




Article scientific



Management skills and administrative management in a public university

Guido Dionicio Huanhuayo Quispe ^a

^a Universidad Nacional de Huancavelica, Perú 

ITEM INFORMATION

Item history:

Received on June 28, 2024
Accepted on April 26, 2024

Keywords:

Habilidades gerenciales
Habilidades personales
Habilidades interpersonales
Habilidades grupales
Gestión administrativa

ABSTRACT

The objective of this research is to establish a link between administrative management and managerial skills in a public university in 2022. To achieve this, an applied research methodology was adopted using a correlational level and a non-experimental design. Information was collected from 44 administrative workers using a survey technique for both the population and the sample. Pearson's r coefficient was used to determine the correlation between the variables examined, encompassing the dimensions of managerial skills and administrative management. The Shapiro-Wilk normality test was used to confirm the normality of the data, indicating that the data were normally distributed. The results of objective 1 showed a correlation of $r = 66.7\%$ with $p = 0.000 < 0.05$. This shows that personal skills have a direct and positive correlation with administrative management. When analyzing the data, it was found that for objective 2 there is a direct and positive correlation between interpersonal skills and administrative management, with an r value of 77.5% and a p value of $0.000 < 0.05$. Similarly, for objective 3 there is a direct and positive correlation between group skills and administrative management, with an r value of 78.6% and a p value of $0.000 < 0.05$. Considering the overall results, it can be concluded that there is a high correlation between managerial skills and administrative management, with an r value of 84.9% and a p value of $0.000 < 0.05$.

© 2024 Journal Scientific Research World Economy EconConnections

All rights reserved


Habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una universidad pública

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es establecer un vínculo entre la gestión administrativa y las habilidades directivas en una universidad pública en el año 2022. Para lograrlo, se adoptó una metodología de investigación aplicada utilizando un nivel correlacional y un diseño no experimental. Se recolectó información de 44 trabajadores administrativos mediante una técnica de encuesta tanto a la población como a la muestra. Se utilizó el coeficiente r de Pearson para determinar la correlación entre las variables examinadas, englobando las dimensiones de habilidades gerenciales y gestión administrativa. Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para confirmar la normalidad de los datos, lo que indica que los datos se distribuyeron normalmente. Los resultados del objetivo 1 mostraron una correlación de $r = 66,7\%$ con $p = 0,000 < 0,05$. Esto demuestra que las habilidades personales tienen una correlación directa y positiva con la gestión administrativa. Al analizar los datos, se encontró que para el objetivo 2 existe una correlación directa y positiva entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa, con un valor r de $77,5\%$ y un valor p de $0,000 < 0,05$. De igual forma, para el objetivo 3 existe una correlación directa y positiva entre las habilidades grupales y la gestión administrativa, con un valor r de $78,6\%$ y un valor p de $0,000 < 0,05$. Al considerar los resultados generales, se puede concluir que existe una alta correlación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa, con un valor r de $84,9\%$ y un valor p de $0,000 < 0,05$.

Palabras clave:

Management skills
Personal skills
Interpersonal skills
Group skills
Administrative management

 <https://doi.org/10.47422/econconnections.v2i1.12>

© 2024 Journal Scientific Research World Economy EconConnections

All rights reserved



INTRODUCCIÓN

Según Pérez y Acosta (2020), el capital humano se ha vuelto cada vez más importante para asumir responsabilidades institucionales en toda América Latina. Por lo tanto, es esencial que las habilidades gerenciales permitan la resolución efectiva de problemas y el liderazgo en el mantenimiento de un ambiente de trabajo positivo que asegure la satisfacción de los empleados. Para lograr este objetivo, se deben implementar varios aspectos, como la comunicación en tiempo real y los objetivos establecidos, para facilitar la colaboración eficiente en la ejecución de las tareas relacionadas con el trabajo.

Robbins y Judge (2013) han argumentado que, en el pasado, las organizaciones solo evaluaban el desempeño laboral de un empleado en función de las tareas descritas en su descripción de trabajo. Sin embargo, las empresas modernas, más enfocadas a la prestación de servicios y menos jerarquizadas, requieren información adicional. Como resultado, la gestión administrativa se ha vuelto cada vez más vital para las organizaciones, ya que es responsable de establecer objetivos y supervisar el desarrollo organizacional general.

En la era moderna, las organizaciones experimentan cambios frecuentes, lo que obliga a los empleados a ajustar sus habilidades, conocimientos y experiencias para alinearse con los objetivos de la organización y esforzarse por crecer en medio de estas circunstancias cambiantes. El mundo es muy competitivo lo cual demanda a directivos competentes que sepan afrontar las realidades problemáticas y sepan resolver problemas en las entidades educativas y puedan fortalecer los esfuerzos con la intención de lograr las metas, los gerentes puedan tomar las decisiones correctas para conducir adecuadamente una entidad (Baque, Triviño y Viteri, 2020). Según Pérez y Acosta (2020), el capital humano se ha vuelto cada vez más importante en América Latina a la hora de asumir responsabilidades institucionales. Por lo tanto, las habilidades gerenciales juegan un papel vital para superar los desafíos de manera efectiva y fomentar un ambiente de trabajo positivo para los empleados. Esto requiere varios elementos, como comunicación en tiempo real, metas y objetivos claramente definidos, que permitan una colaboración eficiente en la realización de tareas. Los administradores de las entidades públicas

utilizan su experiencia y teorías para resolver los problemas que se les presentan, y basan sus decisiones en sus conocimientos y habilidades. A nivel nacional, las áreas gerenciales están asociadas a habilidades de liderazgo que generan desarrollo dentro de las entidades, las cuales Katz identifica como necesarias para que las personas estén al mando y tomen decisiones que ayuden al logro de los objetivos de la institución. Lamentablemente, existen sospechas de corrupción entre quienes son considerados no aptos para ciertos cargos, ya que el proceso de selección permanece bajo el control de quienes están en el poder. En América Latina, las entidades han manifestado su interés por mejorar la calidad del desempeño gerencial concentrándose en las competencias que despliegan los funcionarios en el desempeño de sus funciones y obligaciones a nivel personal, social y grupal. Estas organizaciones han puesto énfasis en el desarrollo de estas competencias para lograr la transformación deseada. A nivel nacional, numerosos establecimientos de salud cuentan con personal que exhibe habilidades administrativas deficientes, lo que tiene un efecto negativo en su desempeño laboral. Anteriormente, las organizaciones solo evaluaban qué tan bien un empleado podía cumplir con las tareas descritas en la descripción de su trabajo; sin embargo, las empresas modernas, menos jerárquicas y más orientadas a los servicios, requieren información adicional. La gestión administrativa se ha convertido en un elemento crucial en las organizaciones ya que es la encargada de establecer los objetivos y el desarrollo de la organización. Como afirman Robbins y Judge (2013), está cobrando más protagonismo en la actualidad. En los últimos años, una serie de investigaciones internacionales han puesto de manifiesto la importancia y las implicaciones de la gestión administrativa en las organizaciones. Por ejemplo, Cabezas Barco (2015, p. 66) concluyó en su investigación que “una mala gestión gerencial no logra satisfacer las necesidades de los empleados, y repercute negativamente en la calidad del servicio de la empresa”. Como resultado de estos estudios, la gestión administrativa ha emergido como un factor crítico e influyente en las organizaciones. Además, con los constantes cambios que ocurren en los sistemas económicos, políticos y sociales, en gran parte debido al progreso tecnológico, es crucial que las organizaciones se adapten, lo que depende en gran medida de su gestión administrativa. Según Álvarez Collazos & Chica Vélez (2008, p. 8), las organizaciones del sector

público no son ajenas a los métodos innovadores de organización y administración. El surgimiento de la globalización, la expansión de los principios democráticos, la redefinición de la esfera pública, la transformación de los estados nacionales y la naturaleza fluctuante de la presencia del estado son todos nuevos desarrollos que enfrentan las organizaciones públicas nacionales. Como resultado, estas organizaciones deben cambiar y aclimatarse al clima actual, particularmente las organizaciones del sector público, ya que están obligadas a proporcionar bienes o servicios, y grandes grupos de personas dependen de ellos. Por lo tanto, es fundamental que cuenten con una gestión administrativa eficiente y adecuada para sostener sus operaciones.

La gestión administrativa permite a las organizaciones enfocarse en mejorar sus procesos internos, lo que resulta en una mejor coordinación y alineación entre sus recursos económicos, humanos, financieros y tecnológicos. Esto, a su vez, ayuda a optimizar la utilización de los recursos disponibles de la entidad. Por todo lo mencionado, la investigación científica propone responder a la relación de las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una universidad pública.

MÉTODO

El estudio de investigación es de tipo Aplicada, de acuerdo a la definición de (Ríos, 2017) “es concreta y busca la aplicación de los conocimientos en resolver algún problema determinado. Se basa en la investigación básica”.

La presente investigación científica, pretende establecer la relación de las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en una universidad pública.

Resultados descriptivos de las habilidades gerenciales

Tabla 1

Las habilidades gerenciales

| Niveles | f | % |
|------------|----|-------|
| Deficiente | 1 | 2,3 |
| Regular | 22 | 50,0 |
| Bueno | 21 | 47,7 |
| Total | 44 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado.

El nivel de investigación es el correlacional, el cual nos determinó la relación existente entre las variables de estudio.

El estudio es de nivel Descriptivo - correlacional, para lo cual se presenta el respaldo conceptual de Muñoz (2011), que menciona que el objetivo de los estudios científicos es “representar algún hecho, acontecimiento o fenómeno por medio del lenguaje, gráficas o imágenes de tal manera que se pueda tener una idea cabal del fenómeno en particular, incluyendo sus características, sus elementos o propiedades, comportamientos y particularidades”.

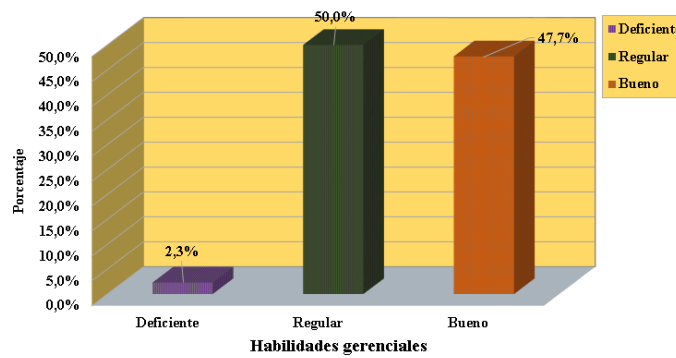
RESULTADOS

Luego de examinar las herramientas entregadas al personal administrativo de la Universidad pública - 2022, las cuales sumaron 44 y correspondieron a la gestión administrativa y habilidades gerenciales, se procedió a la recolección de datos. Lo hicimos considerando los 14 y 18 ítems respectivos de cada variable y luego manipulándolos para cumplir con las escalas establecidas en el instrumento. En nuestro caso, empleamos la escala de Likert (que constaba de "nunca", "ocasionalmente", "a veces", "frecuentemente" y "siempre"). Posteriormente, se valoró toda la información obtenida mediante estadística descriptiva, que se categorizó según las variables y dimensiones.

Esto se hizo mediante el uso de tablas de frecuencias simples, gráficos de barras y barras agrupadas. Además, se ejecutó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para asegurar que todo estaba parejo. La correlación entre las variables se analizó mediante el estadístico de correlación r de Pearson y se utilizó la prueba t para investigar la hipótesis. La redacción se realizó de acuerdo con las normas APA séptima edición.

Figura 1

Diagrama de las habilidades gerenciales.



Nota. Tabla 2.

Como se puede observar de los resultados obtenidos el 50,0% de los trabajadores administrativos en la Universidad pública - 2022 que fueron encuestados opinan que el nivel de la variable habilidades gerenciales es regular y el 47,7% muestran que las habilidades gerenciales son buenas.

De estos resultados se puede aseverar que el nivel de la variable habilidades gerenciales es regular, esto nos da a entender que los diferentes temas acerca a las habilidades gerenciales dentro de la institución universitaria se deben de mantenerse en gran medida teniendo en cuenta las habilidades personales, habilidades interpersonales, y las habilidades grupales.

Tabla 2

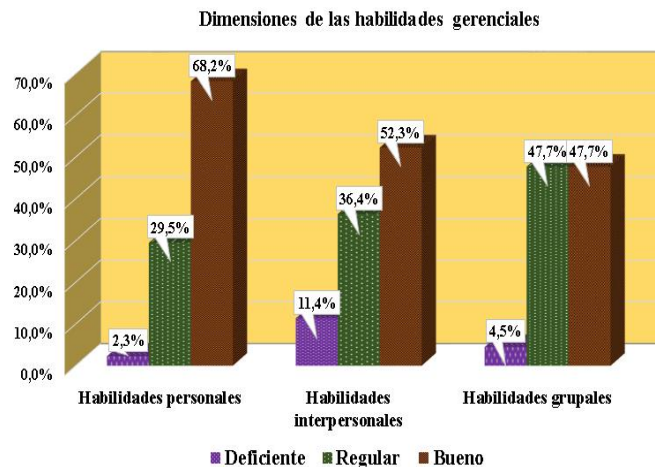
Dimensiones de la variable habilidades gerenciales

| Dimensiones de la ejecución presupuestal | Deficiente | | Regular | | Bueno | | Total | |
|--|------------|------|---------|------|-------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Habilidades personales | 1 | 2,3 | 13 | 29,5 | 30 | 68,2 | 44 | 100,0 |
| Habilidades interpersonales | 5 | 11,4 | 16 | 36,4 | 23 | 52,3 | 44 | 100,0 |
| Habilidades grupales | 2 | 4,5 | 21 | 47,7 | 21 | 47,7 | 44 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado.

Figura 2

Diagrama de las dimensiones de la variable habilidades gerenciales.



Nota. Tabla 3.

Con base en los hallazgos, se evidencia que el 76,0% de los funcionarios administrativos de la Universidad pública - 2022, encuestados, califican como buena la dimensión habilidades personales de las habilidades gerenciales, mientras que el 29,5% la considera adecuada, y el 2,3% lo considera deficiente.

Por lo tanto, se puede concluir que la dimensión de habilidades personales se encuentra en un nivel encomiable. Esto resalta la importancia de mantener vigentes los diversos temas relacionados con las habilidades directivas en la Universidad pública - 2022. Esto incluye trabajar para mejorar la autoconciencia, hacer frente al estrés relacionado con el trabajo, abordar problemas y mejorar las habilidades de comunicación.

De acuerdo con los datos recopilados, para la dimensión de habilidades interpersonales, el 52,3% de los empleados administrativos de la Universidad pública - 2022 que participaron en la encuesta calificaron como buenas sus habilidades gerenciales.

Mientras tanto, el 36,4% lo calificó como promedio mientras que el 11,4% lo calificó como malo.

Estos resultados confirman que el nivel de la dimensión habilidades interpersonales es satisfactorio.

Esto demuestra que es fundamental seguir enfatizando diversos temas relacionados con las habilidades directivas, tales como dirección, poder e influencia, motivación y manejo de conflictos en la Universidad pública - 2022.

Luego de analizar los resultados, se evidencia que el 47.7% de los empleados administrativos de la Universidad pública - 2022 que respondieron la encuesta creen que la dimensión habilidades grupales de las habilidades gerenciales está bien desarrollada.

De igual forma, el 47.7% manifiesta que la dimensión habilidades grupales de las habilidades gerenciales es media y el 4.5% indica que es deficiente.

Estas estadísticas muestran que el nivel de la dimensión habilidades grupales es satisfactorio y aceptable, destacando la necesidad de mantener varios temas relacionados con las habilidades directivas en la Universidad pública - 2022. Estos temas incluyen, pero no se limitan al empoderamiento o delegación, formación de equipos y gestión del cambio.

Tabla 3

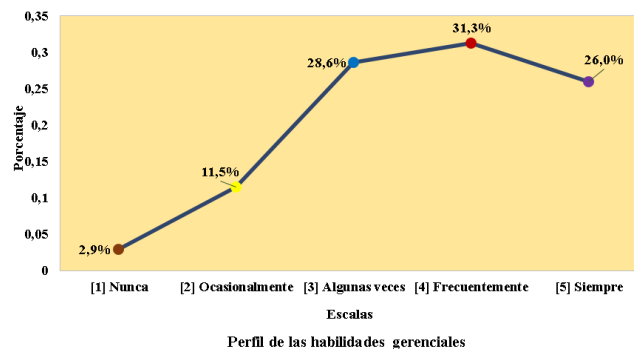
Perfil de la variable habilidades gerenciales

| Categorías | Frecuencias | Porcentajes |
|--------------------|-------------|-------------|
| [1] Nunca | 18 | 2,9 |
| [2] Ocasionalmente | 71 | 11,5 |
| [3] Algunas veces | 176 | 28,6 |
| [4] Frecuentemente | 193 | 31,3 |
| [5] Siempre | 158 | 26,0 |
| Total | 616 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado.

Figura 3

Diagrama del perfil de la variable habilidades gerenciales



Nota. Tabla 4.

Al analizar los datos recabados de la encuesta realizada a los trabajadores administrativos de la Universidad pública - 2022, se puede observar que se encuestaron un total de 44 personas. De estos, 193 casos que ascienden al 31,3% informaron respuestas frecuentes, mientras que 176 casos, o el 28,6%, afirmaron haber respondido algunas veces. 158 casos o el 26,0% informaron que respondían siempre,

mientras que 71 casos, que representan el 11,5%, dijeron que respondían ocasionalmente. Solo 18 casos, o el 2,9%, informaron que nunca responden. Como resultado de la encuesta se puede concluir que el 57,3% de los encuestados estuvo de acuerdo con las habilidades directivas en la Universidad pública - 2022.

Resultados descriptivos de la gestión administrativa

Tabla 4

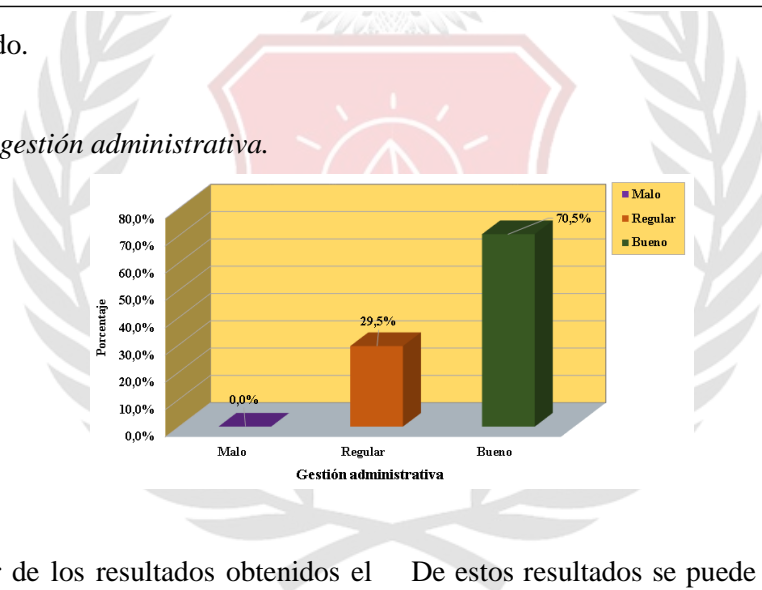
Resultados de la variable gestión administrativa

| Niveles | f | % |
|---------|----|-------|
| Malo | 0 | 0,0 |
| Regular | 13 | 29,5 |
| Bueno | 31 | 70,5 |
| Total | 44 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado.

Figura 4

Diagrama de la variable gestión administrativa.



Nota. Tabla 5.

Como se puede observar de los resultados obtenidos el 70,5% de los trabajadores administrativos en la Universidad pública - 2022 que fueron encuestados opinan que el nivel de la variable gestión administrativa es bueno y el 29,5% muestran que la gestión administrativa es regular.

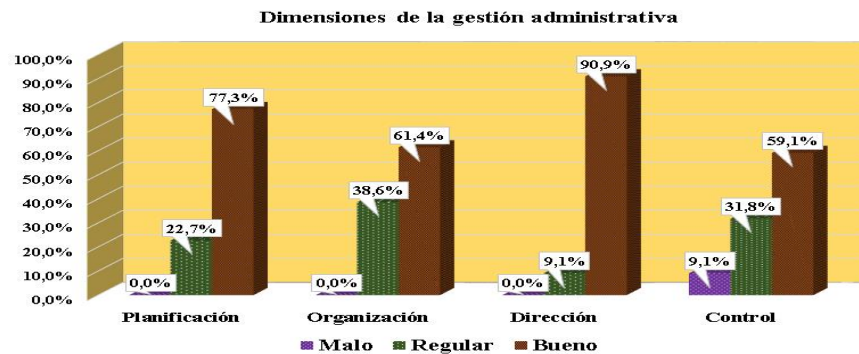
De estos resultados se puede aseverar que el nivel de la variable gestión administrativa es bueno, esto nos da a entender que los diferentes temas acerca a la gestión administrativa dentro de la institución universitaria se deben de mantenerse en gran medida teniendo en cuenta la planificación, organización, dirección y control.

Tabla 5

Dimensiones de la variable gestión administrativa

| Dimensiones de la gestión administrativa | Malo | | Regular | | Bueno | | Total | |
|--|------|-----|---------|------|-------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Planificación | - | - | 10 | 22,7 | 34 | 77,3 | 44 | 100,0 |
| Organización | - | - | 17 | 38,6 | 27 | 61,4 | 44 | 100,0 |
| Dirección | - | - | 4 | 9,1 | 40 | 90,9 | 44 | 100,0 |
| Control | 4 | 9,1 | 14 | 31,8 | 26 | 59,1 | 44 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado.

Figura 5*Dimensiones de la variable gestión administrativa**Nota.* Tabla 8.

Con base en los resultados, el 77,3% del personal administrativo de la Universidad pública - 2022 que participó en la encuesta cree que el aspecto de planificación de la gestión administrativa es bueno, mientras que el 22,7% cree que es regular. Estos resultados muestran que la dimensión de planificación de la gestión administrativa se encuentra en un nivel encomiable. Como tal, es imperativo mantener los diversos aspectos de la gestión administrativa, incluidas las políticas, estrategias, planes, metas, misión y visión. En cuanto a la dimensión organizacional, el 61,4% de los trabajadores administrativos de la Universidad pública - 2022 que participaron en la encuesta creen que la dimensión organizacional de la gestión administrativa es buena, mientras que el 38,6% la considera regular. Con base en los hallazgos, se puede afirmar que la calidad de la dimensión organizacional es encomiable.

Esto indica que los diversos temas relacionados con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022 requieren una atención sostenida a factores clave como la estructura jerárquica, el diseño de puestos y la organización general. En cuanto a la dimensión gerencial, los resultados demuestran que el 90,9% del personal

administrativo encuestado de la Universidad pública - 2022 tiene la creencia de que la dimensión gerencial de la gestión administrativa es satisfactoria, mientras que el 9,1% indica que el liderazgo dimensión de la gestión administrativa es media. En consecuencia, se puede concluir que el nivel de la dimensión gerencial es encomiable, lo que significa que para la gestión eficaz de la Universidad Nacional Autónoma es necesario un enfoque continuo en componentes esenciales como el trabajo en equipo, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación y las habilidades blandas. Finalmente, los datos recabados muestran que el 59,1% de los empleados administrativos de la Universidad pública - 2022 cree que el componente de control de la gestión administrativa es satisfactorio, mientras que el 31,8% lo considera satisfactorio. ser promedio, y el 9.1% lo considera mediocre. Estos resultados afirman que la dimensión de control se encuentra en buen estado, destacando la importancia de preservar los diversos aspectos de la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022, tales como la auditoría, el cumplimiento de objetivos, las evaluaciones de desempeño y los resultados generales.

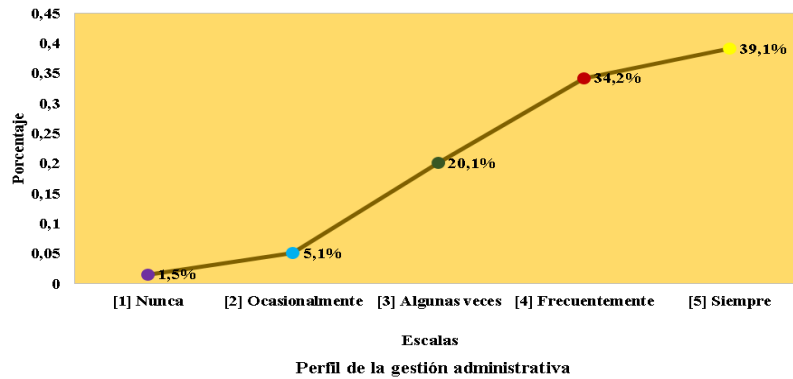
Tabla 6*Perfil de la variable gestión administrativa*

| Categorías | Frecuencias | Porcentajes |
|--------------------|-------------|-------------|
| [1] Nunca | 12 | 1,5 |
| [2] Ocasionalmente | 40 | 5,1 |
| [3] Algunas veces | 159 | 20,1 |
| [4] Frecuentemente | 271 | 34,2 |
| [5] Siempre | 310 | 39,1 |
| Total | 792 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado.

Figura 6

Diagrama del perfil de la variable gestión administrativa.



Nota. Tabla 7.

Luego de implementar el instrumento y estudiar los resultados, se evidencia que de los 44 trabajadores administrativos encuestados en la Universidad pública - 2022, 310 casos, lo que equivale al 39.1%, respondieron con “siempre”. 271 casos, que representan el 34,2%, respondieron con "frecuentemente". 159 casos, o el 20,1%, respondieron "a veces", mientras que 40 casos, o el 5,1%, respondieron "ocasionalmente". Solo 12 casos, o el 1,5%, respondió "nunca". Estos resultados permiten concluir que el 73,3% de los encuestados está de acuerdo con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

0
Tablas cruzadas para las variables

Tabla 7

Resultados categóricos entre las habilidades gerenciales y gestión administrativa

| Habilidades gerenciales | Gestión administrativa | | | | | | Total | |
|-------------------------|------------------------|---|---------|------|-------|------|-------|-------|
| | Malo | | Regular | | Bueno | | f | % |
| | f | % | f | % | f | % | | |
| Deficiente | - | - | 1 | 2,3 | - | - | 1 | 2,3 |
| Regular | - | - | 11 | 25,0 | 11 | 25,0 | 22 | 50,0 |
| Bueno | - | - | 1 | 2,3 | 20 | 45,5 | 21 | 47,7 |
| Total | - | - | 13 | 29,5 | 31 | 70,5 | 44 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado.

Al analizar la tabla de contingencia de habilidades directivas y variables de gestión administrativa de la Universidad pública - 2022, se evidencia que existe una asociación significativa entre ellas.

Esta conclusión está respaldada por el hecho de que el 50,0% de los encuestados calificó el nivel de habilidades gerenciales como regular, mientras que el 70,5% calificó la gestión administrativa como buena de un total de 44 trabajadores administrativos.

Prueba de normalidad para las variables

Tabla 8

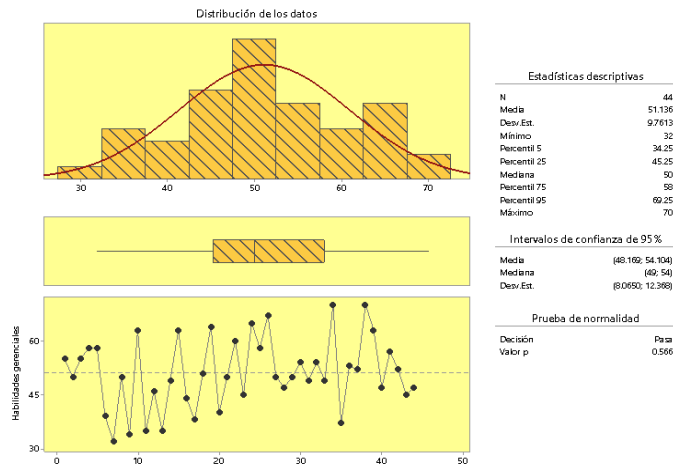
Prueba de normalidad para la variable habilidades gerenciales

| Habilidades gerenciales | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Habilidades gerenciales | ,976 | 44 | ,566 |

Nota. SPSS v26.

Figura 7

Distribución normal de la variable habilidades gerenciales.



Nota. Tabla 9.

De los resultados obtenidos se puede observar que se realizó la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de la distribución de los datos.

Para nuestro caso, el valor de probabilidad de $p=0,566$ es superior al nivel de significación ($\alpha=0,05$), lo que indica que la variable habilidades directivas se ajusta a una distribución normal.

Tabla 9

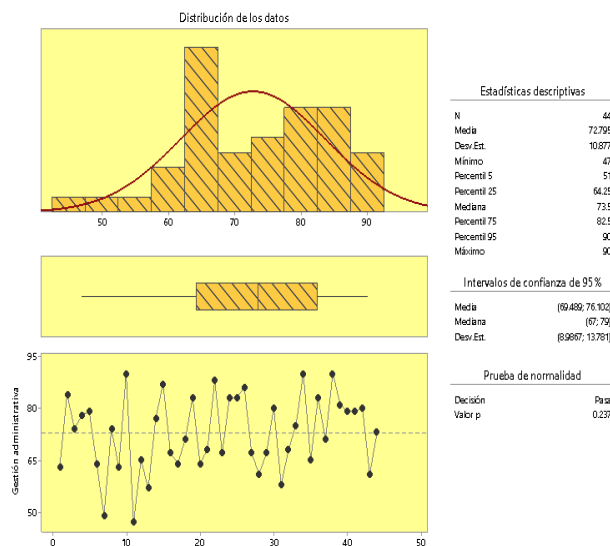
Prueba de normalidad para la variable gestión administrativa

| | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión administrativa | ,965 | 44 | ,237 |

Nota. SPSS v26.

Figura 8

Distribución normal de la variable gestión administrativa.



Nota. Tabla 10.

Como se aprecia de los resultados la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para verificar si los datos tienen distribución normal o no, para nuestro caso el valor de probabilidad $p = 0,237$ es mayor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que concluimos que la variable gestión administrativa sigue una distribución normal.

Por lo que concluimos que las variables; habilidades gerenciales y gestión administrativa siguen una distribución normal. En tal sentido se utiliza el estadístico de correlación de r de Pearson, para realizar la relación de variables.

Relación entre las variables habilidades gerenciales y la gestión administrativa

$$r = \frac{Cov(x,y)}{S_x \times S_y} \quad \text{además } -1 \leq r \leq 1$$

Donde:

r : Coeficiente de la correlación de Pearson.

$Cov(x, y)$: La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

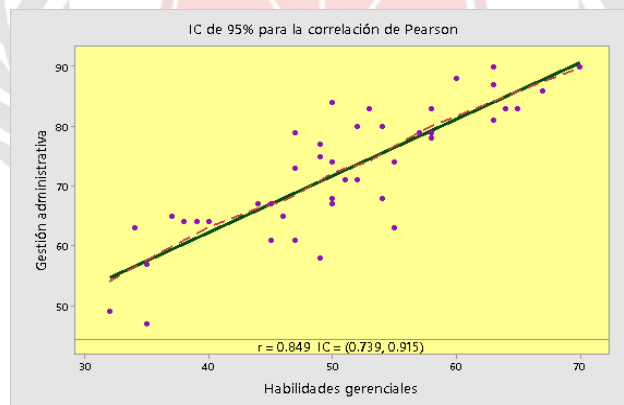
S_i : Las desviaciones estándar de las variables respectivas.

Así pues, luego de aplicar la fórmula sobre las puntuaciones de ambas variables:

$$r = \frac{95,1681}{\sqrt{95,283} \times \sqrt{118,306}} = 0,849 = 84,9\%$$

Figura 9

Diagrama de dispersión para las variables habilidades gerenciales y la gestión administrativa



Nota. Software estadístico.

Como se aprecia los resultados en la figura 9, el diagrama de dispersión nos evidencia una línea oblicua positiva lo que indica que las habilidades gerenciales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio realizado en la Universidad pública - 2022 reveló una fuerte correlación entre las habilidades directivas y la gestión administrativa.

El valor del coeficiente de correlación de Pearson resultó ser $r = 0,849^{**}$ con ($p = 0,000$), lo que indica un alto grado

de correlación, según la tabla de interpretación. Adicionalmente, también se determinó la correlación entre la variable de habilidades gerenciales (habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales) y la variable de gestión administrativa. Cada valor de correlación tiene una interpretación correspondiente de la relación entre las variables y las dimensiones.

Tabla 11

Valores de los coeficientes de correlación de *r* de Pearson

| Escala | Categorías |
|--------------------|-------------------------------------|
| $0,0 < r < 0,2$ | Existe correlación no significativa |
| $0,2 \leq r < 0,4$ | Existe correlación baja |
| $0,4 \leq r < 0,7$ | Existe significativa correlación |
| $0,7 \leq r < 1,0$ | Existe alto grado de correlación |
| $r = 1$ | Existe correlación perfecta |
| $r = 0$ | Los datos están incorrelacionados |

Nota. Tomado de Córdova (2013)

A continuación, se discuten los principales hallazgos de este estudio.

Los resultados de la investigación sugieren que existen discrepancias perceptibles entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022. Específicamente, estas disparidades pertenecen a las habilidades personales, interpersonales y grupales.

De acuerdo con nuestra hipótesis, existe una correlación directa y positiva entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022. Según nuestra base lógica y teórica, la mejora de las habilidades gerenciales en la universidad conducirá a una buena gestión administrativa que satisfaga las expectativas del personal y de los usuarios.

Luego de realizar nuestra investigación podemos concluir que existe una correlación directa y positiva ($p=0.000$) entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022. Esta relación se sustenta en los hallazgos de Faginson (2022), que concluyó que las habilidades directivas inciden en la gestión administrativa aplicada en la dirección distrital 09D07. Sin embargo, nuestra investigación reveló que las habilidades personales como la inteligencia emocional, el manejo del estrés y la toma de decisiones no se practican ni refuerzan adecuadamente. Los datos estadísticos de las preguntas 2, 3 y 4 reflejan que aproximadamente el 65% del personal de gestión distrital no está de acuerdo con la gestión de estas habilidades. Por otro lado, las habilidades interpersonales de comunicación, asertividad y gestión del trabajo en equipo necesitan mejorar ya que aproximadamente el 40% del personal estuvo de acuerdo en que el director de distrito estaba incorporando estas

habilidades. El liderazgo, la resolución de conflictos y la motivación son habilidades gerenciales cruciales en la gestión administrativa, según lo revela aproximadamente el 35% de los encuestados. Sin embargo, algunos no estuvieron de acuerdo con los indicadores relacionados con estas habilidades. La falta de formación profesional en habilidades gerenciales podría conducir a una gestión administrativa deficiente. Por lo tanto, se requiere un plan de acción para fortalecer el proceso administrativo. Artieda et al (2021) concluye que las instituciones públicas en el Ecuador han pasado por una reforma institucional y modernización de sus estructuras para adaptarse al nuevo paradigma de la gestión pública. La nueva gestión pública busca transformar la cultura burocrática en una cultura más orientada al servicio al ciudadano con estructuras adaptables.

Habiendo revisado los resultados de la investigación, afirmamos que nuestra hipótesis ha sido respaldada. Específicamente, concluimos que si la Universidad pública - 2022 mejora sus habilidades gerenciales, podrá cumplir con las expectativas de sus usuarios y personal, dando como resultado una gestión administrativa eficaz.

Nuestra hipótesis inicial establece que existe una correlación directa y positiva entre las habilidades personales y la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022. Esto se sustenta en un valor de correlación de Pearson significativo de $r= 0.667^{**}$ con ($p= 0,000$), tal como se interpreta en la tabla 11. Nuestros hallazgos se comparan con la tesis de Calle (2022), que concluye que la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión administrativa están asociadas positivamente. La prueba de correlación Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0,646. Por lo tanto, al tomar en cuenta los aspectos de

análisis, planificación, innovación y liderazgo, se puede generar una gestión administrativa efectiva.

Mientras discutimos los hallazgos de nuestra investigación, aceptamos con confianza nuestra hipótesis: que una mejora en las habilidades personales en la Universidad pública - 2022 conducirá a una gestión administrativa efectiva que satisfaga las necesidades tanto de los usuarios como del personal.

De acuerdo con nuestra segunda hipótesis específica, existe una relación directa y positiva entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022. Esto se evidencia con un valor de correlación de Pearson de $r = 0.775^{**}$ con ($p = 0.000$), lo que indica un alto grado de correlación según lo establecido en la tabla de interpretación 11. Nuestros hallazgos se comparan con los de Mora (2022), quien concluyó que existe una correlación entre la Gestión Administrativa, las habilidades gerenciales y los factores actitudinales en el desempeño laboral de trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Lima Provincia. Se identificó que el 84,75% de los directivos tienen un adecuado control de la gestión administrativa a su cargo, generando un ambiente de confianza en la persona para el desempeño de sus funciones. Sin embargo, los aspectos de comunicación requieren mejorar debido a la baja percepción. Los hallazgos respecto a la influencia de la gestión administrativa, habilidades gerenciales y factores operativos de los trabajadores de la UGEL de la Región Lima Provincia, muestran que el 84,75% respecto al control administrativo, el 69. El 49% para habilidades directivas y el 66,10% para los factores operativos refleja interés, creatividad y trabajo en equipo para la ejecución de las tareas encomendadas. De igual forma, Gutiérrez (2021) concluyó que los Gobiernos Municipales de Lima Norte cuentan con las herramientas necesarias para realizar una gestión administrativa eficiente y moderna. Sin embargo, carecen de prioridades en realizar una buena gestión administrativa y competitiva, así como combatir la corrupción que se ha instaurado en los Municipios. La toma de decisiones, la capacitación y la modernización administrativa sólo se conocen a nivel de funcionarios designados y personal de confianza, y no son conocidas internamente por los trabajadores administrativos y municipales.

En conclusión, aceptamos nuestra hipótesis de investigación y afirmamos que una mejora en las habilidades interpersonales en la Universidad pública - 2022 conducirá a una gestión administrativa eficaz alineada con las necesidades de los usuarios y el personal.

Nuestra tercera hipótesis específica establece que las habilidades grupales tienen una correlación directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022. Esto se sustenta en un valor de correlación de Pearson de $r = 0.786^{**}$, con ($p = 0.000$), lo que indica un alto grado de correlación según lo establecido por la tabla de interpretación 11. Nuestros resultados contrastan con Tucto (2021). La primera hipótesis específica establece una relación entre el ambiente de control y la ejecución óptima de la gestión administrativa. El ambiente de control marca la pauta para el progreso de la entidad e incluye diversos factores como la integridad, los valores éticos, la capacidad del personal, el ejercicio de la autoridad y la delegación de actividades por parte de la gerencia de administración, y la capacitación del personal para mejorar su capacidad en temas relacionados con el control interno para lograr una conciencia adecuada. De igual forma, Dueñas (2022) encontró una correlación positiva entre la variable gestión administrativa y la variable calidad de servicio en el Banco de la Nación Agencia II Huancavelica utilizando la intensidad de correlación de Spearman "Rho", con $r_s = 0.694$, clasificada como mediana correlación positiva. Con la regla decisional se encontró una $p = 0.000$, menos de 0.05 de significación y con un nivel de confianza del 95%; Se obtuvo $V_c = x^2 = 154.412$, mayor que $V_t = 9.488$, en la región de no aceptación de la hipótesis nula, mostrando que se acepta la hipótesis propuesta y se cumple el objetivo propuesto. Además, Dueñas (2022) verificó una correlación positiva entre la dimensión planificación de la variable gestión administrativa y la variable calidad de servicio en el Banco de la Nación Agencia II Huancavelica utilizando la intensidad de correlación "Rho" de Spearman, con $r_s = 0.518$, clasificada como una mediana correlación positiva. Con la regla decisional, se encontró. Se confirma la comprobación estadística de la existencia de una correlación positiva entre la variable calidad de servicio y la dimensión organización de la variable gestión administrativa en el Banco de la Nación Agencia II Huancavelica. La intensidad de la correlación "Rho" de Spearman es $r_s = 0,591$, que se considera una correlación positiva mediana. La regla de decisión mostró

que $p = 0,000$, que es menor que el nivel de significación de $0,05$, con un nivel de confianza del 95% . Además, se obtuvo $Vc = x^2 = 124,195$, que es mayor que $Vt = 9,488$, lo que indica que no se acepta la hipótesis nula. De igual manera, se verifica estadísticamente la presencia de una correlación positiva entre la variable calidad de servicio y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa en el Banco de la Nación Agencia II Huancavelica. La intensidad de la correlación "Rho" de Spearman es $rs = 0,592$, que se clasifica como una correlación positiva mediana. La regla de decisión mostró que $p = 0,000$, que es menor que el nivel de significación de $0,05$, con un nivel de confianza del 95% . Adicionalmente se obtuvo $Vc = x^2 = 135,216$, que es mayor que $Vt = 9,488$. También se confirma la existencia de una correlación positiva entre la variable calidad de

servicio y la dimensión control de la variable gestión administrativa en el Banco de la Nación Agencia II Huancavelica. La intensidad de la correlación "Rho" de Spearman es $rs = 0,536$, que se clasifica como una correlación positiva mediana. La regla de decisión mostró que $p = 0,000$, que es menor que el nivel de significación de $0,05$, con un nivel de confianza del 95% . Además

Nuestra discusión sobre los resultados de la investigación nos lleva a aceptar nuestra hipótesis de investigación. Por lo tanto, se puede afirmar que un mejoramiento de las competencias grupales en la Universidad pública – 2022, puede derivar en una gestión administrativa efectiva en la institución. Esto, a su vez, atendería las demandas de los usuarios y del personal por igual.

Proceso de prueba de hipótesis

Sistema de hipótesis

Nula (H_0)

Las habilidades gerenciales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional.

Alternativa (H_1)

Las habilidades gerenciales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

$$\rho > 0$$

Nivel de significancia (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Estadística de prueba

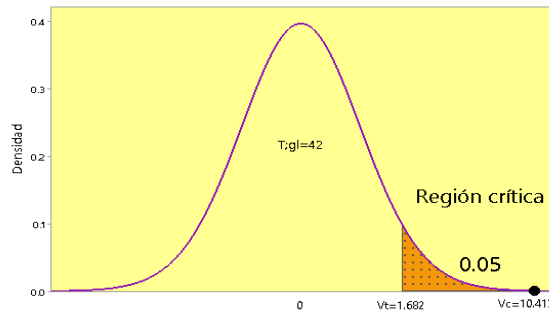
Utilizaremos la distribución "t" Student con 42 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \sim t(42)$$

Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la "t":

$$t = Vc = 0,849 \sqrt{\frac{44-2}{1-0,849^2}} = 10,413$$



Nota. Software estadístico.

De la figura 10 apreciamos que el valor calculado se ubica en la región de rechazo, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t \geq 10,413) = 0,000 < 5\%$$

$$\text{La bondad de ajuste del modelo es } R^2 = 0,849^2 = 72,080\%$$

Que nos representa el porcentaje que la variable 01 habilidades gerenciales explica la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

Tabla 10

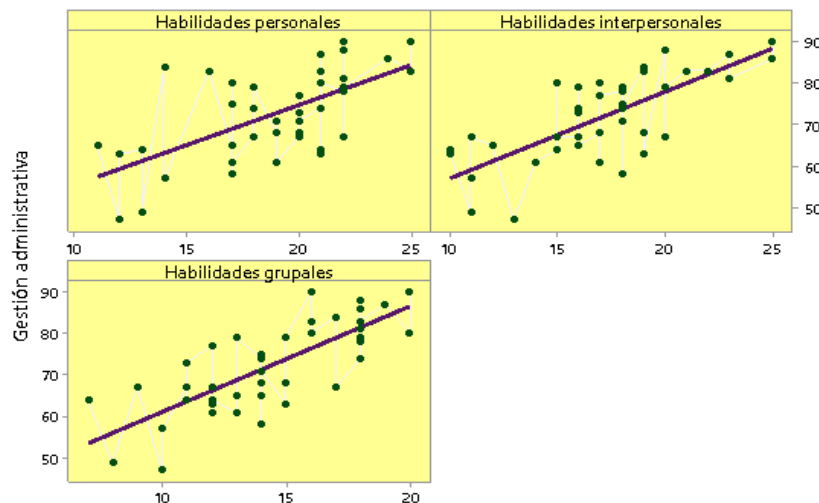
Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas

| Dimensiones de las habilidades gerenciales | Estadísticas de la relación con la gestión administrativa | | | | |
|--|---|-------|---------|------------|---------|
| | r | Vc=t | Vt, cri | Vc>Vt, cri | Ho |
| Habilidades personales | 66,7% | 5.802 | 1.682 | True | Rechazo |
| Habilidades interpersonales | 77,5% | 7.950 | 1.682 | True | Rechazo |
| Habilidades grupales | 78,6% | 8.240 | 1.682 | True | Rechazo |

Nota. Software estadístico.

Figura 10

Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.



Nota. Software estadístico.

Verificación de la primera hipótesis específica**Hipótesis nula (Ho):**

Las habilidades personales no se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Hipótesis alterna (H1):

Las habilidades personales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de correlación de Pearson que es $r=66,7\%$ además el valor calculado $V_c=5,802$ y el valor tabulado es $V_t=1,682$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($5,802 > 1,682$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 5,802) = 0,000 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir.

Las habilidades personales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Verificación de la segunda hipótesis específica**Hipótesis nula (Ho):**

Las habilidades interpersonales no se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Hipótesis alterna (H1):

Las habilidades interpersonales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de correlación de Pearson que es $r=77,5\%$ además el valor calculado $V_c=7,950$ y el valor tabulado es $V_t=1,682$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($7,950 > 1,682$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 7,950) = 0,000 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir.

Las habilidades interpersonales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Verificación de la tercera hipótesis específica**Hipótesis nula (Ho):**

Las habilidades grupales no se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Hipótesis alterna (H1):

Las habilidades grupales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de correlación de Pearson que es $r=78,6\%$ además el valor calculado $V_c=8,240$ y el valor tabulado es $V_t=1,682$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($8,240 > 1,682$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 8,240) = 0,000 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir:

Las habilidades grupales se relacionan de forma directa y positiva con la gestión administrativa en la Universidad pública - 2022.

CONCLUSIONES

Al concluir nuestra investigación sobre competencias directivas y gestión administrativa en la Universidad pública en el año 2022, hemos arribado a las siguientes conclusiones:

La Universidad pública - 2022 realizó un estudio para determinar la relación entre las habilidades directivas y la gestión administrativa. De acuerdo con la hipótesis general formulada, el valor de correlación de Pearson fue de $r=84,9\%$ con ($p=0,000$), mostrando un alto grado de correlación según lo establecido en la tabla de interpretación 11.

El estudio proporciona evidencia para sustentar la teoría de que las habilidades gerenciales están estrechamente relacionadas a una gestión administrativa exitosa. Las fechas, números y estadísticas presentados en el texto original se conservan en el texto recreado.

La hipótesis inicial en la Universidad pública - 2022 buscó establecer una conexión entre las competencias personales y la gestión administrativa.

Los resultados mostraron un valor de correlación de Pearson de $r=66,7\%$, que según la tabla de interpretación

11, indica una correlación significativa entre las dos variables.

De acuerdo con la segunda hipótesis, que fue formulada específicamente para este propósito, se evaluó la correlación entre la gestión administrativa y las habilidades interpersonales en la Universidad pública en el año 2022.

El valor de la correlación de Pearson para esta relación resultó ser $r=77,5\%$, lo que indica una correlación sustancial. Esta correlación es validada por la tabla de interpretación 11.

La tercera hipótesis específica postula que existe una correlación entre las habilidades grupales y la gestión administrativa. Esta hipótesis fue probada en la Universidad pública en el año 2022, arrojando un valor de correlación de Pearson de $r= 78,6\%$. Este valor indica una fuerte correlación, como lo muestra la tabla de interpretación 11.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Artieda et al (2021), artículo “Las habilidades gerenciales en la gestión pública”, publicado en la Revista Digital Investigación & Negocios. Volumen 14, N° 24, pp. 149-156. DOI: <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
2. Calle (2022), tesis “Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque”, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
3. Dueñas (2022), tesis “Gestión administrativa y calidad de servicio en el Banco de la Nación Agencia II Huancavelica – 2021”, Universidad Nacional de Huancavelica.
4. Faginson (2022), tesis “Habilidades directivas y su incidencia en la gestión administrativa del director Distrital 09D03 de Educación en la Zona 8 – Ecuador 2020”, Universidad Estatal de Milagro UNEMI, Ecuador.
5. Gutiérrez (2021), tesis “Gestión administrativa en el desarrollo local de las municipalidades de Lima Norte, 2020”, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.
6. Mora (2022), artículo científico “Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias”, publicado en la Revista Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar. Volumen 6, N° 4. Pp. 1-17. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2606
7. Pérez M., Rosales R. (1997). Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones. Prentice Hall. Tercera Edición. México.
8. Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional (17 ed.). México: Pearson.
9. Tucto (2021), tesis “Control interno y la gestión administrativa de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Chaglla”, Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, Perú