



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

Autor:

Laura Condori, Irma (orcid.org/0000-0002-2626-5862)

Asesor:

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (orcid.org/0000-0001-6629-7802)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima, Perú

2023

Dedicatoria

A mis progenitores que en vida forjaron mi caminar como ejemplos de perseverancia, honestidad y responsabilidad; a mis hijos y hermanos que motivan mis sueños, alientan mis propósitos y acompañan mis proyectos.

Agradecimiento

A Dios Padre por las situaciones de vida que me retan y desafían mis capacidades.

A los maestros de la casa de estudios y a mis mentores por su acompañamiento, constancia y cooperación en mis propósitos personales y profesionales.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráfico y figuras	vii
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	34
IV. CONCLUSIONES.....	37
IV. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de la Variable 1 Habilidades Gerenciales	16
Tabla 2	Niveles de la Dimensión 1 Habilidades Técnicas	17
Tabla 3	Niveles de la Dimensión 2 Habilidades Conceptuales	18
Tabla 4	Niveles de la Dimensión 3 Habilidades Humanas	19
Tabla 5	Niveles de la Variable 2 Gestión Administrativa	20
Tabla 6	Niveles de la Dimensión 1 Planificación	21
Tabla 7	Niveles de la Dimensión 2 Organización	22
Tabla 8	Niveles de la Dimensión 3 Dirección	23
Tabla 9	Niveles de la Dimensión 4 Control	24
Tabla 10	Cruce de la Variable Habilidades Gerenciales y la Variable Gestión Administrativa	25
Tabla 11	Cruce de la Dimensión 1 Habilidades Técnicas V1 y la V2 Gestión Administrativa	26
Tabla 12	Cruce de la Dimensión 2 Habilidades Conceptuales V1 y la V2 Gestión Administrativa	27
Tabla 13	Cruce de la Dimensión 3 Habilidades Humanas V1 y la V2 Gestión Administrativa	28
Tabla 14	Normalidad por Kolmogorov-Smirnov	29
Tabla 15	Correlación entre Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa	30
Tabla 16	<i>Correlación entre las Habilidades Técnicas y Gestión Administrativa</i>	31
Tabla 17	<i>Correlación entre las Habilidades Conceptuales y Gestión Administrativa</i>	32

Tabla 18	<i>Correlación entre las Habilidades Humanas y Gestión Administrativa</i>	33
----------	---	----

Índice de figuras y gráficos

Figura 1.	Diseño: tipos de habilidades gerencias.....	8
Figura 2.	Diseño de investigación no experimental, transversal y relación simple.....	11

Resumen

La presente investigación tuvo su origen a partir de la pregunta ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023?; el cual involucró el despliegue de ambas variables, junto a las dimensiones y aspectos correspondientes.

El objetivo general se centró en determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023. La investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, considerando el tipo básico, dentro un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal. Se tomó en cuenta a una población de 432 directivos de instituciones educativas públicas de Lima Sur y a partir del muestreo probabilístico se entrevistó a 71 directivos; los instrumentos de medida fueron validados por tres jueces expertos experimentados en el campo de estudio. Se obtuvo la fiabilidad del instrumento a través de la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach resultando un 0.851 para la variable Habilidades gerenciales y un 0,907 de valor en la variable Gestión administrativa. Finalmente, los resultados del estudio demostraron una relación significativa alta entre las variables en mención, con un grado de correlación de Rho de Spearman de 0.879 y con un nivel sig. de 0,000.

Palabras clave: Habilidades Gerenciales, Gestión Administrativa, Habilidades Técnicas, Habilidades conceptuales, Habilidades Humanas.

Abstract

This investigation had its origin in the question: "What is the relationship between managerial skills and administrative management of principals in public educational institutions in South Lima, 2023?", which involved the deployment of both variables, together with the corresponding dimensions and indicators.

The general objective was to determine the relationship between management skills and administrative management of principals in public educational institutions in South Lima, 2023. The research was framed within the quantitative approach, considering the basic type, within a descriptive correlational level and a non-experimental cross-sectional design. A population of 432 managers of public educational institutions in southern Lima was taken into account and 71 managers were interviewed on the basis of probabilistic sampling; the measurement instruments were validated by three expert judges experienced in the field of study. The reliability of the instrument was obtained through the formula of Cronbach's Alpha coefficient resulting in a 0.851 for the variable Management skills and a 0.907 value for the variable Administrative management. Finally, the results of the study showed a high significant relationship between the variables mentioned, with a Spearman's Rho correlation degree of 0.879 and a sig. level of 0.000.

Keywords: Management Skills, Administrative Management, Technical Skills, Conceptual Skills, Human Skills.

I. INTRODUCCIÓN

En el sistema educativo, el actor que gestiona la institución educativa es el director; esto implica que su rol garantice una guía institucional vigorosa y eficiente, por ello es necesario contar con directores que desplieguen habilidades gerenciales más adecuadas para enfrentar la administración y los desafíos diarios de la escuela (Sendra y Marconi, 2021).

Sin embargo, en muchos países, no existen pautas oficiales sobre las condiciones del profesional para el oficio directivo de un colegio o jefe de departamento, en otros casos lo asumen los docentes con mayor año de experiencia, en algunos países aún es un cargo político y en otros su designación poco transparentes; estos problemas pueden llevar al nombramiento de líderes con poca experiencia y formación, lo que socava gravemente la eficacia de las escuelas y la calidad del servicio educativo (UNESCO, 2021)

Por otro lado, en muchas instituciones los directivos ocupan el cargo por primera vez sin experiencia previa; al respecto, con base en las opiniones de los directores de colegios subvencionados de Chile, el estudio de la investigación confirma que un grupo significativo de ellos ingresan al cargo por primera vez sin preparación para un liderazgo efectivo, uno de cada cuatro directores no tienen ninguna experiencia formativa para ocupar el cargo, no ha completado un curso profesional adicional en administración o administración escolar, ni tienen experiencia laboral en cargo de directores de las escuelas (Rivero *et al.*, 2018).

En el Perú, la designación por concurso del personal en cargos directivos, si bien la normativa en el proceso la evaluación de la trayectoria profesional incluye la valoración de los estudios de administración y/o gestión educativa; para concursar a dichos cargos, señala como requisito mínimo ser docente nombrado y estar ubicado en la tercera escala magisterial (RVM N° 166-MINEDU, 2022).

Asimismo, el marco normativo técnico para el caso de encargatura de docentes en puestos directivos de instituciones educativas, describe como requisito general contar con título en educación o segunda especialidad pedagógica y encontrarse entre la segunda y octava escala magisterial otorgándole hasta 24 puntos en la revisión de expedientes; en relación a la formación en administración

o gestión escolar solo tiene una valoración de 3 puntos, tampoco se considera como requisito básico tener experiencia para el cargo (RVM N° 121-MINEDU, 2022).

En suma, ser designado o encargado en un puesto de director de una institución educativa, las prácticas y normativa del sistema educativo no considera como relevante la formación y experiencia en administración; sin embargo, la gestión de cualquier organización o institución requiere de un líder con habilidades gerenciales que confluyen en ciertos tipos de habilidades técnicas, conceptuales y humanas los cuales le permitirá desenvolverse asertivamente al liderar la institución (Guarnizo 2018).

Con base a la descripción precedente, se formuló la pregunta general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023? Asimismo, se planteó las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023?, ¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023? y ¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023?.

En relación al sustento del estudio, a nivel teórico se justificó el alcance de las habilidades gerenciales para administrar los colegios conllevando a mejores resultados, fue relevante en un sentido práctico porque se justifica en la necesidad de instituciones educativas públicas eficientes y eficaces liderados por directivos que garantizan una gestión de calidad, a nivel metodológico su justificación radicó en la elaboración oportuna de los instrumentos, procesamiento de los datos para obtener y poner en evidencia el fruto de la investigación en función a las variables investigadas y finalmente a nivel epistemológico, la investigación conllevará a una indagación y reflexión profunda del conocimiento, sus formas y alcances coadyuvando a una mejor gestión pública de las escuelas. En tal sentido, el objetivo general planteado fue: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023. Los objetivos específicos: Determinar la

relación entre las habilidades técnicas de los directores y la gestión administrativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023. Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023. Determinar la relación entre las habilidades humanas y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Asimismo, se propuso como hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023. Las hipótesis específicas de esta investigación fueron: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023. Existe una relación directa y significativa entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023. Existe una relación directa y significativa entre las habilidades humanas y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Al inicio de este apartado se describe los antecedentes en relación al tema de estudio, siendo los siguientes:

En el 2019, Mundo en su investigación sobre habilidades directivas y el desarrollo de la dirección administrativa de los directivos de abastecimiento de la Municipalidad de Lurín, sustentó su conclusión de relación existente a partir de los resultados obtenidos de 65 colaboradores, demostrando un coeficiente correlativo Rho Spearman de 0,811 y un valor significativo inferior a 0,05.

Balcázar y Delgado (2019), a través de su investigación determinó la correspondencia de las capacidades directivas y el grado de dirección del líder de la escuela emblemática "Santa Teresita" de Cajamarca, demostrando una correlación Pearson de 0,699 y Sig. de 0,000. Por otro lado, relacionando las destrezas conceptuales, humanas y técnicas con el grado de dirección del director, obtuvo una correlación Pearson de 0,612 sig. 0,000, 0,555 sig. 0,000 y 0,697 sig. 0,000 respectivamente; en consecuencia, concluyó que tanto las habilidades técnicas como conceptuales son las más sobresalientes para el rol del director de la institución educativa y las habilidades humanas les permite relacionarse de manera más adecuada con todo el personal a su cargo. El estudio se ejecutó en una población de 82 personas entre docentes y administrativos, bajo el enfoque cuantitativo.

Larrea (2020), al realizar el 2019 la investigación en el Gobierno Regional La Libertad - Trujillo, a partir del objetivo para definir el grado de vinculación entre las destrezas gerenciales y el manejo administrativo. El diseño fue descriptivo correlacional donde resolvió que en las variables abordadas se halla una relación significativa moderada de 0.52 y significancia menor a 0.05; Por último, recomendó impulsar el uso de habilidades gerenciales y un programa de autoevaluación para desarrollar las habilidades conceptuales, técnicas y humanas de los gerentes para favorecer los logros de la dirección administrativa, de tal manera que en ella se potencie su recurso humano y el efecto de su calidad lo posiciona como una entidad especial en la zona norte del país.

Por otro lado, Gutiérrez (2020) realizó la investigación descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, en Ventanilla, utilizando una muestra de 60

profesionales correspondiente a los grupos de gestión de los establecimientos de salud de la Red de Salud, siendo su propósito precisar la concordancia de las variables competencias directrices y gestión administrativa; al recoger los datos por medio de la encuesta a través de un cuestionario; demostró una relación de 0,526 con significatividad de 0.000 probando una relación concordante entre las variables.

Quispe (2021), en la Municipalidad de Villa Rica, en el estudio de relación de las destrezas gerenciales y dirección administrativa, efectuado en una muestra de 80 empleados, determinó que ellas tienen una correlación de 0,730 y una significancia menor a 0,05; la investigación fue descriptivo correlación, no experimental transversal y los instrumentos con una validez de 0,871 y 0,822 respectivamente.

Mora (2022) respondiendo a su propósito de encontrar el nexo relativo entre la gestión administrativa, las capacidades de liderazgo y la actuación de los empleados de la UGEL de la Región Lima Provincias; el estudio fue realizado con una muestra de 59 trabajadores, a través del enfoque cuantitativo, grado correlativo y en una línea no experimental; donde el coeficiente de conexión de las variables representó una valía de 0.605 y la significancia de 0.000, a partir del mismo concluyó que las habilidades gerenciales de las personas que lideran las instituciones educativas mejoran su gestión y el desempeño de sus socios.

También, Huerta (2020) realizó en Lima Metropolitana un estudio con el propósito de dar respuesta al nexo existente sobre las capacidades de liderazgo, la toma de decisiones y la gerencia de los colegios públicos, UGEL 07; se tuvo como muestra a 100 trabajadores de IIEE del ámbito en mención, obteniendo el 0.740 un vínculo positivo alto y un Sig. por debajo de 0.05; determinando que las habilidades gerenciales de los directivos se manifiestan en proceso de desarrollo siendo entre ellas la menos alcanzada la habilidad conceptual representando un 49%, seguida de la habilidad personal (52%) y habilidad técnica (58%); evidenciando en promedio que el 53% de los directivos que gestionan las escuelas públicas se encuentra en proceso de alcanzar dichas competencias.

Sánchez et al. (2020) en Colombia, a partir del propósito de hacer un análisis sobre las habilidades directivas como elemento interviniente de éxito en las entidades de servicios públicos del área especial, turística y cultural de Riohacha;

al aplicar el cuestionario con confiabilidad del 97% a 23 directivos y 77 trabajadores, determinaron que las competencias o habilidades gerenciales confluyen en desempeños de éxito en la gestión, además concluyeron que, las adecuadas decisiones de los directivos permiten obtener mejores resultados en la organización lo que repercute en mejores rendimientos y fomentan las relaciones de comunicación entre los integrantes de la organización para lograr procesos de convivencia cooperativa.

Asimismo, Pérez et al. (2021) analizaron qué competencias rigen el perfil de un representante de oficinas tecnológicas en universidades mexicanas: el estudio hace hincapié sobre la importancia de enfatizar que las habilidades directivas son necesarias en el desarrollar del trabajo de un tecnólogo, y lamentablemente estas no están incluidas en el currículo formal.

También, Baque et al. (2022) confluyeron en el objeto principal de su trabajo, conocer si la aplicación de la capacidad de relacionarse con los demás posibilita la eficiencia en las empresas ecuatorianas, analizando en las empresas del cantón Quevedo el rol de 30 directivos; a partir de lo cual señala como una de sus conclusiones que, la eficacia y eficiencia de las organizaciones radica en el trabajo y las habilidades del responsable, por lo que las habilidades interpersonales seguirán enfocadas en lo que hay que hacer, qué recursos se utilizan, qué resultados espera la organización, porque posibilitan la implementación de los planes desarrollados en la institución y cómo orienta e influye en el recurso humano a su claro.

De la misma manera, Artieda et al. (2021) se propusieron como fin determinar las habilidades y requisitos de gestión necesarios para mejorar el servicio en la administración pública ecuatoriana, las organizaciones del sector público y sus responsables, con calidad de servicio y profesionalismo en beneficio de la sociedad; concluyendo que las instituciones públicas en el Ecuador hacen frente a cambios y renovación institucional en los últimos años a medida que van renovando sus estructuras. Estos cambios corresponden al nuevo paradigma de la administración pública que comenzó a extenderse por diferentes partes del mundo a inicios de los 80, buscando individuos con habilidades y calificaciones específicas e importantes para los cargos públicos.

Dentro de las teorías vinculadas con la temática de estudio, se define la variable *Habilidades Gerenciales*; según Guarnizo (2017) es la agrupación de destrezas, habilidades y conocimientos dispuestos por mandos intermedios o superiores para gestionar sus asuntos de forma eficaz y humanística liderando su grupo de trabajo y su organización de tres formas. habilidades técnicas, humanas y conceptuales y así poder lograr mejores resultados en el nivel esperado de los objetivos empresariales; Guerrero (2017), complementa esta definición señalando que son instrumentos potentes en la comunicación con la sociedad, porque permiten fortalecer el trato interno y externo de la organización, aumentar la participación ciudadana, resolver conflictos de manera pacífica, capacidad de decidir en materias públicas y crear canales efectivos de comunicación en la organización.

Por otro lado, a los tipos de habilidades gerenciales Katz (1974) los agrupa en tres categorías: habilidades técnicas, humanas y conceptuales. Su conceptualización se detalla a continuación:

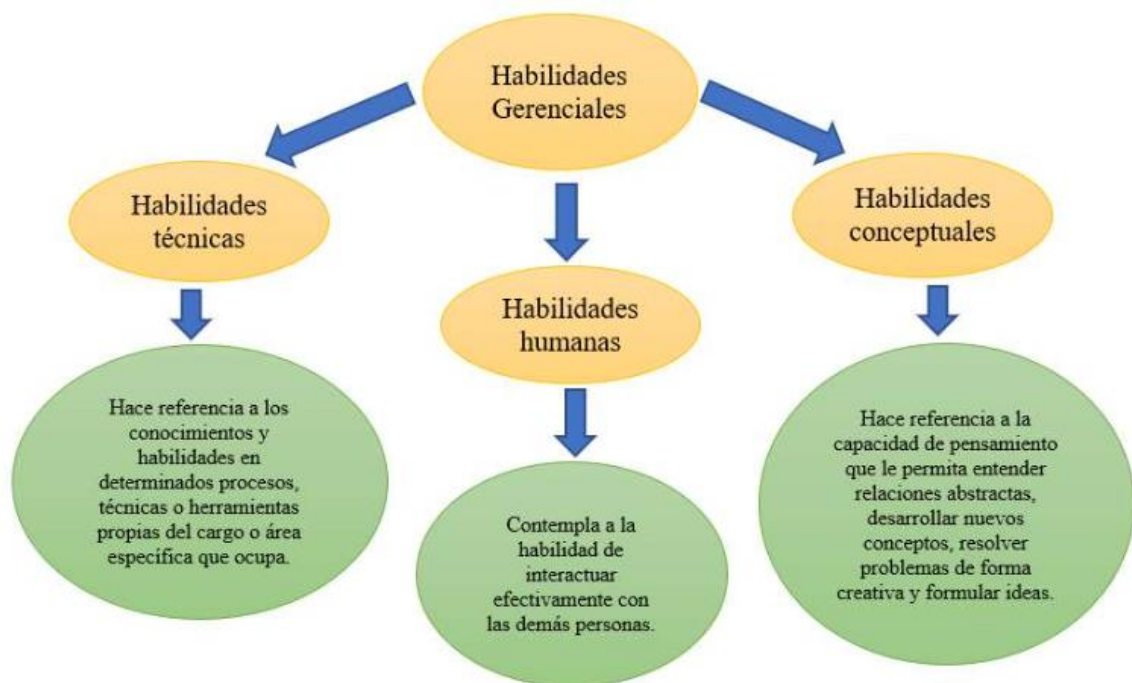
Doyle (2017) se refiere a las *habilidades técnicas* como habilidades duras, habilidades adquiridas a lo largo del tiempo en programas de formación, estudios universitarios de tercer y cuarto nivel, experiencia laboral, cursos en línea, experiencia laboral y todo lo que se aplica en los métodos y prácticas de la institución. Coincidentemente, Guarnizo (2018) señala que desempeñar la tarea de mandos medios y sobre todo altos requiere de una gran responsabilidad, y para ello es importante la preparación necesaria para esas tareas, esta preparación debe ir acompañada de formación profesional, perfeccionamiento, conocimientos y experiencia laboral para poder gestionar mejor sus tareas administrativas en la organización.

Para Conde (2022) las *habilidades conceptuales* son habilidades que facilitan a los profesionales la comprensión de problemas organizacionales complejos y la toma de decisiones que les permitan resolverlos de manera efectiva. Al respecto, Guarnizo (2018) señala que dichas habilidades son muy importantes para un gerente, al estar en puestos de alta responsabilidad, es muy común que sus tareas diarias impliquen una situación compleja donde él es responsable y con

inteligencia tomar las mejores decisiones, analizar y resolver problemas de manera efectiva.

Según Katz las *habilidades humanas* son aquellas relacionadas con las habilidades sociales donde un individuo puede formar vínculos y relaciones con otras personas de su entorno o grupo social. Asimismo, Guarnizo (2018) las considera importantes para el trabajo en equipo como base a una comunicación intersocial efectiva permitiendo manejar conflictos interpersonales, manejar el estrés, brindar dirección y lograr un buen liderazgo.

Figura 1.



Fuente: Milenio (2015)

Sobre la segunda variable, Terry (1990) señala que la gestión administrativa es una dimensión que involucra planear, organizar, direccionar y controlar posibilitando lograr metas y utilizar facultades personales apoyándose en la diversidad de recursos del entorno. De igual forma, Reynoso (2017) señala que la gestión administrativa comprende cuatro elementos esenciales, sin los cuales no se puede gestionar una institución, ellos son: planear, organizar, dirigir y controlar.

En cuanto al elemento de planeación, Gutiérrez (2020) señala que es una función principal e importante, cuya implementación beneficia la utilización eficiente

de los medios económicos, financieros, materiales como también los recursos humanos, principalmente cuando estos son limitados. Así, el planear es el paso básico en la evolución de la gestión mediante el cual se delinear los planes y programas de una entidad (Chávez, et al 2020).

Un segundo elemento esencial es la organización, sistema operativo coordinado conscientemente, en la que dos o más individuos a través de la cooperación son capaces comunicarse y están dispuestos a trabajar juntos para el bien común y la existencia de la institución (Gutiérrez, 2020). Por su parte, Ramírez et al. (2017) expresan que organizar es una división de encargos, recursos y responsabilidad; creando una configuración comunicativa para que los empleados se comuniquen, interactúen colaborando al logro los objetivos previstos en la entidad.

Por otro lado, la dirección es la parte sustancial y central de la gestión, donde cada elemento debe ser gestionado y organizado. De hecho, anticipar, planificar, organizar, integrar y controlar, solo es útil para la implementación; en consecuencia, las técnicas complejas de otros elementos no son útiles, a menos que se logre una buena actuación, que depende de un inmediato y en tiempo compatible con una adecuada dirección, mientras que las otras son necesarias e interesantes siempre y cuando permitan dirigir y actuar con solvencia; esto significa que en cada etapa del funcionamiento administrativo, se construyen las dinámicas, donde la dirección es central; Por lo tanto, se puede afirmar que es el núcleo y la esencia de la gestión administrativa (Gutiérrez, 2020).

Finalmente, el control es muy importante en todas las empresas, porque solo a través de esta actividad es posible asegurar que las tareas realizadas correspondan a lo planeado, y al mismo tiempo, cuando se descubren defectos, se pueden reajustar o eliminar a tiempo y así garantizar el avance para alcanzar objetivos (Chávez, et al. 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a los sustentos teóricos relacionados a las competencias gerenciales y la dirección administrativa su esencia fue aportar en la importancia de la investigación con respecto a la significatividad y relación entre las mismas al direccionar la escuela; la investigación es de un tipo básico relacional simple; Por consiguiente la tipología de estudio que no busca solucionar ningún problema próximo, más bien está orientada a constituir fundamento teórico para contiguas investigaciones (Arias, 2021)

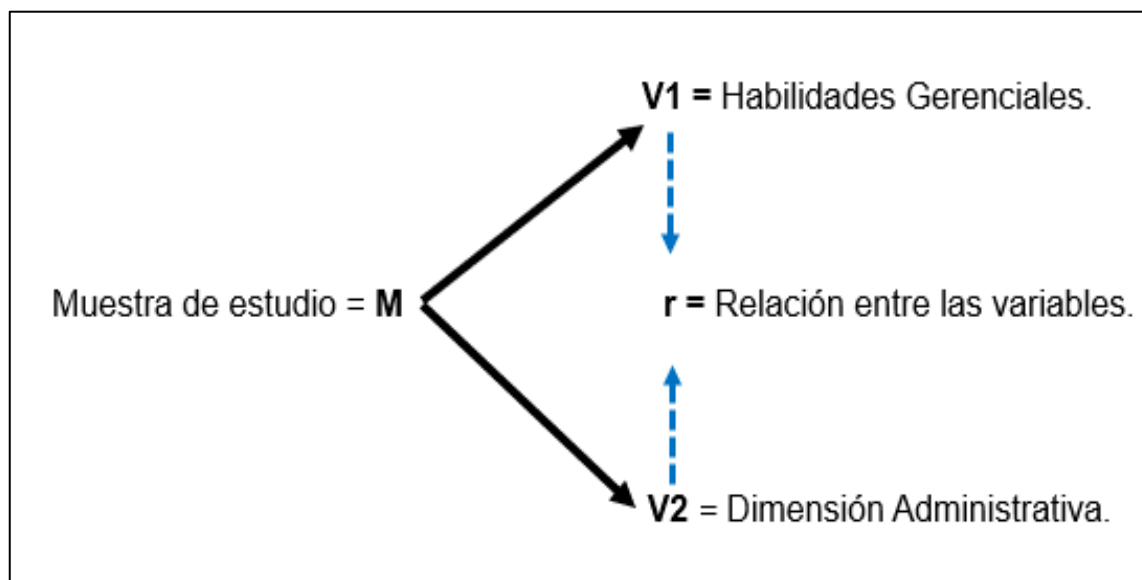
3.1.2. Diseño de investigación

Las fases de la investigación se desplegaron con base al diseño no experimental, enfoque cuantitativo, relación simple y corte transversal; ya que las variables de estudio no se sometieron a ningún experimento, fueron evaluados en su contexto real y en un solo momento y una sola vez; Arias (2021) afirma que éstas se caracterizan por la inexistencia de manipulación de las variables y Manterola *et al.* (2019) señala que es una característica principal realizar los estudios en una sola instancia; respondiendo a la finalidad del suceso investigativo es demostrar el vínculo existente entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa.

Por consiguiente, para el mejor entendimiento del diseño de investigación mencionado, se elaboró y explicó a través del siguiente diagrama:

Figura 2.

Representación para la investigación no experimental, transversal y relación simple.



3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: Habilidades Gerenciales

Katz (1974 citado en Socha, 2017), los puntualiza como las habilidades adquiridas que todo líder para ser objetivo en su rol, es responsabilidad desarrollarlas, por lo ende señala a saber tres habilidades gerenciales: técnicas, sociales o humanas y conceptual, conocido como estratégicas y/o intelectuales, siendo muy apropiados porque se complementan integralmente para el desempeño o experiencia en las que se puede utilizar.

Variable 2: Gestión administrativa

Terry (1990 citado en Gutiérrez, 2020) lo conceptúa como aquella que comprende cuatro aspectos: planificación, organización, dirección y control que permiten determinar y lograr metas utilizando las facultades personales y la diversidad de recursos del entorno.

Definición operacional:

Variable 1: Habilidades Gerenciales

Esta variable en los directivos se midió a través de una encuesta, dimensionado en las tres habilidades señaladas por Katz y previamente el cuestionario aprobado por tres expertos.

Variable 2: Gestión administrativa

Para la medición de esta variable, la encuesta, se dimensionó bajo la planificación, organización, ejecución y control, aplicando un cuestionario con aprobación previa de tres expertos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Fue formada por 432 directores de escuelas públicas de Lima Sur; sobre el punto, Arias (2021) señala que cuando se conoce la cantidad exacta de la población se denomina finita.

3.3.2. Muestra

Es definida por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), como la representación de un grupo pequeño y característico del total de la población. Por lo tanto, para obtener una muestra representativa se procedió de esta manera:

$$n = \frac{Z^2(p \cdot q) N}{E^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

n= es el número de directores

z= nivel de confianza 95% (1,96)

p= proporción 0.5

q= proporción 0.5

e= error de muestreo 0,05

Entonces:

$$n = \frac{1,96^2(0.5)(0.5) 432}{0,05^2(432-1)+1,96^2(0.5).(0.5)}=84$$

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico y al azar; teniendo en cuenta lo descrito por Arias y Covinos (2021) en la que las unidades tienen la misma posibilidad de ser elegidos garantizando que sean estadísticamente representativas; en tal sentido, se aplicó:

$$n_o = \frac{n}{1 + \left(\frac{n-1}{N}\right)}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

n-1= tamaño de la muestra menos 1

N= tamaño de la población

Entonces:

$$n_o = \frac{84}{1 + \left(\frac{84-1}{432}\right)}$$

$$n_o = \frac{84}{1 + \left(\frac{83}{432}\right)}$$

$$n_o = \frac{84}{1 + (0.19)}$$

$$n_o = \frac{84}{1.19}$$

$$n_o = 71$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Se encuestó a los directores considerando la guía de las dimensiones de ambas variables en observación. Arias (2020), lo conceptualiza como una estrategia oral o escrita que conlleva a adquirir información acerca de un conjunto de individuos como también su opinión sobre el tema de indagación.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para registrar la información se empleó dos cuestionarios politómicos, una para cada variable, organizados en ítems según los indicadores; los cuales fueron valorados a través de la escala de Likert: Nunca, Casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre, tal como se describe en el Anexo 3. Arias (2020) define al cuestionario como el conjunto de preguntas enumeradas y presentadas en una tabla, en la que no se hallan respuestas correctas o incorrectas, porque éstas llevan a resultados diferentes. Con respecto al cuestionario politómico Arias y Covinos (2021) nos precisa que puede tener más de tres alternativas y nos recomienda que sean impares en la que los encuestados puedan tener tres, cinco o siete alternativas para responder.

3.4.3. Validez de los instrumentos

Arias (2016) cita que las preguntas o ítems deben corresponder de manera directa a los objetivos de la investigación, en tal sentido se consultará sobre lo que se pretende conocer y medir. Bajo este criterio, el cuestionario fue previamente sometido al dictamen de expertos imparciales.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos confiables fueron determinados tomando en cuenta la técnica Alfa de Cronbach. La fiabilidad se refiere a la medida en que la administración repetida de un instrumento a una muestra de investigación produce resultados consistentes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.5. Procedimientos

El suceso investigativo tuvo como punto de partida la indagación de los antecedentes y el sustento teórico; seguida de la elaboración, validación por tres expertos y aplicación de cuestionarios recolectando los datos de los informantes; luego, se analizó aplicando softwares Microsoft Excel y SPSS versión 25, según lo señalado por Hernández et al. (2014) lo detalla como un planteamiento informático estadístico ampliamente aprovechado en el campo investigativo de mercados y ciencias sociales; finalmente, la representación estadística posibilitó la interpretación de hallazgos, conllevando a la obtención de las conclusiones que permitió probar las hipótesis y a la vez generar las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Se efectuó por intermedio del método estadístico descriptivo, según variables y dimensiones correspondientes; Por otro lado, para comprobar las hipótesis planteadas, se probó la normalidad procesando el análisis estadístico inferencial.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló destacando criterios de imparcialidad al momento de aplicar los instrumentos, se reservó y reservará la identidad de los informantes. La redacción del presente, fue detallado aplicando las reglas del sistema de referencias APA como garantía de respeto a los derechos de auditoría intelectual.

Por otro lado, bajo al principio de la autonomía, la investigación fue voluntaria, no existiendo riesgo alguno, más bien se aportará a la salud pública sin beneficio económico de ninguna índole.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo - Análisis Univariado

Tabla 1

Niveles de la Variable 1 Habilidades Gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	15,5	15,5	15,5
	Óptimo	39	54,9	54,9	70,4
	Excelente	21	29,6	29,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Referente a los niveles de la variable Habilidades Gerenciales, la tabla 1 evidencia que del 100% (71) de los encuestados, el 15,5% (11) opina que dentro de las IIEE los directivos muestran un grado de desempeño deficiente, 54,9% (39) nivel óptimo y el 29,6% (21) señalan que el desempeño es excelente.

Tabla 2*Niveles de la Dimensión 1 Habilidades Técnicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	14,1	14,1	14,1
	Óptimo	41	57,7	57,7	71,8
	Excelente	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Con respecto a los niveles de la dimensión 1 Habilidades Técnicas, la tabla 2 evidencia que del 100% (71) de los entrevistados, el 14,1% (10) devala que dicha dimensión al interior de las IIEE refleja desempeño deficiente, el 57,7% (41) nivel óptimo y el 28,2% (20) opinan que es excelente el desempeño.

Tabla 3*Niveles de la Dimensión 2 Habilidades Conceptuales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	18,3	18,3	18,3
	Óptimo	40	56,3	56,3	74,6
	Excelente	18	25,4	25,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 3, referente a la dimensión 2 Habilidades Conceptuales, se nota que del 100% (71) de los preguntados el 18,3% (13) expresan que dicha dimensión dentro de las IIEE posee un nivel de desempeño deficiente, el 56,3% (40) nivel óptimo y el 25,4% (18) piensan que el desempeño es excelente.

Tabla 4*Niveles de la Dimensión 3 Habilidades Humanas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	23,9	23,9	23,9
	Óptimo	38	53,5	53,5	77,5
	Excelente	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 4, respecto a los niveles de la dimensión 3 Habilidades Humanas, se observa que del 100% (71) de los interrogados el 23,9% (17) piensan que dicha dimensión al interior de las IIEE tiene un nivel de desempeño deficiente, el 53,5% (38) nivel óptimo y el 22,5% (16) estiman que el desempeño es excelente.

Tabla 5*Niveles de la Variable 2 Gestión Administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	11,3	11,3	11,3
	Óptimo	44	62,0	62,0	73,2
	Excelente	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Con referencia a la variable Gestión Administrativa, los niveles que se identifican en la tabla 5, del 100% (71) de los encuestados, el 11,3% (8) opinan que la variable en mención al interno de las IIEE muestra un nivel de desempeño deficiente, el 62,0% (44) nivel óptimo y el 26,8% (19) afirman que hay un excelente el desempeño.

Tabla 6*Niveles de la Dimensión 1 Planificación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	23,9	23,9	23,9
	Óptimo	34	47,9	47,9	71,8
	Excelente	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

La tabla 6, respecto a los niveles de la dimensión 1 Planificación, establece que del 100% (71) de los entrevistados el 23,9% (17) describe que dicha dimensión al interior de las IIEE mantiene un nivel de desempeño deficiente, el 47,9 (34) nivel óptimo y el 28,2% (20) sostienen que existe un desempeño excelente.

Tabla 7*Niveles de la Dimensión 2 Organización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	25,4	25,4	25,4
	Óptimo	26	36,6	36,6	62,0
	Excelente	27	38,0	38,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

En relación a los niveles de Organización, se determina en esta tabla, que del 100% (71) de los preguntados, el 25,4% (18) detalla que dicha dimensión adentro de las IIEE refleja desempeño deficiente, el 36,6% (26) nivel óptimo y el 38,0% (27) trasluce un desempeño excelente.

Tabla 8*Niveles de la Dimensión 3 Dirección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	12,7	12,7	12,7
	Óptimo	45	63,4	63,4	76,1
	Excelente	17	23,9	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 8, en cuanto a los niveles de la dimensión 3 Dirección, se registra que del 100% (71) de los preguntados el 12,7% (9) opinan que dicha dimensión al interno de las IIEE tiene un nivel de desempeño deficiente, el 63,4% (45) nivel óptimo y el 23,9% (17) revelan excelente desempeño.

Tabla 9*Niveles de la Dimensión 4 Control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	16,9	16,9	16,9
	Óptimo	27	38,0	38,0	54,9
	Excelente	32	45,1	45,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 9, los niveles de la dimensión 4 Control, establece que del 100% (71) de los entrevistados el 16,9% (12) asegura que dicha dimensión dentro de las IIEE mantiene un nivel de desempeño deficiente, el 38,0% (27) nivel óptimo y el 45,1% (32) muestra desempeño excelente.

Análisis Bivariado

Tabla 10

Cruce de la Variable Habilidades Gerenciales y la Variable Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			Total
		Deficiente	Óptimo	Excelente	
Habilidades Gerenciales	Deficiente	8 72,7%	3 27,3%	0 0,0%	11 100,0%
	Óptimo	0 0,0%	38 97,4%	1 2,6%	39 100,0%
	Excelente	0 0,0%	3 14,3%	18 85,7%	21 100,0%
Total		7 9,9%	8 11,3%	44 62,0%	19 26,8%

Al cruzar las variables en mención, en la tabla 10, se confirma nivel deficiente en el 72,7%, además sostiene que el 97,4% representa resultado óptimo y un 85,7% corresponde al nivel excelente.

Tabla 11*Cruce de la D1 Habilidades Técnicas V1 y la V2 Gestión Administrativa*

		Gestión Administrativa			Total
		Deficiente	Óptimo	Excelente	
Habilidades Técnicas	Deficiente	8 80,0%	2 20,0%	0 0,0%	10 100,0%
	Óptimo	0 0,0%	40 97,6%	1 2,4%	41 100,0%
	Excelente	0 0,0%	2 10,0%	18 90,0%	20 100,0%
Total		7 9,9%	8 11,3%	44 62,0%	19 26,8%

Al entrelazar la información de la dimensión Habilidades Técnicas y la Gestión Administrativa, se devela en la tabla 11, que el grado deficiente está representado por el 80,0%, también estatuye que el 97,6% corresponde al nivel óptimo y en un nivel excelente el 90,0%

Tabla 12*Cruce de la D2 Habilidades Conceptuales V1 y la V2 Gestión Administrativa*

		Gestión Administrativa			Total
		Deficiente	Óptimo	Excelente	
Habilidades Conceptuales	Deficiente	8 61,5%	5 38,5%	0 0,0%	13 100,0%
	Óptimo	0 0,0%	37 92,5%	3 7,5%	40 100,0%
	Excelente	0 0,0%	2 11,1%	16 88,9%	18 100,0%
Total		7 9,9%	8 11,3%	44 62,0%	19 26,8%

En la tabla 2, al cruzar los datos las Habilidades Conceptuales y la Gestión Administrativa registrado, se constata que el nivel deficiente lo representa el 61,5%, además prueba que el 92,5% corresponde al nivel óptimo y en un nivel excelente el 88,9%.

Tabla 13*Cruce de la D3 Habilidades Humanas V1 y la V2 Gestión Administrativa*

		Gestión Administrativa			Total
		Deficiente	Óptimo	Excelente	
Habilidades Humanas	Deficiente	8 47,1%	9 52,9%	0 0,0%	17 100,0%
	Óptimo	0 0,0%	34 89,5%	4 10,5%	38 100,0%
	Excelente	0 0,0%	1 6,3%	15 93,8%	16 100,0%
Total		7 9,9%	8 11,3%	44 62,0%	19 26,8%

Al cruzar la información de las Habilidades Humanas con las de Gestión Administrativa, lo registrado en la tabla 13, asegura nivel deficiente en un 47,1%, además asienta que el 89,5% corresponde al nivel óptimo y en un nivel excelente el 93,8%.

Análisis Inferencial

Contrastación de Hipótesis

Prueba de normalidad.

La normalidad de los datos se demostró a través el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, porque la muestra representativa del estudio estuvo conformada por 71 directivos.

Dónde:

- Ho. Muestra representada por una distribución normal.
- H1. Muestra no representada por una distribución normal.

Regla:

Sig. < 0,05 refutar Ho

Sig. > 0,05 admitir Ho

Tabla 14

Normalidad por Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Habilidades gerenciales	,289	71	,000
V2 Gestión administrativa	,334	71	,000

En la Tabla 14, se evidencia según la Kolmogorov-Smirnov la información cuantitativa no se distribuyen normalmente, ya que es mayor que 50, con un Sig. es 0,000, es decir, valor de $P < 0,05$; en tal sentido, niega la Ho y acoge que no está representada por una distribución normal; por consiguiente, se lleva a cabo una correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Ho. Las habilidades gerenciales no se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Ha. Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Tabla 15

Correlación entre Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa

			Habilidades Gerenciales	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión Administrativa	N	71	71
		Coeficiente de correlación	,879**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	71	71	

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

En la tabla 15, se descubre que el grado sig. es 0,000 e $>0,05$; en consecuencia, desestima la Ho y reconoce que las habilidades gerenciales se vinculan significativamente con la gestión administrativa; la lectura del coeficiente de correlación (r) de 0,879 advierte una relación positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. Las habilidades técnicas no se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Ha. Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Tabla 16

Correlación entre las Habilidades Técnicas y Gestión Administrativa

			Habilidades Técnicas	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Habilidades Técnicas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 71	,909** ,000 71
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,909** ,000 71	1,000 . 71

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

La tabla 16 determina un grado sig. es 0,000; por consiguiente, se contradice la Ho y admite la relación significativa de las habilidades técnicas y la gestión administrativa, ya que el coeficiente correlativo (r) de 0,909 revela una relación positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. Las habilidades conceptuales no se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Ha. Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Tabla 17

Correlación entre las Habilidades Conceptuales y Gestión Administrativa

			Habilidades Conceptuales	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Habilidades Conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

La tabla 17, describe que el grado sig. es 0,000 y $>0,05$, en efecto, deniega la Ho y asume una correspondencia significativa positiva alta entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa, porque el coeficiente de correlación (r) es 0,834.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. Las habilidades humanas no se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Ha. Las habilidades humanas se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

Tabla 18

Correlación entre las Habilidades Humanas y Gestión Administrativa

			Habilidades Humanas	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Habilidades Humanas	Coeficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		71	71
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		71	71

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

De la tabla 18, se denota un sig. de 0,000; por ende, desecha la Ho y reconoce la el vínculo significativo de las habilidades humanas y la gestión administrativa, porque el resultado del coeficiente de correlación (r) de 0,630 devela una relación positiva alta.

V. DISCUSIÓN

Producto del procesamiento y análisis de la información recabada de los 71 directivos encuestados, se evalúa los aspectos relevantes en relación a las hipótesis planteadas y en contrastación con los antecedentes de estudio. Mediante la correlación de Spearman, con un coeficiente correlativo de 0,879 y una significancia de 0,000, se determinó una relación directa y significativa alta entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa; la conclusión es consistente por el hecho que Mundo (2019) mediante un valor significativo menor a 0,05 y coeficiente correlativo Spearman de 0,811, demostró relación significativa alta entre las habilidades directivas y el desarrollo de la gestión administrativa de los directivos del área de abastecimiento de la Municipalidad de Lurín, resultado obtenido a partir de la encuesta aplicada a 65 colaboradores.

Coincidentemente se suma al resultado de esta investigación, lo postulado por Quispe (2021), ya que, a partir del estudio realizado en 80 trabajadores de la Municipalidad de Villa Rica, en los que aplicó instrumentos con una validación de Alfa de Cronbach de 0,871 sobre las Competencias gerenciales y 0,822 en gestión administrativa, resaltó la relación significativa alta de 0,730 y un valor Sig. 0,000.

Es importante también resaltar el aporte de Larrea (2020), si bien la investigación que realizó en un conjunto de 38 gerentes y subgerentes del Gobierno Regional La Libertad le llevó a aplicar una correlación Pearson, demostró una relación significativa moderada de 0,52 entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa; pero, es coincidente con este estudio en el valor de significancia menor a 0,05, y la recomendación relevante de utilizar las habilidades gerenciales al gestionar una instancia pública.

En la misma línea de recomendación, sustenta al presente estudio lo expresado por Artieda et al (2021) ya que determinó que las habilidades gerenciales son requisitos para mejorar la calidad del servicio administrativo público ecuatoriano, permitiendo a los gestores responder con solvencia a los nuevos paradigmas y cambios estructurales de la gestión.

En relación a las hipótesis específicas, en primer lugar la hipótesis 1 con base al procesamiento de la información de las encuestas, resultó que entre las Habilidades Técnicas y la Gestión Administrativa hay una correlación Spearman

alta de 0,909 con un grado significativo de 0,000; el último valor descrito es igual al resultado encontrado por Balcazar y Delgado (2019) concluyendo que una de las habilidades significativas para la gestión del director de la escuela es la técnica con una correlación Pearson 0,697; es más, Larrea (2020) recomendó aplicar un programa que conlleve a los directivos autoevaluar dichas habilidades; estos hallazgos dicho en otros términos, nos demuestra que el gestor de la escuela debe desarrollar para su rol las habilidades en mención.

En segundo lugar, la hipótesis 2 se decretó con un coeficiente correlativo Spearman de 0.834 y grado sig. 0.000, instituyendo relación directa y significativa alta entre las Habilidades Conceptuales de los directivos y su Gestión Administrativa; para este punto retomo el estudio de Balcazar y Delgado (2019), porque coincidentemente con el grado de significancia en 0,000 afirma que, la habilidad conceptual es otra de las más significativas para que el director gestione la institución, ya que obtuvo una correlación Pearson de 0,612; definitivamente el directivo durante la gestión, tendrá la posibilidad de poner en juego sus capacidades conceptuales para comprender los problemas de la organización liderando las decisiones; como lo señaló Huerta (2020) en la relación de la toma de decisiones y la gestión de las escuelas de la UGEL 07, donde manifestó que la habilidad conceptual en el ámbito de estudio está en proceso de desarrolló porque los resultados demostraron solo un avance del 49%.

En tercer lugar, la hipótesis 3 basado en la correlación Spearman de 0,802 con un grado significativo de 0,000, dejó al descubierto una relación directa y significativa alta de la Habilidad Humana y la Gestión Administrativa; dicho de otro modo, el director al dirigir la escuela necesita interrelacionarse con asertividad comunicativa y pertinencia con los actores que convergen a los propósitos institucionales. Este acierto se relaciona con lo que citó Baque et al (2022), al estudiar la capacidad de relacionarse con los demás en una muestra de 30 directivos de las empresas ecuatorianas del cantón Quevedo, concluyendo que su efectividad de influencia y orientación en el recurso humano de las organizaciones se debe a las relaciones interpersonales que sostiene el que dirige la organización.

Como reflexión final de esta discusión se resalta la recomendación de Larrea (2020) en posicionar la administración de una institución a partir del uso de las

habilidades gerenciales, además de atribuir en los que gerencian las entidades un programa de autoevaluación para desarrollar las habilidades técnicas, conceptuales y humanas.

VI. CONCLUSIÓN

Primera: Se concluyó que, la investigación deja al descubierto una correspondencia significativa alta entre habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las escuelas públicas de Lima Sur, 2023, esto como resultado de un $p=0.000$ y $r=0.879$; por tanto, a mayor incremento de las habilidades gerenciales, mayor nivel en la administración de los colegios.

Segunda: Así mismo, se demostró la existencia de un nexo significativo alto entre habilidades técnicas y la gestión administrativa de los gestores en los colegios públicos de Lima Sur, 2023, porque se tiene un $p=0.000$ y $r=0.909$; en consecuencia, a niveles altos de desarrollo de las habilidades técnicas, se gestionará administrativamente las instituciones educativas también en la misma línea.

Tercera: También, se comprobó que hay relación significativa alta entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023, ya que se registró un $p=0.000$ y $r=0.834$; por consiguiente, desarrollar un mayor nivel de las habilidades conceptuales, resultará en los directivos mejores niveles en la dirección administrativa.

Cuarta: Finalmente, se determinó un vínculo significativo alto entre las habilidades humanas y la gestión administrativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023., develando un $p=0.000$ y $r=0.802$; significando que, a mejor nivel de las habilidades humanas de los directores, mejores serán los resultados al dirigir administrativamente las escuelas.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: En la relación de las habilidades gerenciales y gestión administrativa, para mayor grado de sustento investigativo y teórico, garantizar que los antecedentes y teorías estén con base a una población de directores de escuelas con características de contexto cultural, económico y social próximos, lo cual conllevará a mayor nivel de correspondencia.

Segundo: Antes de iniciar próximas investigaciones que aborde las habilidades técnicas, conceptuales y humanas; indagar sobre estudios de relación de las mismas con la gestión administrativa por separado, de tal manera que se profundice los aspectos e indicadores que confluyen en cada una de ellas.

Tercero: Si bien los instrumentos de esta investigación notaron una confiabilidad alta; pero, teniendo en cuenta la recomendación precedente, como resultado del mismo, se recomienda incorporar más preguntas en el cuestionario.

Cuarto: Con base a lo recomendado por Larrea (2020) sobre la necesidad de un programa de habilidades gerenciales y sabiendo que esta investigación es no experimental, los próximos estudios deberían proyectarse basado en diseños experimentales.

REFERENCIAS

- Arias, J. y Covinos, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera Ed). Enfoques Consulting EIRL. Perú.
- Artieda, J., Guarnizo, W., Caiza, M. y Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149–156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372021000200149
- Baque, L., Triviño, K. y Viteri, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2152>
- Baque, L., Viteri, D. y Izquierdo, A. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Estudios del Desarrollo Social vol. 10 no. 1*. versión On-line ISSN 2308-0132
- Broncano, D. (2022), *El liderazgo en la gestión administrativa del Colegio Fiscal 'Eduardo Salazar Gómez'*. UTC. Latacunga. 114 p.
- Delgado, A. y Balcázar, S. (2019). *Habilidades Gerenciales en el nivel de gestión del Director de la Institución Educativa Emblemática "Santa Teresita" Cajamarca 2019 [Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Antonio Guillermo 40 Urrelo]*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1119>
- Delgado, J., Carvalho, J., Romão, P. y Martins, P. (2021). ¿Qué factores contribuyen al éxito de la gestión escolar? La perspectiva de los directores. *Revista Portuguesa de Educação* [online]. <https://doi.org/10.21814/rpe.18920>
- Del Río, F. (2022). Competencias gerenciales y desempeño laboral en una municipalidad del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 890-911. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3581
- Gamala, J. y Marpa, E. (). School environment and school heads' managerial skills: Looking into their relationships to school's performance. *International Journal*

on *Social and Education Sciences* (IJonSES), 4(2), 218-235.
<https://doi.org/10.46328/ijonSES.285>

Gausas, S., Daminov, I., Jašinskaitė, E.; Čop, D., Mileiko, I., Gudauskaitė, G., Leaton, S., Pukallus, S. y Bulwer, J. (2022). Research for CULT Committee – The European Schools System: State of Play, Challenges and Perspectives, European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Brussels
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/699647/IPOL_STU\(2022\)699647_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/699647/IPOL_STU(2022)699647_EN.pdf)

Gorchani, A., Siyal, A., Suleman, F. y Mohammanuncio, N. (2017) Dimensions of leadership and management in educational institutions: a theoretical and conceptual frame work. *Asian Journal of Management Sciences & Education* Vol. 6(1) January 2017.
https://www.researchgate.net/publication/345832222_DIMENSIONS_OF_LEADERSHIP_AND_MANAGEMENT_IN_EDUCATIONAL_INSTITUTIONS_A_THEORETICAL_AND_CONCEPTUAL_FRAME_WORK

Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior* [Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27075>

Hartati, S., Pepriyeni, P. y Suryana, A. (2018). Managerial Skills of Principal in Private Secondary School Categorized Islamic Characteristic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* (ASSEHR), volume 258. <https://doi.org/10.2991/icream-18.2019.29>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir: Revista De La Escuela*

Nacional De Administración Pública, (3), 140–147.
<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.09>

Hwa, Y. y Leaver, C. (2021). Management in education systems. *Oxford Review of Economic Policy*, Volume 37, Issue 2, Summer 2021, Pages 367–391, <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab004>

Katz, R. (1974). Habilidades directivas básicas según Katz. <http://es.workmeter.com/blog/bid/329356/Las-3-habilidades-directivas-basicas-seg-nKatz>

Khazni, T., Zagalaz-Sánchez, L. y Chacón-Cuberos, R. (2022). Management Skills and Styles of School Principals during the COVID-19 *Pandemic*. *Educ. Sci.* 2022, 12(11), 794; <https://doi.org/10.3390/educsci12110794>

Larrea, N. (2020). *Relación de habilidades gerenciales y gestión administrativa en el Gobierno Regional La Libertad, Trujillo, 2019* [Tesis de Licenciatura. Universidad Privada del Norte] Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/27149>

León, S. y Mostacero S. (2023). Habilidades directivas y Gestión administrativa en funcionarios de las Municipalidades de la Provincia de Sánchez Carrión. *SCIÉND0*, 26(1), 25-29. <https://doi.org/10.17268/scienciendo.2023.003>

Mora, 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

Minedu, (2023). Cartilla sobre Lineamientos y compromisos de gestión escolar. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/01/LINEAMIENTOS-Y-COMPROMISOS-DE-GE.pdf>

Mundo, J. (2019). *Habilidades directivas y su relación con el desarrollo de una gestión administrativa de los directivos del área de abastecimiento en la municipalidad distrital de Lurín - 2015* [Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Perú] <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/783>

- Nascimento, V. y Chiusoli, C. (2019). The role of the school manager: Case study on the challenges of public education. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, vol. 23, no. 2, pp. 238-254, 2019. <https://www.redalyc.org/journal/6377/637766241001/html/>
- Obied, T. (2020). Role of School Administration in Providing an Attractive and Safe School Environment to Students under Vision 2030. *Propósitos Y Representaciones*, 8(SPE3), e748. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.748>
- Orellana, D., Erazo, J., Narváez, C. y Matovelle, M. (2019). Gestión administrativa, elemento clave para el desarrollo de las empresas de servicio de transporte. *Visionario Digital*, 3(2.2), 238–260. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>
- Palanting, Y. (2019). Management Skills of School Administrators and Teachers Competencies at Mindanao State University – External Units. *International Journal of Humanities and Social Sciences* p-ISSN: 1694-2620 e-ISSN: 1694-2639 Vol. 11, No. 6 (2019), pp. 28-45, ©IJHSS <https://doi.org/10.26803/ijhss.11.6.3>
- Paredes, V. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31522>
- Parlar, H. (2017). Relationship between school administrators' competence beliefs on innovation management and their leadership behaviors. *Research Journal of Business and Mangement*. *Yil* 2017, , 236 - 246, 30.06.2017 <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.480>
- Penagos, F., Hernández, O. y García, M. (2023). Managerial Skills and Organizational Performance: Competitive Advantage. *Mercados y negocios* vol.24 no.48. <https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7688>
- Pérez, M. (2022). *Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del Distrito el Tambo*

- *Huancayo, Región Junín 2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2627>
- Pérez, A.; Barron, D. y Cruz, J. (2021). Perfil de líderes en oficinas de transferencia tecnológica en instituciones de educación superior mexicanas. *Revista Nacional de Administración*. vol.12 n.1. <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i1.3460>
- Quispe, N. (2021). *Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85432>
- Rivero, R., Hurtado, C. y Morandé, A. (2018). ¿Cuán preparados llegan los directores escolares?: Un análisis sobre su formación y trayectorias laborales previas a ejercer su cargo. *Calidad en la educación no.48*, pp. 17-49. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n48.478>
- Ruilova, R. y Luján, G. (2023). Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas - Ecuador 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2039-2066. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4568
- Sánchez, I., Sánchez, J. y Pinedo, A. (2020). Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74 – 90. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716>
- Saneba, H., Tambingon, H. y Wullur, M. (2018). The Ability Of Administrative Management And Work Motivation On Teacher Performance Catholic Religious Teacher At The Primary School Manado City, Indonesia. *Journal of Education and Practice ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.9, No.12, 2018*. <https://core.ac.uk/download/pdf/234641575.pdf>
- Saitis, C. y Siti, A. (2018). Dimensions of School Management Leadership. initiation of Educators into Educational Management Secrets (pp.163-183). http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-47277-5_8

- Sendra, B. y Marconi, N. (2021). Efecto de las políticas de selección de directores en la gestión escolar en Brasil. *Revista Administrativa Pública* 55 (4) [online]. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190470>
- Şentürk, I. (2017). The First Step to Leadership in School Management: Taking Initiative. IntechOpen. <https://www.intechopen.com/chapters/57421>
- Soria, O., Soria, K., Ancco, C., Vera, R. y Flores, E. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Socha, J. (2017). *Habilidades gerenciales fundamentales en la toma de decisiones en una organización*. [Trabajo de Grado. Universidad Militar Nueva Granada, facultad de estudios a distancia especialización en alta gerencia Bogotá]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16189/Socha%20Ayala%20Jhon%20Alexander%202017.PDF?sequence=1>
- Songcayawon, I., Prieto, N., Ucag, D., Tunguia, J., Hechanova, K., Candelario, E., Lagao, S., Prado, J., Nuevacobita, E. y Malabarbas, G. (2022). Managerial skills of schools' heads and the performance of teachers: The case of public schools in Antique, Philippines. *Journal of Social Sciences and Management Studies* ISSN: 2957-8795. <https://doi.org/10.56556/jssms.v1i2.167>
- Suriaga, M. y Gamboa, J. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1). <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
- Tokel, A.; Ozkan, T. y Dagli, G. (2017). Crisis Management Skills of School Administrators in Terms of School Improvement: Scale Development. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education* ISSN: 1305-8223 (online) 1305-8215 (print) 2017 13(11):7573-7579. <https://www.ejmste.com/download/crisis-management-skills-of-school-administrators-in-terms-of-school-improvement-scale-development-5143.pdf>

Terry, G. (1990). *Principios de administración*. México: Compañía Editorial Continental S.A.

Vergaray, J., García, C., Gutierrez, W., León, F. y León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la 29 municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 046 - 058. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102>

Zhang, F., Zuo, J. y Zillante, G. (2017). Identification and evaluation of the key social competencies for Chinese construction project managers. *International Journal of Project Management*, 31(5), 748–759. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.10.011>

,

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Título: Las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.

VARIABLES EN ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Habilidades gerenciales	Katz (1974 citado en Socha, 2017), los define como las habilidades adquiridas que todo líder para ser efectivo en su rol debe desarrollarlas, por lo que señala tres tipos de habilidades gerenciales, a saber: técnicas, sociales o humanas y conceptual, conocido como estratégicas o intelectuales, eso es muy apropiado porque se complementan integralmente para el desempeño o experiencia en las que se puede utilizar.	Las habilidades gerenciales de los directores se medirán a través de una encuesta, considerando las dimensiones: habilidades técnicas, conceptuales y humanas.	X1: Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ● Perfil directivo ● Uso de manuales y procedimientos ● Conocimiento y cumplimiento de leyes 	2, 4 y 7 5, 6 1, 3 y 8	Tipo Likert: Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
			X2: Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> ● Innovador y creativo ● Manejar las complejidades ● Capacidad de organizar y estructurar ● Formulación de ideas ● Uso del buen juicio 	11 10 13 y 14 9 y 12 15	
			X3: Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajar en equipo ● Comunicación efectiva ● Liderazgo ● Toma de decisiones ● Manejo de conflictos 	19 20 16 17 18	
Variable Y: Gestión administrativa	Terry (1990 citado en Gutiérrez, 2020) lo conceptúa como aquella que se ocupa de la planificación, organización, dirección y control que permiten determinar y lograr metas utilizando las facultades personales y la diversidad de recursos del entorno.	Para la medición de la gestión administrativa, en la encuesta se considerará las dimensiones de planificación, organización, ejecución y control.	Y1: Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ● Visión y misión ● Valores institucionales ● Enfoque de gestión ● Objetivos institucionales ● Instrumentos de gestión 	1 2 3 4 5 y 6	Tipo Likert: Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
			Y2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> ● Estructura Organizacional y funcional ● Delegación de funciones ● Distribución de recursos ● Reglamento interno 	7 8 9 10	
			Y3: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación 	11	

				<ul style="list-style-type: none"> ● Funciones administrativas ● Motivación ● Liderazgo 	12 y 13 14 y 15 16 y 17	
			Y4: Control	<ul style="list-style-type: none"> ● Criterios e instrumentos de evaluación. ● Monitoreo de actividades. ● Rendición de cuentas. 	18 19 20	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos validados

Cuestionario de habilidades gerenciales

Estimado directivo, la presente encuesta se realiza con la finalidad de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas; sírvase con base a su percepción, honestidad y experiencia marcar con una "X" cada uno de los ítems planteados, conforme la escala valorativa que se presenta:

Nunca (N)= 1, Casi nunca (CN)= 2, Algunas veces (AV)= 3, Casi siempre (CS)= 4, Siempre (S)= 5

Ítems	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Habilidades técnicas					
1. Conoce sobre las normas y temas relacionados al trabajo del personal.					
2. Considera que cuenta con el perfil adecuado para dirigir la dirección de la IE.					
3. Adquiere conocimiento de los instrumentos, técnicas administrativas, manejo de personal, solución de conflictos, entre otros.					
4. Demuestra eficiencia y eficacia en su cargo.					
5. Inspira confianza en la solución de casos de acuerdo a su experiencia.					
6. Reconoce públicamente las habilidades de sus trabajadores.					
7. Cuenta con la habilidad, pericia, experiencia en temas de Dirección según su rol y reconoce la experiencia de los actores a su cargo.					
8. Fomenta la capacitación en temas específicos laborales.					
Dimensión 2: Habilidades conceptuales					
9. Identifica sus fortalezas y debilidades en su mejora personal durante la gestión.					
10. Muestra asertividad al recibir comentarios negativos evitando ponerse a la defensiva.					
11. Utiliza métodos eficaces de administración del tiempo, llevando un registro del tiempo en los trabajos encomendados.					
12. Mantiene una relación abierta y confiada con alguien que pueda compartir sus frustraciones.					
13. Prioriza una lista de asuntos pendientes que conlleven a los objetivos institucionales.					
14. Enfatiza las actividades que tiene que realizar como prioridad.					
15. Evita escoger una solución hasta que haya desarrollado muchas alternativas posibles.					
Dimensión 3: Habilidades humanas					

16. Realiza el seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas del plan operativo.					
17. Realiza el monitoreo al desempeño del trabajo de los actores educativos.					
18. Incentiva la reflexión permanente del personal en la resolución de problemas y desafíos.					
19. Alienta y orienta a todos los equipos de trabajo para mejorar su desempeño y resultados en sus actividades laborales.					
20. Promueve actitudes positivas en el trabajo, la risa y el ambiente agradable.					

¡Gracias por su participación!

Cuestionario de gestión administrativa

Estimado directivo, la presente encuesta se realiza con la finalidad de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas; sírvase con base a su percepción, honestidad y experiencia marcar con una “X” cada uno de los ítems planteados, conforme la escala valorativa que se presenta:

Nunca (**N**)= 1, Casi nunca (**CN**)= 2, Algunas veces (**AV**)= 3, Casi siempre (**CS**)= 4, Siempre (**S**)= 5

Ítems	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Planificación					
1. Convoca la participación de toda la comunidad educativa para la elaboración de la misión y visión.					
2. Considera que los valores institucionales se alinean a los principios de la educación peruana.					
3. Define con la comunidad educativa el enfoque de gestión institucional mediante un proceso reflexivo.					
4. Orienta a los actores de la institución que planteen los objetivos institucionales previo diagnóstico.					
5. Gestiona la elaboración o reajuste de los instrumentos de gestión teniendo en cuenta las orientaciones de MINEDU.					
6. Considera que se incorpora en los instrumentos de planificación, costos y presupuestos orientados a la consecución de resultados según metas establecidas.					
Dimensión 2: Organización					
7. Informa oportunamente a los actores sobre la normatividad que orienta la organización estructural y funcional de la I.E.					
8. Considera que delega las funciones de acuerdo a las potencialidades del personal a su cargo.					
9. Distribuye los recursos y materiales según las necesidades de la organización.					
10. Orienta el planteamiento de las responsabilidades del personal en el Reglamento Interno considerando la normatividad vigente.					
Dimensión 3: Dirección					
11. Comunica de manera individual y mediante documento las funciones a cada personal como práctica de gestión.					
12. Gestiona las licencias, permisos y vacaciones del personal aplicando lo señalado en el marco normativo.					
13. Administra la toma de decisiones coadyuvando al logro de los objetivos institucionales.					
14. Genera confianza en el personal mediante el trato horizontal.					
15. Incentiva la mejora continua del personal a su cargo aportando al crecimiento profesional e institucional.					
16. Lidera las actividades institucionales orientando el trabajo en equipo.					

17. Coordina con el personal a su cargo mostrando capacidad de liderazgo.					
Dimensión 4: Control					
18. Aplica criterios e instrumentos de evaluación en relación a los objetivos institucionales.					
19. Monitorea el cumplimiento de las actividades planificadas verificando los tiempos de ejecución.					
20. Ejecuta durante el año la rendición de cuentas a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos propios siguiendo los procedimientos normativos.					

¡Gracias por su participación!

Anexo 3. Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de habilidades gerenciales”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GIULIANA DEL SOCORRO RAGGIO RAMÍREZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Escuela de Posgrado, Investigación
Institución donde labora:	UCV, UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Habilidades Gerenciales
Autora:	Irma Laura Condori (con base a instrumento de Silva, 2020)
Procedencia:	
Administración:	Mediante Google forms
Tiempo de aplicación:	Junio 2023
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de Lima Sur
Significación:	El cuestionario de habilidades gerenciales está compuesto por las dimensiones de habilidades técnicas, habilidades conceptuales y habilidades humanas con 8, 7 y 5 ítems respectivamente, los mismos que serán medidos mediante la escala de Likert: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas • Habilidades conceptuales • Habilidades humanas 	Katz (1974 citado en Socha, 2017), los define como las habilidades adquiridas que todo líder para ser efectivo en su rol debe desarrollarlas, por lo que señala tres tipos de habilidades gerenciales, a saber: técnicas, sociales o humanas y conceptual, conocido como estratégicas o intelectuales, eso es muy apropiado porque se complementan integralmente para el desempeño o experiencia en las que se puede utilizar.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades gerenciales elaborado por Irma Laura Condori en el año 2023 con base al instrumento de Silva (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo(bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Habilidades técnicas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades técnicas el hacer de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil directivo	2,4 y 7	4	4	4	
Uso de manuales y procedimientos	5, 6	4	4	4	
Conocimiento y cumplimiento de leyes	1, 3 y 8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades conceptuales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades conceptuales el saber de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovador y creativo	11	4	4	4	
Manejar las complejidades	10	4	4	4	
Capacidad de organizar y estructurar	13 y 14	4	4	4	
Formulación de ideas	9 y 12	4	4	4	
Uso del buen juicio	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidades humanas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades humanas el ser de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajar en equipo	19	4	4	4	
Comunicación efectiva	20	4	4	4	
Liderazgo	16	4	4	4	

Toma de decisiones	17	4	4	4	
Manejo de conflictos	18	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 08018558

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de habilidades gerenciales”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradezco su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HUGO RICARDO PRADO LOPEZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Escuela de Posgrado, Investigación		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Habilidades Gerenciales
Autora:	Irma Laura Condori (con base a instrumento de Silva, 2020)
Procedencia:	
Administración:	Mediante Google forms
Tiempo de aplicación:	Junio 2023
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de Lima Sur
Significación:	El cuestionario de habilidades gerenciales está compuesto por las dimensiones de habilidades técnicas, habilidades conceptuales y habilidades humanas con 8, 7 y 5 ítems respectivamente, los mismos que serán medidos mediante la escala de Likert: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas • Habilidades conceptuales • Habilidades humanas 	Katz (1974 citado en Socha, 2017), los define como las habilidades adquiridas que todo líder para ser efectivo en su rol debe desarrollarlas, por lo que señala tres tipos de habilidades gerenciales, a saber: técnicas, sociales o humanas y conceptual, conocido como estratégicas o intelectuales, eso es muy apropiado porque se complementan integralmente para el desempeño o experiencia en las que se puede utilizar.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades gerenciales elaborado por Irma Laura Condori en el año 2023 con base al instrumento de Silva (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo(bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Habilidades técnicas
-

Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades técnicas el hacer de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil directivo	2,4 y 7	4	4	4	
Uso de manuales y procedimientos	5, 6	4	4	4	
Conocimiento y cumplimiento de leyes	1, 3 y 8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades conceptuales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades conceptuales el saber de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovador y creativo	11	4	4	4	
Manejar las complejidades	10	4	4	4	
Capacidad de organizar y estructurar	13 y 14	4	4	4	
Formulación de ideas	9 y 12	4	4	4	
Uso del buen juicio	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidades humanas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades humanas el ser de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajar en equipo	19	4	4	4	
Comunicación efectiva	20	4	4	4	

Liderazgo	16	4	4	4	
Toma de decisiones	17	4	4	4	
Manejo de conflictos	18	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 43313069

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de habilidades gerenciales", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradezco su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ISABEL MENACHO VARGAS
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Escuela de Posgrado, Investigación
Institución donde labora:	UNMSM- UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Habilidades Gerenciales
Autora:	Irma Laura Condori (con base a instrumento de Silva, 2020)
Procedencia:	
Administración:	Mediante Google forms
Tiempo de aplicación:	Junio 2023
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de Lima Sur
Significación:	El cuestionario de habilidades gerenciales está compuesto por las dimensiones de habilidades técnicas, habilidades conceptuales y habilidades humanas con 8, 7 y 5 ítems respectivamente, los mismos

	que serán medidos mediante la escala de Likert: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre
--	--

14. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas • Habilidades conceptuales • Habilidades humanas 	Katz (1974 citado en Socha, 2017), los define como las habilidades adquiridas que todo líder para ser efectivo en su rol debe desarrollarlas, por lo que señala tres tipos de habilidades gerenciales, a saber: técnicas, sociales o humanas y conceptual, conocido como estratégicas o intelectuales, eso es muy apropiado porque se complementan integralmente para el desempeño o experiencia en las que se puede utilizar.

15. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades gerenciales elaborado por Irma Laura Condori en el año 2023 con base al instrumento de Silva (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Habilidades técnicas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades técnicas el hacer de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil directivo	2,4 y 7	4	4	4	
Uso de manuales y procedimientos	5, 6	4	4	4	
Conocimiento y cumplimiento de leyes	1, 3 y 8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades conceptuales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades conceptuales el saber de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovador y creativo	11	4	4	4	
Manejar las complejidades	10	4	4	4	
Capacidad de organizar y estructurar	13 y 14	4	4	4	
Formulación de ideas	9 y 12	4	4	4	
Uso del buen juicio	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidades humanas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar a través de las habilidades humanas el ser de los directivos de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajar en equipo	19	4	4	4	

Comunicación efectiva	20	4	4	4	
Liderazgo	16	4	4	4	
Toma de decisiones	17	4	4	4	
Manejo de conflictos	18	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 09968395

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de gestión administrativa”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradezco su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GIULIANA DEL SOCORRO RAGGIO RAMÍREZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Escuela de Posgrado, Investigación
Institución donde labora:	UCV, UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa
Autora:	Irma Laura Condori
Procedencia:	
Administración:	Mediante Google forms
Tiempo de aplicación:	Junio 2023
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de Lima Sur
Significación:	El cuestionario de gestión administrativa está compuesto por las dimensiones de Planificación, organización, dirección y control con 6, 4, 7 y 3 ítems respectivamente, los mismos que serán medidos mediante la escala de Likert: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi

	siempre y siempre
--	-------------------

19. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control 	Terry (1990 citado en Gutiérrez, 2020) lo conceptúa como aquella que se ocupa de la planificación, organización, dirección y control que permiten determinar y lograr metas utilizando las facultades personales y la diversidad de recursos del entorno.

20. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión administrativa elaborado por Irma Laura Condori en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
-

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo planifican los directivos en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión y misión	1	4	4	4	
Valores institucionales	2	4	4	4	
Enfoque de gestión	3	4	4	4	
Objetivos institucionales	4	4	4	4	
Instrumentos de gestión	5 y 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se organizan los directivos en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional y funcional	7	4	4	4	
Delegación de funciones	8	4	4	4	
Distribución de recursos	9	4	4	4	
Reglamento interno	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo los directivos dirigen la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Funciones administrativas	12 y 13	4	4	4	

Motivación	14 y 15	4	4	4	
Liderazgo	16 y 17	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo los directivos realizan el control en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios e instrumentos de evaluación.	18	4	4	4	
Monitoreo de actividades.	19	4	4	4	
Rendición de cuentas.	20	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 08018558

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de gestión administrativa", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradezco su valiosa colaboración.

21. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HUGO RICARDO PRADO LOPEZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Escuela de Posgrado, Investigación
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa
Autora:	Irma Laura Condori
Procedencia:	
Administración:	Mediante Google forms
Tiempo de aplicación:	Junio 2023
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de Lima Sur
Significación:	El cuestionario de gestión administrativa está compuesto por las dimensiones de Planificación, organización, dirección y control con 6, 4, 7 y 3 ítems respectivamente, los mismos que serán medidos

	mediante la escala de Likert: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre
--	--

24. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control 	Terry (1990 citado en Gutiérrez, 2020) lo conceptúa como aquella que se ocupa de la planificación, organización, dirección y control que permiten determinar y lograr metas utilizando las facultades personales y la diversidad de recursos del entorno.

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión administrativa elaborado por Irma Laura Condori en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
-

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo planifican los directivos en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión y misión	1	4	4	4	
Valores institucionales	2	4	4	4	
Enfoque de gestión	3	4	4	4	
Objetivos institucionales	4	4	4	4	
Instrumentos de gestión	5 y 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se organizan los directivos en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional y funcional	7	4	4	4	
Delegación de funciones	8	4	4	4	
Distribución de recursos	9	4	4	4	
Reglamento interno	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo los directivos dirigen la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Funciones administrativas	12 y 13	4	4	4	

Motivación	14 y 15	4	4	4	
Liderazgo	16 y 17	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo los directivos realizan el control en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios e instrumentos de evaluación.	18	4	4	4	
Monitoreo de actividades.	19	4	4	4	
Rendición de cuentas.	20	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 43313069

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de gestión administrativa”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradezco su valiosa colaboración.

26. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ISABEL MENACHO VARGAS	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Escuela de Posgrado, Investigación	
Institución donde labora:	UNMSM- UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

27. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

28. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa
Autora:	Irma Laura Condori
Procedencia:	
Administración:	Mediante Google forms
Tiempo de aplicación:	Junio 2023
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de Lima Sur
Significación:	El cuestionario de gestión administrativa está compuesto por las dimensiones de Planificación, organización, dirección y control con 6, 4, 7 y 3 ítems respectivamente, los mismos que serán medidos mediante la escala de Likert: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi

	siempre y siempre
--	-------------------

29. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control 	Terry (1990 citado en Gutiérrez, 2020) lo conceptúa como aquella que se ocupa de la planificación, organización, dirección y control que permiten determinar y lograr metas utilizando las facultades personales y la diversidad de recursos del entorno.

30. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión administrativa elaborado por Irma Laura Condori en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
-

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo planifican los directivos en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión y misión	1	4	4	4	
Valores institucionales	2	4	4	4	
Enfoque de gestión	3	4	4	4	
Objetivos institucionales	4	4	4	4	
Instrumentos de gestión	5 y 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se organizan los directivos en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional y funcional	7	4	4	4	
Delegación de funciones	8	4	4	4	
Distribución de recursos	9	4	4	4	
Reglamento interno	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo los directivos dirigen la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Funciones administrativas	12 y 13	4	4	4	

Motivación	14 y 15	4	4	4	
Liderazgo	16 y 17	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo los directivos realizan el control en la gestión administrativa de las escuelas públicas de Lima Sur.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios e instrumentos de evaluación.	18	4	4	4	
Monitoreo de actividades.	19	4	4	4	
Rendición de cuentas.	20	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 09968395

Anexo 4. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad de Habilidades Gerenciales

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	71	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	20

Fiabilidad de Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	70	98,6
	Excluido ^a	1	1,4
	Total	71	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	40



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUGO RICARDO PRADO LOPEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023.", cuyo autor es LAURA CONDORI IRMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUGO RICARDO PRADO LOPEZ DNI: 43313069 ORCID: 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 23-07- 2023 05:13:07

Código documento Trilce: TRI - 0607672