/>				
12	Existe personal idóneo de acuerdo a sus funciones	<input type="radio"/>				
13	Existe un líder y/o coordinador en su área	<input type="radio"/>				
14	La rotación del personal, atrasa las metas propuestas	<input type="radio"/>				
15	Las habilidades de su jefe inmediato permiten dirigir el cumplimiento de los objetivos	<input type="radio"/>				
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>	<input type="radio"/>				
16	Existe algún seguimiento sobre la gestión de rendimiento de cada personal	<input type="radio"/>				
17	Del trabajo realizado, se supervisa la meta trazada	<input type="radio"/>				
18	Su jefatura inmediata se preocupa por verificar las competencias de cada personal	<input type="radio"/>				
19	Existe políticas para un control del cumplimiento de objetivos	<input type="radio"/>				
20	Al ser evaluado, recibe algún reconocimiento	<input type="radio"/>				

## Anexo 4 – Validación juicio de expertos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): NADIA MAPUR QUISPE CÓRDOVA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)**, en la modalidad semipresencial del semestre 2022-II, de la Universidad César Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de la investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: *"Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

NADIA IRINA MÉNDIVES DELGADO  
DNI: 70441118

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>								
1	Conocimiento de herramientas básicas de acuerdo a sus funciones	X		X	No	X	No	
2	Respetar la continuidad de algún trámite administrativo anterior a su gestión	X		X		X		
3	Realiza un plan de trabajo semanal o mensual	X		X		X		
4	Cuenta con la habilidad de dar solución a un caso fortuito de su área	X		X		X		
5	Habilidad para alcanzar objetivos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS</b>								
6	Cumple con el uso de directivas, lineamientos entre otros respecto a su cargo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Da un valor agregado para el buen desarrollo del área	X		X		X		
8	Habilidad para poder definir prioridades encomendadas	X		X		X		
9	Es relevante el uso de la digitalización para agilizar las actividades que realiza	X		X		X		
10	Habilidad para definir tiempos de acuerdo a la labor a realizar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANAS</b>								
11	Habilidad para una comunicación fluida con sus compañeros	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se realiza el trabajo en equipo y vocación de servicio	X		X		X		
13	Tiene el respaldo de su jefe inmediato para proponer alguna solución	X		X		X		
14	Los jefes interactúan con los trabajadores y dan alguna opinión constructiva	X		X		X		
15	Iniciativa y espíritu colaborador con sus compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quispe Córdova Nadia Mopun    DNI: 43411057

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	En su área cuentan con un plan de trabajo para conocer las actividades a realizar	X		X		X		
2	Su área tiene un claro objetivo para alcanzar metas	X		X		X		
3	Los objetivos de su área se cumplen con eficiencia y eficacia	X		X		X		
4	Cuenta con estrategias para poder mejorar el desempeño	X		X		X		
5	De acuerdo a los resultados, éstos sirven para tomar decisiones	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>								
6	Se cuenta con un organigrama funcional	X		X		X		
7	Se realizan capacitaciones de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
8	Realiza un reporte periódico sobre las metas y objetivos alcanzados	X		X		X		
9	Existe comunicación clara y precisa entre los trabajadores	X		X		X		
10	Existe un buen clima laboral entre sus compañeros	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>								
11	La eficiencia y eficacia son evaluadas por su jefatura	X		X		X		
12	Existe personal idóneo de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
13	Existe un líder y/o coordinador en su área	X		X		X		
14	La rotación del personal, atrasa las metas propuestas	X		X		X		
15	Las habilidades de su jefe inmediato permite dirigir el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>								
16	Existe algún seguimiento sobre la gestión de rendimiento de cada personal	X		X		X		
17	Del trabajo realizado, se supervisa la meta trazada	X		X		X		
18	Su jefatura inmediata se preocupa por verificar las competencias de cada personal	X		X		X		
19	Existe políticas para un control del cumplimiento de objetivos	X		X		X		
20	Al ser evaluado, recibe algún reconocimiento	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable [ 1 ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Notia Mopen Quispe Cordova ..... DNI: 43411057

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE CORDOVA, NADIA MAPUR DNI 43411057	<b>ECONOMISTA</b> Fecha de diploma: 28/10/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <b>PERU</b>
QUISPE CORDOVA, NADIA MAPUR DNI 43411057	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b> Fecha de diploma: 05/12/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <b>PERU</b>
QUISPE CORDOVA, NADIA MAPUR DNI 43411057	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACION - MENCION GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 10/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 13/11/2015 Fecha egreso: 05/10/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): TERESA BEATRIZ ABANTO BOBADILLA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)**, en la modalidad semipresencial del semestre 2022-II, de la Universidad César Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de la investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: ***"Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022"*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

NADIA IRINA MENDIVES DELGADO  
DNI: 70441118

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>							
1	Conocimiento de herramientas básicas de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
2	Respetar la continuidad de algún trámite administrativo anterior a su gestión	X		X		X		
3	Realiza un plan de trabajo semanal o mensual	X		X		X		
4	Cuenta con la habilidad de dar solución a un caso fortuito de su área	X		X		X		
5	Habilidad para alcanzar objetivos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cumple con el uso de directivas, lineamientos entre otros respecto a su cargo	X		X		X		
7	Da un valor agregado para el buen desarrollo del área	X		X		X		
8	Habilidad para poder definir prioridades encomendadas	X		X		X		
9	Es relevante el uso de la digitalización para agilizar las actividades que realiza	X		X		X		
10	Habilidad para definir tiempos de acuerdo a la labor a realizar	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Habilidad para una comunicación fluida con sus compañeros	X		X		X		
12	Se realiza el trabajo en equipo y vocación de servicio	X		X		X		
13	Tiene el respaldo de su jefe inmediato para proponer alguna solución	X		X		X		
14	Los jefes interactúan con los trabajadores y dan alguna opinión constructiva	X		X		X		
15	Iniciativa y espíritu colaborador con sus compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: TERESA B. ABANTO BOBADILLA   DNI: 46243379

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	En su área cuentan con un plan de trabajo para conocer las actividades a realizar	X		X		X		
2	Su área tiene un claro objetivo para alcanzar metas	X		X		X		
3	Los objetivos de su área se cumplen con eficiencia y eficacia	X		X		X		
4	Cuenta con estrategias para poder mejorar el desempeño	X		X		X		
5	De acuerdo a los resultados, éstos sirven para tomar decisiones	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>								
6	Se cuenta con un organigrama funcional	X		X		X		
7	Se realizan capacitaciones de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
8	Realiza un reporte periódico sobre las metas y objetivos alcanzados	X		X		X		
9	Existe comunicación clara y precisa entre los trabajadores	X		X		X		
10	Existe un buen clima laboral entre sus compañeros	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>								
11	La eficiencia y eficacia son evaluadas por su jefatura	X		X		X		
12	Existe personal idóneo de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
13	Existe un líder y/o coordinador en su área	X		X		X		
14	La rotación del personal, atrasa las metas propuestas	X		X		X		
15	Las habilidades de su jefe inmediato permiten dirigir el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>								
16	Existe algún seguimiento sobre la gestión de rendimiento de cada personal	X		X		X		
17	Del trabajo realizado, se supervisa la meta trazada	X		X		X		
18	Su jefatura inmediata se preocupa por verificar las competencias de cada personal	X		X		X		
19	Existe políticas para un control del cumplimiento de objetivos	X		X		X		
20	Al ser evaluado, recibe algún reconocimiento	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: TERESA B. ABANTO BOBADILLA            DNI: 46243379

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ABANTO BOBADILLA, TERESA BEATRIZ DNI 46243379	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: <b>PRESENCIAL</b>  Fecha matrícula: 03/09/2013 Fecha egreso: 20/12/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ABANTO BOBADILLA, TERESA BEATRIZ DNI 46243379	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: <b>PRESENCIAL</b>	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ABANTO BOBADILLA, TERESA BEATRIZ DNI 46243379	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 11/07/22 Modalidad de estudios: <b>PRESENCIAL</b>  Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): REBECA ALEXANDRA PRADO MONGE

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)**, en la modalidad semipresencial del semestre 2022-II, de la Universidad César Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de la investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: ***"Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022"*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
NADIA IRINA MENDIÑES DELGADO  
DNI: 70441118

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>								
1	Conocimiento de herramientas básicas de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
2	Respetar la continuidad de algún trámite administrativo anterior a su gestión	X		X		X		
3	Realiza un plan de trabajo semanal o mensual	X		X		X		
4	Cuenta con la habilidad de dar solución a un caso fortuito de su área	X		X		X		
5	Habilidad para alcanzar objetivos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS</b>								
6	Cumple con el uso de directivas, lineamientos entre otros respecto a su cargo	X		X		X		
7	Da un valor agregado para el buen desarrollo del área	X		X		X		
8	Habilidad para poder definir prioridades encomendadas	X		X		X		
9	Es relevante el uso de la digitalización para agilizar las actividades que realiza	X		X		X		
10	Habilidad para definir tiempos de acuerdo a la labor a realizar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANAS</b>								
11	Habilidad para una comunicación fluida con sus compañeros	X		X		X		
12	Se realiza el trabajo en equipo y vocación de servicio	X		X		X		
13	Tiene el respaldo de su jefe inmediato para proponer alguna solución	X		X		X		
14	Los jefes interactúan con los trabajadores y dan alguna opinión constructiva	X		X		X		
15	Iniciativa y espíritu colaborador con sus compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PRADO MONGE, REBECA ALEXANDRA    DNI: 29737782

Especialidad del validador: MÁSTER EN INNOVACIÓN DE PROCESOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	En su área cuentan con un plan de trabajo para conocer las actividades a realizar	X		X		X		
2	Su área tiene un claro objetivo para alcanzar metas	X		X		X		
3	Los objetivos de su área se cumplen con eficiencia y eficacia	X		X		X		
4	Cuenta con estrategias para poder mejorar el desempeño	X		X		X		
5	De acuerdo a los resultados, éstos sirven para tomar decisiones	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>								
6	Se cuenta con un organigrama funcional	X		X		X		
7	Se realizan capacitaciones de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
8	Realiza un reporte periódico sobre las metas y objetivos alcanzados	X		X		X		
9	Existe comunicación clara y precisa entre los trabajadores	X		X		X		
10	Existe un buen clima laboral entre sus compañeros	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>								
11	La eficiencia y eficacia son evaluadas por su jefatura	X		X		X		
12	Existe personal idóneo de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
13	Existe un líder y/o coordinador en su área	X		X		X		
14	La rotación del personal, airasa las metas propuestas	X		X		X		
15	Las habilidades de su jefe inmediato permite dirigir el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>								
16	Existe algún seguimiento sobre la gestión de rendimiento de cada personal	X		X		X		
17	Del trabajo realizado, se supervisa la meta trazada	X		X		X		
18	Su jefatura inmediata se preocupa por verificar las competencias de cada personal	X		X		X		
19	Existe políticas para un control del cumplimiento de objetivos	X		X		X		
20	Al ser evaluado, recibe algún reconocimiento	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PRADO MONGE, REBECA ALEXANDRA    DNI: 29737782

Especialidad del validador: MÁSTER EN INNOVACIÓN DE PROCESOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PRADO MONGE, REBECA ALEXANDRA DNI 29737782	<b>ABOGADO</b> Fecha de diploma: 11/01/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
PRADO MONGE, REBECA ALEXANDRA DNI 29737782	<b>BACHILLER EN DERECHO</b> Fecha de diploma: 30/01/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
PRADO MONGE, REBECA ALEXANDRA DNI 29737782	<b>ABOGADA</b> Fecha de diploma: 11/01/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
PRADO MONGE, REBECA ALEXANDRA DNI 29737782	<b>TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN INNOVACIÓN DE PROCESOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA (GRADO DE MAESTRO)</b> Fecha de Diploma: 03/01/2022 <i>TIPO:</i>  • <b>RECONOCIMIENTO</b>  Fecha de Resolución de Reconocimiento: 22/07/2022  Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año 2 Meses 28 Días	UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA <i>ESPAÑA</i>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

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

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores del área de abastecimiento de una entidad pública – Lima, 2022", cuyo autor es MENDIVES DELGADO NADIA IRINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 03 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU <b>DNI:</b> 06441665 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5668-0557	Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 11-01-2023 07:34:11

Código documento Trilce: TRI - 0508025