

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



**“HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO
REGIONAL DE HUANUCO, 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

JULIO WILMER TARAZONA PADILLA

ASESOR

Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

**LINEA DE INVESTIGACION: CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO
HUMANO
(GESTIÓN ADMINISTRATIVA)**

**Callao, 2023
PERÚ**

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the author or advisor, is located in the bottom right corner of the page.

Document Information

Analyzed document	TESIS- HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO, 2022.docx (D157984772)
Submitted	2/6/2023 9:35:00 PM
Submitted by	posggado fca
Submitter email	posgrado.fca@unac.pe
Similarity	13%
Analysis address	posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	<p>Universidad Nacional del Callao / USA2 TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf Document USA2 TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf (D151963659) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com</p>	13
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL CERNA-DELGADO-SILVA-VF-USA2.pdf Document TESIS FINAL CERNA-DELGADO-SILVA-VF-USA2.pdf (D143786612) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com</p>	4
W	<p>URL: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7093/TESIS%20FINAL%20CERNA-DELGAD... Fetched: 1/31/2023 3:04:37 PM</p>	6
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / INFORME FINAL INVESTIGACIÓN 2022- MHG.pdf Document INFORME FINAL INVESTIGACIÓN 2022- MHG.pdf (D155060683) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com</p>	11
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / TESIS.pdf Document TESIS.pdf (D133389592) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com</p>	1
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / USA 2 - TESIS CAMACHO - DURAN - LUYO.pdf Document USA 2 - TESIS CAMACHO - DURAN - LUYO.pdf (D150865960) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com</p>	1
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / USA2 TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf Document USA2 TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf (D151965067) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com</p>	3
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL CERNA-DELGADO-SILVA-VF-USA3.pdf Document TESIS FINAL CERNA-DELGADO-SILVA-VF-USA3.pdf (D144472224) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com</p>	1



INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**TÍTULO: “HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL
GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2022”**

AUTOR: JULIO WILMER TARAZONA PADILLA

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6515-4164

D.N.I. 22435400

ASESOR: Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0063-8787

D.N.I. 06045183

LUGAR DE EJECUCIÓN: GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO

UNIDADES DE ANÁLISIS:

ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2022.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL, CORRELACIONAL

TEMA OCDE: 5. Ciencias Sociales. 5.02.04 Negocios, Administración.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Dr. Duran Herrera Victor Hugo (presidente)

Dr. De la Torre Collao Luis Alberto (secretario)

Dr. Nieves Barreto Constantino Miguel (vocal)

Dr. Aguilar Loyaga Santiago Rodolfo (vocal)

ASESOR: Dr. Huarcaya Godoy Madison

Nº DE ACTA: ACTA N.º 014-2023- UPG-FCA-UNAC

Nº DE LIBRO: 001

Nº DE FOLIO: 86

FECHA DE APROBACIÓN: 24 de mayo del 2023

RESOLUCIÓN: 069-2023-CD-UPG-FCA-UNAC

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres que en vida me inculcaron el valor y la sabiduría de las cosas y que desde el cielo me cuidan y guían mi camino, a mis hermanos que con su ejemplo son una gran admiración y a mis hijos que son la razón inagotable de superación y constancia.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas por sus sugerencias que lograron en conjunto plasmar este trabajo. Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi familia, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

ÍNDICE

	Página
ÍNDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS	4
RESUMEN	5
RIASSUME	6
RESUMO	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos (general y específicos)	12
1.4 Justificación	13
1.5. Delimitantes de la investigación	14
II. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes: Internacionales y Nacionales.	15
2.2. Bases teóricas	18
2.3 Marco conceptual	25
2.4 Definición de términos básicos	27
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1 Hipótesis: General y específicas	29
3.2 Definición conceptual de variable	29
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	32
4.1. Diseño de la investigación	32
4.2. Método de investigación	33
4.3. Población y muestra	33
4.4 Lugar de estudio	34
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información	34
4.6. Análisis y procesamiento de datos	35
4.7 Aspectos éticos	35

V RESULTADOS	36
5.1 Resultados descriptivos	36
5.2 Resultados inferenciales	42
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	47
VII. CONCLUSIONES	53
VIII. RECOMENDACIONES	54
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
ANEXOS	62
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificado validación expertos	
Anexo 4: Base datos instrumentos	
Anexo 5: Captura pantalla resultados inferenciales	
Anexo 6: Confiabilidad y validez de los instrumentos	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pag
Tabla 1	Matriz de operacionalización de las variables	30
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la variable Habilidades gerenciales	36
Tabla 3	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Habilidades gerenciales	37
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la variable Gestión pública	38
Tabla 5	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión pública	40
Tabla 6	Prueba de normalidad para $n > 50$	42
Tabla 7	Coefficiente de correlación de Spearman: Habilidades Rho Rho de Spearman: Habilidades gerenciales y gestión pública en el GRH, 2022	43
Tabla 8	Rho de Spearman: Motivación y gestión pública en el GRH, 2022	43
Tabla 9	Rho de Spearman: Liderazgo y gestión pública en el GRH 2022	44
Tabla 10	Rho de Spearman: Trabajo en grupo y gestión pública en el GRH 2022	45
Tabla 11	Rho de Spearman: Comunicación y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022	45

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pag
Figura 1	Niveles de habilidades gerenciales	36
Figura 2	Niveles de las dimensiones de habilidades gerenciales	37
Figura 3	Niveles de Gestión pública	39
Figura 4	Niveles de las dimensiones de Gestión pública	40

RESUMEN

La presente investigación titulada: Habilidades Gerenciales y Gestión Pública en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022, tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y gestión pública en el GRH, 2022. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Habilidades Gerenciales y Gestión Pública. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, descriptivo. La población 147 administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2022 con una muestra de 107. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa una correlación significativa muy altamente de $r= 0,920$ entre Habilidades gerenciales y Gestión pública en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022, en donde su significancia fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Palabras claves: Habilidades. Gestión Pública, gerenciales

RIASSUME

L'obiettivo generale di questa ricerca, intitolata: Competenze manageriali e gestione pubblica nel Governo Regionale di Huánuco, 2022, è stato quello di determinare la relazione tra competenze manageriali e gestione pubblica nel Governo Regionale di Huánuco, 2022. Gli strumenti utilizzati sono stati questionari su scala Likert per le variabili Competenze manageriali e Gestione pubblica. Questi strumenti sono stati sottoposti alle rispettive analisi di affidabilità e validità, che hanno stabilito che i questionari hanno validità e affidabilità.

Il metodo utilizzato è stato ipotetico-deduttivo, il tipo di ricerca è stato di base, descrittivo-correlazionale, quantitativo, non sperimentale e descrittivo. La popolazione era costituita da 147 dipendenti amministrativi del Governo Regionale di Huánuco, 2022 con un campione di 107. La tecnica utilizzata per raccogliere le informazioni è stata un'indagine e gli strumenti di raccolta dei dati sono stati questionari debitamente convalidati attraverso il giudizio di esperti e la loro affidabilità attraverso la statistica di affidabilità Alpha di Cronbach.

Il risultato mostra una correlazione altamente significativa di $r= 0,920$ tra le competenze manageriali e la gestione pubblica nel governo regionale di Huánuco, 2022, con una significatività di $p < 0,05$. Pertanto, l'ipotesi nulla è respinta e l'ipotesi generale è accettata.

Parole chiave: Competenze. Gestione pubblica, gestione manageriale

RESUMO

A presente investigação intitulada: Competências de Gestão e Gestão Pública no Governo Regional de Huánuco, 2022, teve como objetivo geral determinar a relação entre competências de gestão e gestão pública no GRH, 2022. Os instrumentos utilizados foram questionários em uma escala de Likert para as variáveis Competências de Gestão e Gestão Pública. Esses instrumentos foram submetidos às respectivas análises de confiabilidade e validade, que determinaram que os questionários possuem validade e confiabilidade.

O método utilizado foi hipotético-dedutivo, o tipo de pesquisa foi básico, nível descritivo correlacional, abordagem quantitativa; projeto não experimental, descritivo. A população administrativa 147 do Governo Regional de Huánuco, 2022 com uma amostra de 107. A técnica utilizada para coletar informações foi uma pesquisa e os instrumentos de coleta de dados foram questionários que foram devidamente validados através de julgamentos de especialistas e sua confiabilidade através da estatística de confiabilidade Alfa de Cronbach .

O resultado mostra uma correlação altamente significativa de $r = 0,920$ entre habilidades de gestão e gestão pública no Governo Regional de Huánuco, 2022, onde sua significância foi $p < 0,05$, enquanto a hipótese nula é rejeitada e aceita.

Palavras-chave: Habilidades. Gestão Pública, Gerencial

INTRODUCCIÓN

Abordaremos el estudio titulado: Habilidades gerenciales gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022. Si bien es cierto, que una buena gestión pública. En el estudio de la administración pública intervienen diferentes disciplinas desde las cuales se construyen mejores soluciones que permitan resolver problemas. En el caso de la Gestión Pública (GP) en particular, se han generado diversos estudios que se han construido con base en preceptos teóricos, pero también a partir de las experiencias de gobierno (Curry y de Walle, 2018). La GP se fundamenta en un enfoque dentro del sector público en el que se toman algunas prácticas del sector privado, y donde emergen nuevos actores como es el caso de la sociedad civil. La relación entre los entes públicos y privados que permite atender algunas demandas sociales es una parte fundamental de este constructo. Es claro hoy en día el progreso y desarrollo de una región, es producto de un eficiente gerenciamiento, producto de buena gestión pública.

Los gobiernos regionales de acuerdo con Guevara et al, (2009), en Latinoamérica los parámetros de la GP comenzaron a tener relevancia cuando existió una transición a la democracia. Adicional a esto, Toledo (2008) argumenta que la GP puede repercutir de manera positiva en la rendición de cuentas, que se vuelve necesaria ante la pérdida de legitimidad del Estado ; de acuerdo con esta realidad del gobierno regional de Huánuco, muestran que dichas habilidades gerenciales son deficientes, en el gobierno regional de Huánuco..

El presente estudio se desarrolla en ocho capítulos; en I capítulo planteamiento del problema que comprende descripción de la realidad problemática, Formulación del problema, Objetivos, Justificación y Limitantes de la investigación. El II capítulo: marco teórico que trata Antecedentes: Internacionales y Nacionales, bases teóricas, conceptual, y Definición de términos básicos. El III capítulo hipótesis y variables desarrollando Hipótesis: General y específicas, Definición conceptual de variables y Operacionalización de variables. El IV capítulo diseño metodológico que comprende Tipo y diseño de la investigación, Método de investigación, Población y muestra,

Lugar de estudio, Técnicas e instrumentos de recolección de información y análisis y procesamientode datos. El V capítulo cronograma de actividades. El VI capítulo referencias y el séptimo Anexos

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, la Gestión pública (GP) se fundamenta en un enfoque dentro del sector público en el que se toman algunas prácticas del sector privado, y donde emergen nuevos actores. La relación entre los entes públicos y privados que permite atender algunas demandas sociales es una parte fundamental de este constructo, debe de traducirse en respuestas tangibles a las demandas ciudadanas, evitando convertirse en un entramado institucional.

En Latinoamérica los parámetros de la GP comenzaron a tener relevancia cuando existió una transición a la democracia. Adicional a esto, puede repercutir de manera positiva en la rendición de cuentas, que se vuelve necesaria ante la pérdida de legitimidad del Estado. Una garantía de la rendición de cuentas, es contar con una auditoría integral, una herramienta que puede contribuir a dar validez a la gestión pública. A partir de la alternancia política en México, se busca innovar en las instituciones públicas, democratizar el espacio público, buscando la inclusión de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales para que sean eficientes, por lo que se inicia con el proceso de implementación de la Gestión Pública en México. Un ejemplo de cómo se da la inclusión de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales, es la reforma a la Ley Orgánica del Estado de Nuevo León del 2004 en la cual se promueve la inclusión de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales con los Consejos Consultivos y los Consejos Ciudadanos (García, 2016, p. 4).

La globalización impacta en las habilidades gerenciales con el imperativo de la competitividad que se ha instalado en las empresas y, según Saldarriaga, (2008), Para el Perú se crea una institución en materia de gestión que lleva por nombre gobierno regional, la cual es nuestro fenómeno de estudio, debido a que paulatinamente esta institución tomará varios elementos que constituyen a la corriente administrativa conocida como la Gestión Pública. La presente investigación pretende examinar el funcionamiento de esta extinta institución, destacando tanto logros como insuficiencias bajo los criterios de la GP

El gobierno regional de Huánuco, Seguidamente expondremos las falencias dadas en la región de Huánuco que se consideraron para el estudio. Algunos de los factores que pueden incidir en la deficiencia y ineficacia de cualquier programa gubernamental, podemos destacar los siguientes: la sistematización, descentralización, profesionalización y orientación a resultados. Estos elementos, que formaron parte del guion de las entrevistas que se realizaron a los funcionarios de primer nivel, así como los elementos a observar durante la evaluación que se realizó para efectos de este estudio. Los cambios que surgieron en la administración pública a raíz de la evolución de la GP, implicaron que algunos servicios públicos comenzaran a visualizar a los ciudadanos como clientes, provocando que se implementaran en las distintas dependencias gubernamentales algunos mecanismos de mercado, que en muchos casos siguen patrones de lo que se ha implementado en otros países, en los que también se han introducido reformas liberales. La puesta en marcha de sistemas que buscan adaptarse a estándares internacionales demanda un auténtico esfuerzo de reconversión profunda, pero en muchos casos resulta una transición necesaria que pueda dar respuesta a las necesidades. El reto que enfrenta el gobierno regional de Huánuco es considerable, puesto que en muchos casos se requiere de implementar cambios tecnológicos y competencias profesionales específicas, adecuadas habilidades y competencias adecuadas el cual conjuntamente con la gestión pública.

En consecuencia, en algunos casos los resultados de la gestión del GRH han terminado por mejorar la calidad de algunos aspectos de la administración, pero en otros han encontrado resistencias que impiden su correcto funcionamiento. Uno de los retos de este proceso es que la calidad de los servicios públicos locales no disminuya en dicha calidad, al transferirse responsabilidades del gobierno regional a los demás órganos de gobierno, por lo que existen algunos mecanismos para impedir que eso ocurra. Es importante considerar que algunas de las experiencias de descentralización de los países en vías de desarrollo han tenido dificultades en materializarse, por lo que existen algunas condiciones que son necesarias para llevar a cabo reformas exitosas en esta materia, como el caso de asegurarse que se tenga la misma capacidad de desarrollo a nivel del gobierno regional de Huánuco que la que se

tiene en concordancia con el plano nacional, fortaleciendo también la autonomía financiera y en el proceso de contratación de personal ha proporcionado, mejores resultados dentro de la administración pública.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre habilidades gerenciales y gestión pública en el GRH, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre habilidades de motivación y gestión pública en el GRH, 2022?

PE2: ¿Qué relación existe entre habilidades de liderazgo y gestión pública en el GRH, 2022?

PE3: ¿Qué relación existe entre habilidades de trabajo en grupo y gestión pública en el GRH, 2022?

PE4: ¿Qué relación existe entre habilidades de comunicación y gestión pública en el GRH, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y gestión pública en el GRH, 2022

1.3.2. Específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre habilidades de motivación gestión y pública en el GRH, 2022

OE2: Determinar la relación que existe entre habilidades de liderazgo y gestión pública en el GRH, 2022

OE3: Determinar la relación que existe entre habilidades de trabajo en grupo y gestión pública en el GRH, 2022

OE4: Determinar la relación que existe entre entre habilidades de comunicación y gestión pública en el GRH, 2022

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación teórica.

A nivel teórico, el estudio analiza las teorías con cada hallazgo evidenciado para comprender la importancia de la gerencia en los gobiernos regionales. Además por medio de la ejecución de este estudio se procura la obtención de los datos relevantes que aportará al gobierno regional de Huánuco a la corrección de los desaciertos y crecimiento de los niveles, por lo cual le permita aparecer en la región, tratando de emplear diferentes estrategias y técnicas comerciales para ganar seguridad y credibilidad. No obstante, desarrollar servicios nacionales y otros públicos y privados que permitan fortalecerse, alcanzando la estabilidad financiera y permitiendo someterse integralmente a los usuarios y socios.

1.4.2. Justificación práctica.

En la justificación a nivel práctico, explora la conducción del Gobierno Regional de Huánuco, con el propósito implementar mejoras en el gobierno regional para incrementar la productividad de los directivos encargados y tomar decisiones eficaces. Por otra parte, se validará las teorías con cada hallazgo evidenciado para comprender la relevancia de la gerencia en el gobierno regional.

1.4.3 Justificación metodológica.

De igual manera, la Justificación a nivel metodológico, se midieron las variables mediante cuestionarios, cuyos resultados fueron analizados con la Rho de Spearman concluyeron que los cuestionarios son aplicables en todos los contextos. La parte metodológica contribuye disgregar las variables de estudio; descomponiendo en dimensiones e indicadores que generan los ítems que debe contener los cuestionarios de acuerdo a sus niveles de medición seleccionar la técnica estadística que en este estudio se aplicará el coeficiente rho de Spearman.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórico

Se espera explorar variables de investigación reciente en contextos internacionales, latinoamericanos, nacionales y locales, pero se encontró pocos datos.

1.5. 2. Temporal.

Dicho proyecto tiene validación hasta el año 2022.

1.5.3. Espacial.

Dicho proyecto se ejecuta por medio del GRH: Calle Calicanto N° 145 Amarilis-Huánuco, Perú.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Es significativo los aportes de, Varela (2022) realizo una investigación sobre “gestión pública y gobernanza”. Siendo tipo básico y no experimental; con 23 funcionarios. Con un cuestionario de 27 interrogantes; y cinco opciones sobre dependencias recolectadas entre variables; También se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los despidos docentes, la causa de la motivación afectó al 82% por los bajos salarios, el 52% mínima confianza laboral, el 70% son apoyados, y, además un 70% dijo que la comunicación no es suficiente asimismo, se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los resultados orientan a una correlación de 0,684 entre gestión pública y gobernanza. En el ámbito social, debe de existir un concepto claro del ámbito de acción de las autoridades, las diferentes formas de implicación ciudadana, así como de las competencias ciudadanas con el fin de que el proceso de interacción se pueda sistematizar y de esta manera, sea posible su evaluación de la gestión pública.

Por ello, Reyes (2019) investigó sobre “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional”. El estudio fue básico, no experimental y descriptivo, llevado a cabo con una muestra de 20 gerentes (8 mujeres y 12 hombres) de diferentes categorías sociales, cuyas edades están entre los 19 y 64 años. Se determinó una correlación de 0, 687 entre motivación de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Concluye, habilidades gerenciales y satisfacción del empleado de dicha compañía, como se evidencia que las destrezas de los directivos permiten solucionar problemas; además indica que es esencial para desarrollarse integralmente en la compañía. Por consiguiente, un aspecto clave que busca la GP es que la administración pública tenga un carácter transparente, lo que implica que la información que se genere en las dependencias gubernamentales debe de estar disponible al público. Con la finalidad de que este derecho pueda ser efectivo para el desarrollo organizaional.

En tal sentido, Pereda & López (2019) realizó una investigación sobre “habilidades gerenciales como ventaja competitiva en el sector público” de la provincia de Córdoba. La conclusión del estudio fue la siguiente”. La investigación fue básica, con 546 participantes pertenecientes a 86 empresas, donde se evaluaron las habilidades de motivación los valores, las habilidades interpersonales, las emocionales y las competencias. La conclusión fue que todo líder de una organización debe hacer sentir a su personal como parte fundamental de la empresa, logrando una buena comunicación y motivación para obtener resultados esperados., Con sidero que se debe estandarizar los procesos mediante los cuales se manejan los documentos públicos. Otro ámbito en el cual la sistematización adquiere un carácter necesario, es en el proceso gerencial-.

Entonces, Jarrin (2019) realizó un estudio sobre las” managerial skills of the great manufacturing industry of Quito”. La investigación fue básica, con 546 participantes pertenecientes a 86 empresas, donde se evaluaron las habilidades de motivación los valores, las habilidades interpersonales, las emocionales y las competencias. La conclusión fue que todo líder de una organización debe hacer sentir a su personal como parte fundamental de la empresa, logrando una buena comunicación y motivación para obtener resultados esperados. Esto puede lograrse a través de un proceso en el que los cambios en la gestión puedan tener tanto orden como consistencia de tal forma en que se eviten los vacíos en el proceso de producción

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Igualmente, Bernal y Chanduy (2022), realizaron un estudio titulado: “Habilidades gerenciales en la gestión Pública” en Lambayeque, Perú. Estudio enfoque cuantitativo. Contando con la participación de 24 personas de dicha institución a quienes se les aplicaron varias encuestas. Teniendo como resultado que la habilidad gerencial se asocia significativamente con la gestión, determinándose un Rho de 0.640, denotándose correlativa y positiva. Uno de los retos de la gestión pública, es que la calidad de los servicios públicos locales no disminuya en dicha calidad, al transferirse responsabilidades del gobierno central a las instituciones locales, por lo que existen algunos mecanismos para impedir que eso ocurra.

En relación al estudio de Ayona y Fajardo (2019) titulado “Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión pública de la municipalidad distrital de Sunampe en el año 2019”,. De acuerdo a los participantes fueron un total de 70, los cuales fueron escogidas aleatoriamente, logrando entrevistar a cada uno de ellos, además contando con una correlación $r_s = 0.587$ entre liderazgo y gestión pública. Es importante considerar que algunas de las experiencias de gestión de los países en vías de desarrollo han tenido dificultades en materializarse, por lo que existen algunas condiciones que son necesarias para llevar a cabo reformas exitosas en esta materia, como el caso de asegurarse que se tenga la misma capacidad de desarrollo a nivel local que la que se tiene en el plano nacional

Para Cueva (2019) diseñó un estudio denominado “El empoderamiento ciudadano y su influencia en la gestión pública del gobierno regional de La Libertad”, cuyo propósito fue encontrar si ambos elementos se asocian. No obstante, para la recolecta de información se emplearon encuestas a un total de 50 personas. Llegando a concluir que, en dicha región no fue eficiente la gestión, ya que no se logró llegar a las metas deseadas, además la ciudadanía no se encuentra satisfecha por la gestión ejercida el empoderamiento del servicio público se ha convertido en una demanda social en Latinoamérica ante la ineficiencia de las instituciones públicas, con una fuerte acentuación burocrática, situación que no debe prevalecer.

De acuerdo al estudio realizado por (Aljobín, 2017) titulado “Habilidades gerenciales para la mejora del control interno en el gobierno regional de Lambayeque – 2016”. Dicho proyecto resultó participe de 40 ciudadanos, a quienes se les emplearon cuestionarios. Llegando a obtener un resultado Rho de 0.657 entre trabajo en grupo de habilidades gerenciales y control interno. Concluyendo que, ambos elementos se asocian positivamente. En tiempos actuales, la ciudadanía exige servidores públicos que puedan tener la capacidad de resolver problemas cotidianos. Por medio del control interno, aunque existe una contradicción entre aquellos ciudadanos que buscan a un servidor que perciban cercano, pero a la vez, con una capacidad profesional que se encuentre por encima de la media. Sin embargo, la profesionalización de los empleados del sector público es una condición necesaria que permite

que las instituciones puedan cumplir con sus cometidos, así como ofrecer servicios de calidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades gerenciales

Cabe precisar que varios de los autores coinciden en sus puntos de vista y aportes para la gestión gubernamental, así pues, tenemos a Sánchez et al (2021) quien señala que el éxito de toda gestión, se encuentra supeditado al buen manejo de habilidades y conocimientos de los gestores, como parte de los requisitos integrales que deben considerar las organizaciones para su labor (p.16). Pinedo et. al (2020) indican que, es preciso contar con las cualidades o competencias orientadas a la labor específica a desarrollar, ya sean éstas de índole cognitivas o empíricas, para la obtención de resultados óptimos respecto de la labor que se haya asignado (P.21). Por su parte, Castillo et. al (2020) conceptualizan que, “las habilidades gerenciales son la expresión del desarrollo integral de quienes apuntan a liderar con éxito” (p.18). Fierro et. al (2020) manifiestan que “sin habilidades no se puede apuntar a la efectividad ni al éxito en las organizaciones” (p.22). Guevara y Ramírez (2020) manifiestan que a través de las habilidades gerenciales se producen en las personas y por ende, en las organizaciones niveles de pensamiento crítico, a lo que denominan “Pensamiento complejo”, factor que repercute en los logros o fracasos de las organizaciones. (p. 19). Melatinec et. al (2020) manifiestan que existen percepciones respecto a las habilidades que se vinculan a las competencias de los Administradores Públicos Locales, dichas percepciones constituyen oportunidades para la migración de éstos últimos hacia diferentes organizaciones y oportunidades de desarrollo (P.23). Solórzano (2020) afirma que se presenta una asociación significativa entre la habilidad gerencial y las gestiones públicas. Por su parte, Gruzziel (2020) coincide con la ponencia respecto a que, tanto el liderazgo como otras habilidades son determinantes en el desarrollo de las unidades orgánicas, en especial, aquellas vinculadas al presupuesto y a las finanzas (p.17).

Según García et. al (2020) no existiría toma de decisiones gerenciales óptima sin una formación y desarrollo de las habilidades en los directivos empresariales a través de mecanismos formales de especialización, se analizaron la formación de habilidades con el fin de evaluar la profesionalización de los gobiernos locales: (p.18). Según explican Quiroz y Delgado (2020), el tema de las habilidades gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundando en la importancia de contar con habilidades gerenciales en las organizaciones (p.22). Díaz et. al (2020) concluyen que existe una sólida e inequívoca relación entre las habilidades gerenciales cuyos resultados se reflejan en la imagen institucional (p.19).

Por otro lado, Méndez et. al (2020) proponen que la formulación de una metodología para determinar las habilidades gerenciales a través de aplicativos informáticos que se distribuyen en cuatro campos: Cognitivos, de experiencias, de habilidades y actitudinales (p.23). rescata la importancia de la educación en el proceso de profesionalización gerencial, pero con un enfoque que implique no sólo aspectos técnicos; sino que también un abordaje humanista en el servicio público. Por su parte, Sulca et. al (2020) manifestó no existe una evolución en administración pública desvinculada de una adecuada gobernanza sustentada en habilidades que no sólo son gerenciales, sino que corresponden a todo nivel de la organización (p.18). Oyarzún (2020) señala que las habilidades tienen impactante repercusión en la plana directiva de la gestión pública del sector educativo y que dichas características positivas son de singular e irremplazable valor (p. 22). Del mismo modo debe tomarse en cuenta que si los resultados no surgen como se esperan, las reformas basadas en la profesionalización con habilidades pueden perder el apoyo del público

No obstante, es factible indicar que respecto a la referida primera categoría también existe un enfoque cualitativo de los autores expresados por medio de los artículos citados, así es factible citar a Chenet et. al (2020) quienes detallan que es necesario el desarrollo de habilidades en los directivos en la gestión pública educativa para la experimentación efectiva de metas organizacionales (p.21). Es importante establecer que la profesionalización del

servicio público constituye un reto mayor cuando se trata de introducir cambios en instituciones que tienen una identidad y funciones consolidadas Rivas et. al (2020) expresa, a través de un diagnóstico organizacional y del sistema profesional de carrera, que es factible la certificación de habilidades gerenciales de los servidores públicos (p. 15). Castillo y Vargas (2020) manifiestan que existe un nuevo enfoque de administración pública, en especial, se apoya en procesos consecuente (p.24).

Las dimensiones de Habilidades Gerenciales según Whetten & Cameron (2011) son:

Dimensión 1: Habilidades de motivación: La motivación debe estar orientada y dirigida a todos los trabajadores desde las gerencias, subgerencias, administrativos, personal de servicios, a través de incentivos, que pueden ser capacitaciones, promociones e incentivos económicos, Whetten & Cameron (2011)

Dimensión 2: Habilidades de liderazgo: Implica que el gerente como líder, debe poseer muchas habilidades y capacidades que trasciendan a por medio de sus competencias desarrolladas durante su gestión. Whetten & Cameron (2011)

Dimensión 3: Habilidades de trabajo en grupo: Corresponde a todos los trabajadores desde los más altos cargos, agruparse por especialidades en los diferentes niveles a fin de conseguir un mejor desarrollo en los hallazgos de sus trabajos. Whetten & Cameron (2011)

Dimensión 4: Habilidades de comunicación: En un gobierno regional todo los trabajadores propiciar comunicaciones eficientes tanto en forma ascendente, descendente, horizontal eficiente y oportuna para generar mejores resultados. Whetten & Cameron (2011).

2.2.2. Gestión pública

Respecto a la segunda variable, Gestión Pública (GP), Morena et. al (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de cada método público y de llevar a cabo una decisión respectiva. Alves (2020) manifiesta que, a falta de ciertas competencias en la plana directiva de las entidades, existe un impacto medular del arreglo institucional en el control político sobre la burocracia, factor que

repercute en la gestión pública (p.26). Kesier et. al (2020), en lo particular, direcciona el liderazgo en el entorno femenino y a través de dicho postulado, orienta el manejo de las percepciones, reflexiones y retos en administración pública procurando la igualdad o equilibrio de género (p.17).

En el estudio de la gestión pública intervienen diferentes disciplinas desde las cuales se construyen mejores soluciones que permitan resolver problemas (Tavas, 2019). En el caso de la Gestión Pública (GP) en particular, se han generado diversos estudios que se han construido con base en preceptos teóricos, pero también a partir de las experiencias de gobierno (Curry y de Walle, 2018). En los resultados de acuerdo con el caso se analizado, que la GP en cuestión presentaba un área de oportunidad en todos los indicadores, por lo que se puede concluir que los cuatro apartados pueden influir en la profesionalización de una institución pública. La GP se fundamenta en un enfoque dentro del sector público en el que se toman algunas prácticas del sector privado, y donde emergen nuevos actores. La relación entre los entes públicos y privados que permite atender algunas demandas sociales es una parte fundamental de este constructo (Aldemir 2018). De acuerdo con Guevara et al, (2010), en Latinoamérica los parámetros de la GP comenzaron a tener relevancia cuando existió una transición a la democracia. Adicional a esto, Toledo (2008) argumenta que la GP puede repercutir de manera positiva en la rendición de cuentas, que se vuelve necesaria ante la pérdida de legitimidad del Estado. Una garantía de la rendición de cuentas, es contar con una auditoría integral, una herramienta que puede contribuir a dar validez a la gestión pública (Cantos, 2019). No obstante, lo anterior, la GP debe de traducirse en respuestas tangibles a las demandas ciudadanas, evitando convertirse en un entramado institucional que sólo pretenda dar legitimidad a los gobernantes (De la Garza et al, 2018). Algunos de los factores que pueden incidir en la eficiencia y eficacia de cualquier programa gubernamental, podemos destacar los siguientes: la sistematización, descentralización, profesionalización y orientación a resultados.

Así también, respecto al, Gobierno regional, existen ponencias complementarias como la de Núnes y Mota (2020) quienes sostienen que el desarrollo de una estrategia para el desarrollo del análisis de políticas públicas

constituye un estilo de gobierno en función a redes que apuntan al federalismo y presidencialismo en contextos de coalición. De otro lado, Bragaru (2020) indica que las características propias de una administración pública efectiva, es decir, que logren aplicar eficiencia y eficacia de forma equilibrada, se condicen con el desarrollo de competencias en las entidades que conforman el Estado y por lo tanto el logro de tales competencias, se convierten en el papel del Administrador Público (p. 16). Ongaro y Ferlie (2020) exponen que, en el caso de las agencias de la Unión Europea, el gobierno no puede descuidar la formulación de estrategias respecto a “Público no nuevo”, dejando en claro que en el viejo continente se formula como meta de las políticas públicas, acciones que conducen al beneficio de las nuevas generaciones, no obstante, tal situación no debe convertirse en sinónimo de descuido del público que pertenece a otros segmentos generacionales, sino que se debe ampliar la visión del beneficio o protección para todo el universo poblacional (p. 21). Finalmente, la covello et. al (2020) plantean que, en el ámbito de Latinoamérica, la Alta Dirección Pública congrega gobiernos que debido a carencias en el ámbito de las competencias organizacionales presentan marchas y contramarchas del accionar propia del gobierno.

Por otro lado, Soledispa, Zea y Santistevan (2020). Se observa que la GP debe enfocarse en dar solución a los problemas de la sociedad, así como eliminar o al menos lograr reducir los hechos burocráticos que se manifiestan en su práctica. Es evidente que se debe pretender alcanzar una transparencia y flexibilidad con ella para las gestiones demuestren efectividad en sus quehaceres. No obstante, no se debe olvidar que debe llegarse asimismo a la modernización del Estado, algo que desde mucho tiempo es esperado. Así, en materia metodológica de intervención de investigación que se efectúan por las ciencias sociales como en la gestión pública, pueden hacer una contribución fundamental a legitimar los procesos políticos de intervención y deliberación (Roth, 2020). La gestión pública es el núcleo que facilita una mayor identificación del modelo social en el diseño de las políticas públicas; la credibilidad y coherencia tienen un rol relevante en el proceso de esta relación (Merchán, Pinargote y Acebo, 2022). Hoy en día, la gestión pública es vista por el lado del Estado como un proceso que se traza con fin esencial dar

satisfacción a las carencias e ilusiones que presente la ciudadanía y esto a través de la implementación de instrumentos de temple con transparencia y eficiencia.

Así pues, Romero, Escudero y Salazar (2022). La nueva gestión pública va desde los procesos relacionados al diseño de programas, roles institucionales y conceptuales desde de los que se dan sistemas de implementación eficiente de políticas, hasta análisis que orientan el fondo de las políticas o los procesos de planteamiento de políticas de acción, algunos basados en análisis de caso o evidencias empíricas, con alusión a la línea de investigación (Chica y Salazar, 2016). Se trata de fomentar una fase inicial, cuyas primeras expresiones prácticas se muestran en una confluencia entre nuevas maneras de gobernanza y transparencia y sugerencias no institucionales (opciones) (Pont, 2016).

Sin lugar a dudas en cada enfoque de gestión pública tienden a esconderse de manera notoria las directrices de una concepción de tipo político. La nueva gestión pública a pesar de un contexto filosófico en la noción de idea de racionalidad técnico económica ya pesar de un diseño discursivo cincelado con las figuras de naturaleza neutral avalorativo, de lo novedoso y el determinismo tiende a apostar de manera clara por los valores y las concepciones políticas que se hallan ligadas a la racionalidad técnico y económico, logrando el desplazamiento relevante a los demás aspectos de normatividad que resultarían ser más costosos a los valores de lo público y de la intervención que dan definición a los sistemas políticos democráticos. A pesar que hoy en día, otros modelos de teoría habrían reducido el rol protagónico de la nueva gestión pública, poner en recuerdo la manera en que ésta buscaba su papel hegemónico mediante un cuidadosa explicación y poner en relieve las discutibles implicaciones ideológico-políticas que existen tras sus preceptos de gestión, permitiría ayudar a la reflexión sobre cómo los paradigmas de gestión y organización pública no proceden dados de manera técnica, a pesar de lo que invoquen en su explicación, sino de por sí, en sentido político (Rodríguez, 2019). Las prácticas de gestión pública son modelos cotidianos de acción o participación interdependiente, configurados e implantados para efectuar funciones elementales vinculadas con los logros de

los organismos públicos (Cortázar, 2017). El fondo de toda gestión pública tiene cariz político que le busca dar un verdadero significado técnico-económico a los diversos procesos que al interno de una gestión pública se efectúen, por más disímiles que sean los enfoques o teorías que existan o cómo quieran mostrarse ante el resto.; así, en el fondo de cada acción o proceso siempre habrá una ideología con la cual se presenta. Así, se da paso a diferentes mecanismos para reforzar la conexión con el poblador y otorgar mejora a la proyección del organismo (Gómez, 2016). De manera profunda, aunque se cuente con una gama de postulados comunes, la nueva gestión pública se concreta en 'configuraciones de políticas' muy variadas, así los postulados de la nueva gestión pública son ambiguos y consideran medidas que no tienen por qué poseer una identificación unívoca ni de forma necesaria pro-mercado o neoliberal (Verger y Normand, 2015).

En temas técnicos, se evolucionó, con un nuevo gerencialismo e instrumentos de gestión que facilitan las técnicas y procesos en la prestación de cada servicio público, pero los integrantes de la mejora continua e innovación deben de ser permanentes para una máxima evolución (Dill'erva, 2021). Actualmente, todos los campos de la vida necesitan del pensamiento creativo, y la gestión pública no está libre ello. Un gestor público creativo posee una mentalidad creativa, propositiva e innovadora; no se detiene ante trabas, sino que busca superarlos (Vidal, Martel y Solano, 2021). Al año, Perú, efectúa acciones que fomentan la innovación y el desarrollo e instalación de tecnología digital en distintas áreas de la vida política, social y ciudadana, que se reflejan en el empleo de los mecanismos sociales y de plataformas digitales a fin de unir a sus usuarios y entre ellos están las entidades públicas (Aspíllaga y Piminchumo, 2021). Así, la digitalización permitió la conexión entre los servidores públicos mediante las plataformas digitales, la generación de servicios digitales gubernamentales tienden a separar a los eventos más difíciles de solucionar (Tafur, 2022). Las conocidas tecnologías disruptivas han logrado cambiar a la administración y, por ende, la gestión pública; las TIC facilitaron la evolución del gobierno electrónico y la innovación social, que ha logrado cambiar ya los vínculos en la ciudadanía y sus gestiones (Villoria, 2019). Por ello, la innovación es comprendida como la acción de indagar

nuevas ideas, productos, procesos y entidades en la gestión pública, que cambian su conducta, producto de esfuerzos intencionales para contestar a los recientes retos y escenarios (Grandinetti, 2018). Asimismo, la innovación y reorganización se ve condicionado por la ideología del partido que toma el poder en cada nación, dado que un mismo esquema administrativo y de gestión podría ser empleado y aplicado por distintas alternativas ideológicas (Pont, 2016). El valor público generado por los centros de innovación procederá de su capacidad para cambiar las normas de operación vigentes, de modo formal e informal, así como las simetrías de poder, no únicamente dentro de las organizaciones públicas, sino asimismo en su conexión con la sociedad (Criado, Rojas y Silván, 2017)

Dimensiones de gestión pública

Dimensión 1. Capacidad de gestión. Es la capacidad de administrar y cambiar la planeación de la acción que permite la coordinación y eficiencia profesional para transformar a los empleadores en su labor en un cambio de alarma o dificultad (Ayla, 2005).

Dimensión 2. Presupuesto público- Bastidas y Pisconte (2009) lo indican como una herramienta fundamental en relación con la gestión de las finanzas públicas, también se emplea como elemento importante en el alcance de los propósitos fijados en los planes del Estado mediante la inversión en las diversas actividades previstas y proyectos.

Dimensión 3. Eficiencia y eficacia

Coulter y Robbins (2010) determinan que es el uso de una adecuada integración de las actividades de cada uno de los trabajadores presentan varias matices y características que necesitan ser gestionadas de manera adecuada para lograr la coalición adecuada de esfuerzos y lograr la máxima utilidad del capital humano (p.5).

2.3. Marco conceptual

Gobierno Regional de Huánuco

El gobierno regional de Huánuco, muestran que dichas las habilidades gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundo en la relevancia de contar con la

habilidad gerencial en las organizaciones en la gestión en el gobierno regional. Tiene su sede en la capital regional, la ciudad de Huánuco. Calle Calicanto N° 145 Amaríllis- Huánuco.

Legitimidad y naturaleza jurídica. Este enfoque mide tanto el desempeño de los servidores que forma parte del estudio de la administración pública, como el cumplimiento de los objetivos que se han planteado desde la gerencia de la institución y constituyen la especificación presupuestaria para su administración financiera.

Finalidad. El objetivo básico de los gobiernos regionales es promover el desarrollo regional sostenible integral, promover la inversión y el trabajo público y privado, así como asegurar con las planificaciones a nivel nacional, regional y local.

Misión del Gobierno Regional de Huánuco. Es la organización e implementación de la administración de acuerdo con sus poderes exclusivos, compartidos y delegados para promover el crecimiento integral y sostenible de la región. existen pocos estudios empíricos que permitan que un gobierno regional funcione de manera óptima. Sin embargo, la construcción de indicadores de desempeño es algo que tiene serias implicaciones, debido a que, si no se realiza de la manera correcta, y se establecen parámetros incorrectos, el resultado no será el esperado por el gobierno regional.

Profesionalización

La profesionalización del servicio público se ha convertido en una demanda social en Latinoamérica ante la ineficiencia de las instituciones públicas, con una fuerte acentuación burocrática.

Habilidades gerenciales

Según explican Quiroz y Delgado (2020), el tema de las habilidades gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas (p.22).

Motivación,

Liderazgo

Trabajo engrupo

Comunicación

Gestión pública

Morena et. al (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión pública y de la toma de decisiones respectiva (p.18)

Capacidad de gestión,

Presupuesto público,

Eficiencia y eficacia

2.4. Definición de términos básicos

Descentralización

El proceso de descentralización de la administración pública ha correspondido históricamente a cambios paulatinos que se han generado dentro de los países, más que a un modelo específico. Por esa razón, la distribución de responsabilidades en las instituciones corresponde muchas veces a una determinada coyuntura política

Habilidades gerenciales.

Según explican Quiroz y Delgado (2020), el tema de las habilidades gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundando en la importancia de contar con habilidades gerenciales en las organizaciones (p.22).

Profesionalización

La profesionalización del servicio público se ha convertido en una demanda social en Latinoamérica ante la ineficiencia de las instituciones públicas, con una fuerte acentuación burocrática.

Servicio

En efecto Fischman, (2016), en el servicio, es el amor el que se entrega y moviliza. Si un líder no hace las cosas por los demás, deja de ser el protagonista. Los líderes que no practican el ministerio pierden una fuente muy valiosa de retroalimentación y se distancian de la realidad.

Sistematización

Los cambios que surgieron en la administración pública a raíz de la evolución de la GP, implicaron que algunos servicios públicos comenzaran a visualizar a los ciudadanos como clientes, provocando que se implementaran en las distintas dependencias gubernamentales algunos mecanismos de mercado, que en muchos casos siguen patrones de lo que se ha implementado en otros países, en los que también se han introducido reformas liberales

Virtual: Este asociado a un lugar no físico pero que tiene un gran impacto sobre las personas en las diferentes áreas del quehacer humano, se da a través del internet.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión pública en el GRH, 2022

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Las habilidades de motivación se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

HE2: Las habilidades de liderazgo se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

HE3: Las habilidades de trabajo en grupo se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

HE4: Las habilidades de comunicación se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

3.2. Definición conceptual de las variables

VX: Habilidades gerenciales

Según explican Quiroz y Delgado (2020), el tema de las habilidades gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundando en la importancia de contar con habilidades gerenciales en las organizaciones (p.22).

Gestión pública

Morena et. al. (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión pública y de la toma de decisiones respectiva (p.18)

3.2.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	TECNICA/ INSTRUMENTO
Habilidades gerenciales	Según explican Quiroz y Delgado (2020), el tema de las habilidades gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundo en la importancia de contar con habilidades gerenciales en las organizaciones (p.22).	Habilidades gerenciales se descompone en 4 dimensiones: Habilidades de motivación, Habilidades de liderazgo, Habilidades de trabajo en grupo y Habilidades de Comunicación con sus respectivos indicadores y 25 items cuya valoración es: siempre (5), casi siempre (4), aveces (3), casi nunca (2) y nunca (1) con sus niveles alta, media y baja.	Habilidades de motivación	-Motivación -Iniciativa -Promueve -Actividades -Transmite	ESCALA: Ordinal Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), En Casi nunca (2), Nunca (1)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Habilidades de liderazgo	-Creatividad -Percepción -Capacidad -Respeto		
			Habilidades de trabajo en grupo	-Procesos -Opinión -Programa -Presion		
			Habilidades de Comunicación	-Comunicación -Conflictos -Decisiones -Acuerdos		

Gestión pública	Morena et. al. (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión pública y de la toma de decisiones respectiva (p.18)	Gestión pública se descompone en 3 dimensiones: Capacidad de gestión, Presupuesto público y Eficiencia y eficacia con sus respectivos indicadores y 19 items cuya valoración es: siempre (5), casi siempre (4), aveces (3), casi nunca (2) y nunca (1) con sus niveles alto, regular y bajo	Capacidad de gestión	Presupuesto público	Eficiencia y eficacia	Interés publico Sociedad Bien público Planeamiento estratégico Metas presupuestarias Control de presupuesto	Cumplimento Resultados Satisfacción	ESCALA: Ordinal Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
------------------------	--	---	----------------------	---------------------	-----------------------	--	---	---	--

Nota: Tomado de Hellriegel et al, 2009 y Morena et. al. (2020)

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de la investigación

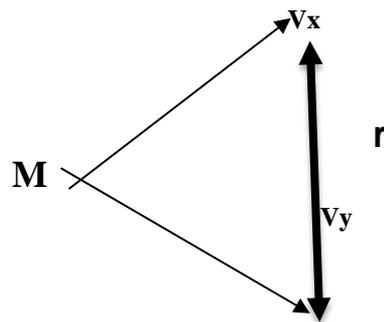
Diseño **No experimental**, Dicho estudio fue un estudio no empírico, ya que no hay alteración de ninguna variable, solo se observan eventos en su entorno natural, que luego se analizan (Hernández, 2014)

No experimental descriptivo: porque no se alteró la información, solo se describe lo que se observa. Por el tipo de finalidad es una investigación aplicada que busca identificar el impacto las dimensiones del liderazgo (Comunicación, influencia, Objetivos organizacionales, cambio y personas) en el desempeño laboral de las personas, comunidades u otro fenómeno sometido a observación.

Nivel de estudio

El nivel fue descriptivo correlacional, descriptivo porque se detallaron aspectos de la variable a partir de sus dimensiones, tanto para las variables habilidades gerenciales y gestión pública, asimismo, fue correlacional porque luego de descritas las variables, se establecieron su correlación. Hernández et. al, (2010)

Se denota a continuación el nivel correlativo:



Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio

Vx: Habilidades gerenciales

Vy: Gestión pública

r: Representa la relación que existe entre Vx y Vy.

4.2. Método de investigación

Empleado el hipotético deductivo, esto se debe a que la investigación comienza con ideas específicas y termina con conclusiones globales. En tal sentido, Sánchez y Reyes (2015) se al inferir una hipótesis se debe estudiar la estrategia argumental porque así se tiene una idea que se puede explicar

4.3. Población y muestra

4.3.1. La población

La población está delimitada de acuerdo al entorno y con características comunes es decir que son personas que comparten algunas cualidades similares y vale la pena inferir; con 147 administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.-Bernal (2010), señala que la población está delimitada de acuerdo al entorno y con características comunes

4.3.2. Muestra

Es considerada una pequeña porción de la población, en donde en este caso fueron 107 administrativos. Al respecto, Hernández, et al. (2014) es cuando se toma cierta parte de la población, las cuales cumplen con las características principales de la misma.

En consecuencia, en consideración con la fórmula realizada por Arkin y Colton (1995) donde $N= 147$, $Z= 1.96$, $d= 0.05$, $P = Q = 0.5$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0.5*0.5.*141) / (0.5*0,5 (141 -1) + (1. 96^2 * 0.5*0.5) = 106.52$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 107

4.3.3. Muestreo

Es considerado probabilístico, ya que genera predecir el cálculo de las personas. Además, es un muestreo aleatorio simple ya que puede elegir cualquier artículo (Banerje, 2015), la muestra fue elegida por sorteo, para lo cual se eleva una relación de los integrantes de la población y por sorteo se obtiene los integrantes de la muestra. Martínez (2012).

Criterios de inclusión

Por ser trabajadores del gobierno regional.

Por tener conocimiento sobre el tema.

Por contar con estudios superiores.

Se realizan las operaciones, tareas y actividades más representativas en el gobierno regional.

Criterios de exclusión

Por no tener estudios superiores.

Por no tener conocimientos sobre el tema de investigación.

No realizar actividades y operaciones representativas en el gobierno regional.

4.4. Lugar de estudio

Dicho proyecto será desarrollado en posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas - Universidad Nacional del Callao, 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

4.5.1. Técnicas

Encuesta

La técnica fue la encuesta que se empleó en este proyecto por las cualidades que implicaron su desarrollo, en línea con la parte cuantitativa del estudio. En tal sentido, Carrasco (2006) la conceptualiza como un método apropiado para llevar a cabo una investigación cuantitativa.

4.5.2. Instrumentos

El cuestionario estructurado fue el instrumento que se empleó para la obtención de la información requerida de la totalidad poblacional. En tanto, Carrasco (2006) lo conceptualizó como el método de recoger, a través de un cuestionario, las opiniones de los encuestados para su posterior análisis

Validez

Los instrumentos se deben someter a criterio de los expertos quienes darán su opinión sobre los cuestionarios, en los cuales analizan si cada ítem guarda relación con los indicadores, con las dimensiones y su variable y que estén

sustentadas por un autor de define la variable de estudio (Sampieri, 2011, p. 25).

Confiabilidad

Se obtiene al lograr los mismos resultados al volver a utilizar la herramienta (Hernández et al, 2014). Su medición es por medio de la repetición de los fenómenos estudiados, y cuanto más secuenciales se toman, más confiable es su implementación (Middelton, 2019

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Con el SPSS, V 26 se obtienen los datos de forma automatizada. Según Hernández et al. (2014) cada técnica cuantitativa ejercida de manera estadística tiene un motivo específico para la realización de investigaciones. No obstante, se calculan los elementos de estudio para luego ser extraídos datos relevantes y culminar resumiendo o concluyendo dichos eventos.

4.7 Aspectos éticos en investigación

Hay varios requisitos, uno de los cuales es la autorización del director, pero también la autorización del instructor del curso, los datos personales también se tienen en cuenta para la evaluación de los discentes, además se considera la objetividad de los hallazgos encontrados, por lo que se considera la propiedad intelectual.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Variable: Habilidades gerenciales (HG)

Tabla 2

Distribución de frecuencias de HG

<u>Niveles</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje %</u>
Bajo	15	14,0
Medio	59	55,1
Alto	33	30,8
<u>Total</u>	<u>107</u>	<u>100,0</u>

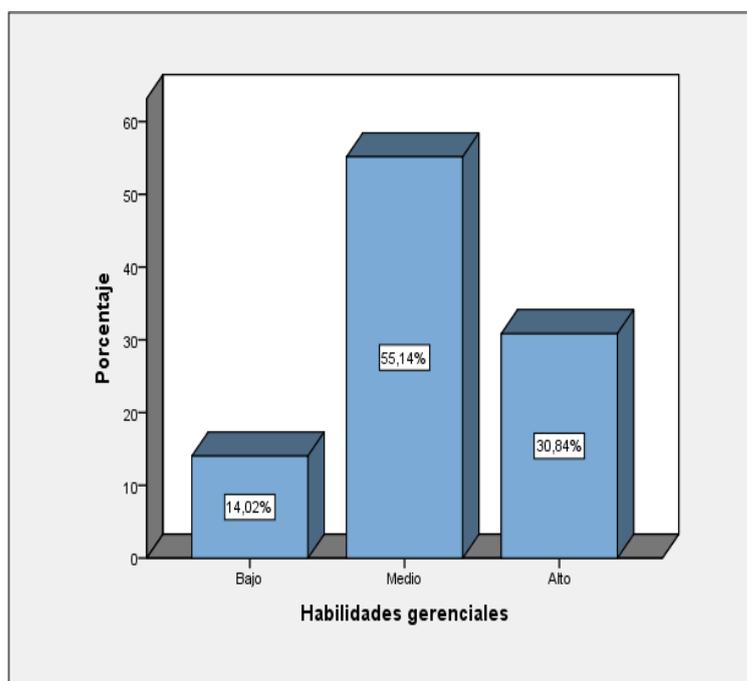


Figura 1: Niveles de HG

Lo presentado en la tabla 2 y la figura 1, un 15(14,0%) consideran a Habilidades gerenciales como en el nivel bajo, mientras que el 59(55,1%) el nivel medio y finalmente para el 33(30,8%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que las HG se percibe en un nivel medio. Según explican Quiroz y Delgado (2020), el tema de las habilidades gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundo en la importancia de contar

con habilidades gerenciales en las organizaciones (p.22).

Dimensiones de HG

Tabla 3

Distribución de frecuencias de las dimensiones de HG

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Motivación	Bajo	16	15,0%
	Medio	57	53,3%
	Alto	34	31,8%
Liderazgo	Bajo	15	14,0%
	Medio	53	49,5%
	Alto	39	36,4%
Trabajo en grupo	Bajo	16	15,0%
	Medio	56	52,3%
	Alto	35	32,7%
Comunicación	Bajo	13	12,1%
	Medio	59	55,1%
	Alto	35	32,7%

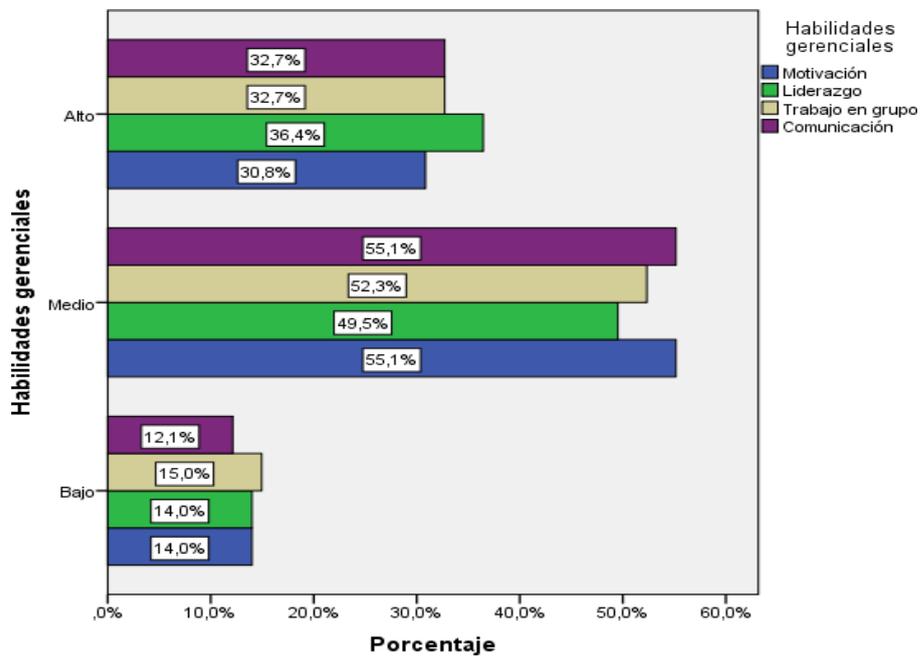


Figura 2: Niveles de las dimensiones de habilidades gerenciales

Al respecto lo presentados en la tabla 3 y la figura 2, en la dimensión Motivación, un 16(15,0%) consideran el nivel bajo, mientras que el 57(53,3%)

el nivel medio y para el 34(31,8%) de los encuestados como en el nivel alto; en la dimensión Liderazgo, un 15(14,0%) consideran en el nivel bajo, mientras que el 53(49,5%) el nivel medio y para el 39(36,4%) de los encuestados como en el nivel alto; en la dimensión Trabajo en grupo, un 16(15,0%) consideran en el nivel bajo, mientras que el 56(52,3%) el nivel medio y para el 35(32,7%) de los encuestados como en el nivel alto y culminando con la dimensión Comunicación, un 13(12,1%) consideran en el nivel bajo, mientras que el 59(55,1%) el nivel medio y finalmente para el 35(32,7%) de los encuestados como en el nivel alto; la percepción presentada permite considerar que en las dimensiones de habilidades gerenciales el nivel predominante es el nivel medio). Sustentan a las dimensiones de LG, Whetten & Cameron (2011), : para habilidades de motivación: La motivación debe estar orientada y dirigida a todos los trabajadores desde las gerencias, subgerencias, administrativos, personal de servicios, a través de incentivos, que pueden ser capacitaciones, promociones e incentivos económicos, cabe destacar a Habilidades de trabajo en grupo: Corresponde a todos los trabajadores desde los más altos cargos, agruparse por especialidades en los diferentes niveles a fin de conseguir un mejor desarrollo en los hallazgos de sus trabajos., así mismo en Habilidades de comunicación: En un gobierno regional todo los trabajadores propiciar comunicaciones eficientes tanto en forma ascendente, descendente, horizontal eficiente y oportuna para generar mejores resultados.

Variable: Gestión pública (GP)

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable GP.

<u>Niveles</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje %</u>
Malo	14	13,1
Regular	55	51,4
Bueno	38	35,5
<u>Total</u>	<u>107</u>	<u>100,0</u>

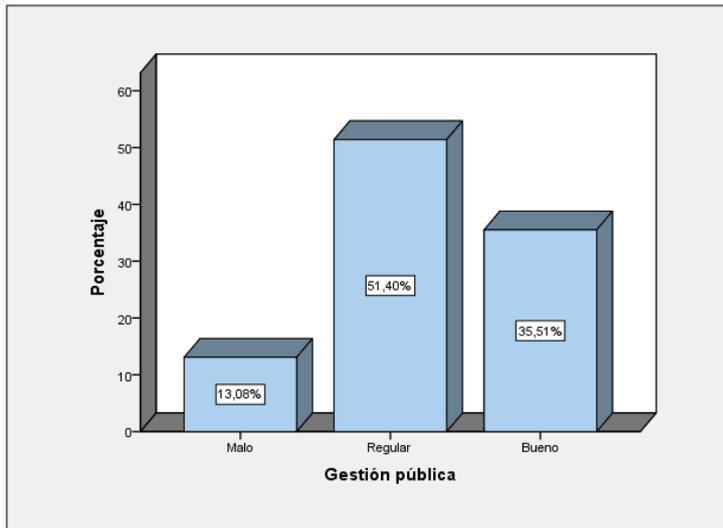


Figura 3: Niveles de Gestión pública

Al respecto lo presentado en la tabla 4 y la figura 3, un 14(13,1%) consideran a Gestión pública como en el nivel malo, mientras que el 55(51,4%) el nivel regular y finalmente para el 38(35,5%) de los encuestados como en el nivel bueno, la percepción presentada permite considerar que la Gestión pública se encuentran en un nivel regular. Existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión pública y de la toma de decisiones respectivas y a falta de ciertas competencias en la plana directiva de las entidades, existe un impacto medular del arreglo institucional en el control político sobre la burocracia, factor que repercute en la gestión pública. Lo sustenta Morena et. al. (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión pública y de la toma de decisiones respectiva (p.18)

Dimensiones de GP

Tabla 5

Distribución de frecuencias de las dimensiones de GP

<u>Dimensiones</u>	<u>Niveles</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje%</u>
Capacidad de gestión	Malo	16	15,0%
	Regular	57	53,3%
	Bueno	34	31,8%
Presupuesto público	Malo	18	16,8%
	Regular	53	49,5%
	Bueno	36	33,6%
Eficiencia y eficacia	Malo	15	14,0%
	Regular	59	55,1%
	Bueno	33	30,8%

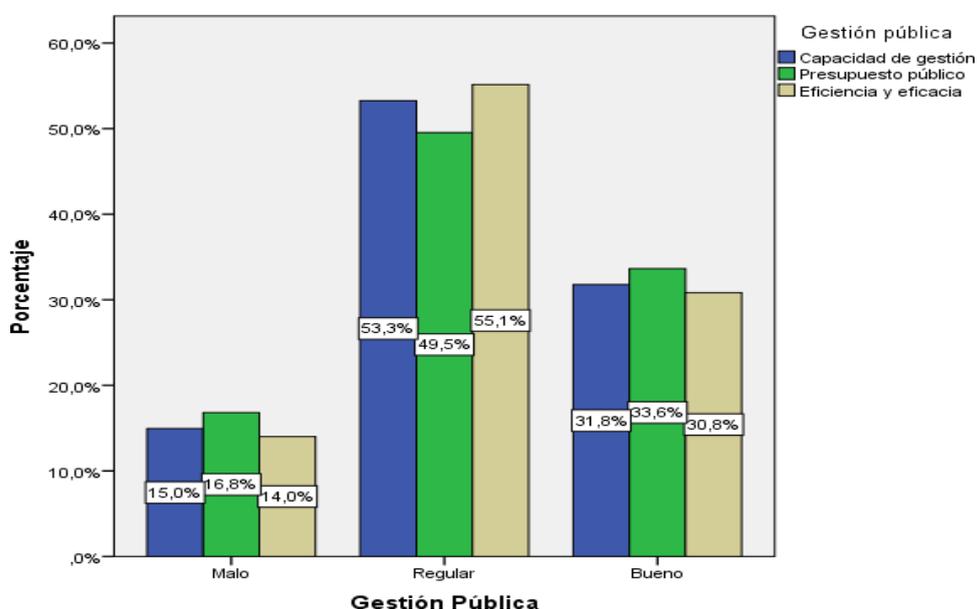


Figura 4: Niveles de las dimensiones de Gestión pública

Al respecto lo presentado en la tabla 5 y la figura 4, en la dimensión Capacidad de gestión, un 16(15,0%) consideran el nivel malo, mientras que el 57(53,3%) el nivel regular y para el 34(31,8%) de los encuestados como en el nivel bueno; en la dimensión Presupuesto público, un 18(16,8%) consideran en el nivel malo, mientras que el 53(49,5%) el nivel regular y para el 36(33,6%) de los encuestados como en el nivel bueno; y culminando con la dimensión Eficiencia y eficacia, un 15(14,0%) consideran en el nivel malo, mientras que el 59(55,1%) el nivel regular y finalmente para el 33(30,8%) de los encuestados

como en el nivel bueno; la percepción presentada permite considerar que en las dimensiones de Gestión pública el nivel predominante es el nivel regular. el gobierno no puede descuidar la formulación de estrategias respecto a las políticas públicas, acciones que conducen al beneficio de las nuevas generaciones, no obstante, tal situación no debe convertirse en sinónimo de descuido del público que pertenece a otros segmentos generacionales, sino que se debe ampliar la visión del beneficio o protección para todo el universo, la Alta Dirección Pública congrega gobiernos que debido a carencias en el ámbito de las competencias organizacionales presentan marchas y contramarcas en los procesos de toma de decisiones, así como en la ejecución del accionar propia del gobierno. Las teorías que lo sustentan a las dimensiones de GP: (Ayla, 2005), Capacidad de gestión. Es la capacidad de administrar y cambiar la planeación de la acción que permite la coordinación y eficiencia profesional para transformar a los empleadores en su labor en un cambio de alarma o dificultad, por lo tanto Presupuesto público- Bastidas y Pisconte (2009) lo indican como una herramienta fundamental en relación con la gestión de las finanzas públicas, también se emplea como elemento importante en el alcance de los propósitos fijados en los planes del Estado mediante la inversión en las diversas actividades previstas y proyectos. y Eficiencia y eficacia, Coulter y Robbins (2010) determinan que es el uso de una adecuada integración de las actividades de cada uno de los trabajadores presentan varias matices y características que necesitan ser gestionadas de manera adecuada para lograr la coalición adecuada de esfuerzos y lograr la máxima utilidad del capital humano (p.5).

Prueba de normalidad

El Test de Kolmogorov-Smirnov, se aplica para se usa en una muestra mayor a 50 integrantes. ($n > 50$).

Criterios:

Si $\text{sig} > 0.05$ la muestra proviene de una población normal

Si $\text{sig} < 0.05$ la muestra no proviene una población normal

Tabla 6

Prueba de normalidad para n>50

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,100	107	,011
Motivación	,130	107	,000
Liderazgo	,124	107	,000
Trabajo en grupo	,163	107	,000
Comunicación	,131	107	,000
Gestión pública	,138	107	,000
Capacidad de gestión	,127	107	,000
Presupuesto público	,145	107	,000
Eficiencia y eficacia	,130	107	,000

Se evidencia que sig < 0,05, además la totalidad poblacional no corresponde a algo normal; por lo que, el contraste de dicha hipótesis se llevará a cabo por medio del Rho de Spearman.

5.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: Las habilidades gerenciales no se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

H1: Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

Criterios de evaluación

Si sig > 0,05 aceptar Ho

Si sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de prueba

Se aplicó correlación rho de Spearman por ser las variables categóricas y su medición ordinal.

Tabla 7

Rho de Spearman: Habilidades gerenciales y gestión pública en el GRH, 2022

		Correlaciones	Habilidades gerenciales	Gestión pública
Rho de	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,920**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107

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

Las Habilidades gerenciales y Gestión pública se encuentran asociadas de manera muy alta ($r_s = ,920$, $p = .000 < 0,05$). Los procesos de gestión pública han tenido como propósito el propiciar la participación ciudadana al crear mecanismos institucionales que permitan que la toma de decisiones se democratice. Existen diversas fórmulas que pueden aplicarse con este propósito, tomando en cuenta la realidad de una región, en consecuencia, en algunos casos los resultados de la correlación de la gestión pública. basada en este precepto han terminado por mejorar la calidad de algunos aspectos de la administración, pero en otros han encontrado resistencias que impiden un adecuado desempeño.

Hipótesis específica 1

Ho: Las habilidades de motivación no se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

H1: Las habilidades de motivación se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

Tabla 8

Rho de Spearman: Motivación y GP en el GRH, 2022

		Correlaciones	Motivación	Gestión pública
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107

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

La Motivación y Gestión pública están asociadas moderadamente ($r_s = ,454$, $p = ,000 < 0,05$). Uno de los retos de este proceso es que la calidad de los servicios públicos regionales no disminuya en calidad, por lo que existen algunos mecanismos como la motivación para impedir que eso ocurra. Es importante considerar que algunas de las experiencias de descentralización de los países en vías de desarrollo han tenido dificultades en materializarse, por lo que existen algunas condiciones que son necesarias para llevar a cabo reformas exitosas en esta materia, como el caso de una buena motivación para asegurarse que se tenga la misma capacidad de desarrollo a nivel regional.

Hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades de liderazgo no se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

H1: Las habilidades de liderazgo se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

Tabla 9

Rho de Spearman: Liderazgo y GP en el GRH 2022

		Correlaciones		Liderazgo	Gestión pública
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación		1,000	,654**
Spearman		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		107	107

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

El Liderazgo y GP se encuentran asociadas de manera moderada ($r_s = ,654$, $p = ,000 < 0,05$). En tiempos actuales, el liderazgo de los servidores públicos que puedan tener la capacidad de resolver problemas cotidianos. Los ciudadanos que buscan a un servidor que perciban cercano, pero a la vez, con un liderazgo que trascienda. Sin embargo, la profesionalización de los empleados del sector público es una condición necesaria que permite que las instituciones puedan cumplir con sus cometidos, así como ofrecer servicios de calidad

Hipótesis específica 3

Ho: Las habilidades de trabajo en grupo no se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

H1: Las habilidades de trabajo en grupo se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

Tabla 10

Rho de Spearman: Trabajo en grupo y GP en el GRH 2022

Correlaciones			Trabajo en grupo	Gestión pública
Rho de Spearman	Trabajo en grupo	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107

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

El Trabajo en grupo y GP se encuentran asociadas de manera alta ($r_s = ,824$, $p = ,000 < 0,05$). Del mismo modo debe tomarse en cuenta que si los resultados no surgen como se esperan, las reformas basadas en los trabajos en grupos pueden perder el apoyo del público. Es importante establecer que los trabajos en grupo del servicio público constituyen un reto mayor cuando se trata de introducir cambios en instituciones que tienen una identidad, funciones consolidadas y compromiso organizacional.

Hipótesis específica 4

Ho: Las habilidades de comunicación no se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

H1: Las habilidades de comunicación se relacionan significativamente con la GP en el GRH, 2022

Tabla 11

Rho de Spearman: Comunicación y GP en el gobierno regional de Huánuco, 2022

Correlaciones			Comunicación	Gestión pública
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107

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

La Comunicación y GP se encuentran asociadas de manera muy alta ($r_s = .961$, $p = .000 < 0,05$). Se rescata la importancia de las habilidades de comunicación, pero con un enfoque que implique no sólo aspectos técnicos; sino que también un abordaje humanista en el servicio público. Es importante tomar en cuenta la buena comunicación, para obtener los resultados deseados, es importante que existan cambios no sólo en el marco normativo; sino que principalmente se requiere una buena comunicación tanto ascendente, descendente y horizontal en el gobierno regional de Huánuco.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contratación y demostración de las hipótesis con los resultados

La hipótesis de estudio para la contratación se convierte en hipótesis estadística que tiene dos componentes: Hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1). Es significativo la prueba de hipótesis obtenido con el software SPSS Versión 25; Es significativo que las habilidades gerenciales y gestión pública están correlacionados muy altamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = .920$, $p = .000 < 0,05$). Los procesos de gestión pública han tenido como propósito el propiciar la participación ciudadana al crear mecanismos institucionales que permitan que la toma de decisiones se democratice. Existen diversas fórmulas que pueden aplicarse con este propósito, tomando en cuenta la realidad de un país, en consecuencia, en algunos casos los resultados de la correlación de la gestión pública. basada en este precepto han terminado por mejorar la calidad de algunos aspectos de la administración, pero en otros han encontrado resistencias que impiden su correcto funcionamiento

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 1, el resultado orienta que la motivación y gestión pública están correlacionados moderadamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = .454$, $p = .000 < 0,05$). Uno de los retos de este proceso es que la calidad de los servicios públicos locales no disminuya en dicha calidad, al transferirse responsabilidades del gobierno central a las instituciones locales, por lo que existen algunos mecanismos como la motivación para impedir que eso ocurra. Es importante considerar que algunas de las experiencias de descentralización de los países en vías de desarrollo han tenido dificultades en materializarse, por lo que existen algunas condiciones que son necesarias para llevar a cabo reformas exitosas en esta materia, como el caso de una buena motivación para asegurarse que se tenga la misma capacidad de desarrollo a nivel local que la que se tiene en el plano nacional

Ahora bien, para la hipótesis específica 2, el liderazgo y gestión pública están correlacionados altamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = .654$, $p = .000 < 0,05$). En tiempos actuales, la ciudadanía exige liderazgo de los servidores públicos que puedan tener la capacidad de resolver problemas cotidianos. Los ciudadanos que buscan a un servidor que perciban

cercano, pero a la vez, con un liderazgo que se encuentre por encima de la media. Sin embargo, la profesionalización de los empleados del sector público es una condición necesaria que permite que las instituciones puedan cumplir con sus cometidos, así como ofrecer servicios de calidad

Con respecto a la hipótesis específica 3, el trabajo en grupo y gestión pública están correlacionados muy altamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = .824$, $p = .000 < 0,05$). Del mismo modo debe tomarse en cuenta que si los resultados no surgen como se esperan, las reformas basadas en los trabajos en grupos pueden perder el apoyo del público. Es importante establecer que los trabajos en grupo del servicio público constituyen un reto mayor cuando se trata de introducir cambios en instituciones que tienen una identidad y funciones consolidadas

Por consiguiente, respecto a la hipótesis específica 4: Las habilidades de comunicación se relacionan significativamente con la gestión pública en el GRH, 2022. La comunicación y gestión pública están correlacionados muy altamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = .961$, $p = .000 < 0,05$). Se rescata la importancia de las habilidades de comunicación, pero con un enfoque que implique no sólo aspectos técnicos; sino que también un abordaje humanista en el servicio público. Es importante tomar en cuenta la buena comunicación, para obtener los resultados deseados, es importante que existan cambios no sólo en el marco normativo; sino que principalmente se requiere una transformación en la cultura dentro de los gobiernos regionales.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Según el contraste de la hipótesis general, en la tabla 7 se evidencia que Las Habilidades gerenciales y Gestión pública ($r_s = .920$, $p = .000 < 0,05$). Se adhieren Bernal y Chanduy (2022), realizaron un estudio titulado: "Habilidades gerenciales en la gestión Pública" en Lambayeque, Perú. Se adhiere Whetten y Cameron (2020) desarrollaron una investigación sobre las "Desarrollo de las habilidades gerenciales". El estudio fue no experimental y se realizó con una muestra en 402 personas a quienes se les aplicaron cuestionarios de 43 preguntas, interpersonales de 22 interrogantes y en las grupales 60 interrogaciones. Se encontró una correlación $r_s = 0,687$ entre trabajo en grupo en habilidades gerenciales. Concluyó que no era fácil identificar las habilidades

que poseen los directivos altamente eficaces; se adhiere Ayona y Fajardo (2019) titulado “Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión pública de la municipalidad distrital de Sunampe en el año 2019”, cuyo objetivo general fue describir las habilidades gerenciales que se practica en la gestión pública de la municipalidad distrital de Sunampe - 2019. De acuerdo a los participantes fueron un total de 70, los cuales fueron escogidas aleatoriamente, logrando entrevistar a cada uno de ellos, además contando con una correlación $r_s = 0.587$ entre liderazgo y gestión pública. Es importante considerar que algunas de las experiencias de gestión de los países en vías de desarrollo han tenido dificultades en materializarse, por lo que existen algunas condiciones que son necesarias para llevar a cabo reformas exitosas en esta materia, como el caso de asegurarse que se tenga la misma capacidad de desarrollo a nivel local que la que se tiene en el plano nacional Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Morena et. al. (2020)

. El contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 8 se encontró que que La Motivación y Gestión pública se encuentran asociados moderadamente ($r_s = 0.454$, $p = .000 < 0,05$) Se adhieren Reyes (2019) investigó sobre “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional”. El estudio fue básico, no experimental y descriptivo, llevado a cabo con una muestra de 20 gerentes (8 mujeres y 12 hombres) de diferentes categorías sociales, cuyas edades están entre los 19 y 64 años. Se determinó una correlación de 0,687 entre motivación de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Se adhiere Pereda & López (2019) realizó una investigación sobre “habilidades gerenciales como ventaja competitiva en el sector público” de la provincia de Córdoba. El estudio fue de tipo básico no experimental realizado con una muestra de 46,175 trabajadores. La conclusión del estudio fue la siguiente: con $r_s = 0,587$ entre liderazgo de habilidades gerenciales y ventaja competitiva. Igualmente, Bernal y Chanduy (2022), realizaron un estudio titulado: “Habilidades gerenciales en la gestión Pública” en Lambayeque, Perú. Estudio enfoque cuantitativo. Contando con la participación de 24 personas de dicha institución a quienes se les aplicaron varias encuestas. Teniendo como resultado que la habilidad gerencial se asocia significativamente con la gestión, determinándose un Rho de 0.640, denotándose correlativa y positiva. Uno de los retos de la

gestión pública, es que la calidad de los servicios públicos locales no disminuya en dicha calidad, al transferirse responsabilidades del gobierno central a las instituciones locales, por lo que existen algunos mecanismos para impedir que eso ocurra. Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Morena et. al. (2020)

De acuerdo a la hipótesis específica 2 en la tabla 9, se evidencia que el Liderazgo y Gestión pública se encuentran asociadas de manera alta ($r_s = 0,654$, $p = .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de: Cueva (2019) investigó sobre “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional”. El estudio fue básico, no experimental y descriptivo, llevado a cabo con una muestra de 10 gerentes de diferentes categorías sociales, cuyas edades están entre los 19 y 64 años. Se determinó una correlación de 0,787 entre motivación de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Se adhiere Jarrin (2019) realizó un estudio sobre las “managerial skills of the great manufacturing industry of Quito”. La investigación fue básica, con 546 participantes pertenecientes a 86 empresas, donde se evaluaron las habilidades de motivación los valores, las habilidades interpersonales, las emocionales y las competencias. La conclusión fue que todo líder de una organización debe hacer sentir a su personal como parte fundamental de la empresa, logrando una buena comunicación y motivación para obtener resultados esperados. Esto puede lograrse a través de un proceso en el que los cambios en la gestión puedan tener tanto orden como consistencia de tal forma en que se eviten los vacíos en el proceso de producción. Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Morena et. al. (2020)

Para la hipótesis específica 3 en la tabla 10, los resultados orientan que El Trabajo en grupo y Gestión pública se encuentran asociadas de manera alta ($r_s = 0,824$, $p = .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de: Whetten y Cameron (2020) desarrollaron una investigación sobre las “Desarrollo de las habilidades gerenciales”. El estudio fue no experimental y se realizó con una muestra en 402 personas a quienes se les aplicaron cuestionarios de 43 preguntas, interpersonales de 22 interrogantes y en las grupales 60 interrogaciones. Se encontró una correlación $r_s = 0,687$ entre trabajo en grupo en habilidades gerenciales. concluyó que no era fácil identificar las habilidades que poseen los

directivos altamente eficaces. En tal sentido, Pereda & López (2019) realizó una investigación sobre “habilidades gerenciales como ventaja competitiva en el sector público” de la provincia de Córdoba. El estudio fue de tipo básico no experimental. La conclusión del estudio fue la siguiente”. La investigación fue básica, con 546 participantes pertenecientes a 86 empresas, donde se evaluaron las habilidades de motivación los valores, las habilidades interpersonales, las emocionales y las competencias. La conclusión fue que todo líder de una organización debe hacer sentir a su personal como parte fundamental de la empresa, logrando una buena comunicación y motivación para obtener resultados esperados., Con sidero que se debe estandarizar los procesos mediante los cuales se manejan los documentos públicos. Otro ámbito en el cual la sistematización adquiere un carácter necesario, es en el proceso gerencial. Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Morena et. al. (2020)

En relación a la hipótesis específica 4 en la tabla 11, se evidencia que La Comunicación y Gestión pública se encuentran asociadas de manera alta ($r_s = .961$, $p = .000 < 0,05$). Es similar el estudio (Aljobín, 2017) titulada “Habilidades gerenciales para la mejora del control interno en el gobierno regional de Lambayeque – 2016”. Dicho proyecto resultó participe de 40 ciudadanos, a quienes se les emplearon cuestionarios. Llegando a obtener un resultado Rho de 0.657 entre trabajo en grupo de habilidades gerenciales y control interno. Concluyendo que, ambos elementos se asocian positivamente. Se adhiere Varela (2022) realizó una investigación sobre “gestión pública y gobernanza”. Siendo tipo básico y no experimental; con 23 funcionarios. Con un cuestionario de 27 interrogantes; y cinco opciones sobre dependencias recolectadas entre variables; También se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los despidos docentes, la causa de la motivación afectó al 82% por los bajos salarios, el 52% mínima confianza laboral, el 70% son apoyados, y, además un 70% dijo que la comunicación no es suficiente asimismo, se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los resultados orientan a una correlación de 0,684 entre gestión pública y gobernanza. En el ámbito social, debe de existir un concepto claro del ámbito de acción de las autoridades, las diferentes formas de implicación ciudadana, así como de las competencias ciudadanas

con el fin de que el proceso de interacción se pueda sistematizar y de esta manera, sea posible su evaluación de la gestión pública. Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Morena et. al. (2020)

6.2. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.

Dicho estudio busca obtener información importante que ayudará al gobierno regional de Huánuco a la corrección de los desaciertos y crecimiento de los niveles, por lo cual le permita aparecer en la región, tratando de emplear diferentes estrategias y técnicas comerciales para ganar seguridad y credibilidad en las diferentes etapas del proceso de contratación. No obstante, desarrollar servicios nacionales y otros públicos y privados que permitan fortalecerse, alcanzando la estabilidad financiera y permitiendo someterse integralmente a los usuarios y socios, manteniendo los principios éticos y morales.

Por lo que consideramos que un rasgo importante de análisis que tiene la GP es la explicación o elaboración de parámetros que permitan la correcta implantación y evaluación de la descentralización de actividades, siendo esta una estrategia o área de oportunidad. En este sentido, se considera que el área de oportunidad no estaba en los conceptos estudiados o que plantea la GP, sino en los factores externos que afectan a la administración pública en general, que son los intereses particulares de los gobernantes, funcionarios públicos, así como de los prestadores de servicios, que sean íntegros, competentes, con valores y éticos.

VII. CONCLUSIONES

Primera. Las Habilidades gerenciales y Gestión pública están correlacionados muy altamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = ,920$, $p = .000 < 0,05$).

Segunda: La Motivación y Gestión pública están correlacionados moderadamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = ,454$, $p = .000 < 0,05$).

Tercera: El Liderazgo y Gestión pública están correlacionados altamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = ,654$, $p = .000 < 0,05$).

Cuarta: El Trabajo en grupo y Gestión pública están correlacionados muy altamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = ,824$, $p = .000 < 0,05$).

Quinta: La Comunicación y Gestión pública están correlacionados muy altamente en el gobierno regional de Huánuco, 2022 ($r_s = ,961$, $p = .000 < 0,05$).

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se aconseja al Gobierno Regional de Huánuco (GRH), 2022, poner en descubierto las informaciones del estudio sobre habilidades gerenciales en la gestión pública, todo ello relacionado con un plan de incentivos para crear una cultura gerencial y así promover un mayor compromiso por parte de los administrativos en el sector público.

Segunda: Se aconseja al GRH, 2022, a su personal de las gerencias y subgerencias, planificar un plan de capacitación orientado a conseguir los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para ejecutar el plan de capacitación, a su personal administrativos en la Motivación y Gestión pública,

Tercera: Se recomienda al GRH, 2022, hacer capacitaciones a su personal administrativos, focalizando el Liderazgo y Gestión pública, procesos para que pueda agilizar los trabajos en eficiencia y eficacia.

Cuarta: Se recomienda al GRH, 2022, hacer capacitaciones a su personal administrativos en el Trabajo en grupo y Gestión pública, además los planes de capacitación sean de asistencia obligatoria, con evaluaciones y con certificados de aprobación/asistencia

Quinta: Se recomienda al GRH, 2022, hacer capacitaciones a su personal administrativos en la Comunicación y Gestión pública, además los planes de capacitación sean de asistencia obligatoria, con evaluaciones y con certificados de aprobación/asistencia.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldemir, C. (2018). Educational Governance in Turkey: From the view of New Public Management and New Social Movement Theories. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 438-452.
- Aljobín, M. (2017). *Gestión de talento humano para la mejora del control interno en el gobierno regional de Lambayeque - 2016. Tesis de Pregrado*. Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Alves, H. (2020). *El impacto del arreglo institucional brasilero en el control político sobre la burocracia* (p.26) / Civilizar. <https://www.redalyc.org/pdf/1002/100220256004.pdf>
- Aspíllaga, F., y Piminchumo, A. (2021). *Democracia digital y administración pública en una municipalidad distrital*. YACHAQ, 4(1), 13-32.
- Ayona, A., & Fajardo, L. (2019). "El control documentario y su influencia en la gestión pública de la municipalidad distrital de Sunampe en el año 2019". *Tesis de Pregrado*. Universidad Autónoma de Ica, Chíncha.
- Bernal, B.A y Chanduy, D.S. (2022). *Influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020*
- Bragaru. S. (2020). *Eficiencia, efectividad y equidad en la Administración Pública – El papel del Administrador Público* (p.16) / Challenges of knowledge society. Administrative and Political Sciences. <https://core.ac.uk/download/pdf/143446753.pdf>
- Cantos Ochoa, M. (2019). La auditoría integral como herramienta de validación de la gestión institucional. *Telos*, 21(29), 422-448. doi: <https://doi.org/10.36390/telos212.09>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R
- Castillo, M et. al. (2020). *Competencias gerenciales en la gestión de los procesos de la UGEL N° 04 Trujillo – 2018*(p.18) / *Revista Digital Gobierno y Gestión Pública*.

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/126>

- Castillo, D y Vargas, G (2020). *El proceso de gestión y el desempeño organizacional – una aproximación de la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales* (p. 24) / Gaceta ESAN [file:///C:/Users/17953/Downloads/234-236-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/17953/Downloads/234-236-1-PB%20(1).pdf)
- Chenet, H et. al (2020). *Estudio descriptivo comparativo de la gestión Pública en Educación desarrollada por los directores de dos institutos superiores pedagógicos de Apurímac Perú* (p.21) / Cultura Viva Amazónica. <file:///C:/Users/17953/Downloads/162-Texto%20del%20art%C3%ADculo-677-1-10-20200128.pdf>
- Chica, S., y Salazar, C. (2016). *Nueva y posnueva gestión pública ¿Continuidad y ruptura de las doctrinas de reformas a partir de 1990?* Administración y Desarrollo, 46(1), 100-125.
- Cortázar, J. (2017). *Las prácticas de gestión pública: Un marco conceptual desde las ciencias sociales y conceptuales*. POLITAI, 3(5), 85-96.
- Criado, J. (2016). *Las administraciones públicas en la era del gobierno abierto: Gobernanza inteligente para un cambio de paradigma en la gestión pública*. Revista de Estudios Políticos, 173, 245-275.
- Cueva, J. (2019). *"El empoderamiento ciudadano y su influencia en la gestión pública del Gobierno Regional de La Libertad"*. Tesis para optar por el grado académico de Doctor en Gestión Pública. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Curry, D. y de Walle, S. (2018). *A Bibliometrics Approach to Understanding Conceptual Breadth, Depth and Development: The Case of New Public Management*. Political Studies Review, 16(2), 1-18. <https://doi.org/10.1177/1478929916644869>
- De Almeida, M.y Orgambídez, H. (2017). *Empoderamiento en el lugar de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería portugués: un estudio exploratorio*. Portugal Cent Eur J Nurs Midw 2017, 8 (4):

749-755. https://cejnm.osu.cz/en/artkey/cjn-201704-0007_workplace-empowermentand-job-satisfaction-in-portuguese-nursing-staff-an-exploratory-study.php

De la Garza, D., Yllán, E. y Barredo, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 31- 48.

Díaz, T et. al (2020). *Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional* (p.19) / *Fides et Ratio*
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200010&script=sci_arttext&tlng=en

Dill'erva, I. (2021). *Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia*. *LUMEN*, 17(1), 173-186.

Fierro, F et. al. (2020). *Competencias del comportamiento en el lugar de trabajo: Análisis de un modelo de competencias para compañías privadas* (p.22) / *Profesorado*.

García, R et. al. (2020). *Formación y desarrollo de la competencia toma de decisiones gerenciales en directivos empresariales a través del posgrado* (p.18) / *Retos de la Dirección*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552016000200008&script=sci_arttext&tlng=en

Guevara, M y Ramírez, D. (2020). *Pensamiento complejo y competencias gerenciales de los profesionales de la salud* (p.19) / *SCIENDO*
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2823>

Guevara, A., Espejel, J. y Flores, M. (2010). Los retos de la nueva gestión pública en América Latina. *Espacios Públicos*, 13(27), 33-46.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67613199003.pdf>

Gómez, R. (2016). Algunas ideas para mejorar la gestión en la administración pública. *Revista de Derecho de la Hacienda Pública*, 7, 3-13.

- Grandinetti, R. (2018). Innovación en la gestión pública. *Revista Estado Abierto*, 3(2), 91-115.
- Gruziel, R (2020). *Estabilidad del Liderazgo como determinante en el desarrollo de las unidades de presupuesto en Polonia* (p.17) / ACTA <https://digital.csic.es/handle/10261/1674>
- Jarrin, J, G. (2019). *Management skills Case: The Great Industry of Quito. Quito, Ecuador*
- Kessler, H et. al. (2020). *Liderazgo Femenino: Percepciones, reflexiones y retos en administración pública* (p. 17) / EBAPE. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/191709>
- Lacoviello, G et. al. (2020) / Alta dirección Pública Latinoamericana: Marchas y Contramarchas / Revista de gestión Pública. <https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/viewFile/2207/2160>
- Méndez, L et. al. (2020) / *Propuesta metodológica para determinar competencias gerenciales en condiciones de comercio electrónico en México* (p.23) / Retos de la Dirección http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552019000200020
- Merchán, N., Pinargote, N., y Acebo, R. (2022). *La gestión pública como factor clave en el desarrollo factible de la gobernanza*. FIPCAEC, 7(1), 751-774.
- Morena,P et. al. (2020). *Explorando herramientas de mejora de bienes raíces públicos en Italia: De los criterios a las decisiones* (p. 18) / Sostenibilidad. <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/93553>
- Núñez, R. et. al. (2020) / Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria (p.20) / Revista venezolana de Gerencia. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775015/29058775015.pdf>

- Nunes, S y Mota, T. (2020). *Construção de um modelo de análise de redes de políticas públicas em contextos de federalismo e de presidencialismo de coalizão. Desenvolvimento de um modelo para el análisis de políticas públicas redes en un federalismo y presidencialismo de contexto de coalición* (p.23) / FGV EBAPE <https://www.scielo.br/j/cebape/a/WDxqbp4Gc4xm6yCf4KMFQmg/?format=html&lang=pt>
- Ongaro, F & Ferlie, G. (2020). *Explorando la formulación de estrategias en “Público no nuevo”, el entorno de los servicios públicos de gestión: el caso de las agencias de la Unión Europea / Ciencias Administrativas* (p.21). <https://docplayer.es/98201762-Buzon-4-editorial-5-en-primera-persona-47-entrevista-a-isabel-alba-profesora-de-lenguaje-audiovisual-ramon-salaberria.html>
- Oyarzún, D. (2020). *Trabajo docente y nueva gestión pública en Chile: Una revisión de la evidencia* (p. 22). / La Tribuna. <https://www.scielo.br/j/es/a/pdt8v87KQng8HPYrdXrbBkR/?format=html>
- Pinedo, H et. al. (2020). *Competencias gerenciales, la búsqueda del éxito en la administración de empresas del sector público* (p. 21) / Aibi. <file:///C:/Users/17953/Downloads/1746-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11415-1-10-20200907.pdf>
- Pont, J. (2016). *Modelos innovadores de administración y gestión pública: Hacia la emergencia de nuevos paradigmas. Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 16, 6-26.
- Quiroz, F y Delgado, R. (2020). *Gestión por Competencias en el contexto de imagen institucional en las instituciones públicas* (p.22) / Sapienti <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1464>
- Reyes, K. (2019). *Habilidades directivas y desarrollo organizacional. Madrid: PRL Grupo Editorial*
- Rivas, M. et. al. (2020). *Diagnóstico del sistema profesional de carrera y certificación de competencias gerenciales de los servidores públicos en*

México (p.15) / Estudios Gerenciales.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000795>

- Romero, C., Escudero, F., y Salazar, S. (2022). *Revisión de las estrategias usadas en la gestión pública durante la pandemia del covid 19*. *Ciencia Latina*, 6(1), 341-350.
- Roth, A. N. (2020). *Bakunin y la gestión pública*. *Ciencia Política*, 15(30), 303-309
- Sánchez et. al. (2021) Competencias gerenciales, factor de éxito en empresas de servicios públicos (p.16) / Saber Ciencia y Libertad.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/download/6716/604>
- Soledispa, X., Zea, C., y Santistevan, K. (2020). *La nueva gestión pública: retos y oportunidades*. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 371-381
- Solórzano, H. (2020). *Prospectiva de las competencias gerenciales en la gestión pública* (p.14) / *Revista de investigación en Psicología*. IIPSI Tafur, J. (2022). *El derecho del acceso a la información, transparencia de la gestión pública y datos abiertos en los gobiernos locales del Perú*. *RCSI*, 2(1), 1-15.
- Sulca, D. et. al. (2020). *Síntesis evolutiva de la administración pública con la vinculación de gobierno abierto, gobernanza y la nueva gestión pública como nuevos paradigmas* (p.18) / Enlace Universitario
<file:///C:/Users/17953/Downloads/100-Texto%20del%20art%C3%ADculo-313-1-10-20200706.pdf>
- Tavas, B. (2019). *The discipline of public administration: new public administration and management*. *IJOESS, International Journal of Eurasia Social Sciences*, 10(37), 458-463. <https://doi.org/10.35826/ijoess.255>
- Toledo, E. (2009). *La rendición de cuentas (accountability) y la retórica de la nueva gestión pública*. *Espacios Públicos*, 12(24), 71-89.

- Varela A. (2018). *Gestión y Gobernanza Local en Perspectiva Comparada: Las Políticas Públicas de Modernización Administrativa en los Gobiernos Locales de Galicia y el Norte de Portugal*.
- Verger, A., y Normand, R. (2015). *Nueva gestión pública y educación: Elementos teóricos y conceptuales para el estudio de un modelo de reforma educativa global*. *Educación y Sociedad*, 36(132), 599-622.
- Vidal, R., Martel, C., y Solano, N. (2021). La gestión pública y el presupuesto por resultados de la Dirección Regional de Educación Huánuco. *Gaceta Científica*, 7(3), 115-120.
- Villoria, M. (2019). Gestión pública. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 16, 158-172.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2020). *Desarrollo de habilidades gerenciales*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.00>

ANEXOS:

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO: “HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO, 2022					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Variable independiente	Nivel de investigación
<p>¿Qué relación existe entre habilidades gerenciales y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre habilidades de motivación y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre habilidades de liderazgo y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre habilidades de trabajo en grupo y gestión pública en el gobierno</p>	<p>Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre habilidades de motivación gestión y pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre habilidades de liderazgo y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre habilidades de trabajo en grupo y gestión pública en el gobierno regional de</p>	<p>Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Las habilidades de motivación se relacionan significativamente con la gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022</p> <p>HE2: Las habilidades de liderazgo se relacionan significativamente con la gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022</p> <p>HE3: Las habilidades de trabajo en grupo se relacionan significativamente con la gestión pública en el</p>	<p>VI: Habilidades gerenciales</p>	<p>VI: Habilidades gerenciales</p>	<p>Correlacional fue considerada no experimental</p>
			<p>DIMENSIONES</p>		<p>Diseño de investigación</p>
			<p>Habilidades de motivación</p>	<p>-Motivación -Iniciativa -Promueve -Actividades -Transmite</p>	<p>Es no experimental, descriptivo, correlacional causal, de corte transversal</p>
			<p>Habilidades de liderazgo</p>	<p>-Creatividad -Percepción -Capacidad -Respeto</p>	<p>Método de Investigación</p>
			<p>Habilidades de trabajo en grupo</p>	<p>-Procesos -Opinión -Programa -Presion</p>	<p>Hipotético deductivo</p>
			<p>Habilidades de Comunicación</p>	<p>-Comunicación -Conflictos -Decisiones -Acuerdos</p>	
			<p>Variable dependiente</p>	<p>Variable dependiente</p>	<p>Población</p>
			<p>V2: Gestión pública</p>	<p>V2: Gestión pública</p>	<p>147 administrativos del gobierno regional de</p>

regional de Huánuco, 2022? PE4 ¿Qué relación existe entre habilidades de comunicación y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022?	Huánuco, 2022 OE4: Determinar la relación que existe entre habilidades de comunicación y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022	gobierno regional de Huánuco, 2022 HE4: Las habilidades de comunicación se relacionan significativamente con la gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022			Huánuco, 2022. Muestra 107 administrativos. Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
			DIMENSIONES		
			Capacidad de gestión	-Interés público -Sociedad -Bien público	
			Presupuesto público	-Planeamiento estratégico -Metas presupuestarias -Control de presupuesto	
			Eficiencia y eficacia	-Cumplimiento de resultados -Satisfacción	

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario: Habilidades gerenciales

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer las Habilidades gerenciales. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

		Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
		1	2	3	4	5
N°	ÍTEMS	Respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: habilidades de motivación		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que en el GRH motiva o premia a los trabajadores para mejorar su desempeño?					
2	¿Considera usted que existe iniciativa e interés por parte del jefe de área equipo?					
3	¿Piensa usted que se promueve acciones para optimizar el desempeño laboral?					
4	¿Cree usted que los jefes de área o equipo motivan al personal a su cargo?					
5	¿Piensa usted que ha observado motivación para efectuar algunas actividades del trabajo que antes te resultaba interesante?					
6	¿Considera usted que motivar a los que les rodean, transmite ganas de hacer un buen trabajo?					
Dimensión 2: habilidades de liderazgo						
7	¿Cree usted que el jefe de área o equipo posee Creatividad y plantea alternativas de solución, cuándo existe un conflicto?					
8	¿Percibe usted algún tipo de agravio por parte de hacia su persona o algún compañero de trabajo?					
9	¿Considera usted que tiene la capacidad de liderazgo adecuado en su equipo de trabajo?					
10	¿Piensa usted que el INS respeta la función de cada área o equipo que la conforman?					
11	¿Considera que como jefe o trabajador al					

	ejercer un liderazgo impone su voluntad ante las personas?					
12	¿Cree usted que como jefe o trabajador toma decisiones unilaterales, es decir, sin someterlas a opinión de las demás?					
13	¿Considera usted que se delega autoridad y se involucra a los trabajadores en la toma de decisiones?					
Dimensión 3 habilidades de trabajo en grupo						
14	¿Considera usted que cuando encuentra errores en los procesos, evita recalcar el problema y se enfoca en la solución?					
15	¿Percibe usted el interés de la opinión en su equipo de trabajo, aun cuando no está de acuerdo con ellos?					
16	¿Cree usted que los jefes y trabajadores brindan su tiempo para realizar trabajos fuera de su horario de oficina?					
17	¿Percibe usted que cuando programan agasajos y capacitaciones se observa una buena asistencia de los trabajadores?					
18	¿Considera usted que ofrece mejor resultados trabajar bajo presión?					
Dimensión 4: habilidades de comunicación						
19	¿Piensa usted que su Jefe de Área o Equipo mantiene una comunicación asertiva con su equipo de trabajo?					
20	¿Considera usted que cuando se genera algún conflicto en el INS se soluciona proponiendo alternativas?					
21	¿Estima usted a otras personas para que le ayuden en la toma de decisiones?					
22	¿Cree usted que conoce las funciones que debe desempeñar dentro del GRH?					
23	¿Considera usted buscar acuerdos en los que beneficien ambas partes del conflicto?					
24	¿Percibe usted que los trabajadores del INS conocen los procedimientos administrativos que deben seguir en caso de alguna dificultad?					
25	¿Cree usted que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					

Cuestionario: Gestión pública

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberán ser contestadas de acuerdo a su criterio marcando con un aspa (X) el recuadro de la opción que usted crea conveniente. Valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

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

	Dimensión 1: CAPACIDAD DE GESTIÓN	1	2	3	4	5
1	Realizo mis funciones de manera adecuada en mi lugar de trabajo.					
2	Considero que realizo un buen trabajo al momento de atender a los usuarios.					
3	Los datos solicitados por los usuarios los brindo de manera oportuna.					
4	Me preocupa por atender las solicitudes o reclamos de los usuarios.					
5	Muestro interés en apoyar a la comunidad.					
6	La labor que realizo en mi institución contribuye al bien común.					
	Dimensión 2: PRESUPUESTO PÚBLICO					
7	El GRH cumple con la ejecución de las obras establecidas.					
8	El GRH cuenta con un plan estratégico para los acontecimientos inesperados como es la situación actual.					
9	Las obras del GRH cumplen con las necesidades requeridas de la población.					
10	Considero que las metas presupuestarias se incumplen por gastos innecesarios.					
11	El GRH realiza el uso correcto de los recursos destinados por el Estado.					
12	El GRH realiza reuniones abiertas al público para informar acerca del destino de los recursos asignados por el Estado.					
	Dimensión 3: EFICIENCIA Y EFICACIA					
13	Cumplo con ejecutar los trámites en el tiempo que se establece.					

14	Los sistemas y herramientas con las que cuento me permiten dar cumplimiento con las solicitudes de la población en tiempos establecidos.					
15	Los resultados obtenidos en mi gestión son los esperados.					
16	Al obtener mis resultados cuento con una aprobación positiva.					
17	Los usuarios quedan satisfechos con la atención que brindo.					
18	Considero que la calidad de atención que ofrezco es la ideal.					

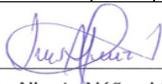
Anexo 3: certificados de validación de los instrumentos

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Abner Chávez Leandro					Docente Universitario UNAC, UCV					Habilidades Gerenciales					Quiroz y Delgado 2020							
Título del estudio: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90%		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90%		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escaletas, dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90%		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90%		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X	90%		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90%		
																		PROMEDIO		90%		
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
20/09/22					22469265										962970907							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS			
DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Abner Chávez Leandro	Docente Universitario UNAC, UCV	Gestión Pública	Morena et. al. (2020)
Título del estudio: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO, 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:		Coloque X el porcentaje, según intervalo																				
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
		PROMEDIO																		90%		
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
20/09/22		22469265								962970907												
Lugar y fecha		DNI				Firma del experto				Teléfono												

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Luis Alberto Núñez Lira					Docente Universitario UNMSM, UCV					Habilidades Gerenciales					Quiroz y Delgado 2020							
Título del estudio: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X		90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X		90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X		90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		90%
		PROMEDIO																		90%		
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
20/09/22					08012101					 Luis Alberto Núñez Lira					964638264							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																								
DATOS GENERALES:																								
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento						
Luis Alberto Núñez Lira						Docente Universitario UNMSM, UCV						Gestión Pública						Morena et. al. (2020)						
Título del estudio: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO, 2022"																								
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																								
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9			
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1			
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																						X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																					X	90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																					X	90%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalkalas, dimensiones) en cantidad y claridad																					X	90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																					X	90%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					X	90%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	90%	
		PROMEDIO																				90%		
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																						
		Se adjuntan o procede su aplicación																						
20/09/22						10352960						 Luis Alberto Núñez Lira						952984562						
Lugar y fecha						DNI						Firma del experto						Teléfono						

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Mejía Montenegro Genebrardo					Docente Universitario, UNMS					Habilidades Gerenciales					Quiroz y Delgado 2020							
Título del estudio: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																						
Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X 90%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
		PROMEDIO																		90%		
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
20/09/22					09797698										965638263							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS			
DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Mejía Montenegro Genebrardo	Docente Universitario, UNMS	Gestión Pública	Morena et. al. (2020)
Título del estudio: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO, 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																						
Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%		EXCELENTE 81-100%		SUB TOTAL				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8		8	9	9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
PROMEDIO																	90%					
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación											X									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
20/09/22		09797698										965638263										
Lugar y fecha		DNI				Firma del experto						Teléfono										

Anexo 4 Base de datos

Base de datos: Habilidades gerenciales																									
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25
1	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4
2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5
3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5
4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4
6	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
8	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4
9	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
10	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
11	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4
12	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3
13	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3
14	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4
15	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4
16	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
17	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4	3
18	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5
19	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
20	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5	4
22	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
23	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3
24	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4
25	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	5	2	3
26	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3
27	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2	5	3	3
28	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4
29	2	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	5	2	4	2	1	5	3
30	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4
31	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5
32	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4
33	1	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5	3
34	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
35	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5
36	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5
37	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5
38	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5
39	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
40	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4
41	2	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
43	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4
44	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
46	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4
47	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3
48	1	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3
49	2	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4
50	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4
51	1	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
52	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4	3
53	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5
54	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
55	3	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4
56	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5	4
57	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
58	3	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3
59	2	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4
60	1	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	5	2	3

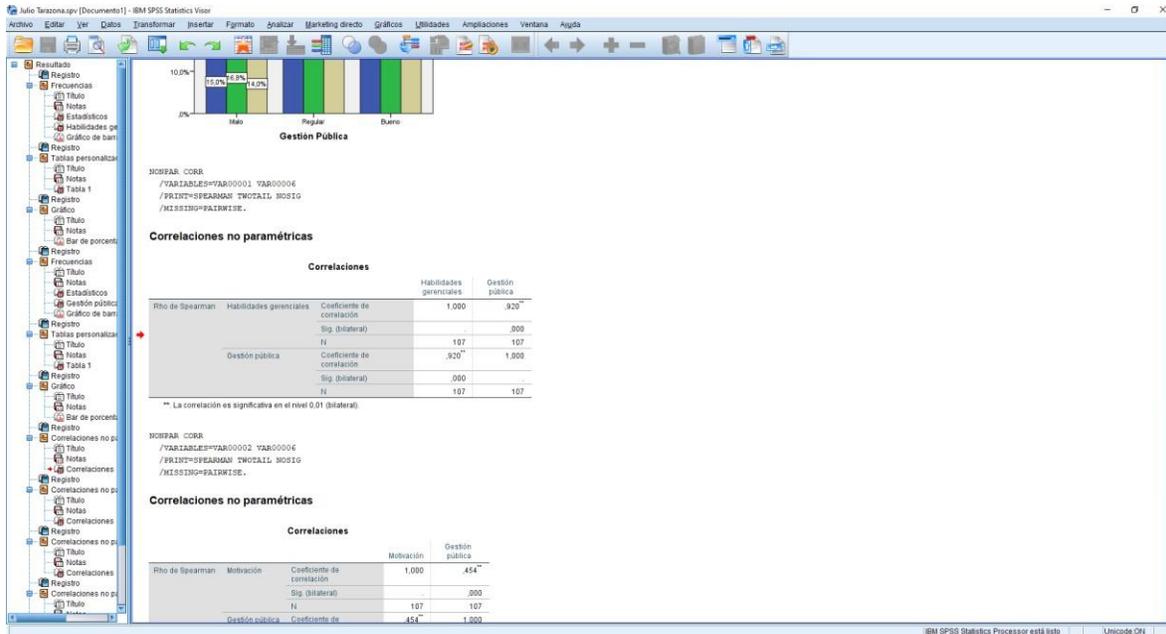
61	2	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3
62	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2	5	3	3
63	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4
64	1	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	5	2	4	2	1	5	3
65	3	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4
66	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5
67	1	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4
68	2	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5	3
69	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5
70	1	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5
71	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4
72	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3
73	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
74	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4
75	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
76	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
77	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4
78	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3
79	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3
80	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4
81	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4
82	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
83	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4	3
84	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	3	2	4	5	5	3	5	5
85	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4
86	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5
87	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5
88	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
89	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4
90	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3
91	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
92	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4
93	2	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
94	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
95	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4
96	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3
97	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3
98	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4
99	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4
100	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
101	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4	3
102	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5
103	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
104	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4
105	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5	4
106	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
107	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3

Base de datos: Gestion Publica																		
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18
1	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	1	1	4	5	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1
5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	5
6	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4
9	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
11	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3	1	3	3	3
12	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2
13	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
14	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5
15	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3
16	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5	1	3	5	5
17	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3	4	3	4	4
18	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4
20	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	3	4	1	5	3
21	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5
23	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	2
24	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4
25	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
26	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	1	2	4	3	4	1
27	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	5
28	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	2	4	3	5	2	4
29	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	3	2
30	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	1	3	2	2	5	2
31	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4
32	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	2	5	4	3	4	4
33	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5	2	3	1	5	2	3	3	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
35	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5
36	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	3	1	4	5	3	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5
38	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1
40	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	1	5	3	1	5	5
41	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	3	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5
43	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4
44	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5	5	3	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
46	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3
47	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2
48	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3
49	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	2	3	5	3	1	5
50	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3
51	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	1	5	1	3	5	5
52	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4
53	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4
54	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4
55	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	3	3	4	1	5	3
56	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5
58	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2
59	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	4	4
60	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5

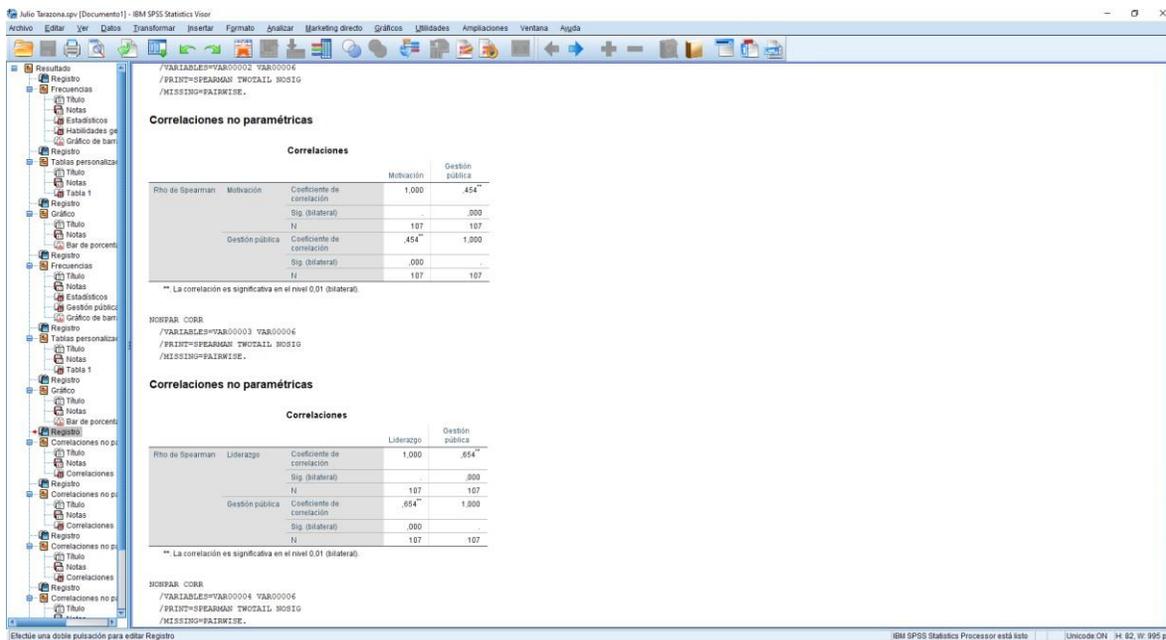
61	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	2	2	4	3	4	1
62	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	5
63	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	2	4
64	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	4	1	3	4	4	3	2
65	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	3	3	2	2	5	2
66	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4
67	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	1	5	4	3	4	4
68	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5	2	3	2	5	2	3	3	3
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5
70	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	1	5	4	3	3	5
71	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	5
72	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
74	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4
75	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
77	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3	1	3	3	3
78	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2
79	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
80	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5
81	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3
82	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5	1	3	5	5
83	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3	4	3	4	4
84	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4
85	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	1	1	4	5	3	3
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5
87	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1
89	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	5
90	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
92	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4
93	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
95	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3	1	3	3	3
96	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2
97	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
98	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5
99	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3
100	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5	1	3	5	5
101	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3	4	3	4	4
102	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4
103	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4
104	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	3	4	1	5	3
105	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
106	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5
107	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	2

Anexo 5: Captura de pantalla resultados inferenciales

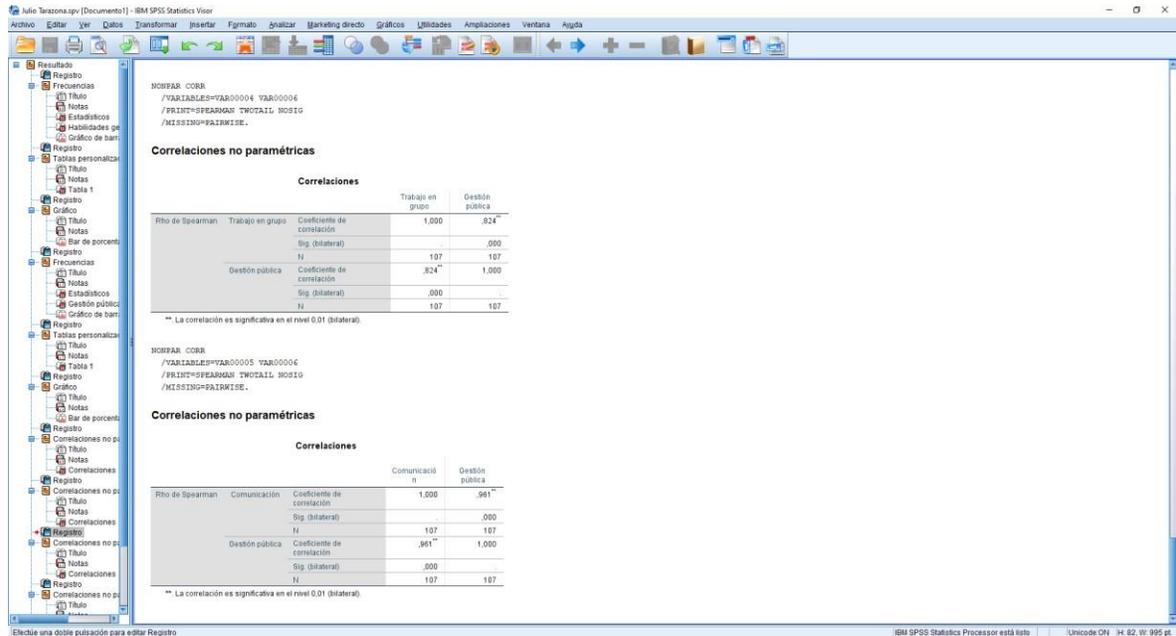
Hipótesis general



Hipótesis específica 1 y 2



Hipótesis específica 3 y 4



Anexo 6: Prueba de confiabilidad y validez de instrumentos

Confiabilidad del Instrumento:

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Resultados de confiabilidad: habilidades gerenciales y gestión 'publica

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Habilidades gerenciales	,915	25
Gestión publica	,801	18

Como se observa el Alfa de Cronbach para habilidades gerenciales ,915 implica que tiene una alta confiabilidad, y gestión pública, 801 evidencia una fuerte confiabilidad.

Validación de instrumentos:

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Habilidades gerenciales

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para habilidades gerenciales, es válido y aplicable

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión pública.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para gestión pública es válido y aplicable