



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en un  
registro de estado civil en la región La Libertad, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Zelada Wong, Carlos Gustavo ([orcid.org/0000-0003-0386-5467](https://orcid.org/0000-0003-0386-5467))

**ASESOR:**

Dr. Álvarez Torres, Moisés Freddy ([orcid.org/0000-0002-2268-4082](https://orcid.org/0000-0002-2268-4082))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Para mi esposa Raquel por siempre enseñarme con una sonrisa que la vida está llena de colores, a mis dos hermosos hijos Marcello y Francesco, ellos son mi brújula a la esperanza y a la vida.

### **Agradecimiento**

A mi familia por ayudarme, comprender y recorrer conmigo mis sueños e ilusiones.

A mi asesor por marcar el rumbo completo y compartir sus conocimientos en esta travesía.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y Operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V.DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencia y porcentaje Habilidades Gerenciales en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022	19
Tabla 2. Dimensión: Habilidades Personales	20
Tabla 3. Dimensión: Habilidades interpersonales	21
Tabla 4. Dimensión: Habilidades Grupales	22
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022	23
Tabla 6. Dimensión: Planificación	24
Tabla 7. Dimensión: Organización	25
Tabla 8. Dimensión: Dirección	26
Tabla 9. Dimensión: Control	27
Tabla 10. Correlación entre las variables habilidades gerenciales y la gestión administrativa.	28
Tabla 11. Correlación entre las habilidades personales y la gestión administrativa	29
Tabla 12. Correlación entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa.	30
Tabla 13. Correlación entre las habilidades Grupales y la gestión administrativa.	31

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1. Diseño de investigación

12

## Resumen

Esta investigación busca determinar la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad: 2022

En cuanto a la metodología, tiene un diseño no experimental de alcance correlacional – descriptivo de corte transversal. Respecto a la población, estuvo compuesta de 150 colaboradores del registro estado civil, de ellos 108 fueron seleccionados como parte de la muestra. Para el recojo de información se utilizaron dos instrumentos elaborados por el investigador en base a las variables y dimensiones. Así, los resultados obtenidos indican que es predominante un nivel regular (94.4 %) de habilidades gerenciales y un 92.6 % en un nivel regular de gestión administrativa. Además, se comprobó que existe una correlación positiva considerable entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa; un coeficiente de correlación igual a 0.757 con un nivel de significancia inferior a 0.05.

De este modo, se concluyó que existe una relación significativa entre Las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022. Asimismo, existe una relación significativa entre habilidades interpersonales y la gestión administrativa.

**Palabras clave:** Habilidades gerenciales; gestión administrativa; modernización.

## Abstract

This research seeks to determine the relationship between Management Skills and Administrative Management in a Civil Status Registry in the La Libertad Region: 2022.

Regarding the methodology, it has a non-experimental design of correlational-descriptive cross-sectional scope. Regarding the population, it was composed of 150 collaborators of the civil status registry, 108 of them were selected as part of the sample. Two instruments elaborated by the researcher based on the variables and dimensions were used to collect information. Thus, the results obtained indicate that a regular level (94.4 %) of managerial skills and 92.6 % at a regular level of administrative management are predominant. In addition, it was found that there is a considerable positive correlation between managerial skills and administrative management; a correlation coefficient equal to 0.757 with a significance level of less than 0.05.

Thus, it was concluded that there is a significant relationship between managerial skills and administrative management in a registry of civil status in the La Libertad Region, 2022. Likewise, there is a significant relationship between interpersonal skills and administrative management.

**Keywords:** Managerial skills; administrative management; modernization.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, las organizaciones están generando muchos desafíos en las instituciones a un ritmo acelerado, considerando que estas cuentan con los últimos modelos de gestión, siendo indispensable que estos grupos directivos estén integrados por personas con habilidades gerenciales que garanticen resultados en el proceso a liderar. Éxito en la organización. Pero, si bien un líder llega con un excelente currículum y título profesional, si no dispone de habilidades de gestión fundamentales para llevar a cabo las actividades inherentes a su función, no logrará cumplir los objetivos y metas.

Desde el año 2002, las entidades públicas del estado peruano están transformando de forma paulatina en su gestión, debido a la aprobación de las estrategias nacionales previstas en el Acuerdo Nacional y la creación de entes para alcanzar un estado eficiente y moderno. En cuanto a los logros de la denominada Nueva Gestión Pública, dentro de los cuales se encuentran la Ley Marco Nacional de Modernización de la Gestión, la Ley de Bases de Descentralización, la creación de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico y Tecnologías de la Información (Ongei), la Ley del Servicio Civil la Ley de Transparencia Jurídica y Acceso a Información Pública, etc.; con el fin de ofrecer servicios efectivos para ayudar a promover el bienestar de los gobernados.

Las instituciones y la visión de la Nueva Gestión Pública examinan poder aprovechar y aplicar las destrezas de gestión del sector privado con la finalidad de optimizar la calidad referido a la gestión de procesos. Asimismo, se encuentran continuamente en la búsqueda de la mejora constante cuando nos referimos al bienestar y satisfacción de los ciudadanos. Por consiguiente, con ello alcanzar metas institucionales reflejadas en la calidad de sus servicios. Debido a las trabas burocráticas del proceso administrativo, el marco legal que permite regular a la resistencia de la identidad al desarrollo de servidores públicos y funcionarios, este nuevo enfoque ha generado dificultades en el ajuste de la gestión, quienes no están motivados para cumplir con las metas de la entidad, debido a la falta de programas de capacitación, y que rara vez incluyen objetivos personales cuando nos referimos a la visión y misión de la institución.

Es difícil tener líderes en Perú porque su labor es lograr que su personal se adhiera al cambio, no importa si están de acuerdo o en desacuerdo con ellos, y nuevamente, hay demasiadas tareas administrativas que deben realizar. Al planificar, organizar y vigilar las gestiones de una organización, la labor principal de los gerentes es influir en los demás para lograr con entusiasmo las metas establecidas por la institución.

En este sentido, la administración de un Registro de Estado Civil en relación a sus alcances institucionales procura cubrir con los requerimientos y demandas de los usuarios y toda la población que solicita sus servicios, No obstante, con la intención de acelerar y terminar eficientemente y en un período prudente los diferentes procedimientos, manteniendo la eficacia en todo servicio realizado. Según lo descrito en los párrafos precedentes, se intenta analizar la ejecución del proceso de gestión administrativa en la Gerencia, reconocer el equipo de liderazgo en un Registro de Estado Civil, con el fin de diagnosticar y reorientar las estrategias de conducción, para optimizar los diferentes servicios, además de explicar qué herramientas se utilizan para tener una óptima gestión administrativa en las diferentes áreas y Gerencias siempre a la vanguardia de la modernización actual.

Y es preciso acotar que la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declara al Estado Peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano. Para cumplir la citada ley, se estaría contribuyendo con la mejora continua del servicio a los sectores menos favorecidos, ya que tiene dentro de sus principales finalidades: canales prácticos de intervención ciudadana, desconcentrado y distribuido, gestión consciente, con colaboradores públicos calificados y bien retribuidos, fiscalmente estable, todo en favor del ciudadano.

En este contexto, es vital, el reconocer la necesidad de aplicar buenas habilidades gerenciales a través del Registro y Estado civil, puede significar éxito o fracaso para la institución. Para ello, ante la falta de enfoque en la correcta aplicación de las buenas habilidades gerenciales, y la urgente necesidad de avanzar sustancialmente en el desarrollo institucional que incide en la mejora del buen desempeño laboral de los empleados.

En este sentido, estos hechos han motivado a realizar la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel de relación entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022?

Asimismo, se plantearon como problemas específicos: 1) ¿Cuál es el nivel de relación entre las habilidades personales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022?; 2) ¿Cuál es el nivel de relación entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022?; 3) ¿Cuál es el nivel de relación entre las habilidades grupales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022? Podemos encontrar que en esta investigación se citaron teorías relevantes para lograr conservar la consistencia del tema, Asimismo para esta investigación se utilizan dos variables como eje central. Estas teorías proporcionarán una comprensión más amplia de las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa.

Por lo tanto, la justificación que se estableció en esta investigación, es el enlace e importancia entre Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa que resulta trascendental para el desarrollo de las entidades, porque depende una de la otra para obtener un servicio eficiente y eficaz, además se da la importancia debida al factor humano para la correcta orientación a los empleados hacia la meta común, logrando el bienestar del usuario final (ciudadano). el mismo que puede ser utilizado en futuros análisis de argumentos semejantes.

En cuanto a los temas expuestos, esta investigación propone como objetivo general determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad.

Para los objetivos específicos se propuso: OE1: Determinar el nivel de relación que existe entre las habilidades personales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022; OE2: Determinar el nivel de relación existente entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022; OE3: Determinar el nivel de relación que existe entre las habilidades grupales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.

El estudio de este trabajo será de gran apoyo para el Registro de Estado Civil, por qué la encuesta se empleará como herramienta para medir variables y relacionarlas con las hipótesis que proponemos. De esta manera podremos alcanzar nuestra hipótesis.

Esta investigación planteó como hipótesis general establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022

Por consiguiente, se plantearon como hipótesis general: Existe relación entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2021, Así mismo las hipótesis específica es: (Hi1) Existe relación entre las habilidades personales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022; (Hi2) Existe relación entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022; (Hi3): Existe relación entre las habilidades grupales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Según García, Boom Y Molina (2017) El objetivo de su estudio fue describir las habilidades gerenciales de las organizaciones del sector palmicultor del departamento del Cesar-Colombia e identificar tácticas que logren optimizar la gestión de la gerencia en el incremento de sus actividades empresariales. Se Utilizó como tipo de estudio investigación de campo, estudio transeccional, no experimental y descriptiva. Se experimentó en una La población de dieciocho (18) gerentes de operaciones o de línea y subgerentes, distribuidos como información primaria en empresas palmicultoras del Cesar Colombia, lograron identificar características de los gerentes y sugerir estrategias de mejora: Gestión en las Organizaciones, el foco está en mejorar las habilidades gerenciales identificadas y desarrollar habilidades personales.

Por su parte, Reyes (2016) Sostuvo como objetivo, determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, realizado entre la gerencia de hoteles registrados en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango. Por lo que, crearon una escala de Likert para determinar el vínculo entre las variables de investigación. El descubrimiento probado en la técnica proporcional son significativos y confiables pues las declaraciones calculan con exactitud las habilidades gerenciales y el desarrollo de la organización, y los resultados serán iguales o similares si se repite el cuestionario. Se encontró que existe una relación entre el desarrollo organizacional y las habilidades gerenciales. Se concluye que, para las empresas hoteleras, las gerencias deberían utilizar su preparación, principalmente sus destrezas, para orientar a los trabajadores a alcanzar las metas establecidas, incrementando la producción de la empresa.

Igualmente, Moreno (2017) Presentó una línea estratégica de comunicación en el desarrollo de habilidades gerenciales e interpersonales en el Núcleo Escolar Rural (NER) 187 de la Diócesis de Calderas, municipio de Bolívar, estado de Barinas. El estudio se basó en el paradigma cuantitativo, el Modelo de Proyecto de Factibilidad y el diseño del estudio se centró en la investigación de campo. Treinta (30) docentes conformaron la población y muestra. Se planteó una encuesta Cuestionario en escala tipo Likert con cinco (05) alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Concluyendo que los estilos de comunicación pasiva son menos avanzados en el desarrollo de habilidades gerenciales y humanas. Observan que los gerentes utilizan moderadamente la comunicación positiva para desarrollar habilidades gerenciales, carecen del uso de la comunicación segura y asertiva para desarrollar

habilidades gerenciales, de igual forma no poseen habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales, y que son importantes para la línea estratégica de comunicación propuesta, ello fortalecerá las habilidades gerenciales e interpersonales de los docentes y gerentes escolares.

(Paredes 2017), Determinó la relación entre las habilidades gerenciales del capital humano. Utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional descriptiva y de diseño no experimental. La entidad estaba constituida por 300 empleados, logrando como prueba 192 directivos, utilizando como instrumento el cuestionario. En relación al resultado se alcanzó un valor significativo entre las variables dependientes e independientes, de 0,005. Con base a la investigación, concluyendo que hay conexión importante entre habilidades y procesos administrativos.

Aburto (2016) Planteo, determinar si un ambiente insatisfactorio en la organización, son influenciadas por las habilidades gerenciales, al originar acciones que favorezca a la solución de algún problema en la organización materia de estudio. En este caso se empleó el tratamiento cuantitativo, no experimental, hipotético-deductivo, se concluyó que esta gerencia presenta en su organización, un ambiente incompatible y desinteresado. Los elementos que formaron este clima son: motivación, liderazgo, viabilidad y el comercio de apuro.

Ugaz (2018) El objetivo general de este estudio fue señalar el impacto e influencia de las habilidades gerenciales cuando nos referimos al manejo informativo en las entidades públicas - Lima 2017, fueron cuatro objetivos concretos que expusieron el impacto en las dimensiones: adquisición, procesamiento, creación y difusión de la Gestión de la información. En la hipótesis general que se propuso, las habilidades gerenciales tienen un efecto positivo en la gestión de la información y en las otras dimensiones antes citadas. Tiene un esquema de estudio no experimental, de correlación causal y de corte transversal, para beneficio de 94 colaboradores de la entidad estudiada, se utilizó una muestra no probabilística, la técnica utilizada fue la encuesta tipo Likert. En consecuencia, la validación de la hipótesis mostró una influencia notoria del 87,1% de las habilidades gerenciales que tuvieron un impacto en la gestión de la información, también señaló la influencia del 62,7% y el 74,1% en las dimensiones de adquisición y procesamiento. En cuanto a la dimensión creativa de

difusión, dado que existen otros factores no incluidos en la encuesta, el impacto promedio de cada dimensión es solo del 41,5% y 47,0% respectivamente.

Larrea (2020), Planteó como principal objetivo determinar el nivel de relación que hay entre las habilidades gerenciales y la Gestión Administración en las causas organizacionales. Se aplicaron dos cuestionarios: uno para evaluar la gestión administrativa (V2) y el otro para medir habilidades gerenciales (V1). Cada uno involucró 25 ítems y fue aplicable a 38 gerentes. El tipo de estudio fue básico con un diseño correlacional descriptivo, para el procesamiento y análisis de los resultados. Se empleó un bloque de análisis estadístico, el cual utilizó SPSS para la investigación en ciencias sociales (versión 23) y el coeficiente “t” de Pearson y Student. Los resultados encontraron que existe una relación directa, positiva, moderada y significativa entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en el gobierno regional de La Libertad. Trujillo, 2019, (0.52) al registrar relaciones, nivel de significancia (0.01), 4 grados de libertad, y puntuación media de (13.16) puntos, justificando la necesidad de promover el uso de habilidades gerenciales que favorezcan la administración de las organizaciones estudiadas para maximizar el desarrollo de los recursos humanos.

Fuentes (2018) Busco en su investigación la relación que hay entre la gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2017. El estudio es a una investigación de tipo aplicada, la misma muestra un diseño no experimental, correlacional transversal, y la investigación llamada transversal se encuentra en el tercer nivel. Se consideró como población a 12.471 contribuyentes, y como muestra se tuvo a 86 personas a quienes se le aplicaron los cuestionarios tanto con las variables administrativas como con las variables de satisfacción del usuario. Cabe mencionar que el instrumento utilizado fue la escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta, 18 ítems en el primer caso y 20 ítems en el segundo caso.

En la prueba de hipótesis se empleó el Chi-cuadrado de Pearson, obteniendo  $p\_valor = 0.000$  (significación asintótica bilateral), según esto se advierte evidencia estadística, lo que corrobora que existe un vínculo directo y significativo entre la gestión administrativa y la Satisfacción de ciudadanos en el Municipio de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017.

En el trabajo de investigación de Manjarres (2017) El objetivo fue efectuar una valoración de las habilidades gerenciales basándose en las competencias gerenciales. El estudio fue exploratorio, un análisis descriptivo y una revisión bibliográfica. La investigación se constituyó por 112 emprendedores a los que se les aplicó un estudio bibliográfico. Concluyendo que, gracias a la habilidad gerencial, existe una eficiente comunicación y cooperación, entre empleados y directivos, En consecuencia, las habilidades gerenciales pueden proporcionar de manera acertada, eficaz y pertinente a las acciones para la realización de las metas.

De igual forma Ramírez (2018) Determinó la atribución de las habilidades gerenciales en el desarrollo administrativo de la municipalidad. La técnica usada fue el diseño no experimental de tipo correlacional-causal. La prueba fue constituida por 123 colaboradores. El método utilizado fueron la entrevista y la encuesta con su instrumento el cuestionario y la guía fue la entrevista. Concluyendo que, 39.02% están en disconformidad con las habilidades humanas, Así mismo, estas influyen en los procesos administrativos, en las que dichas habilidades son deficientes pues, el personal no se desarrolla, no contribuye y no coopera unos con los otros. Se terminó que, los procesos administrativos se vinculan con las habilidades gerenciales positivamente con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.947.

Cadena (2017) Encontró que a los gerentes les corresponde tener tres habilidades gerenciales esenciales: conocimientos y habilidades en el área de especialización; la capacidad de trabajar con otros, ya sea en equipo o individualmente; y finalmente, una apreciación de circunstancias inciertas o complejas.

La eficacia de los gerentes debe medirse, de lo contrario existe el riesgo potencial de ignorar los impactos a largo plazo a favor del trabajo diario; laxos en los detalles interpersonales; su comportamiento puede volverse rígido y percibido como inflexible, y pueden expresar a sus colaboradores Se adhiere a la operación del sistema estándar y no promueve la mejora, por lo que debe formar medios de gestión y tener nuevos enfoques para calificar. (Gutiérrez, 2010)

Para Moreno y Wong (2019) La competencia significa adquirir un sistema racional de actividades que faciliten la aplicación efectiva o creativa de hábitos y conocimientos, adecuar a las circunstancias cambiantes en relación con sus objetivos. También podemos plantear la hipótesis de que cuando las actividades, el conocimiento y las costumbres que las personas emprenden y experimentan están adecuadamente

organizados, esta habilidad permite el dominio de un múltiple sistema de actividades psicológicas y experimentales fundamentales.

Para los autores, Whetten y Cameron (2011), dividieron las habilidades gerenciales en tres bloques, habilidades personales, interpersonales y grupales; esto conduce a prácticas efectivas de gestión cuando nos referimos a la distribución de la institución.

Chiavenato (2017), señaló que el termino administración en el principio tenía el significado de la función que se produce bajo el manejo de otro. Manifestando los objetivos institucionales y transformarlos mediante la organización, planeación control y dirección en las diferentes zonas y niveles de la organización y así obtener los objetivos. De este modo es regular y dirigir controlando el manejo de los recursos de la organización y así obtener las metas de manera eficaz.

Freire (2018), consideró que la gestión administrativa explica el procedimiento de planear y sostener un ambiente en el que se demuestra la labor en equipos obteniendo de manera eficiente y eficaz las metas organizacionales. Basado en las labores de dirección planeación, control, organización, y conectado al uso apropiado de los recursos humanos, físicos, financieros y otros.

Botero (2017), señalo que en los últimos años existió un incremento global en la gestión administrativa, ya que los empresarios o gerentes han mostrado mucho interés en comprender los orígenes de las anomalías detectadas en sus organizaciones, la finalidad es buscar soluciones a las mismas. La meta es mejorar estos aspectos del Programa.

Mendoza (2017) señalo que para facilitar la gestión administrativa se deben considerar algunas condiciones necesarias:

Una cultura organizacional actualizada, flexible y que se adecúe a los cambios generales que trae consigo la globalización.

Analizar todos los componentes de una organización para identificar sus actitudes positivos y negativos, descubrir las debilidades y fortalezas, considerar sus facultades y comprender cómo contener o gestionar las amenazas apropiadamente.

Se debe prestar la atención debida a la capacitación sobre cómo adiestrar adecuadamente a los empleados utilizando herramientas innovadoras y tecnológicas.

Se debe aplicar un estilo de gestión a una organización claramente definida, concebida y enfocada.

La característica principal debe ser la capacidad de respuesta rápida, la institución debe ser innovadora y diligente.

En este ámbito globalizado, las entidades no deben permanecer aisladas o desconectadas de las coaliciones estratégicas que son valiosas y necesarias para hacer competitivas a las entidades.

Mendoza (2018) Indico que en la administración existe un proceso funcionalmente interrelacionado para recomendar el correcto uso de los recursos. Existen cuatro de estas funciones: "Planificación, organización, dirección y control. Las cuales consideraremos como dimensiones para medir la gestión administrativa".

Domínguez (2017) Una vez más, reitera que la planificación tiene como función identificar los resultados que queremos lograr, cuáles serían los objetivos y las acciones necesarias para lograr conseguirlos

Pare (2018) Al mismo tiempo, fortalece la idea de que una organización es una división del trabajo donde todos actúan de manera coordinada para lograr resultados con un objetivo común. Debe prestarse especial interés a la adaptabilidad y saber cambiar habilidades, posibilidades tecnológicas, experiencia y recursos, ya que el producto de la globalización es indispensable para una organización eficiente.

Cajo (2018) Este concepto se refuerza al indicar que la gestión es el procedimiento de dirigir y organizar los distintos esfuerzos de los empleados y así puedan desempeñar mejor sus labores asignadas. Está relacionado con el compromiso y el liderazgo del equipo, y se caracteriza por una adecuada comunicación para facilitar el trabajo y evitar conflictos laborales e interpersonales.

Lujan (2018) Concluyo diciendo que controlar significa confrontar algo relacionado con el desempeño del grupo de trabajo durante o al final. Compare con los planes preliminares para implementar acciones correctivas indicativas para lograr los resultados esperados.

A través de la Ley N° 27658 de 2002 - Ley Marco para la Modernización de la Gestión del Estado, el Estado Peruano trata de establecer un Estado democrático, descentralizado y en favor de la ciudadanía, con el fin de incrementar eficiente y eficazmente el aparato estatal para una excelente atención a los ciudadanos y buscando constantemente el más óptimo uso de los recursos públicos.

Asimismo, este trabajo esta alineado y en concordancia con los cinco pilares de la modernización de la gestión pública como son las políticas públicas nacionales y el planeamiento, el presupuesto para resultados, la gestión por procesos y organización institucional, el servicio civil meritocrático, y el sistema de información seguimiento, monitoreo, evaluación y la gestión del conocimiento. La presente investigación toma el cuarto pilar como fundamental ya que señala que las políticas de modernización se articulan e incorporan con la reforma del servicio civil meritocrático, se busca perfeccionar las habilidades de los funcionarios públicos tomando como base la meritocracia y así lograr transformarlos en auténticos gestores públicos. Todo esto destinado a una mejora en el desempeño de los servidores públicos buscando alinear todos sus derechos con los intereses de la ciudadanía. En conclusión, se estructura un sistema de información en el cual se recolecta, organiza y analiza todos los procesos siempre y cuando las actividades transcurran conforme se ha previsto.

### III.METODOLOGÍA

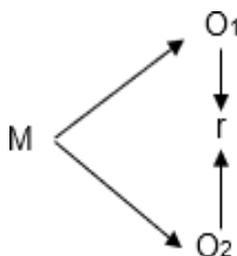
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio corresponde al tipo básico. Por lo tanto, como lo señalan Hernández y Mendoza (2018), no hay una directa motivación para lograr una la aplicación inmediata, ya que la finalidad principal es ampliar los conocimientos ya existen y que están relacionados con el tema. En tal sentido, se intenta profundizar en el concepto de brindar información y servicios a los ciudadanos en entidades públicas.

El diseño utilizado en la investigación fue no experimental de corte transversal. En términos de Hernández y Mendoza (2018), esto muestra que el investigador tiene que analizar las variables durante un tiempo determinado. Por lo tanto, se determinó el intervalo mensual en el año 2022 como tiempo establecido para la investigación, con el fin de mantener la objetividad, no se han considerado alteraciones ni manipulaciones.

La investigación tiene un nivel descriptivo- correlacional. se denomina correlación porque su propósito es determinar o calcular algún nivel de vínculo entre dos fenómenos reales. La investigación, por su parte, tiene un carácter descriptivo y pretende describir los perfiles, propiedades y características de una determinada circunstancia o espacio (Hernández y Mendoza, 2018). Ambos parten de la obligación de establecer la interrelación entre la mejora del servicio al ciudadano y el acceso a la información, e incluyen descripciones detalladas de varios aspectos de estas variables.

Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Habilidades Gerenciales

O2 = Gestión Administrativa

r = Relación entre variable

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Variable Independiente: Habilidades Gerenciales

La Definición conceptual considera que “Las habilidades gerenciales son herramientas empleadas por el directivo, que ayudan a obtener el éxito, basándose en la realización de metas u objetivos planeados en un plazo determinado” (López, et al, 2019, p.10).

En la Definición operacional se empleó como técnica al cuestionario, constituido por 3 dimensiones que produjeron la suma de 17 preguntas. Se utilizó la escala de Likert del (1 al 5) obteniendo un valor ordinal.

En primer lugar, las Habilidades Personales, giran en torno a un autoconciencia o autoconocimiento, es decir, cómo nos perciben las personas. Dicho conocimiento se refiere a la apariencia, la conducta, el lenguaje, las expresiones, las decisiones y otros elementos que crean opiniones en las personas. Además, los gerentes deben tratar de entender las propiedades básicas y ver cómo perjudica el comportamiento de los empleados en función de lo que sucede en la institución. El mecanismo esencial para entender es notar cómo se forma la personalidad. De la misma forma, todo esto gira en torno a ser conscientes de su inteligencia emocional, en el cual las personas se conocen, se motivan y saben controlar sus emociones cuando se encuentran en problemas. Por consiguiente, es fundamental tener claros las prioridades, los valores, y la ética. (Griffin y Van, 2016).

En segundo lugar, las habilidades interpersonales, serían las interrelaciones que se generan entre todas las personas, con el que se complemente y desenvuelva eficazmente en cualquier entorno en el que se encuentre. Asimismo, es aprender a cultivar de la mejor manera las relaciones para conectar con las personas, que es crucial porque forma autonomía y conduce a la vida profesional y personal.

Concluyendo que cuando se refiere a desarrollar buenas habilidades interpersonales se habla de seguir e influir en otras personas (Whetten y Cameron, 2005; Reyes, 2014; Rafael y Moreyra, 2018).

En tercer lugar, habilidades Grupales, es una de las más importantes para los trabajadores en equipo, se evidencia el desarrollo del liderazgo. En esta habilidad habitualmente está el gerente de una empresa o alguien que debe influir positivamente en otros. Las capacidades de liderazgo tienen un alto nivel emocional. La inteligencia es esencial para lograr una variedad de objetivos y ser un líder eficaz. Sin esto, una persona puede estar bien preparada, tener grandes ideas y ser analítica, pero un gran líder no es. Asimismo, la delegación es el traspaso de responsabilidad a alguien a quien se le otorga la autoridad para cumplir con ciertas funciones. De igual manera, la influencia es la disposición de una persona para desarrollar un alto nivel de expectativa en un individuo o grupo para ejecutar voluntariamente una acción o plan deseado. (Goleman, 1995; Cicua, 2016).

Variable Dependiente: Gestión administrativa

La Definición conceptual la define como el desarrollo específico que se fundamenta en controlar, planear, ejecutar y organizar determinada tarea para obtener las metas establecidas empleando capital humano y otros recursos” (Castañeda & Vásquez, 2016) formar

Definición operacional utilizó como técnica al cuestionario, integrado por 4 dimensiones, obteniendo un total de 21 preguntas. Elaborado con la escala de Likert del (1 al 5) obteniendo un valor ordinal.

Primero, La Planificación de metas y acciones con anticipación, así como planteamientos y planes definidos, sin impulsos o preguntas subjetivas. Para ello, se desarrolla una estrategia global para lograr los objetivos propuestos y se coordinan plenamente las actividades para este fin, respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Qué se debe hacer?

Este es el primer paso para determinar el resultado que se desea lograr, incluido el desarrollo de los planes más específicos para que se combinen con el mismo propósito.

Una vez señalada la trayectoria, se establecen los principios orientados, las operaciones en cadena para implementar su ejecución y precisar los tiempos.

Segundo, la Organización de un sistema de actividades coordinadas en el que la colaboración es fundamental en cualquier organismo. Toda institución existe solo si sus empleados pueden comunicarse y trabajar en equipo para lograr un objetivo común. Una institución se organiza en diferentes lugares, y así mismo, establece reglas y normas para la convivencia entre colaboradores, buscando ordenar y coordinar los recursos existentes.

Tercero, la Dirección es la influencia de un gerente en influir para que el plan se ejecute según lo calculado y motive a todos los empleados a tomar acción. Se refiere a la realización de un plan que respete la estructura organizacional, cuente con personas proactivas, donde predomine la comunicación y sea debidamente monitoreada para el logro de las metas organizacionales.

Cuarto, el Control es la etapa fundamental porque de nada sirve tener la mejor planificación, estructura y liderazgo en la dirección si el gerente no cuenta con esta etapa para verificar lo que realmente está pasando en la organización y si las cosas se realizan de acuerdo a las metas trazadas. El control está relacionado con la inspección, y la capacidad de identificar las distintas actividades realizadas.

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

La Población es la suma de elementos o un conjunto de personas de características o cualidades comunes, integrando en un lugar o tiempo establecido, a través de los cuales se pretende tener la información esencial para alcanzar con las metas planteadas en el estudio (Ñaupas et al., 2018, p.136). 150 colaboradores de las oficinas en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022 conforman la población estudiada.

La Muestra se define como un fragmento seleccionado de la población a partir de la cual se obtiene objetivamente la información necesaria, en ella se calculan y observan las variables de la investigación (Ñaupas et al., 2018, p.136).

La muestra la conforman 108 colaboradores en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.

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

Se empleó la estrategia de la encuesta, considerada una de las más recurrentes en la investigación, debido a su objetividad y versatilidad en la recolección de la información. Asimismo, podemos decir que la encuesta es un diseño con una serie de ítems y que va en concordancia con las dimensiones e indicadores de las variables analizadas (Carrasco, 2018, pp.314-315).

Los datos fueron recolectados a través del instrumento cuestionario, definido como un método de encuesta que muestra una serie ítems, de estructura organizada en relación con las dimensiones e indicadores de las variables involucradas. (Ñaupas et al., 2018, p.291). La variable habilidades gerenciales cuenta con un cuestionario elaborado y de autoría de Lino (2020), adaptado por el investigador, conformado por 17 ítems, 9 en habilidades personales, 5 habilidades interpersonales y finalmente habilidades grupales 3 ítems. La variable Gestión Administrativa cuenta con un cuestionario elaborado y de autoría de Saavedra (2021), adaptado por el investigador, integrada por 22 ítems. 06 planificación, 06 organización integrada, 06 dirección y finalmente control con 4 ítems.

La validez es el grado o nivel de precisión con que una técnica mide lo que procura evaluar, es decir, con qué eficacia el instrumento especifica o da un pronóstico de las características o el comportamiento del hecho o fenómeno que se analiza. (Ñaupas et al., 2018, p.276).

Finalmente, la confiabilidad se refiere a las mediciones elaboradas por medio de instrumentos, no se observará cambios significativos, sea este por variación del lugar, etapa de aplicación del instrumento, o por número distinto de colaboradores en la prueba, es decir, la confiabilidad muestra los resultados que serán de forma similar siempre y cuando existan circunstancias afines (Ñaupas et al., 2018, p. 277). Se aplicó el alfa de Cronbach para una mayor confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Se revisó la información a través de gestores bibliográficos como Scopus, Scielo, Dialnet y el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo, se coordinó con el responsable del Registro de Estado Civil la Libertad, para realizar las encuestas a los 108 colaboradores, y así alcanzar los datos solicitados. Al concluir la práctica de los instrumentos, se trasladaron los datos al programa Microsoft Excel, determinándose un orden y categorizó conforme a las dimensiones e indicadores de las variables analizadas.

El cuestionario para calcular la variable de Habilidades Gerenciales, es adquirido del trabajo de investigación de Lino (2020). La citada escala del autor se conforma por 17 ítems basado en tres dimensiones: Habilidades Gerenciales, personales e interpersonales. Además, el cuestionario para medir la variable de Gestión Administrativa es de propiedad intelectual de Saavedra (2020), adaptado por el investigador, el cual cuenta con 21 ítems.

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

Para la evaluación e investigación de datos se empleó el programa estadístico SPSS, en el cual una vez introducido los datos analizará de forma descriptiva los datos mencionados mediante tablas de frecuencias, así como de porcentajes con el propósito de alcanzar resultados precisos. De igual manera, se realizará un análisis inferencial aplicando un coeficiente de correlación que permitirá establecer la concordancia entre las variables que son objeto de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es de suma importancia advertir que, en el proceso de la presente investigación todas las definiciones y teorías utilizadas tienen en cuenta el principio de respeto por los derechos de autor, es decir, en cada información acotada en la investigación, consta el cumplimiento de las normas APA.

Se considerará los puntos expuestos en el informe Belmont para afirmar la calidad ética del estudio, según los miembros de la Comisión hay tres principios éticos (autonomía, beneficencia y justicia) que debe tener toda investigación. (Moli et al., 2018, p.1).

Para una mayor seguridad en lo que concierne ética de la investigación, se considerarán los puntos planteados en el informe Belmont. Hay tres principios éticos (autonomía, beneficencia y justicia). (Molí et al., 2018, p. 1), esto según los integrantes de la comisión.

En el desarrollo de la presente investigación se establecerán tres aspectos éticos

Respetar la protección de la autonomía, manifestada con la autorización informada de los colaboradores

Determinada por la presencia de la beneficencia, es decir, una mínima posibilidad de causar daño a los colaboradores.

Todos los participantes del estudio tienen el derecho de ser tratados con justicia equitativa.

#### IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1.

*Frecuencia y porcentaje Habilidades Gerenciales en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	2	1.9	1.9	1.9
	Regular	102	94.4	94.4	96.3
	Eficiente	4	3.7	3.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 1, el valor de habilidades gerenciales en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad se planteó de la manera siguiente: un 1.9 % consideró que es deficiente; 94.4 % que es regular y un 3.7 % que es eficiente.

Tabla 2.

*Dimensión: Habilidades Personales*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	0	0	0	0
	Regular	59	54.6	54.6	54.6
	Eficiente	49	45.4	45.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 2, el nivel de Habilidades personales en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad se distribuyó de la siguiente manera: un 54.6 % consideró que es regular y un 45.4 % que es eficiente.

Tabla 3.

*Dimensión: Habilidades interpersonales*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	4	3.7	3.7	3.7
	Regular	44	40.7	40.7	44.4
	Eficiente	60	55.6	55.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 3, el valor de Habilidades interpersonales en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad fue dividido del modo siguiente: un 3.7 % concluyó que es deficiente; 40.7 % que es regular y un 55.6 % que es eficiente.

Tabla 4.

*Dimensión: Habilidades Grupales*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	0	0	0	0
	Regular	68	63.0	63.0	63.0
	Eficiente	40	37.0	37.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 4, el valor de Habilidades Grupales en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad se desglosó de la siguiente manera: un 63 % consideró que es regular y un 37 % que es eficiente.

Tabla 5.

*Frecuencia y porcentaje de la Gestión Administrativa en el Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2021*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	0	0	0	0
	Regular	8	7.4	7.4	7.4
	Eficiente	100	92.6	92.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 5, el nivel de Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad se distribuyó de la siguiente manera: un 7.4 % consideró que es regular y un 92,6 % que es eficiente.

Tabla 6.

*Dimensión: Planificación*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	0	0	0	0
	Regular	29	26.9	26.9	26.9
	Eficiente	79	73.1	73.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 6, el nivel de Planificación en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad se distribuyó de la siguiente manera: un 26.9 % estimó que es regular y un 73.1 % que es eficiente.

Tabla 7.

*Dimensión: Organización*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	0	0	0	0
	Regular	12	11.1	11.1	11.1
	Eficiente	96	88.9	88.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 7, el nivel de Organización en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad se distribuyó de la siguiente forma: un 11.1% consideró que es regular y un 88.9 % que es eficiente.

Tabla 8.

*Dimensión: Dirección*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	0	0	0	0
	Regular	19	17.6	17.6	17.6
	Eficiente	89	82.4	82.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 8, el nivel de Dirección en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad se distribuyó de la siguiente manera: un 17.6% concluyó que es regular y un 82.4 % que es eficiente.

Tabla 9.

*Dimensión: Control*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	0	0	0	0
	Regular	16	14.8	14.8	14.8
	Eficiente	92	85.2	85.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

En la Tabla 9, el nivel de Control en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad se distribuyó de la siguiente manera: un 14.8% consideró que es regular y un 85.2 % que es eficiente.

## Análisis Inferencial

### Hipótesis General

Tabla 10.

*Correlación entre las variables habilidades gerenciales y la gestión administrativa.*

			Habilidades Gerenciales	Gestión Administrativa
<b>Rho de Spearman</b>	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	1.000	.757**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.757**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	108	108

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

En la tabla 10 se observa una correlación de 0.757, lo que indica que hay una relación positiva alta entre las variables. También, el nivel de significancia es menor a 0.05; Admitiendo la hipótesis alterna y se refuta la nula. Existe un significativo nivel de relación entre habilidades gerenciales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.

## Hipótesis específica 1

Tabla 11.

*Correlación entre las habilidades personales y la gestión administrativa.*

			Habilidades Personales	Gestión Administrativa
<b>Rho de Spearman</b>	Habilidades Personales	Coeficiente de correlación	1.000	.920**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.920**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	108	108

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

En la tabla 11 se observa que la correlación alcanzada es 0.920 la misma que muestra la existencia de una relación positiva alta entre las dimensiones. Igualmente, el valor de significancia alcanzado es menor a 0.05; Por lo que se acepta la hipótesis alterna y descarta la nula. Existe una relación significativa entre habilidades personales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.

## Hipótesis específica 2

Tabla 12.

*Correlación entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa.*

				Habilidades Interpersonales	Gestión Administrativa
<b>Rho de Spearman</b>	Habilidades Interpersonales	Coefficiente de correlación	de	1.000	.873**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		108	108
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	de	.873**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	
		N		108	108

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

En la tabla 12 la relación obtenida es de 0.873 demostrando que hay una correlación positiva alta entre las variables. De esta manera, el nivel de significancia obtenido es menor a 0.05; Por lo tanto, se ratifica la hipótesis alterna y se descarta la nula. Hay una relación significativa entre habilidades interpersonales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.

### Hipótesis específica 3

Tabla 13.

*Correlación entre las habilidades Grupales y la gestión administrativa.*

				Habilidadade s Grupales	Gestión Administrativa
<b>Rho de Spearman</b>	Habilidades Grupales	Coefficiente	de	1.000	.832**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	.000
	N			108	108
	Gestión Administrativa	Coefficiente	de	.832**	1.000
		correlación			
Sig. (bilateral)		.000	.		
N			108	108	

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

En la tabla 13 se observa que la relación obtenida es de 0.832, que muestra la existencia de una relación positiva alta entre las dos variables. De este modo, el grado de significancia adquirida entre ambas variables es menor a 0.05; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se refuta la nula. Se destaca la existencia de una correlación importante entre el habilidades Grupales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.

## V. DISCUSION

En aplicación a las conclusiones observadas, se determinó el objetivo general que puso en evidencia una importante relación entre las Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa de un Registro de Estado Civil, 2022. Cuya relación obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.757, que evidencian valores de una correlación positiva alta. Igualmente, en un nivel significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que demostró la hipótesis alterna y esos alcances coinciden con lo pronosticado por Gutiérrez (2019) en su investigación Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en los equipos de gestión de la red de salud ventanilla, comparte la misma opinión destacando que existe una relación entre habilidades gerenciales y gestión administrativa de (0,526), con un valor significativo de (0,00) logrando aseverar que la mayor eficiencia en la gestión administrativa se asocian con las mejores habilidades gerenciales. Por su parte, Atúncar (2020) en el estudio denominado Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en una empresa de vehículos, servicio y venta de autopartes, también confirma con sus resultados que determinaron que las habilidades gerenciales de la empresa según el 65,2% de personal administrativo, concuerdan en un valor intermedio, el 32,6% manifestaron estar en un alto valor y el 2,2% están en un bajo nivel. Igualmente, se determina que la gestión administrativa se vincula con las habilidades gerenciales. Reyes (2016) explicó que actualmente el gobierno está buscando personas que puedan adicionar sus habilidades y conocimientos en los procesos organizados. La Labor de un gerente es holístico, permitiendo que los empleados realicen sus funciones de manera eficiente y a gusto, no solo por lo que tienen que realizar. Asimismo, Quispe (2021) en su investigación halló una relación positiva en un nivel intermedio entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales, según el coeficiente Rho Spearman con un  $r = ,730$  del mismo modo el p valor es menor a 0,05.

En ese sentido Saavedra (2020) tuvo como resultado que las habilidades gerenciales demuestran un grado regular por el 46%. Y la gestión administradora exhibe un nivel moderado por el 57% y Concluyendo que, entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión control hay vinculo significativo y positiva moderada dado que el valor p fue igual a 0,000 y el coeficiente de Rho Spearman fue ,653. Larrea (2019), en su investigación sobre relación de Gestión Administrativa y Habilidades Gerenciales en el Gobierno Regional de La Libertad, las conclusiones encontraron que existía vínculo directo, positivo y moderada además de Diferencias significativas entre ambas variables, el vínculo es de (0.52), con un valor significativo de (0,01), el grado de libertad es 4 y la puntuación promediada de (13,16) que justifican la necesidad de promover la práctica de habilidades gerenciales en favor de la gestión administradora de la entidad estudiada, desarrollado recursos humanos a gran nivel. También reconoció la necesidad de mejorar la experiencia de los ciudadanos en las gestiones públicas, pero destacó el fracaso de esas políticas, en el que la organización gubernamental no rindió cuentas a la ciudadanía y evidenció un concepto poco confiable.

Flonder y Hernández (2016), Consideraron que los gerentes necesitan no solo conocimientos gerenciales, sino también habilidades y actitudes integradas en un "arte de mando", la función actual debe satisfacer ciertas características esenciales, tales como aspectos humanos interiorizados, interacción personal, dinámica funcional, creatividad, individualidad y racionalidad. y la persuasión social en la resolución de problemas. Griffin y Van Fleet (2015), en su investigación afirma que los gerentes deben demostrar un amplio dominio de sesenta y cinco de estas habilidades, ya que la combinación de estas habilidades, junto con el desempeño efectivo de sus funciones y actividades gerenciales básicas, contribuye al éxito de la organización. Moreno (2017) en su investigación, que difiere del nuestro, obtuvo como resultado que un 56 % de las personas siente y percibe que las habilidades gerenciales son de tipo regular. Es importante resaltar este punto, porque esto puede indicar que los empleados tienen diferentes percepciones que pueden estar sujeto a opiniones subjetivas e ideas de forma premeditada

referente a las habilidades de gestión. Paredes (2017) determino que las habilidades de gestión del capital humano de Sonora México están vinculadas al trabajo desarrollo administrativo, al menos en relación con la conducción del estrés, el liderazgo y la motivación laboral.

Según Martínez y Beltrán (2018) Para optimizar la efectividad de los empleados se necesita trabajar conjuntamente, planeando actividades, enriqueciendo las relaciones personales, interpersonales y grupales, y fraccionando de forma equitativa las funciones a realizar. Los que administran las empresas tienen una gran oportunidad de liderar reformas, pueden ser gestores de períodos internos positivos sustentados en las labores realizadas. Desde esta perspectiva, el trabajo necesita del Desarrollo de Habilidades Directivas para infundir, impactar y producir un interés multiplicador en todo su personal. Los dirigentes de las instituciones y empresas precisan primero poseer una dirección apropiada para advertir el objetivo y construir acciones para conseguirlo.

Es allí donde mejorar los servicios a los ciudadanos es parte de las metas de modernización de la nación. Según la PCM (2019), es un deber de la institución impulsar y participar en el proceso de modernización para brindar una atención oportuna a la comunidad es una responsabilidad institucional.

Asimismo, la Ley N.º 27658, tiene como propósito fundamental aumentar la eficiencia de la organización gubernamental, con la finalidad de enfocarse primero en la ciudadanía, mejorando la utilidad de los recursos públicos. Para Huamani (2021) Se refiere a la modernización del sector público como el constante progreso de las operaciones para vincular la acción estatal a las necesidades y perspectivas sociales, así como brindar una orientación para el uso de mecanismos efectivos de provisión de bienes y servicios es decir una optimización de actividades. De la misma manera, Valdez (2018) Determinó las dependencias entre la modernización y la administración pública eficaz, se seleccionó como sujetos de investigación a funcionarios y personal de servicio del gobierno regional de Huánuco. Se determinó una existente correlación importante entre estas dos variables, y además en

relación de la gestión abierta, integrada, eficiente y la gestión electrónica dependen de la producción.

Según Auad (2017), determinó en su estudio, una mirada desde participación innovadora, en el que se concluyó que aquellos aspectos encaminados a modernizar en el ámbito de la administración pública presentaban términos funcionales claros, los cuales se propusieron con el único fin de modernizar, sin embargo, estos aspectos se vieron limitados por la existencia de conflictos más allá del tema de origen, por ejemplo, en materia de número de semanas destinadas al pago de los funcionarios públicos.

Whetten & Cameron (2011) dividen las habilidades gerenciales en tres bloques: personales, interpersonales y grupales. Las destrezas personales implican el manejo del estrés, la autoconciencia, la resolución creativa y analítica de conflictos, la habilidad interpersonal tiene como función la identificación de la construcción de relaciones apoyándose en la comunicación, alcanzar el poder e influencia, la inspiración hacia los demás y por último la conducción de dificultades. La habilidad de grupo fomenta la construcción de relaciones equipos y trabajo coordinado para liderar un cambio positivo.

Se determinó el primer objetivo específico en relación a la conclusión hallada, evidencia que hay una relación entre las habilidades personales y la gestión administrativa en el Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022. Esta relación arrojó un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.920, los que muestran una considerable correlación positiva. También, en un grado significativo de 0.000 menor a 0.05, permitiendo aplicar la hipótesis alterna y objetar la nula.

Whetten & Cameron (2011) Plantean que es en las Habilidades personales donde consideran el tratamiento del autoconocimiento mediante el “Manejo de uno mismo”, se refiere a un manejo del estrés con un nivel relajado de control, de solución analítica, definiendo el “estilo de solución”. Conjuntamente, en la gestión organizacional simbolizan áreas de progreso permanente.

Basándose en los resultados publicados, se definió el segundo objetivo específico, demostrando que hay un vínculo importante entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa en el Registro del Estado Civil en la Región la Libertad, 2022. Este vínculo obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.873, valores que muestran una correlación considerablemente positiva. Así mismo, con un grado significativo de 0.000 menor a 0.05, lo que permitió aplicar la hipótesis alterna y objetar la hipótesis nula.

Madrigal (2009), Para lograr alcanzar los objetivos trazados por las empresas, los gerentes tienen la necesidad de comprender, aplicar y desarrollar las habilidades interpersonales, de liderazgo y sociales; otras son adicionales. Las habilidades de gestión o directivas son el conocimiento, capacidades y habilidades que un individuo debe tener al dirigir y coordinar funciones, El gerente de un grupo u organización pueden realizar las funciones operativas, conceptuales, técnicas, tácticas, interpersonales, habilidades de diagnóstico, estratégicas, toma de decisiones, comunicación. Este trabajo se compara con la investigación de Fuentes y García (2018) en su tesis se pudo hallar que, si hay vínculo entre el desempeño oficial de los trabajadores y las habilidades interpersonales de la intendencia de una entidad del estado, en la ciudad de Trujillo, esto se realizó con la experimentación estadística de Spearman el cual adquirió un coeficiente de correlación de 0.779 correspondiente a una considerable similitud positiva alta.

Por lo que los resultados hallados, se determinó el tercer objetivo específico, este comprobó que hay una relación importante entre la gestión las habilidades y gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2021. Esta relación obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.832, valores que muestran una considerable correlación positiva. También, con un grado significativo de 0.000 menor a 0.05, lo que facultó emplear la hipótesis alterna y refutar la hipótesis nula.

En concordancia con las conclusiones mostradas líneas arriba, poseen un vínculo con la tesis de Lino (2020) El resultado fue una relación importante entre el compromiso organizacional y las habilidades grupales del personal en una institución estatal. Según el método de Rho de Spearman, el valor del coeficiente de correlación ( $r = 0,714$ ) indica una positiva correlación alta, el valor adicional  $p = 0,000$  es menor que  $\alpha = 0,05$ , por lo que el vínculo es importante al 95% y refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Aini (2018) encontró en sus diversos estudios resultados que determinan que las habilidades más importantes que enfatizan los gerentes de los hospitales están directamente relacionadas con el trabajo en equipo, con el fin de alcanzar efectos satisfactorios en el grupo que ellos dirigen. En el análisis de dicho trabajo se pudo concluir que el trabajo en equipo se percibía como una forma de cooperación, los empleados deben contar con la confianza necesaria para lograr los objetivos comunes

## VI. CONCLUSIONES

Primera: En concordancia al objetivo general se estableció que hay una relación positiva alta entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022., establecido por el coeficiente Rho Spearman con un  $r = ,757$ , el sig. Bilateral es menor que 0,05.

Segunda: Referente al objetivo específico 1, se establece que hay correlación entre la dimensión habilidades personales y la variable gestión administrativa, a través del coeficiente Rho Spearman con un  $r = ,920$  manifestando que ocurre una relación positiva alta, el sig. Bilateral es menor a 0,05.

Tercera: Relacionado al objetivo específico 2, se admite que existe relación entre la dimensión habilidades interpersonales y la variable la gestión administrativa, como refiere el coeficiente Rho Spearman con un  $r = ,873$  manifestando que hay una relación positiva en un alto nivel, el sig. Bilateral menor a 0,05.

Cuarta: En lo que respecta al objetivo específico 3, se resuelve que hay relación entre la dimensión habilidades grupales y la gestión administrativa, como lo indica el coeficiente Rho Spearman,  $r = ,832$  donde prevalece una relación positiva en un nivel alto. El sig. Bilateral es menor que 0,05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### Primera

Apertura de las gerencias a los trabajadores, dando oportunidad de escuchar las necesidades y exigencias de cada uno de ellos, en pos de cumplir con su labor de la manera más eficiente posible, así como importancia la debida al capital humano, conociendo las habilidades, perfiles y la experiencia laboral.

### Segunda

Programar capacitaciones proactivas, instruyendo a los trabajadores en las diferentes casuísticas dentro del Registro de Estado Civil, estas deberán utilizar las diferentes técnicas organizacionales tales como la comunicación asertiva, formación de liderazgo motivacional, y desarrollo de competencias.

### Tercera

Colocar los diferentes canales de atención al usuario, de forma visible y continua, para absolver consultas que diligentemente, además de incorporar las opiniones de los usuarios y de terceros involucrados en los diferentes tramites. Esto se encarga el área de Servicio de Atención al ciudadano.

### Cuarta

Dirigir con el ejemplo, integridad y valores, estableciendo una adecuada relación con cada uno de los que integran los grupos de trabajo, eso generará sin lugar a dudas una atmósfera de reciprocidad, confianza y afecto, muy importante para poder alcanzar los objetivos que persigue la institución.

## REFERENCIAS

- Aburto, H. (2016). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. Politécnico Nacional, México
- Aini, Q. (2018b). *Motivation, Commitment and Leadership skill in Affecting Performance Hospital Managers* [Motivación, compromiso y capacidad de liderazgo afectan al rendimiento de los gestores hospitalarios]. *The Journal of Social Sciences Research*, 4(12), 707-710. <https://doi.org/10.32861/jssr.412-707-710>
- Auad, V. (2017). *Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa*. (Tesis de grado). Universidad del Desarrollo, Chile.
- Becerra Bizarrón, M. E. (2022). Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la covid-19. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1171>
- Botero, L. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial*. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25 (38), 271-276. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>
- Cadena, R. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. Colombia: Editorial Areandino. Recuperado de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1191/Teor%C3%ADa%20organizacional%20y%20habilidades%20gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cajo, L. D. (2018). *"Influencia de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2018"* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Ed. 2da ed.). Lima: Editorial San Marcos. Alvarado, Barquisimeto, Lara, Venezuela.

- Castañeda, Y. & Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*.
- Cicua N. (2016). *Poder e influencia en el liderazgo transformacional*. Universidad Del Rosario, Colombia.
- Donawa Torres, Z. A., & Gámez Araujo, W. G. (2018). *Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela*. *Revista Universidad Y Empresa*, 21(36), 8-35. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>
- Dominguez Ramírez, L. C. (2017). *Gestión Administrativa y Satisfacción de los Usuarios en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental , Lima - 2016*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5890/Domínguez\\_RLC.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5890/Domínguez_RLC.pdf?sequence=1 &isAllowed=y)
- Flonder, E. y Hernández P. (2016). *Administración de Empresas: un enfoque interdisciplinario*. Madrid. Editorial: Paraninfo.
- Freire Maigua, H. (2018). *Gestión Administrativa En Las Instituciones De Educación Superior Basada En Planes De Capacitación Del Personal Administrativo Y Trabajadores* (Universidad Técnica de Ambato). Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28140>
- Fuentes, M. y García, J. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia del Hospital Belén, en la ciudad de Trujillo, 2018*. Universidad Privada Leonardo Da Vinci, Trujillo, Perú.
- Fuentes Maquera, Judith Edith. 2018. "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, 2017." Universidad José Carlos Mariátegui 74.
- García Payares, Francisco José; Boom Cárcamo, Efrain Arnoldo; Molina Romero, and Schneyder José. 2017. "HABILIDADES DEL GERENTE EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PALMICULTOR EN EL DEPARTAMENTO DEL CESAR – COLOMBIA." *Revista Científica "Visión*

de Futuro” 21:1–21.

Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Madrid, España: Editorial Kairós.

Griffin, R., & Fleet, D. (2015). *Habilidades directivas: evaluación y desarrollo*.

México: Cengage.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Huamani, C. (2021). *Modernización del estado y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo. 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://cutt.ly/IUIPZpp>

Larrea Zanelli, Nelly Esther. 2020. “RELACIÓN DE HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD, TRUJILLO, 2019” *Universidad Privada del Norte*

López, L., Parra, M. y Rubio, G. (2019). *Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia)*. *Revista Espacios*, 40 (11), 5-19. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>

Luján, E. J. (2018). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa - INPE 2018* (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco.

Manjarres, R. (2017). *Desarrollo de las competencias y habilidades gerenciales de los emprendedores del Fondo Emprender Sena Regional Sucre*. Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena. Obtenido de <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0072984.pdf>

Madrigal, B. (1999). *Habilidades directivas*. Recuperado de:

[highered.mheducation.com/sites/dl/free/9701038223/95137/CapituloMuestra.pdf](http://highered.mheducation.com/sites/dl/free/9701038223/95137/CapituloMuestra.pdf).

Marín Quero, E. R. (2020). *Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo*. *Revista Científica*, 5(18), 276–288. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.14.276-288>

- Martínez, P. M. C., & Beltrán, D. Y. M. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 153-166.
- Mayorga, F. A. N., Arias, D. M., Mayorga, I. I. C., & Coloma, L. A. D. L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 1061-1084.
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. *Revista Dominio de la ciencia*, 3 (2), 947-964. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendoza, W., García, R., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. *Revista Dominio De LAS CIENCIAS*, 4(4), 206-240. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Moreno, R. R. (2017). *Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8864?localeattribute=es>
- Moreno Guillen, R. A. (2017). *Líneas Estratégicas de Comunicación en el Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Humanas*. *Revista Científica*, 2(Ed. Esp.), 376–393. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.0.0.20.376-393>
- Moreno, M. y Wong, H. (2019). *Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo, 2018*. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (27), 1-17. Recuperado de
- Moreno, M. J. (s). *Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo, 2018*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12495/4572>.

- Muñoz Morales, N. del C., & González González, A. E. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 136–152. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ed. 5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Educativas. Revista Granada.  
Recuperado de:  
[https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero\\_41/MIGUEL\\_ANGEL\\_PRIETO\\_BASCON\\_02.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_41/MIGUEL_ANGEL_PRIETO_BASCON_02.pdf).
- Pare Zapata, G. S. (2018). *Gestión Administrativa Y Clima Laboral De Los Trabajadores Del Instituto De Medicina Legal En Moquegua, 2017*. (Universidad José Carlos Mariátegui). Retrieved from [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/368/Pare\\_Zapata\\_Grimalda\\_Sunilda\\_tesis\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/368/Pare_Zapata_Grimalda_Sunilda_tesis_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, M. (2017). *Habilidades gerenciales en el proceso administrativo de pequeñas y medianas empresas dedicada al comercio de México*. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Quispe López, N. H. (2022). Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.
- Ramírez, J. (2018). *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. *Investigación y negocios*, 11(17), 23-29. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16\\_a10.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a10.pdf)
- Reyes, K. (2016). *Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional. Tesis para obtener el título Profesional de Psicóloga Industrial / Organizacional en el grado académico de licenciada*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://recurso.sbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Riffo San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 153–172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

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

Ugaz Elías, Anthony Jhon. 2018. “*Las Habilidades Gerenciales En La Gestión de La Información En Una Entidad Pública - Lima 2017.*” Universidad César Vallejo.

Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://cutt.ly/IUIAVHI>

Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas.* (8° Ed.). México: Editorial Pearson Educación.

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Nivel y Rango		
<b>Habilidades Gerenciales</b>	Son el vínculo mediante el cual la estrategia, la práctica de la administración, herramientas, técnicas, atributos de la personalidad y el estilo, trabajan para producir resultados eficaces dentro de las organizaciones. En otras palabras, son los bloques de construcción sobre los que descansa la administración efectiva, donde los directivos traducen su propio estilo y lo llevan a la práctica (García et al., 2017, p.4).	La evaluación de la variable se encontrará dada a partir del desarrollo y aplicación de un cuestionario creado a partir de la teoría de Whetten y Cameron (2011), mismo que fue adaptado para objetos de este trabajo. El cuestionario se estructura sobre tres dimensiones, siendo estas la habilidad personales, interpersonales y grupales	Habilidades Personales	Autoconocimiento emocional	1,2	Ordinal de tipo Likert	Deficiente [17-45] Regular		
				Autorrealización	3,4				
				Autonomía	5,6				
				Flexibilidad	7				
				Análisis y solución de problemas	8,9				
			Habilidades Personales	Comunicación	10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente [46-74] [75-85]		
				Asertividad	11				
				Empatía	12				
				Poder de influencia	13				
			Liderazgo	14					
			Habilidades Grupales	Delegación	15				
				Formación de equipos	16				
				Dirección hacia el cambio	17				
<b>Gestión Administrativa</b>	La gestión administrativa implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: planificar y organizar la estructura organizacional, así como definir cargos que conforman la empresa, además la dirección y control de cada actividad (Falconi et al., 2019, p.5).	La evaluación de la variable se encontrará dada a partir de la aplicación del cuestionario creado por Guevara (2020) y cuyo contenido fue adaptado a la realidad del estudio. Es en este contexto que, dicho cuestionario consta de 4 dimensiones, siendo estas: la planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Objetividad de la misión y visión institucional	1,2	Ordinal de tipo Likert	Deficiente [21-57] Regular		
				Definición de objetivos institucionales	3,4				
				Instrumentos de gestión	5,6				
			Organización	Funcionamiento del organigrama	7,8	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente [58-94] [95-110]		
				Actualización de instrumentos de gestión	9,10				
				Claridad y cumplimiento del MOF	11,12				
			Dirección	Calidad de la comunicación interna	13,14				
				Compromiso laboral	15				
				Calidad de las capacitaciones internas	16,17				
			Control	Reconocimientos	18				
				Seguimiento del cumplimiento de los planes anuales	19,20				
				Evaluación de resultados	21				

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Título: Las Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES					
			Variable 1: Habilidades Gerenciales					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles y Rangos		
<p><b>General</b> ¿Qué relación existe entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022?”</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación existente entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022”</p> <p><b>Específico</b>  OE1: Determinar la relación que existe entre las habilidades personales y la gestión administrativa en un Registro de</p>	<p><b>General</b> Existe relación entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022”</p> <p><b>Específico</b>  Hi1: Existe relación entre las habilidades personales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la</p>	<b>Habilidades Personales</b>	Autoconocimiento emocional	Ordinal de tipo  Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Deficiente  [17-45]  Regular  [46-74]  Eficiente  [75-85]		
				Autorrealización				
				Autonomía				
				Flexibilidad				
				Análisis y solución de problemas				
			<b>Habilidades Interpersonales</b>	Comunicación				
				Asertividad				
				Empatía				
				Poder de influencia				
			<b>Habilidades Grupales</b>	Liderazgo				
				Delegación				
				Formación de equipos				
			<b>Variable 2: Gestión Administrativa</b>				Ordinal de tipo  Likert  1. Nunca	Deficiente  [21-57]  Regular
			<b>Planificación</b>	Objetividad de la misión y visión institucional				
Definición de objetivos institucionales								
Instrumentos de gestión								

	<p>Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.”</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022”</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre las habilidades grupales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022”</p>	<p>Región la Libertad, 2022”</p> <p>Hi2: Existe relación entre las habilidades personales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022”</p> <p>Hi3: Existe relación entre las habilidades personales y la gestión administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022”</p>	<p><b>Organización</b></p> <p>Funcionamiento del organigrama</p> <p>Actualización de instrumentos de gestión</p> <p>Claridad y cumplimiento del MOF</p>	<p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>[58-94]</p> <p>Eficiente</p> <p>[95-110]</p>
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>	
			<p><b>Dirección</b></p> <p>Calidad de la comunicación interna</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Calidad de las capacitaciones internas</p> <p>Reconocimientos</p>		
			<p><b>Control</b></p> <p>Seguimiento del cumplimiento de los planes anuales</p> <p>Evaluación de resultados</p>		

<p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Conformada por 150 colaboradores de las oficinas de un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> Censal ya que se tomará al total de la población.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Conformada por 108 colaboradores de un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Habilidades Gerenciales</p> <p><b>Variable 2:</b> Gestión Administrativa</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Frecuencias, porcentajes.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Coeficiente de Correlación de Spearman o Pearson, dependiendo la normalidad de los datos.</p>
---	---	--	---

### Anexo 3. Instrumentos

**INSTRUCCIÓN:** Estimado participante, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión sobre La percepción de la Habilidad Gerencial.

**INDICACIONES:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS	ASPECTOS CONSIDERADOS	VALORACIÓN				
	Habilidades personales					
1	Identifica sus propias emociones, sentimientos y estados de ánimo y los efectos que puedan tener.	1	2	3	4	5
2	Reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.	1	2	3	4	5
3	Se esfuerza por desarrollar sus talentos y habilidades.	1	2	3	4	5
4	Maneja adecuadamente sus sentimientos y emociones impulsivas.	1	2	3	4	5
5	Confía en sí mismo y en su capacidad laboral.	1	2	3	4	5
6	Es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.	1	2	3	4	5
7	Encamina a realizar el trabajo de modo diferente, afrontando nuevos retos.	1	2	3	4	5
8	Sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.	1	2	3	4	5

9	Identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.	1	2	3	4	5
<b>Habilidades interpersonales</b>						
10	Promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.	1	2	3	4	5
11	Tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.	1	2	3	4	5
12	Ayuda a los demás desde la comprensión de sus necesidades y sentimientos.	1	2	3	4	5
13	Confía en sí mismo y en su gente, sabe compartir la responsabilidad y el poder.	1	2	3	4	5
14	Se encuentra plenamente involucrado con el trabajo de todos sus colaboradores.	1	2	3	4	5
<b>Habilidades Grupales</b>						
15	Delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.	1	2	3	4	5
16	Promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
17	Se adapta fácilmente a los cambios que presente el entorno.	1	2	3	4	5

Creado por Lino (2020)

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA VARIABLE GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS	ASPECTOS CONSIDERADOS	VALORACIÓN				
	<b>D. Planificación</b>					
1	La misión institucional de la gerencia, considera el rol central de la entidad, la población, sus necesidades y la manera en cómo estas se satisfacen.	1	2	3	4	5
2	La Visión institucional de la Gerencia, es realista y expresa la realidad del entorno de la institución.	1	2	3	4	5
3	Los Objetivos Estratégicos Institucionales de la Gerencia definen adecuadamente los resultados que la entidad espera lograr.	1	2	3	4	5
4	Las acciones estratégicas de la institución están en contraste al cumplimiento de los objetivos planteados por la Gerencia.	1	2	3	4	5
5	Los indicadores del Plan Estratégico Institucional son específicos, relevantes, medibles realizables y temporales.	1	2	3	4	5
6	Las Actividades Operativas en el Plan Operativo Institucional garantizan el cumplimiento de las Acciones Estratégicas Institucionales.	1	2	3	4	5
	<b>D. Organización</b>					
7	El funcionamiento organizativo de la entidad se refleja adecuadamente en su organigrama.	1	2	3	4	5
8	El organigrama refleja con claridad mi lugar dentro de la institución.	1	2	3	4	5

9	Cuando las condiciones lo requieren la Gerencia actualiza sus instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
10	La Gerencia cuenta con personal capacitado para realizar de manera oportuna las actualizaciones de los instrumentos de gestión, cuando un órgano superior lo requiera	1	2	3	4	5
11	Las funciones de los trabajadores de la Gerencia se encuentran alineadas con la descripción de las funciones de los cargos en el Manual de Organización y Funciones.	1	2	3	4	5
12	La Gerencia cuenta con políticas claras para el cumplimiento objetivo de los perfiles y funciones de cada puesto.	1	2	3	4	5
<b>D. Dirección</b>						
13	Las decisiones y comunicados de la Gerencia son comunicadas oportunamente a todo el personal.	1	2	3	4	5
14	Las autoridades de la Gerencia logran comprometer a todos los trabajadores con la misión de la entidad.	1	2	3	4	5
15	Me siento muy comprometido con la institución.	1	2	3	4	5
16	Los funcionarios de mayor jerarquía brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir.	1	2	3	4	5
17	Los jefes de área brindan soporte y orientación adecuada para que los trabajadores cumplan eficientemente sus funciones.	1	2	3	4	5
18	Se valora el esfuerzo de todos los colaboradores de la Gerencia.	1	2	3	4	5
<b>D. Control</b>						
19	La Gerencia realizó un adecuado seguimiento del Plan Operativo Institucional a través del registro del avance de metas físicas y financieras.	1	2	3	4	5
20	La Gerencia realizó un adecuado seguimiento del Plan Estratégico Institucional para el presente año fiscal.	1	2	3	4	5
21	La Gerencia realiza evaluaciones adecuadas del cumplimiento de los logros esperados y propuestas viables para mejorar la estrategia de la entidad.	1	2	3	4	5

Creado por Saavedra (2020) y adaptado por el investigador

#### Anexo 4: Fórmula para la Muestra

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

Reemplazando en los datos:

$$n = \frac{(1,96 \cdot 1,96) \cdot 150 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 (150 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = 108$$

## Anexo 5. Tablas de estadísticas de fiabilidad del primer y segundo instrumento

### Tablas de estadísticas de fiabilidad del primer y segundo instrumento

#### *Estadísticas de fiabilidad del primer instrumento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.854	17

#### *Estadísticas de fiabilidad del segundo instrumento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.771	21

## Anexo 6. Prueba de normalidad

### *Pruebas de normalidad*

Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	.097	108	.015
Gestion Administrativa	.144	108	.000

### Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Las variables Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa, no corresponden a una distribución normal, porque las significancias de la prueba son: 0.015 y 0.000 respectivamente, valores menores e iguales a 0.5, entonces esto nos indica que para determinar la relación ambas variables se debe utilizar una prueba no paramétrica, y la que se ha utilizó es la del coeficiente Rho de Spearman.

## Anexo 7. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

### Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

#### LEY N° 27658

CONCORDANCIAS: D.S. N° 030-2002-PCM (REGLAMENTO)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY MARCO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1.- Declárase al Estado en proceso de modernización

1.1. Declárase al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano.

1.2. El proceso de modernización de la gestión del Estado será desarrollado de manera coordinada entre el Poder Ejecutivo a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, con la participación de otras entidades cuando por la materia a desarrollar sea ello necesario.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 082-2005-PCM (Modifican adscripción de diversos organismos y entidades que se encuentran bajo el ámbito de la PCM)

D.S. N° 018-2008-EM (Aprueban Régimen de Notificaciones a Domicilio Electrónico Personal)

D.Leg. N° 1014 (Decreto Legislativo que establece medidas para propiciar la inversión en materia de servicios públicos y obras públicas de infraestructura)

D.S. N° 049-2009-PCM, Art. 2, num. 2.2

Artículo 2.- Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias.

#### Artículo 3.- Alcance de la ley

La presente Ley es de aplicación en todas las dependencias de la Administración Pública a nivel nacional.

### CAPÍTULO II

#### PROCESO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO

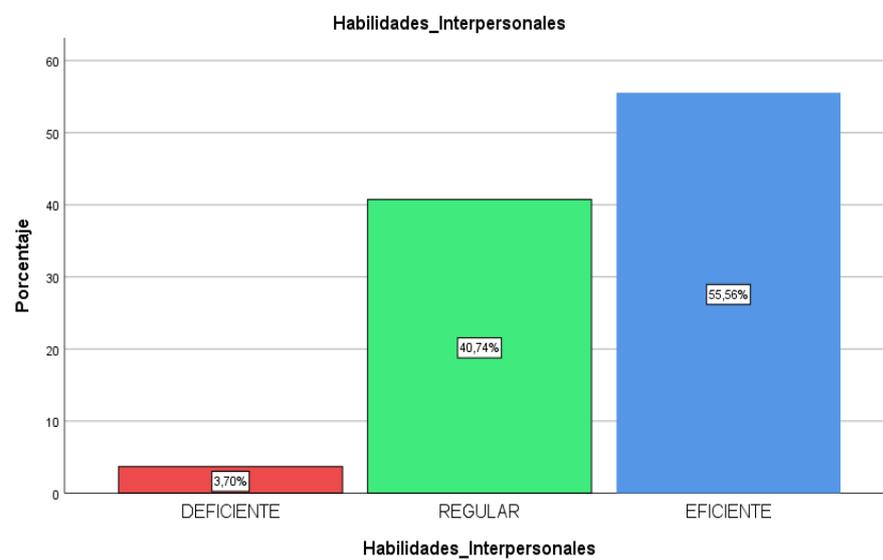
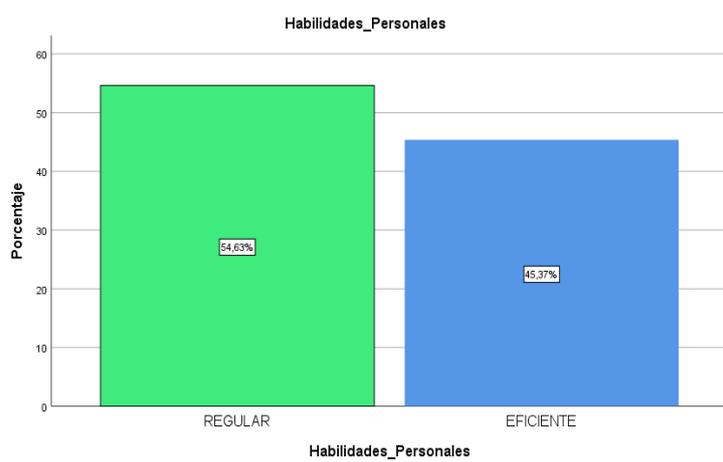
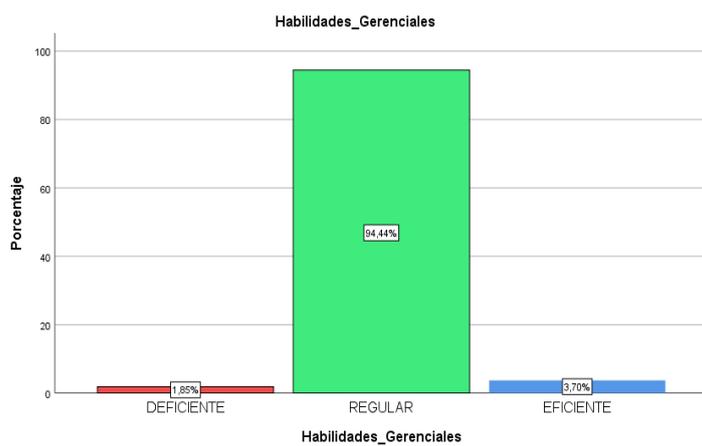
#### Artículo 4.- Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado

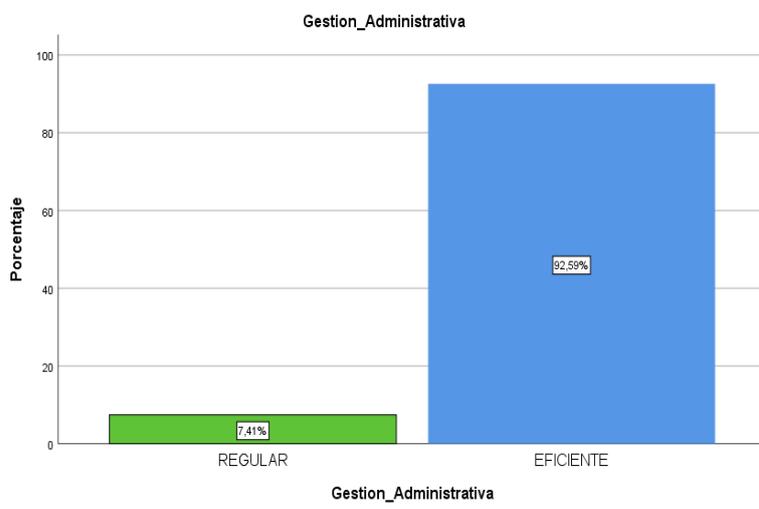
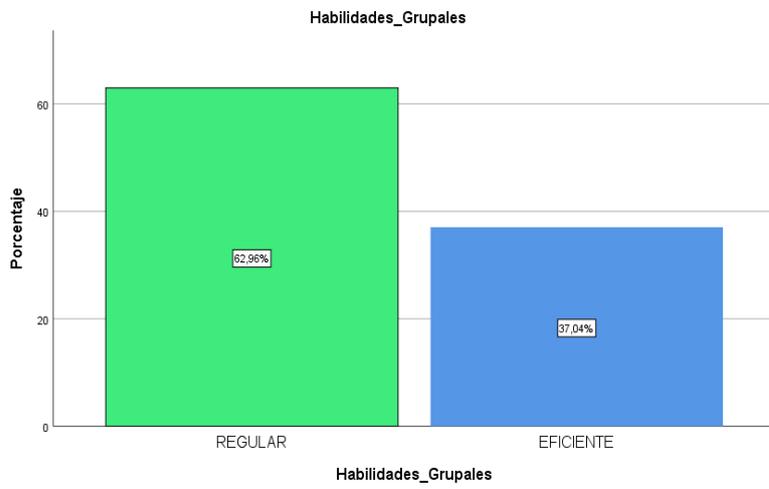
El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

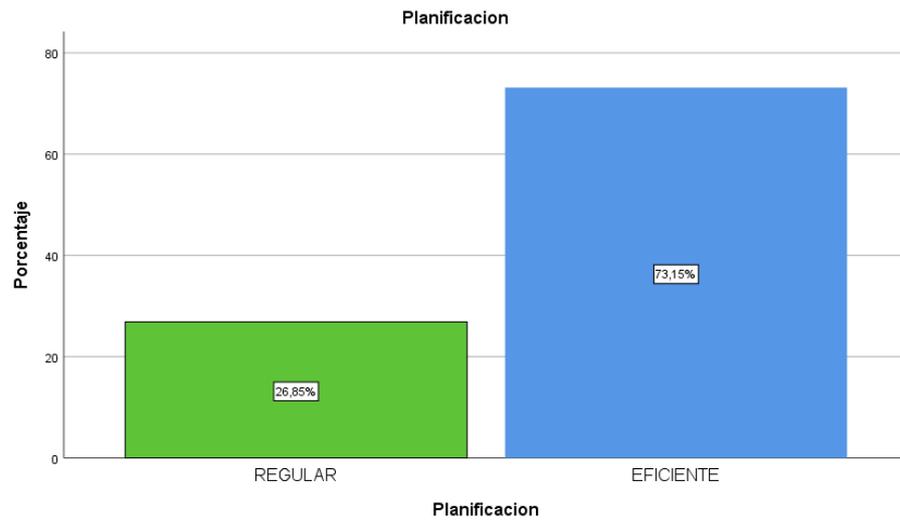
- a) Al servicio de la ciudadanía.
- b) Con canales efectivos de participación ciudadana.
- c) Descentralizado y desconcentrado.
- d) Transparente en su gestión.
- e) Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.
- f) Fiscalmente equilibrado.

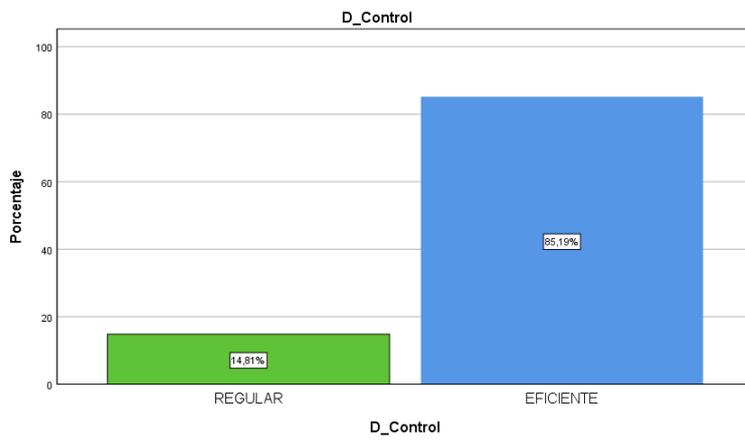
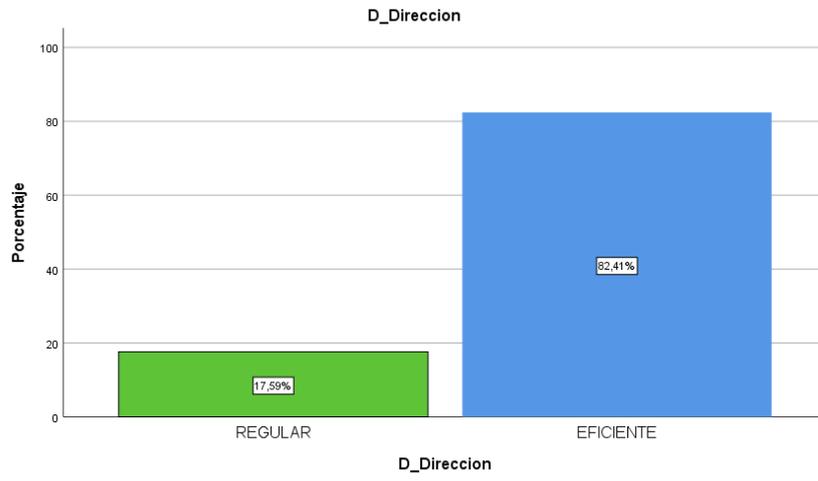
CONCORDANCIAS: D.S. N° 163-2004-EF, Primera Disp. Complementaria  
R. N° 008-CND-P-2006  
R.J. N° 079-2006-IGN-OAJ-DGC (Establecen el Sistema Geodésico Oficial conformado por la Red Geodésica Horizontal Oficial y la Red Geodésica Vertical, como sistema de referencia único a nivel nacional)  
R.J. N° 112-2006-IGN-OAJ-DGC-J (Establecen como Sistema de Proyección Cartográfico para la República del Perú el Sistema "Universal Transverse Mercator" (UTM))  
D.S. N° 009-2007-SA (Declaran en Emergencia a nivel nacional la Red de Centros de Hemoterapia y Bancos de Sangre, públicos y privados, la declaran en reorganización y disponen la creación del "Sistema Nacional de Provisión de Sangre Segura")  
D.S. N° 010-2007-SA (Declaran en reorganización el Seguro Integral de Salud - SIS)  
D.S. N° 004-2008-SA (Se amplía el horario de atención de pacientes en los establecimientos de salud públicos a nivel nacional)

## Anexo 8. Graficos









## Anexo 9. Instrumentos validados

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES: Variable 1 HABILIDADES GERENCIALES

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Cubas Vargas, José Manuel	Maestro	Cuestionario	Instrumento elaborado por Miriam Lino
Título del estudio: Las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en el Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Habilidades Personales	Autoconocimiento emocional	Identifica sus propias emociones, sentimientos y estados de ánimo y los efectos que puedan tener.				X			X			X				X			
			Reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.				X			X			X					X		
		Autorrealización	Se esfuerza por desarrollar sus talentos y habilidades.				X			X			X					X		

H A B I L I D A D E S			Maneja adecuadamente sus sentimientos y emociones impulsivas.					X				X				X				X		
		Autonomía	Confía en sí mismo y en su capacidad laboral.					X				X				X					X	
			Es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.					X				X				X					X	
		Flexibilidad	Encamina a realizar el trabajo de modo diferente, afrontando nuevos retos.					X				X				X					X	
		Análisis y solución de problemas	Sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					X				X				X					X	
			Identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.					X				X				X					X	
	G E R E N C I A	Habilidades Interpersonales	Comunicación	Promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					X				X				X				X	
			Asertividad	Tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.					X				X				X					X
			Empatía	Ayuda a los demás desde la comprensión de sus necesidades y sentimientos.					X				X				X					X

L E S		Poder de influencia	Confía en sí mismo y en su gente, sabe compartir la responsabilidad y el poder.					X				X				X				X
		Liderazgo	Se encuentra plenamente involucrado con el trabajo de todos sus colaboradores.					X				X				X				X
	Habilidades Grupales	Delegación	Delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.					X				X				X				X
		Formación de equipos	Promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.					X				X				X				X
		Dirección hacia el cambio	Se adapta fácilmente a los cambios que presente el entorno.					X				X				X				X

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- Procede su aplicación**
- No procede su aplicación**

Trujillo 15/07/2022	18073683		952133279
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES: **Variable 2 GESTION ADMINISTRATIVA**

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Cubas Vargas, José Manuel	Maestro	Cuestionario	Instrumento elaborado por Fernando Saavedra adaptado por el Investigador
Título del estudio: Las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Identificación y Estado Civil en la Región la Libertad: 2022			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Planificación	Objetividad de la misión y	La misión institucional de la gerencia, considera el rol central de la entidad, la población, sus necesidades y la manera en cómo estas se satisfacen.					X				X				X				X



	Actualización de instrumentos de gestión	La Gerencia cuenta con personal capacitado para realizar de manera oportuna las actualizaciones de los instrumentos de gestión, cuando un órgano superior lo requiera					X			X				X				X
	Claridad y cumplimiento del MOF	Las funciones de los trabajadores de la Gerencia se encuentran alineadas con la descripción de las funciones de los cargos en el Manual de Organización y Funciones.					X			X				X				X
		La Gerencia cuenta con políticas claras para el cumplimiento objetivo de los perfiles y funciones de cada puesto.					X			X				X				X
Dirección	Calidad de la comunicación interna	Las decisiones y comunicados de la Gerencia son comunicadas oportunamente a todo el personal.					X			X				X				X
		Las autoridades de la Gerencia logran comprometer a todos los trabajadores con la misión de la entidad.					X			X				X				X
	Compromiso laboral	Me siento muy comprometido con la institución.					X			X				X				X

		Calidad de las capacitaciones internas	Los funcionarios de mayor jerarquía brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir.					X				X				X				X	
			Los jefes de área brindan soporte y orientación adecuada para que los trabajadores cumplan eficientemente sus funciones.					X				X			X				X		
		Reconocimientos	Se valora el esfuerzo de todos los colaboradores de la Gerencia.					X				X			X						X
	Control	Seguimiento del cumplimiento de los planes anuales	La Gerencia realizó un adecuado seguimiento del Plan Operativo Institucional a través del registro del avance de metas físicas y financieras.					X				X			X						X
			La Gerencia realizó un adecuado seguimiento del Plan Estratégico Institucional para el presente año fiscal.					X				X			X						
		Evaluación de resultados	La Gerencia realiza evaluaciones adecuadas del cumplimiento de los logros esperados y propuestas viables para mejorar la estrategia de la entidad.					X				X			X						

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
  
- Procede su aplicación**
  
- No procede su aplicación**

<b>Trujillo 15/07/2022</b>	<b>18073683</b>		<b>952133279</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES: Variable 1 HABILIDADES GERENCIALES

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
ARMAS CHANG JUAN CARLOS	MAGISTER	Cuestionario	Instrumento elaborado por Miriam Lino
Título del estudio: Las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA								
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
	Habilidades Personales	Autoconocimiento emocional	Identifica sus propias emociones, sentimientos y estados de ánimo y los efectos que puedan tener.					X					X					X					X		
			Reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.				X				X				X					X					X
		Autorrealización	Se esfuerza por desarrollar sus talentos y habilidades.				X				X				X					X					X
			Maneja adecuadamente sus sentimientos y emociones impulsivas.				X				X				X					X					X

H A B I L I D A D E S		Autonomía	Confía en sí mismo y en su capacidad laboral.					X				X				X				X
			Es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.					X				X			X				X	
		Flexibilidad	Encamina a realizar el trabajo de modo diferente, afrontando nuevos retos.					X				X			X				X	
		Análisis y solución de problemas	Sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					X				X			X				X	
			Identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.					X				X			X				X	
		G E R E N C I A L E S	Habilidades Interpersonales	Comunicación	Promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					X				X				X		
Asertividad	Tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.							X				X			X					X
Empatía	Ayuda a los demás desde la comprensión de sus necesidades y sentimientos.							X				X			X					X
Poder de influencia	Confía en sí mismo y en su gente, sabe compartir la responsabilidad y el poder.							X				X			X					X

	Liderazgo	Se encuentra plenamente involucrado con el trabajo de todos sus colaboradores.					X			X			X				X
Habilidades Grupales	Delegación	Delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.					X			X			X				X
	Formación de equipos	Promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.					X			X			X				X
	Dirección hacia el cambio	Se adapta fácilmente a los cambios que presente el entorno.					X			X			X				X

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- Procede su aplicación**
- No procede su aplicación**

Trujillo 14 / 07 /2022	18137231	 <small>Lic. Adm. Armas Chang Juan CLAD 18238</small>	988892284
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: **Variable 2 GESTION ADMINISTRATIVA**

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
ARMAS CHANG JUAN CARLOS	MAGISTER	Cuestionario	Instrumento elaborado por Fernando Saavedra adaptado por el Investigador
Título del estudio: Las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad, 2022.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Planificación	Objetividad de la misión y	La misión institucional de la gerencia, considera el rol central de la entidad, la población, sus necesidades y la manera en cómo estas se satisfacen.					X				X				X				X

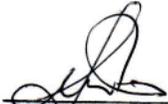
G E S T I O N  A D M I N I S T R A T I V A		visión institucional	La Visión institucional de la Gerencia, es realista y expresa la realidad del entorno de la institución.					X				X				X				X	
		Definición de objetivos institucionales	Los Objetivos Estratégicos Institucionales de la Gerencia definen adecuadamente los resultados que la entidad espera lograr.					X				X					X				X
			Las acciones estratégicas de la institución están en contraste al cumplimiento de los objetivos planteados por la Gerencia.					X				X					X				X
		Instrumentos de gestión	Los indicadores del Plan Estratégico Institucional son específicos, relevantes, medibles realizables y temporales.					X				X					X				X
	Las Actividades Operativas en el Plan Operativo Institucional garantizan el cumplimiento de las Acciones Estratégicas Institucionales						X				X					X				X	
	Organización	Funcionamiento del organigrama	El funcionamiento organizativo de la entidad se refleja adecuadamente en su organigrama					X				X				X				X	
			El organigrama refleja con claridad mi lugar dentro de la institución.					X				X					X				X
			Cuando las condiciones lo requieren la Gerencia actualiza sus instrumentos de gestión.					X				X				X				X	

		Actualización de instrumentos de gestión	La Gerencia cuenta con personal capacitado para realizar de manera oportuna las actualizaciones de los instrumentos de gestión, cuando un órgano superior lo requiera					X				X				X				X
		Claridad y cumplimiento del MOF	Las funciones de los trabajadores de la Gerencia se encuentran alineadas con la descripción de las funciones de los cargos en el Manual de Organización y Funciones.					X				X				X				X
			La Gerencia cuenta con políticas claras para el cumplimiento objetivo de los perfiles y funciones de cada puesto.						X				X				X			
Dirección		Calidad de la comunicación interna	Las decisiones y comunicados de la Gerencia son comunicadas oportunamente a todo el personal.					X				X				X				X
			Las autoridades de la Gerencia logran comprometer a todos los trabajadores con la misión de la entidad.						X				X				X			
		Compromiso laboral	Me siento muy comprometido con la institución.						X				X				X			

		Calidad de las capacitaciones internas	Los funcionarios de mayor jerarquía brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir.					X				X				X				X	
			Los jefes de área brindan soporte y orientación adecuada para que los trabajadores cumplan eficientemente sus funciones.					X				X					X				X
		Reconocimientos	Se valora el esfuerzo de todos los colaboradores de la Gerencia.					X				X					X				X
	Control	Seguimiento del cumplimiento de los planes anuales	La Gerencia realizó un adecuado seguimiento del Plan Operativo Institucional a través del registro del avance de metas físicas y financieras.					X				X					X				X
			La Gerencia realizó un adecuado seguimiento del Plan Estratégico Institucional para el presente año fiscal.					X				X						X			
		Evaluación de resultados	La Gerencia realiza evaluaciones adecuadas del cumplimiento de los logros esperados y propuestas viables para mejorar la estrategia de la entidad.					X				X					X				X

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- Procede su aplicación**
- No procede su aplicación**

<b>Trujillo 14 / 07 / 2022</b>	<b>18137231</b>	 <b>Lic. Adm. Armas Chang Juan</b> <b>CLAD 18238</b>	<b>988892284</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES: **Variable 1 HABILIDADES GERENCIALES**

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
HARRY HERBER IGLESIAS JULCA	MAGISTER	Cuestionario	Instrumento elaborado por Miriam Lino
Título del estudio: Las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad: 2022			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Habilidades Personales	Autoconocimiento emocional	Identifica sus propias emociones, sentimientos y estados de ánimo y los efectos que puedan tener.					X				X				X				X	
			Reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.				X			X				X							X
		Autorrealización	Se esfuerza por desarrollar sus talentos y habilidades.				X			X				X							X
			Maneja adecuadamente sus sentimientos y emociones impulsivas.				X			X				X							X

H A B I L I D A D E S		Autonomía	Confía en sí mismo y en su capacidad laboral.					X				X				X				X	
			Es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.					X				X				X					X
		Flexibilidad	Encamina a realizar el trabajo de modo diferente, afrontando nuevos retos.					X				X				X					X
		Análisis y solución de problemas	Sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					X				X				X					X
	Identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.						X				X				X					X	
	G E R E N C I A L E S	Habilidades Interpersonales	Comunicación	Promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					X				X				X				X
			Asertividad	Tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.					X				X				X				X
			Empatía	Ayuda a los demás desde la comprensión de sus necesidades y sentimientos.					X				X				X				X
Poder de influencia			Confía en sí mismo y en su gente, sabe compartir la responsabilidad y el poder.					X				X				X				X	



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES: Variable 2 GESTION ADMINISTRATIVA

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
HARRY HERBER IGLESIAS JULCA	MAGISTER	Cuestionario	Instrumento elaborado por Fernando Saavedra adaptado por el Investigador
Título del estudio: Las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en un Registro de Estado Civil en la Región la Libertad: 2022			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Planificación	Objetividad de la misión y visión institucional	La misión institucional de la gerencia, considera el rol central de la entidad, la población, sus necesidades y la manera en cómo estas se satisfacen.					X				X				X				X
			La Visión institucional de la Gerencia, es realista y expresa la realidad del entorno de la institución.					X				X				X				X

G E S T I O N  A D M I N I S T R A T I V A		Definición de objetivos institucionales	Los Objetivos Estratégicos Institucionales de la Gerencia definen adecuadamente los resultados que la entidad espera lograr.					X						X					X		
			Las acciones estratégicas de la institución están en contraste al cumplimiento de los objetivos planteados por la Gerencia.					X					X				X				X
		Instrumentos de gestión	Los indicadores del Plan Estratégico Institucional son específicos, relevantes, medibles realizables y temporales.					X				X				X					X
			Las Actividades Operativas en el Plan Operativo Institucional garantizan el cumplimiento de las Acciones Estratégicas Institucionales					X				X				X					X
		Organización	Funcionamiento del organigrama	El funcionamiento organizativo de la entidad se refleja adecuadamente en su organigrama					X							X					X
				El organigrama refleja con claridad mi lugar dentro de la institución.					X								X				
			Cuando las condiciones lo requieren la Gerencia actualiza sus instrumentos de gestión.					X							X					X	

	Actualización de instrumentos de gestión	La Gerencia cuenta con personal capacitado para realizar de manera oportuna las actualizaciones de los instrumentos de gestión, cuando un órgano superior lo requiera					X				X				X				X
	Claridad y cumplimiento del MOF	Las funciones de los trabajadores de la Gerencia se encuentran alineadas con la descripción de las funciones de los cargos en el Manual de Organización y Funciones.					X				X				X				X
		La Gerencia cuenta con políticas claras para el cumplimiento objetivo de los perfiles y funciones de cada puesto.					X				X				X				X
Dirección	Calidad de la comunicación interna	Las decisiones y comunicados de la Gerencia son comunicadas oportunamente a todo el personal.					X				X				X				X
		Las autoridades de la Gerencia logran comprometer a todos los trabajadores con la misión de la entidad.					X				X				X				X
	Compromiso laboral	Me siento muy comprometido con la institución.					X				X				X				X

		Calidad de las capacitaciones internas	Los funcionarios de mayor jerarquía brindan indicaciones claras y directas acerca de lo que se debe cumplir.					X						X					X	
			Los jefes de área brindan soporte y orientación adecuada para que los trabajadores cumplan eficientemente sus funciones.					X							X					X
		Reconocimientos	Se valora el esfuerzo de todos los colaboradores de la Gerencia.					X							X					X
	Control	Seguimiento del cumplimiento de los planes anuales	La Gerencia realizó un adecuado seguimiento del Plan Operativo Institucional a través del registro del avance de metas físicas y financieras.					X							X					X
			La Gerencia realizó un adecuado seguimiento del Plan Estratégico Institucional para el presente año fiscal.					X								X				
		Evaluación de resultados	La Gerencia realiza evaluaciones adecuadas del cumplimiento de los logros esperados y propuestas viables para mejorar la estrategia de la entidad.					X							X					X

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- Procede su aplicación**
- No procede su aplicación**

<b>Trujillo 27 /07 /2022.</b>	<b>17866746</b>		<b>989224870</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## **Anexo 10. Ficha Técnica**

### **Ficha Técnica 1**

**Denominación:** Cuestionario de Habilidades Gerenciales

**Realizado por:** Lino (2020)

**Ámbito de aplicación:** Registro de Estado Civil

**Tiempo:** 15 a 20 minutos aproximadamente

**Muestra:** 108 Colaboradores de un Registro de  
Estado Civil

### **Ficha Técnica 2**

**Denominación:** Cuestionario de Gestión Administrativa

**Realizado por:** Saavedra (2020)

**Ámbito de aplicación:** Registro de Estado Civil

**Tiempo:** 15 a 20 minutos aproximadamente

**Muestra:** 108 Colaboradores de un Registro de  
Estado Civil