

<https://doi.org/10.48047/AFJBS.6.14.2024.8458-8475>



African Journal of Biological Sciences

Journal homepage: <http://www.afjbs.com>



Research Paper

Open Access

Habilidades Directivas y Gestión Pública en una Entidad del Estado Peruano

Dany Ríchard Gallardo Chavarría¹, Luis Miguel Romero Echevarría², Héctor Chico
Tasayco³, Mirko Juniors Morales Ramírez⁴

¹Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, gallardod16@ucvvirtual.edu.pe, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5162-7354>

²Doctor en Ingeniería, Universidad César Vallejo, romeroechevarr@ucvvirtual.edu.pe, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1693-2115>

³Maestro en Docencia Universitaria, Universidad Privada San Juan Bautista, hector.chico@upsjb.edu.pe, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9816-123X>

⁴Doctor en Derecho, Universidad César Vallejo, mmoralesra2@ucvvirtual.edu.pe, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8593-2346>

Volume 6, Issue 14, Aug 2024

Received: 15 June 2024

Accepted: 25 July 2024

Published: 15 Aug 2024

doi: [10.48047/AFJBS.6.14.2024.8458-8475](https://doi.org/10.48047/AFJBS.6.14.2024.8458-8475)

RESUMEN

El desarrollo de una nación se sustenta en el liderazgo encabezado por los organismos que representan a la administración pública, cuyos miembros deberán contar con habilidades directivas requeridas, que sean capaces de impactar positivamente en el quehacer de la gestión pública. Por ello el objetivo del presente estudio fue determinar la relación de las habilidades directivas con la gestión pública. Se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, de orden correlacional. La muestra estuvo conformada por 233 trabajadores de una entidad pública peruana. Los resultados mostraron que las habilidades directivas y gestión pública tuvieron una correlación muy fuerte (ρ de Spearman=0.940, $p=0.000$). Así mismo se evaluaron las habilidades personales, intergrupales y grupales con valores de correlación de Spearman de 0.812, 0.731 y 0.835 respectivamente. Se concluye existe una relación muy fuerte entre las habilidades directivas y gestión pública en los colaboradores de una entidad del estado peruano.

Palabras clave: habilidades directivas, gestión pública, entidad del estado peruano.

ABSTRACT

The development of a nation is supported by the leadership headed by the organizations that represent the public administration, whose members must have the required management skills, which are capable of positively impacting the work of public management. Therefore, the objective of this study was to determine the relationship between management skills and public management. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational study was developed. The sample was made up of 233 workers from a Peruvian public entity. The results showed that management and public management skills had a very strong correlation (Spearman's $\rho=0.940$, $p=0.000$). Likewise, personal, intergroup and group skills were evaluated with Spearman correlation values of 0.812, 0.731 and 0.835 respectively. It is concluded that there is a very strong relationship between management skills and public management in the employees of a Peruvian state entity.

Keywords: Management skills, public management, peruvian estate entity.

Introducción

La gestión pública se orienta a brindar satisfacción a los requerimientos de los ciudadanos mediante una gestión pública que demuestre eficiencia y eficacia; para lograr este cometido, es necesario poder desarrollar servicios de mayor calidad, bajo un contexto de sistemas de control

que faciliten transparentar cada uno de los procesos de selección de planes y resultados, así como aquellos que buscan la intervención ciudadana.

El planteamiento propuesto por Baque *et al.* (2020) sostiene que las competencias como las habilidades directivas, competen a desarrollar los niveles de eficiencia al interior de una institución. Por otro lado, la gestión pública en diversas ocasiones ha generado debate, debido que en distintos eventos no ha logrado cumplir con el objetivo de poder satisfacer las necesidades de la colectividad y tales diatribas a derivado en la participación de ciudadanos como agentes de auditoría, logrando visualizar y analizar y dar a conocer el valor negativo de dicha efectividad de las funciones ejecutadas. Por ello, es requerido que, en el caso del estado peruano, los directivos de una entidad desarrollen de forma apropiada lo correspondiente a las habilidades directivas, ya que ello es en sí un requerimiento esencial que conlleva al crecimiento de una entidad estatal, que a diferencia de las entidades privadas solo se enfocan prioritariamente en el beneficio económico. Lo manifestado pone de manifiesto que la gestión pública requiere consideraciones y enfoques específicos, ya que su eficacia depende de los recursos aplicados y del compromiso y motivación de cada funcionario involucrado en construir una administración eficiente y comprometida.

Cabe destacar que, en el Perú, la gestión pública como representante de todos los ciudadanos debería estar a la vanguardia; pero lastimosamente no es así, permitiendo en muchos casos que la actividad privada se halle en una mejor posición, ya que la misma vela solo por la parte o intereses de unos pocos o particulares (Baque *et al.*, 2020). La gestión pública significa un mayor empleo de los procesos que busquen maximizar la atención de expedientes y servicios que ofrece la administración pública, con la finalidad de poder satisfacer a necesidades de la ciudadanía y por ende, los procesos de mejora en gestión pública que genera una manera de homologar mecanismos, el ejercicio de adoptar prácticas adecuadas, eliminación de dispositivos que únicamente traban el trabajo del gobierno, la utilización de herramientas que fomenten el incremento de la efectividad y eficiencia de una entidad del estado peruano.

Según Soledispa *et al.* (2020) la nueva gestión pública debe tener como ideal el hecho de mostrar mayor eficiencia en la solución de diversos problemas de la sociedad, así como tratar de eliminar los obstáculos burocráticos en las unidades de administración y operación,

intentando que la efectividad en aplicar los medios de cambio de la administración pública pueda depender de la sociedad, de su cultura y de las variadas costumbres de cada nación. Existen críticas a la nueva gestión, dado que sus basamentos en varias situaciones, la busca aparentar al ámbito privado, con respecto a los procedimientos de descentralización, participación en el mercado y el hecho de considerar al ciudadano como un cliente. En este sentido, la nueva gestión pública se perfila con mayor transparencia, más flexibilidad y abierta al ciudadano, ya que las contribuciones de la informática y del respaldo tecnológico han logrado tener una buena incidencia, y a la vez como instrumentos de calidad, la carta de compromiso con el ciudadano; pero que, en la praxis, ningún instrumento pudo desempeñarse al cien por ciento de efectividad en la administración pública en beneficio del ciudadano.

Por otro lado, el asunto de la calidad retornó a la polémica en referencia a los procedimientos de modernización del Estado, al poder evidenciarse como una opción relevante que potencia la legitimidad de los gobiernos a través de la reconfiguración de los organismos, la mejora continua y el hincapié en más rendimiento de parte de las organizaciones. Se observa que la gestión pública 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 para que 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 de políticas públicas; la credibilidad y coherencia tienen un rol relevante en el proceso de esta relación (Merchán-Ponce *et al.*, 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 (Romero *et al.*, 2022).

Es la gestión pública facilita que el vínculo gobierno con el sector productivo en la sociedad, sea efectivo y trascendental. El Estado mediante la gestión pública del gobierno elabora nuevas

maneras de hacer política empleando nuevos instrumentos que faciliten la conexión con el resto de sectores (Ayasrah, 2006). Por otro lado, la gestión pública posee el atributo de brindar indicios para poder recomponer la organización y la operación de los mecanismos colectivos y de los procedimientos de decidir de manera colectiva, señalando con mucha nitidez el riesgo de despojo y autoanarquización del poder propio a todo procedimiento de delegar o representar políticamente (Otero, 2009).

La gestión pública, mencionó Drucker (1999), se entiende como la acción de invitar a desacralizar los organismos de administración burocratizados que existen, para poner en marcha nuevos medios organizacionales que se comprometen con la participación y deliberación de forma directa con la población. De forma similar, Rojas y Arapé (1999), entienden que la administración pública quiere decir democratizar la operación de la gestión pública para poder hacerla (en diversos ámbitos de acción) una organización que se dedica a implementar la deliberación pública como agente esencial para los procedimientos de preparación y decisión en asuntos de políticas públicas entendiéndose las mismas como “políticas comunes”.

Habilidades Directivas

Con respecto a las habilidades directivas, por lo que representan deben ser inherentes a las instituciones públicas, que como centros de poder y de lo que realmente encierra en su afán de preocuparse por el entorno que nos rodea a todos, y de los órganos públicos que deben procurar la participación de los ciudadanos en la vida común o rutinaria como auténticos integrantes de un grupo que busca empoderarse como parte del Estado. Por su parte, Sánchez (2021) señaló que el éxito de toda gestión pública surge como una opción para los gobiernos que pretenden potenciar la democracia de representación, debido al reflejo de una gran carencia en el contexto de la aprobación por lado de la ciudadanía, es decir la falta de confianza en sus gobiernos.

Pinedo *et al.* (2020) expusieron que la nueva gestión pública en sí, se orienta al estudio de los matices discursivos de las políticas observando en ellas, bien sea en razón del análisis de papeles políticos y burocráticos o de los procesos administrativos de dirección, control y evaluación, haciendo hincapié en el matiz organizacional del sistema público. Por su parte, Castillo *et al.* (2020) mencionó que la transparencia en la gestión pública se convierte en un

requerimiento necesario para democratizar del sistema organizacional, puesto que la misma beneficia positivamente diversos mecanismos tales como el rendimiento de cuentas ante los ciudadanos, la legitimidad de los poderes públicos y la participación ciudadana en los problemas de carácter público.

Por su parte Galarza *et al.* (2020) sostuvieron que es de carácter obligatorio a la par de la transparencia, el poder desarrollar procesos de publicidad activa, puesto que deriva en la obligación de brindar aquella información de mayor importancia sin ser necesario que los ciudadanos lo requieran. Tal efecto resultaría beneficioso respecto de la integración de los ciudadanos de poder tomar decisiones de la administración, aparte de que se convierte en uno de los grandes basamentos, ya que la publicidad efectiva crearía otra fuente de legitimidad (Núñez *et al.*, 2020; Díaz *et al.*, 2018).

Guevara & Ramírez (2020) manifiestan el hecho de evaluar las habilidades directivas en la gestión pública, no solo debe abarcar la eficiencia, sino que asimismo debe dar consideración a brindar una respuesta oportuna a los requerimientos y demandas de los pobladores. Por su parte Ganster and Buj (1991) manifiestan que tales medidas pueden hacerse mediante procesos de intervención y participación de los usuarios en los planes, propuestas y toma de decisiones públicas. Por su parte Solórzano (2020) indicó que las habilidades directivas son una gestión abierta a la intervención y que crea en la opinión en el ciudadano, y que así mismo lo haga participe de los procesos de gestión; hecho que se traduce en la expresión de democracia de manera eficaz. Por su parte, Gruzziel (2020) expuso que es necesario recalcar que toda gestión orientada al desarrollo siempre va a ser sensible de enfrentar se a una elevada resistencia al cambio, específicamente en sus procesos, en la manera como los agentes superiores se comportan y cómo se practica la autoridad; por ello resulta necesario el desarrollar las habilidades directivas.

Según García *et al.* (2020) la nueva visión o el nuevo paradigma que se busca instaurar, pretende cambiar la cultura crónica a una que logre vencer los obstáculos al cambio, cambiando costumbres y conductas. Según explican Quiroz y Delgado (2020) para que ello ocurra es preciso ensayar nuevas herramientas, nuevas maneras de laborar con nuevas respuestas para

nuevos asuntos problemáticos. Lo que se busca es poder enfrentar el miedo o temor al cambio, el error o hasta el hecho de fracasar.

Dimensiones de las habilidades directivas

En cuanto a los fundamentos teóricos propios de las habilidades directivas Whetten y Cameron (2011) manifestaron que se hallan relacionadas con las políticas públicas de los organismos, las mismas que se hallan conformes con la realidad del poblador y que den respuesta a la problemática y requerimientos auténticos. Se entiende que democratizar el régimen organizacional es la tarea primordial de toda gestión pública y con ello debe ir de la mano con la transparencia que debe llevar en sí misma: a) habilidades personales, los planes de los organismos públicos deben hacerse con dinamismo y con la hidalguía que significa representar los intereses de todos y en las que las políticas públicas implementadas sean articuladas en su total dimensión que garanticen la efectividad de estos en los respectivos procesos administrativos de gestión; b) habilidades interpersonales. Conlleva a generar una cultura de las sociedades se convierte en un enorme instrumento que sea capaz de facilitar el lenguaje organizacional que se busca para alcanzar la real transformación como entes del Estado y; c) habilidades grupales. Visto de otra manera, el tema de la calidad resultó en un debate en alusión a los procesos grupales para tener que mostrarse como una alternativa de valor que fuerce la legitimidad de los entes gubernamentales mediante una recomposición de tales entes, la mejora continua y el énfasis en mayor rentabilidad por el lado de los organismos dados.

De acuerdo con lo señalado por Martins & Palella (2012) las habilidades directivas a través de gestión pública se descomponen en tres principales ejes: personales, intergrupales y grupales. Por su parte, Sulca *et al.* (2020) manifestaron un rasgo particular que poseen los individuos y organismos que contribuyen a diseminar ideas y técnicas relacionadas la nueva gestión pública, buscan enfatizar los posibles nexos de reforzamiento mutuo con el propósito de procurar la transparencia gubernamental. Por su parte Oyarzún & Cornejo (2020) señalaron que las habilidades directivas, en varios estamentos, gestan vínculos positivos de manera efectiva, dando lugar a círculos virtuosos entre el gerencialismo, el desempeño gubernamental y la accesibilidad a una mayor y mejor calidad de información sobre el accionar gubernamental plana directiva.

Gestión pública

El fondo de toda gestión pública posee un cariz político el cual 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 (Puchol & Puchol, 2010). La idea anterior abre paso a diversos mecanismos que refuerzan los nexos con el poblador y al mismo tiempo otorgar mejoras a la proyección de la entidad (Gómez *et al.*, 2016). Por otro lado, Ramírez-Rojas (2018) remarcó, de manera profunda que, aunque se cuente con una gama de postulados comunes, la denominada nueva gestión pública se concreta en las configuraciones de políticas muy diversas de forma tal que los postulados de esta nueva gestión son ambiguos y consideran medidas que no tienen por qué poseer una identificación unívoca ni de forma necesaria de carácter de promercado o neoliberal.

La nueva gestión pública abarca los procesos relacionados al diseño de programas, roles institucionales y conceptuales inherentes a los denominados sistemas de implementación eficiente de políticas, hasta los procesos de análisis que orientan el fondo de las políticas o los procesos de planteamiento de políticas de acción, de los cuales algunos están basados en análisis de casos o evidencias empíricas, con alusión a la línea de investigación (Chica & Salazar, 2016). La gestión pública trata de fomentar el compromiso cívico con los temas públicos, pretendiendo la generación de valor público por medio de la colaboración directa con los ciudadanos o dirigida al accionar de la administración pública rumbo a una mayor transparencia y capacidad de colaboración con el contexto (Criado, 2016). Por su parte Chica & Salazar (2016) sostuvieron que no hay que olvidar que los nuevos esquemas de administración y gestión pública se hayan en una fase inicial, cuyas primeras expresiones prácticas se muestran en una confluencia entre nuevas maneras de gobernanza y transparencia.

Un aspecto importante sobre los equipos de gestión pública es dado a conocer por Lara & Salas (2017) quienes explicaron la necesidad de brindar la relevancia a dicho equipo frente al hecho de filosofar sobre dar valor a los datos e información gubernamental, como gestores de información de la ciudadanía que depositaron su confianza en ellos como autoridades sean las

mismas de carácter local o nacional. En función de lo expuesto, las instituciones públicas requieren de esquemas de gestión que tomen en cuenta el planteamiento estratégico como un medio para lograr mayores resultados en relación a la eficiencia en el gasto público, de proveer mejores servicios a la ciudadanía y grupos de interés; sin dejar de lado el alineamiento a las políticas públicas nacionales y el hecho de cumplir con las normativas y regulaciones que se hallaren en vigencia (Saxena y Bendale, 2014).

Según Villoria (2019) la naciente administración que surge como producto de las transformaciones, es aún muy difícil de imaginar; y la gestión pública que desarrollará bajo los matices de naturaleza tecnológica se hallan aún en una fase que requiere investigarse. Por su parte Chui *et al.* (2018) manifestaron que la gestión pública, de los próximos tiempos, se encontrará estrechamente relacionada con el progreso de las ciencias de la conducta y de las modernas tecnologías, ya que en la actualidad es tan común hablar de tecnología en el campo personal como en el organizacional. Entones puede establecerse que toda institución, sea pública o privada, que no se halla a la vanguardia de implementación tecnológica a la par de los avances y necesidades de la comunidad, estará condenada al fracaso.

Para que los procesos en la gestión pública tengan eficiencia, es preciso brindar prioridad a los canales de información y de servicios en línea, y que no exclusivamente graviten en las plataformas de sitios web, sino que deberán sumarse a las redes sociales como estrategia positiva en beneficio hacia la comunidad (Ripalda, 2019). Según las líneas anteriores, se dilucida que la multiplicidad de servicios de los organismos públicos y la distancia que hay entre ellos es traspasada por la tecnología, las conexiones inalámbricas o satelitales, factible de acceso. Los servicios tecnológicos son fundamentales en una gestión pública orientada al bienestar de la sociedad, para lo cual el uso de la internet permite aproximar distancias, individuos y eventos (Serrano, 2019).

Dimensiones de gestión pública.

De acuerdo con Feinstein (2012) corresponden a tres aspectos: a) capacidad de gestión, la cual permite gestionar y modificar proceso que son implementados en el proceso de planificación, y que permite aplicar normas profesionales de coordinación y eficacia, modificando patrones en el trabajo al momento cuando puedan surgir cambios o dificultades; b) presupuesto público,

es el instrumento indiscutible en términos de gestión de las finanzas propias del sector público que por su naturaleza se emplean como elemento esencial en la consumación de los objetivos que se encuentran en los planes y proyectos de gobierno y; c) eficiencia y eficacia, donde la primera es el empleo adecuado de todas las tareas, recursos y también las actividades que se ejecutan dentro de la organización para de cierta manera poder cumplir con los objetivos propuestos, mientras que la eficacia pretende que cualquier mecanismos o proceso desarrollado y actividades propias de la organización se desarrollen o ejecuten de la forma más sencilla.

Sobre lo expuesto el planteamiento del problema: ¿De qué manera se relacionan las habilidades directivas en la gestión pública de los trabajadores de una entidad del estado peruano?

Método

El presente estudio es del tipo básico, cuantitativo, transversal; ya que el mismo se apoya en teorías ya existentes, con fines de mejora continua (Hernández y Mendoza, 2018; Ñaupas *et al.*, 2018; Gallardo, 2017).

La población estuvo compuesta por 590 trabajadores. La muestra seleccionada por muestreo probabilístico simple fue de 233 trabajadores de una entidad del estado peruano a quienes se les aplicaron dos cuestionarios dirigidos para obtener datos sobre habilidades directivas y gestión pública.

Resultados

Sobre habilidades directivas

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable habilidades directivas en una entidad del estado peruano.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	32	13.7
Medio	121	51.9
Alto	80	34.3
Total	233	100

Según lo observado en la tabla 1, la percepción de los trabajadores encuestados en cuanto a las habilidades directivas de una entidad del estado peruano, la mayor parte de los encuestados (51.9%) se ubicaron en el nivel medio seguido del nivel alto (34.3%) y del nivel bajo (13.8%). Dicho resultado nos brinda indicios de una considerable cantidad de individuos con habilidades directivas.

Tabla 2. Distribución de frecuencias de la gestión pública en una entidad del estado peruano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	34	14.6
Regular	119	51.1
Bueno	80	34.3
Total	233	100

De acuerdo con los datos descriptivos de la tabla 2, se tuvo que algo más de la mitad de encuestados (51.1%) indicaron que poseen un nivel regular de gestión pública seguido de un nivel bueno (34.3%) y del malo (14.6%). La tendencia de los datos brinda indicios de una mayor identificación de gestión pública entre los trabajadores.

Tabla 3. Relación entre habilidades directivas, personales, intergrupales, grupales y gestión pública de una entidad del estado peruano.

Correlaciones			Gestión Pública
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación	0.940**
		Sig. (bilateral)	0.000
	Habilidades personales	Coefficiente de correlación	0.812**
		Sig. (bilateral)	0.000
	habilidades intergrupales	Coefficiente de correlación	0.731**
		Sig. (bilateral)	0.000
	habilidades grupales	Coefficiente de correlación	0.835**
		Sig. (bilateral)	0.000

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

Según la información suministrada en la tabla 3, se tiene que existió una relación alta (ρ de Spearman = 0.940) y significativa ($p=0.000$) entre habilidades directivas y gestión pública entre los trabajadores de una entidad pública. Así mismo se estableció que las Habilidades personales y gestión pública están relacionadas en un rango alto (ρ de Spearman=0.812) y significativamente ($p=0.000$). De forma similar las habilidades intergrupales y grupales se relacionaron con la gestión pública con valores de ρ de Spearman de 0.731 y 0.835 respectivamente y significativamente ($p=0.000$).

Discusión

Los hallazgos descriptivos relativos a las habilidades directivas de una entidad del estado peruano, mostraron que un 13.7% de los administrativos encuestados tuvieron un nivel bajo, mientras que la mayor parte (51.9%) presentaron un nivel medio y el 34.3% un nivel alto, de lo cual se deduce que el predominio del nivel medio en habilidades directivas. De igual manera, los niveles de gestión pública de los trabajadores, se halló que algo más de la mitad se ubicaron en el nivel regular (51.1%), seguido del nivel bueno (34.3%) y el menor porcentaje (14.6%) se identificó con el nivel malo.

El valor de relación hallado entre las habilidades directivas y la gestión pública (ρ de Spearman=0.940) fue muy alto y significativo, lo cual sustenta que las habilidades directivas y gestión pública están correlacionados muy altamente. Dicho resultado se asemeja a lo reportado por Sánchez *et al.* (2020) quienes indicaron que el éxito de toda gestión se halla supeditado a un buen manejo de habilidades directivas por parte de los gestores, ello como elemento de los requisitos integrales que deben considera toda organización para poder desarrollar sus labores. También puede señalarse que lo hallado en el presente estudio guardó relación con lo expuesto por Pinedo *et al.* (2020) quienes manifestaron que se precisa contar con las cualidades o competencias orientadas para desarrollar una labor específica, las mismas que pueden ser de índole cognitivas o empíricas, a fin de obtener resultados óptimos respecto de la labor que se ha asignado. Los hallazgos sustentan lo expuesto por Castillo *et al.* (2020) quienes conciben que las habilidades directivas vienen a ser la manera en la cual puede expresarse el desarrollo

integral de aquellos directivos que apuntan a un liderarazgo exitoso.

Por otro lado, se ha logrado determinar que las habilidades personales y gestión pública de una entidad del estado peruano se hallan muy relacionados (ρ de Spearman=0.812). Dicho resultado, en la praxis, se vincula con lo expuesto por Guevara & Ramírez (2020) quienes expusieron que las habilidades personales, conocidas también como competencias individuales, se relacionan con la capacidad de aplicar de forma correcta la posición de una persona idónea respecto del puesto al que se le asigna. En base a ello, el presente trabajo asume que el hombre posee un amplio repertorio de conocimientos y que se halla en la posibilidad de saber cómo emplearlos y desarrollarlos basado en su experiencia, a fin de cumplir con estándares de desempeño de calidad.

Respecto de las habilidades intergrupales, se halló que se relacionan estadísticamente con gestión pública de una entidad del estado peruano (ρ de Spearman=0.731). Dicho resultado es equiparable al reportado por Rincón *et al.* (2017) quienes manifestaron que todo proceso de gestión es estratégico, que un gerente debe ser competitivo, además de poseer muchas habilidades y destrezas que contribuyan significativamente en conseguir un óptimo desempeño del personal a su cargo y, que la eficiencia y eficacia logradas son consecuencia de las capacitaciones continuas y de un marcado proceso de desarrollo profesional.

Finalmente, se determinó que habilidades grupales se relacionaron estadísticamente con gestión pública de una entidad del estado peruano muy altamente (ρ de Spearman=0.835). Dicho indicador guarda concordancia con lo expuesto por Ramírez (2018), quien remarcó que las habilidades grupales son inherentes al desarrollo de habilidades para poder trabajar en equipo, en donde los talentos y fortalezas individuales se reflejan de manera efectiva, y la suma de los mismos se traducen en fortalezas y beneficios del equipo. Por ello puede decirse que el trabajo en equipo tiene la capacidad de garantizar una mejor calidad de desempeño realizado, la cual es susceptible de mejorar.

Conclusión

De acuerdo a los hallazgos, se concluye que las habilidades directivas y gestión pública están correlacionados muy altamente en los trabajadores de una entidad del estado peruano y que

ello viene a ser el reflejo de las habilidades, capacidades, destrezas y saberes que deben poseer los directivos de tal entidad.

Se evidenció que las habilidades personales y gestión pública se hallaron correlacionados muy altamente en una entidad del estado peruano; lo cual solo es la consecución de la continua transformación, a través del tiempo, de la administración pública; la cual ha pasado por diversos procesos en su desarrollo evolutivo para llegar a concebir a la gestión pública como doctrina que va más allá de los clásicos modelos o paradigmas establecidos.

Por otro lado, se determinó que las habilidades grupales y la gestión pública están correlacionados muy altamente en una entidad del estado peruano. Dicho hallazgo nos deriva a la idea que actualmente el ciudadano se le considera como un cliente del gobierno, dado que el mismo busca satisfacer sus necesidades esenciales, las cuales han crecido a la par del desarrollo social y, que las habilidades grupales dentro de la gestión son requisitos para brindar un servicio de calidad, sensible de ser medio mediante indicadores de gestión, así como la participación del agente básico del talento o capacidades del grupo para desarrollar una efectiva gestión.

Se evidenció que las habilidades intergrupales y la gestión pública en una entidad del estado peruano tuvieron una relación alta, ello debido que el trabajo concatenado entre los diversos componentes de una gestión permite un mayor rendimiento y eficiencia, así como un crecimiento exponencial en campos complementarios en los tiempos actuales, convirtiendo tal habilidad en algo necesario en procesos de gestión a gran escala dentro de la administración pública. Además, debemos de acotar que, de las tres dimensiones de habilidades analizadas, las intergrupales tuvieron una puntuación algo menor respecto de las personales y grupales, lo cual indicaría que es un indicio para poder seguir investigando qué o cuál es el factor que afecta a dicha población que no le permite desarrollar un mayor rango de interacciones con otros equipos de trabajo.

Finalmente, podemos decir que la gestión pública, va más allá de ser una noción de racionalidad técnico-económica, y a pesar de un diseño discursivo cincelado con las figuras de naturaleza neutral a valorativo, de lo novedoso y el determinismo, la gestión pública tiende a apostar de manera clara por los valores y las concepciones políticas que se hallan ligadas a la racionalidad

técnico-económica, logrando ir más allá de los meros aspectos normativos que resultarían ser más costosos a los valores de lo público y de la intervención que dan definición a los sistemas políticos democráticos.

Referencias

1. Ayasrah, A. (2006). *Leadership and Motivation in Educational Management*. Dar Al-Hamed for Publication and Distribution.
2. Baque Villanueva, L., Triviño Vega, K. y Viteri Intriago, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(58), 1-16. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2152>
3. Castillo Pestana, Z. R., Morales Salazar, P. O., Grados Vásquez, M. M., & Cabrera Santa Cruz, M. (2019). Competencias gerenciales en la gestión de los procesos de enseñanza de los directores de colegio de la UGEL N° 04 Trujillo–2018. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 6(2), 74-84. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2383/2832>
4. Chica Velez, S. A., & Salazar Ortiz, C. A. (2016). Nueva y posnueva gestión pública ¿Continuidad o ruptura de las doctrinas de reforma a partir de 1990? *Administración & Desarrollo*, 46(1), 100-125. <https://doi.org/10.22431/25005227.89>
5. Chui, M., Harryson, M., Manyika, J., Roberts, R., Chung, R., Van Heteren, A., y Nel, P. (2018). *Notes from the AI frontier: applying AI for social good*. McKinsey Global Institute, Bruselas.
6. Criado, J. I. (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. <http://dx.doi.org/10.18042/cepc/rep.173.07>
7. Díaz Dumont, J. R., Núñez Lira, L. A., & Cáceres Limaco, K. V. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional.

Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 169-197. <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/724>

8. Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Grupo Editorial Norma
9. Feinstein, O. N. (2012). Evaluación y gestión pública innovadora. *Ekonomíaz: Revista Vasca de Economía*, 80(2), 138-155. <https://econpapers.repec.org/article/ekzekonoz/2012208.htm>
10. Galarza Cachiguango, I. S., Aguinaga, C., López Egas, P. X., Molina, R., & Rosero Ortega, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, 27, 161-181. <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
11. Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Continental.
12. Ganster, P., and Buj, L. (1991). El Tratado de Libre Comercio y la Frontera Norte || Percepciones de la migración mexicana en el condado de San Diego. *Revista Mexicana de Sociología*, 53(3), 259-289. <https://doi.org/10.2307/3540634>
13. García Batán, J., Pimentel Piña, R. V., & Colunga Santos, S. (2016). Formación y desarrollo de la competencia toma de decisiones gerenciales en directivos empresariales a través del posgrado. *Retos de la Dirección*, 10(2), 121-140. <http://bit.ly/41n6pcX>
14. Gruzziel, M. (2020). Estabilidad del Liderazgo como determinante en el desarrollo de las unidades de presupuesto en Polonia. *Acta Digital*, 1(2), 17-27. <https://digital.csic.es/handle/10261/1674>
15. Guevara, M., & Ramírez, E. (2020). Pensamiento complejo y competencias gerenciales de los profesionales de la salud. *SCIÉENDO*, 23(1), 11-17. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.002>

16. Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
17. Lara, F. J., & Salas-Vallina, A. (2017). Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organisational learning. *Journal of Business Research*, 79, 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.06.002>
18. Martins, F., & Palella, S. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela, 3era ed., Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
19. Merchán-Ponce, N. P., Pinargote-Vásquez, N. F., & Acebo-Calderón, R. D. (2022). La gestión pública como factor clave en el desarrollo factible de la gobernanza. *Revista Científica FIPCAEC*, 7(1), 751-774. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/547>
20. Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
21. Núñez Lira, L. A., Bravo Rojas, L. M., Cruz Carbajal, C. T., & Hinostroza Sotelo, M. D. C. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista venezolana de Gerencia*, 23(83), 761-778. <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2018/vol23/no83/15.pdf>
22. Otero Certain, M. (2009). Competencia comunicacional en la gestión gerencial comunitaria. *Telos*, 11(1), 35-51.
23. Oyarzún Maldonado, C., & Cornejo Chávez, R. (2020). Trabajo docente y nueva gestión pública en Chile: una revisión de la evidencia. *Educação & Sociedade*, 41. 1-24. <https://doi.org/10.1590/ES.219509 A>
24. Pinedo, A., et. al. (2020). Competencias gerenciales, la búsqueda del éxito en la administración de empresas del sector público. Aibi.

25. Puchol Moreno, L., & Puchol Plaza, I. (2010). *El libro de las habilidades directivas*. 3ra. Edición. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
26. Ramírez-Rojas, J. I. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista investigación y negocios*, 11(17), 23-29. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf
27. Rincón, Y.; Contreras, J. y Ramírez, R. (2017). *Tendencias Emergentes para el desarrollo del Talento Humano*. Primera Edición. Editorial Corporación CIMTED. (Medellín Colombia). <http://memoriascimted.com/libros/>
28. Ripalda Yáñez, J. F. (2019). El Gobierno electrónico como estrategia para lograr eficiencia en la gestión pública. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(48), 1-16. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1216>
29. Rojas, L. y Arapé, E. (1999). Formación en comunicación y dirección en algunas maestrías en gerencia de empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 3(5), 30-58.
30. Romero Silva, C., Escudero Vélchez, F. E., & Salazar Llerena, S. L. (2022). Revisión de las estrategias usadas en la gestión pública durante la pandemia del covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 341-350. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1502
31. Roth, A. N. (2020). Bakunin y la gestión pública. *Ciencia Política*, 15(30), 303-309. <https://doi.org/10.15446/cp.v15n30.92553>
32. Sánchez, H. et. al. (2021) *Habilidades directivas, factor de éxito en empresas de servicios públicos* (p.16) / Saber Ciencia y Libertad. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/download/6716/6042>.
33. Sánchez, I., Sánchez, J. & Pinedo, A. (2020). Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74-90. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>

34. Saxena, P., y Bendale, S. (2014). Management Education (MBA) Challenge a Study of Managerial Competency Needs & how Well MBA's Differentiate. *Procedia Economics and Finance*, 11, 642-653. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00230-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00230-5)
35. Serrano, N. (2019). La ley del infogobierno en el contexto tecnológico de la gestión pública. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 201-219. <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.395>
36. Soledispa Rodríguez, X., Zea Barahona, C., y Santistevan Villacreses, K. (2020). La nueva gestión pública: retos y oportunidades. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 371-381. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554406>
37. Solórzano Acuña, L. (2008). Prospectiva de las competencias gerenciales en la gestión pública. *Revista de Investigación en Psicología*, 11(2), 245-256. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v11i2.3854>
38. Sulca, G., Osejo, E. y Mantilla, D. (2020). Síntesis evolutiva de la administración pública con la vinculación de gobierno abierto, gobernanza y la nueva gestión pública como nuevos paradigmas. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 19(1), 63-79. <https://doi.org/10.33789/enlace.19.1.60>
39. Villoria, M. (2019). Gestión pública. *Eunomía, Revista en Cultura de la Legalidad*, 16, 158-172.