



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión Administrativa y Habilidades de los Directivos de los
clubes de futbol de la provincia del Santa 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administracion de negocios

AUTOR:

Hans Roy Callan Colquicocha (Orcid 0000-0002-3925-1910).

ASESOR:

Dr. David Omar Fernando Casusol Morales (Orcid 0000-0002-7580-6573).

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento.

CHIMBOTE- PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres, hermano, novia, sobrinos, suegra, abuelos, que me dejaron encaminado este proyecto, por su constante motivación y apoyo.

Hans Callan Colquicocha.

Agradecimiento

Agradezco a mi novia por su apoyo, al Dr. David Omar Fernando Casusol Morales por su constante asesoramiento y conocimiento, a la Universidad Cesar Vallejo por permitir estudiar la maestría deseada.

El Autor.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGIA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variable de Operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
3.5 Procedimiento.....	19
3.6 Método de Análisis de Datos.....	19
3.7 Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1	Datos generales informativos de las encuestados de la Gestión Administrativa y Habilidades de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa	21
Tabla 2	Correlación entre Habilidades Directivas y Gestión Administrativas de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.	22
Tabla 3	Nivel de valoración de Gestión Administrativa de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.	22
Tabla 4	Nivel de valoración de Habilidades Directivas de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.	23
Tabla 5	Correlación entre Habilidades Personales y Gestión Administrativas de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.	23
Tabla 6	Correlación entre Habilidades Interpersonales y Gestión Administrativas de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.	24
Tabla 7	Correlación entre Habilidades Grupales y Gestión Administrativas de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.	24

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Habilidades de los Directivos de los clubes de fútbol de la Provincia del Santa 2022, según los directivos. El estudio responde a la necesidad de conocer el nivel de habilidades directivas y la gestión administrativa en los clubes de futbol de la provincia del Santa.

Desde el aspecto metodológico, la investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La población del estudio estuvo conformado por 37 directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa. La Técnica de recopilación de datos fue la encuesta, para la cual se utilizó el instrumento de dos cuestionarios para obtener información de las habilidades directivas y la gestión administrativa. Los instrumentos de recopilación de datos fueron validados a través de juicio de expertos, con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad fue determinado mediante el Alfa de Cronbach con un valor de 0.74 para habilidades directivas y 0.76 gestión administrativa.

De acuerdo con los resultados de la investigación muestran un valor de 0,000, lo que cual es menor al nivel de sig. (0.05); de tal manera que se acepta la hipótesis. Por lo cual las habilidades directivas si se relacionan con la gestión administrativa en los directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa 2022. También se observó un coeficiente de correlación de 0.716 lo cual significa que existe una alta correlación entre habilidades directivas y la gestión administrativa.

Palabras Clave: habilidades directivas, gestiones administrativas, planificación.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between Administrative Management and the Skills of the Managers of the soccer clubs of the Province of Santa 2022, according to the managers. The study responds to the need to know the level of managerial skills and administrative management in soccer clubs in the province of Santa.

From the methodological aspect, the research carried out was of a quantitative approach, of a basic type, of a correlational descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design. The study population consisted of 37 managers of soccer clubs in the province of Santa. The data collection technique was the survey, for which the instrument of two questionnaires was used to obtain information on managerial skills and administrative management. The data collection instruments were validated through expert judgment, with an applicability result, reliability was determined by Cronbach's Alpha with a value of 0.74 for managerial skills and 0.76 for administrative management.

According to the results of the investigation, they show a value of 0.000, which is lower than the level of sig. (0.05); so the hypothesis is accepted. Therefore, managerial skills are related to administrative management in managers of soccer clubs in the province of Santa 2022. A correlation coefficient of 0.716 was also observed, which means that there is a high correlation between managerial skills and administrative management.

Keywords: management skills, administrative management, planning.

I. INTRODUCCIÓN.

Las organizaciones de hoy en día necesitan un copropietario capaz que tenga la capacidad de dirigir y administrar de manera efectiva las operaciones de la entidad para alcanzar las metas y ganar con el tiempo. Sin embargo, los líderes de la organización tienen muchos defectos en sus habilidades gerenciales, que van quebrantando los negocios de la organización. Las organizaciones deportivas privadas y públicas cruzan una profunda transformación. Profesionalizar las diligencias es secreto en este nuevo ciclo, donde la solicitud del medio deportivo, las organizaciones y los mismos deportistas requieren otra estructuración dirigencial. Según López (2016), expresa que la administración deportiva es una investigación de estudio muy fundamental en el estilo organizacional, se da con el objetivo de obtener metas trazadas. Sin embargo, el progreso de la gestión en el deporte ha tomado auge de diseño rápida con la adaptación de las disciplinas administrativas, adoptando e incorporando varios sistemas de gestión para la toma de valor, por modelo: régimen por procesos, método de información, marketing online (mercadotecnia en línea), entre otros, que colaboran a una atractiva toma de decisiones. La labor de los directivos en una organización no es sólo el compromiso sobre el trabajo de un sector de personas. Los directivos son conscientes de diseñar y conservar un ambiente interno donde aquellos que se hallen bajo su dirección, puedan laborar juntos con eficacia y eficiencia, orientados hacia la consecución de los logros de la empresa. En este transcurso los directivos se van a desafiar a múltiples dificultades y tendrán que tomar iniciativa de todo tipo. Por esta razón el directivo debe tener ciertas habilidades que le concedan afrontar cualquier tipo de situaciones. La exigencia de que los clubes deportivos tengan una ventaja competitiva se debe a que enfrentan trabas administrativas al tener que operar en mercados altamente competitivos, con desventajas económicas y bajo crecimiento. Esta situación es más complicada para los clubes de países en vías de desarrollo para poder avanzar institucionalmente (Ratten et al., 2016), por otra parte en el caso del País El Salvador, Tovar (2018) expone la problemática que radica en el escenario actual del fútbol salvadoreño en la fracción administrativa y gerencial de los clubes de fútbol, desde un panorama general de la psicología gerencial deportiva, con el fin de determinar tiempos y áreas defectuosas.

En el caso Perú, Aguilar (2019), expone que la dificultad reside en que los Clubes de fútbol profesional peruanos en su gran totalidad tienen un alto grado de informalidad, debido a que se mantuvieron como organizaciones deportivas por ciclos, sin una sociedad dirigenal claro, dicha índole arrastra a toda la organización deportiva a una cadena de desigualdad y dejan de ser competitivas las cuales en múltiples casos terminan con endeudamiento desmesurado, hasta lavado de activos. La inseguridad de la organización dentro de los clubes nacional es tal, que están culpables a incurrir en irregularidades que pudieron eludir y en muchos casos deviene del aprovechamiento de los dirigentes a cargo debido a la inseguridad organizativa. La pésima administración de los directivos a cargo y las dificultades diligénciales que poseen (en la gran mayoría en equipos recién ascendidos), producen de un club de fútbol profesional en Perú un caldo de cultivo generador de peligros para las organizaciones deportivas. Los clubes deportivos en Chimbote tienen desmesuradas deficiencias en su institución y operatividad respectiva a la gestión dirigenal que llevan a cargo, no es la mejor, no obstante, muchas veces la gestión no realiza una tasación económica y financiera en la que se estimen y prioricen las dificultades de la organización que se está administrando en fortalecimiento competitivo de un club deportivo, requiriendo de una Gerencia especializada para un progreso de manera eficiente y eficaz. No es noticia que los Clubes del Fútbol de Ancash (José Gálvez y Sport Ancash) son los clubes característicos del departamento se hallan sumergidos en deudas y por ello han tenido que transcurrir a ser dirigidos por Administraciones deficientes, desgraciadamente desde hace mucho tiempo la Ciudad de Chimbote atraviesa un pésimo régimen deportiva, esto se debe al poco aporte económico de las empresas privadas, al no tener una buena estructura y proyectos estratégicos institucionales a corto o largo plazo, poca concurrencia en los estadios, escasa responsabilidad de los gestores deportivos con los clubes, se debe aplicar una reingeniería en el deporte local para desplegar un desarrollo competitivo a nivel nacional. La posición en mención anteriormente ha llevado a formular el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existirá entre la Gestión Administrativa y las Habilidades de los Directivos de los clubes de fútbol de la provincia del Santa, 2022?

El *objetivo general* es: Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Habilidades de los Directivos de los clubes de fútbol de la Provincia del Santa.

Los *objetivos específicos* del estudio quedan planteados así: Identificar el nivel de Gestión Administrativa en los clubes de fútbol de la provincia del Santa de parte de los directivos o representantes del Club. Identificar el nivel de habilidades de los directivos en los clubes de fútbol de la Provincia del Santa. Determinar la relación entre habilidades personales y la gestión administrativa de los directivos de los clubes de fútbol de la provincia del Santa. Determinar la relación entre habilidades interpersonales y la Gestión Administrativa de los directivos de los clubes de fútbol de la provincia del Santa. Determinar la relación entre habilidades grupales y la Gestión Administrativa de los directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.

La justificación de la actual investigación es muy fundamental porque está expone el relieve los enfoques de gestión administrativa y habilidades directivas en el espacio deportivo, ya que conceptualmente hay escasos estudios sobre el tema y la investigación va proporcionar como un nuevo o futuro precedente donde será de mucho valor.

Es valioso mencionar que el estudio brindo una justificación práctica, ya que se diagnostica y estudia la Gestión administrativa y habilidades de los directivos de los clubes de fútbol, dando mención a ambas variables y lo sustancial que las entidades deportivas tengan un alto progreso en la administración, concediendo a orientar el crecimiento de forma efectiva, eficiente, y competitiva para un crecimiento institucional pausado.

Directamente los directivos deportivos a partir de este razonamiento logran analizar el valor de la conexión de la gestión deportiva con las habilidades de los directivos, el resumen del estudio permite a los directivos ver la consideración que se debe tener en una institución deportiva aplicando las normas empresariales.

Por último, conserva una justificación social, el presente estudio colaborará a los clubes de futbol demostrar la conexión donde la implicancia del estudio será valorada y beneficiosa, mediante una excelente administración se brindará una

mayor captura de directivos de los clubes, por conocer el valor de considerar ambas variables alusivo a gerencias deportivas.

Las hipótesis de la actual investigación quedan planteadas así: Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y las habilidades de los directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa y/o No existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y las habilidades de los directivos de los clubes de futbol de la Provincia del Santa.

II MARCO TEÓRICO.

En Colombia Galicia (2020), realizó un plan importante para el club de fútbol Atlético Galicia Udinese de la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad de Ibagué de Colombia, en el año 2020, con el fin que el plan estratégico programado para el Club Deportivo Atlético Galicia Udinese, faculte observar la norma para su gestión futura, tomando en consideración los aspectos que han constituido parte de su razón de ser y emplear los mismos, para conocer esas ocasiones de proporcionar el negocio a través de criterios que en un mediano plazo, produzcan ventajas competitivas duraderas; las cuales, en un sector altamente concurrente como el de los Clubes de fútbol, serán decisivos para trazar el liderazgo vislumbrado por el equipo de directivos. El actual estudio brinda una referencia para constituir la operación de los sujetos deportivos en la región y a nivel nacional; tomando en cuenta, que en general, los clubes pertenecientes al deporte aficionado, están dirigidos por personas experimentales o con siluetas netamente técnicos. Los frutos obtenidos colaboraran a la concepción de más clubes como empresa; cambiando el modelo de informalidad manejado en el sector.

En Ecuador Zurita (2014), desarrollo la tesis que tuvo como objetivo de un Diseño de un modelo de gestión para equipos de fútbol profesional: Caso Ecuador de la facultad de Maestría en Administración de la Universidad Católica del Ecuador, periodo 2014, Se dice que el motivo de la presente investigación es que, al delinear el modelo original para la adecuada gestión de los equipos de fútbol profesional de la región central del país, permitirá a estas organizaciones fortalecer su gestión. En terreno firme y con la planificación para lograr resultados en beneficio de sus filas deportivas, enfocándose en el campeonato local como primer paso, ya que su visión posterior es participar en torneos internacionales.

Se formula una proposición basada en los cinco componentes de un proceso administrativo como una oportunidad de alcanzar el éxito empresarial y futbolístico de cada uno de los clubes estudiados.

En Ecuador, González (2021), presentó su tesis sobre la personalidad profesional en la gestión deportiva, el estudio continúa presentando los resultados de la

exploración realizada, con un afán general y específico de dar solución a los problemas encontrados, en el presente enlace. Entre formaciones profesionales y gestión deportiva

El problema se fundamenta en la simbología del deporte, gesto que permitiría el desarrollo de una gestión funcional del deporte en general, facilitaría la construcción del impulso y generaría una gama mucho más diversa de necesidades de la provincia de Tungurahua y del país, para lo cual este El trabajo de investigación incluye objetivos y estrategias para lograr avances significativos en la mejora de la calidad de la gestión. Por ello, se sigue trabajando con las premisas principales, con un marco teórico estable para cristalizar la investigación, con los aspectos pertinentes y posibles de comprensión del problema a estudiar.

A nivel nacional Guevara (2016), continuó su investigación en la ciudad de Lima, cuyo objetivo principal fue encontrar el Departamento de Deportes y la planificación estratégica de la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte en el IPD, Lima-2016, incluyendo 45 servidores DNRPD.

Las unidades de análisis estuvieron conformadas por 40 servidores encuestados, los hombres representando el 40% y las mujeres representando el 60%, seleccionados aleatoriamente para realizar la encuesta, y la encuesta modificada se utilizó para encontrar un método de cálculo de la gestión deportiva, tal como se aplica en el contexto que establece el Instituto Peruano De Deportes en el Distrito DNRPD. Para registrar los datos, se utilizan en un programa de cálculo estadístico.

Fuentes (2015), con su trabajo Gestión Deportiva y Actividad Física en la Red de Educación Nivel Básico 06-UGEL-07 Chorrillos 2014. Tesis de grado. La Universidad Cesar Vallejo, Perú, ha logrado su objetivo de encontrar un vínculo entre la gestión deportiva y la actividad física en el nivel primario, y abordar los temas de educación institucional. El estudio avanzado siguió el método básico y diseño correlacional, siguiendo el enfoque cuantitativo y el proceso de inferencia hipotética, y adoptó como herramienta de recolección de datos el cuestionario tipo Likert aplicado a una muestra de 165 docentes de educación primaria. Luego de

analizar e interpretar los resultados obtenidos cuando se acotó la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: La gestión deportiva se correlaciona directa y fuertemente con la actividad física en Primaria Chorrillos Red Educativa 06 - UGEL 07, 2014, con coeficiente de correlación $\rho = 0,636$ y valor de $p = 0,000$

El estudio anterior se relaciona con investigaciones de la gestión deportiva incide en diferentes deportes, ya que permite el desarrollo en el tiempo desde la infancia, por lo que debe ser una prioridad para los órganos de gobierno una gestión con enfoque de desarrollo sostenible por parte de los gobiernos central, regional y local.

Jara (2017) realizó en la ciudad de Chimbote su tesis que tuvo como fin examinar y resolver el Nivel de administración deportiva según los usuarios de las escuelas municipales de Chimbote, en el año 2017. Así mismo, su población estuvo constituido por 233 alumnos pertenecientes a las escuelas deportivas, de los cuales se escogió como muestra a 141 padres de familia; a quienes se les realizó una encuesta relacionado al nivel de gestión que estas escuelas deportivas realizan. Determinó, que el 61% de padres de familia expusieron que existe una defectuosa administración deportiva en las escuelas a las que pertenecen, siendo así que el 39% restante si considera que existe una gestión competente. Por lo cual se determinó que, debido al bajo nivel de gestión deportiva, es preciso exponer una mejor propuesta.

Las bases teóricas - conceptuales del estudio se centran en las dos variables planteadas: la *gestión administrativa* y las *habilidades directivas*. Respecto a la primera, se afirma: Según Díaz et al. (2021); señala que la gobernanza se mide por su importancia y sus efectos obtenidos, permitiendo comprender por qué unas empresas son capaces de alcanzar sus objetivos y otras no, por otro lado Vallecillo et al. (2020), plantea que la gestión es la etapa en la que se las actividades de la empresa, así como la interacción de todos los empleados, quienes son dirigidos y guiados por la gerencia teniendo en cuenta las estrategias, planes y objetivos.

Daza (2020) demostró que: La gestión administrativa orienta al concepto de estrategia organizacional. Define de construir una serie de actividades destinadas a lograr los objetivos de la organización. A mediados del siglo pasado, este concepto empezó a incluir y extender en las organizaciones con el objetivo de mejorar su desempeño en el contexto de turbulencia económica, política y social, y para permitir el reconocimiento a través de sus normas y principios que están forjados a lo largo de la historia.

Cualquier organización deportiva está obligada a obtener apoyo económico del gobierno o del sector privado, por lo que existe una gran necesidad de expertos en el sector financiero, ya que es importante que el gestor deportivo tenga amplios conocimientos sobre cómo gestionar, dirigir y asesorar. Sus actitudes hacia los factores involucrados. Se dedicará al desarrollo de la calidad en una organización deportiva (Guzmán et al. ,2019).

La gestión empresarial implica un alto grado de exigencia en el desenvolvimiento de funciones como planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar la organización y mejorar la gestión de los activos de la empresa; Recursos de materia, financieros y humanos, hacia el logro de las metas y objetivos planteados por la dirección de la empresa (Falconi, 2019). Según Ospina et al. (2019), afirman que una organización debe ser mutable, compleja, altamente dinámica, abierta y mantener una cultura propia. Según Cabello et al (2019), el perfil de un directivo deportivo o mediador conflictivo debe contener sus características y competencias.

Facilidad de comunicación, escucha activa, capacidad de análisis, comprensivo, seguro, control emocional, liderazgo, resistencias ante todo la gobernanza también se basa en principios establecidos por Frederick Taylor, los cuales deben darse en todas las situaciones (Almanza et al., 2018).

El principio del enfoque: Sustituir la espontaneidad de los trabajadores en su trabajo por un método científico.

El principio de preparación: Es elegir a los mejores trabajadores de acuerdo a sus capacidades, y prepararlos y capacitarlos para que puedan desempeñar mejor sus actividades.

Principios de control: Comprenden los controles sobre los empleados y su trabajo para verificar su total implementación y de acuerdo con las normas aplicables.

Principio de implementación: las tareas deben distribuirse equitativamente para que su implementación sea efectiva.

Huamán (2018) señala la gestión como el grupo de diligencias necesarias para asegurar el aporte y la cooperación de todos los que forman parte de la organización con el fin de alcanzar cabalmente las metas deseadas al igual que Cardona et al. (2017), se refieren, que la gestión administrativa es una disciplina analítica y etapas de los elementos del proceso administrativo (planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar), estrategia organizacional y recursos humanos, entre otras cosas, para ayudar a la organización y lograr sus objetivos del mismo modo Mora et al. (2017), Indica que la gestión de la alta dirección se enfoca en el logro de los objetivos organizacionales, pues la organización debe utilizar los procesos de planeación, organización, dirección y control de las actividades, como Mendoza (2017), la gestión gerencial es sistemática, realizando acciones dirigidas con precisión para el logro de metas respetando los clásicos de la gestión en el proceso gerencial: planear, planificar, dirigir y controlar tal cual Hernández et al. (2017), indicaron que es necesario tener en cuenta los cambios en la tecnología, que ayudarán a realizar operaciones, aprovechar al máximo los medios, invertir en investigación y ejercer la expresión cultural del conocimiento, que tiene por objeto establecer procedimientos administrativos para el seguimiento de las actividades realizadas, tanto administrativas como operativas así como Cárdenas et al. (2017), el progreso de gestión consta de una serie de componentes dispuestos como un plan organizado que guía la labor de todos los integrantes de forma colaborativa, en lugar de individualmente, para unir objetivos comunes además Junshan (2017), señaló que la gestión gerencial debe entenderse como una serie de actividades que deben emprenderse para movilizar una amplia gama de recursos disponibles (bienes, servicios, personal, etc.) para formar metas. Para una organización por qué el proceso anterior incluye una serie de requisitos como la planificación, asignación de operaciones, identificación de puestos y sobre todo toma de decisiones y manejo de conflictos que puedan presentarse en la organización.

El ente rector del deporte debe estar libre de fuerzas políticas, religiosas, económicas y familiares para lograr los objetivos trazados en una clara y fuerte dirección de liderazgo, pero para esta idea, lógicamente, dicho profesional debe estar completamente capacitado y tener excelentes conocimientos, de lo contrario cometerá errores cuando el líder es el que no es apto para el liderazgo deportivo con calidad de gestión, ya que las poblaciones deportivas experimentan un estancamiento en el desarrollo deportivo (Sandino et al., 2017) asimismo Gay (2016), señala que entre las décadas de 1980 y 1990 estallaron los modelos de gestión en el sector deportivo, con el objetivo principal de que algunos clubes encontraran formas de hacer que sus equipos fueran más competitivos. Competitividad, resultando en mayor inversión e ingresos para las organizaciones deportivas teniendo en cuenta que Villegas et al. (2016), indica que la gestión administrativa es importante porque formaliza los procesos y procedimientos del negocio, con el fin de evitar problemas en el desempeño de funciones por esa razón Carrión et al. (2016), muestra que un modelo de gestión constituye un conjunto de elementos que se coordinan entre sí para cumplir con la tarea de brindar productos y servicios que satisfagan los requisitos y expectativas en espera de los clientes o usuarios, mientras que Castro (2016), planteó que el proceso de gestión establece pautas rectoras para el desarrollo social y económico y al mismo tiempo asegura el uso óptimo de todos los recursos disponibles, orienta el desempeño de los empleados hacia el avance de las metas trazadas por la organización y sus gerentes mientras Ramírez (2016), la adaptación del nuevo modelo de gestión proporciona un pronóstico preliminar y completo de la posición actual, para desarrollar los procesos de gestión de cada organización y los factores que la afectan, tanto a nivel personal como material. Por lo tanto, los cambios evolutivos secuenciales en las organizaciones deportivas son esenciales para el verdadero entrenamiento deportivo, la consolidación en un entorno de trabajo lo suficientemente bueno orientado a adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades de experiencia para guiar esta importante actividad (Méndez et al., 2015). Sin embargo, Álvarez et al. (2015), señalaron que el departamento administrativo es importante porque es el encargado de administrar los recursos, lo que tiene como objetivo fortalecer el sistema administrativo y las funciones organizacionales según lo determine la empresa

mientras que Araujo (2015) señala que “la literatura especializada muestra que la gestión como ciencia moderna de la gestión se desarrolló principalmente a partir de los aportes de Frederick Winslow Taylor, en 1911, con lo que se denominó gestión científica”. De acuerdo con Chiavenato (2014), la gestión gerencial es mucho más que planificar, organizar, dirigir y controlar, se preocupa por tomar decisiones y acciones "aplicables a una amplia gama. Las acciones se están tomando en todos los niveles de la organización". También se trata de coordinar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos. Alcanzar los objetivos motivando y dirigiendo las actividades emprendidas por todos los niveles de la organización luego González et al. (2020), Indica que la planificación es un lugar para determinar de antemano qué las metas se van a lograr a corto y largo plazo, cómo lograrlas, uso eficiente de los recursos y, sobre todo, del tiempo durante el tiempo que planifican desarrollarán un plan que incluye definir las metas y objetivos del trabajo, así como las acciones que se tomarán para lograrlo del mismo modo González et al. (2020), indica que la planificación incluye establecer metas, establecer metas, crear recursos y actividades a desarrollar durante un cierto período de tiempo, donde la determinación de las políticas planificadas tiene como objetivo definir el rumbo general que rige la empresa (Burdiles et al., 2019). Según Villacis et al. (2018), afirma que las metas deben ser claras, alcanzables y flexibles con la aplicación de estrategias para alcanzarlas del mismo modo establecer metas es la parte principal y más importante de la planificación, ya que determina el futuro del negocio (Ramírez et al., 2017).

Según González et al. (2020), organización; Se encuentra en la necesidad de crear una contextura para la distribución de los recursos de materia, financieros, humanos, tecnológicos e informativos, para el desarrollo del trabajo y la capacidad de alcanzar las metas deseadas. De acuerdo con la gerencia, los programas deben incluir la implementación de las estrategias explicadas, dirigiendo los esfuerzos hacia metas específicas, a través del liderazgo, la motivación, la comunicación y el control, las tareas planificadas deben compararse con las estrategias planificadas, para solucionar cualquier problema y evaluar los resultados, para una mejor toma de decisiones. Mientras que los aspectos organizacionales incluyen: definir las diligencias específicas necesarias para alcanzar las metas planeadas (especialización), agrupar las diligencias en

una estructura lógica (división), asignar actividades a funciones y personas específicas (puestos y tareas)”; incluye definir las tareas y funciones a se realizará como se especifica en el plan Claramente, y luego cada actividad se dirigirá hacia lo que corresponde, la organización debe identificar efectivamente los recursos humanos y recursos adecuados para lograr los objetivos (Munch, 2014).

La dirección es la tercera de las funciones del enrutamiento serial. Liderazgo significa influir en las personas. El objetivo de la función directiva es asegurar que las personas contribuyan al logro de los objetivos de la empresa de manera efectiva y en las condiciones adecuadas. Para desempeñar la función directiva, el liderazgo y la motivación juegan un papel importante (Blanco et al., s.f.), de forma semejante las altas direcciones de una organización reducen los problemas considerando acciones que permitan la adaptación al entorno. Estas acciones tienen en cuenta tanto las variables internas como externas de la organización, intersectándose de maneras interesantes y aprovechándolas al máximo. (Ramos, 2018). La gestión administrativa está dirigida por los gerentes de línea que son responsables de supervisar las operaciones de la organización: aseguran que todos los recursos se utilicen correctamente y la información fluya de manera eficiente. Pero además de estas responsabilidades, los gerentes de empresas tienen muchas funciones que deben cumplir en el proceso gerencial (González et al., 2020) de igual forma Bueno et al. (2018), Demostraron que el control debe ser oportuno para reducir o solucionar problemas, por lo que debe contar con un proceso de medición que permita comparar resultados y así tomar las mejores decisiones del mismo modo El control es una función de gestión secuencial en la que se monitorean las actividades comerciales para verificar (medir) que se están desempeñando según lo planeado (comparación) y para corregir las desviaciones que puedan ocurrir igualmente el control mide el rendimiento y compara los resultados con los objetivos y planes establecidos. Dicho esto, la gerencia puede indicar la presencia de desviaciones negativas, permitir que se tomen medidas para corregirlas y garantizar que se implementen los planes (Blanco et al., s.f.).

Chiavenato (2017), nos dice que el control es una guía para asegurar que las funciones de planificación, organización y gestión se lleven a cabo de tal manera

que las actividades y procedimientos sean consistentes con estos requisitos, los cuales están delineado en el manual o estrategia.

En la gestión administrativa, los controles establecen modelos de evaluación y ajustan sus variables para mejorar continuamente las intervenciones (Münch, et al., 2014).

La base teórica conceptual del estudio se centra en *habilidades directivas* planteadas de la siguiente manera:

Por su parte, Hernández (2018) afirma que las habilidades directivas se refieren a “la capacidad de una persona para gestionar socialmente en su entorno y con quienes le rodean”. Complementa procurando que estos estén vinculados a la capacidad de ser líder, tanto en el ámbito cotidiano como en el laboral de forma natural, es decir, con el esfuerzo personal y profesional. Según Ramírez (2018), señala que el éxito organizacional está ligado al desarrollo de habilidades gerenciales, incluyendo las habilidades interpersonales. Según Domínguez (2018) los gerentes son hacedores no pensadores, son las neuronas que conectan todo con todo al mismo tiempo en la organización y también son los tomadores de firmeza sobre esas conexiones. Como habilidad de gestión, el “cambio” implica monopolizar muchas actividades simultáneamente, otorgar a cada actividad el mismo nivel de atención y filtrar primero a través de las actividades más relevantes y urgentes que se pueden permitir. Por lo tanto, el individuo debe decidir qué actividades necesitan una decisión prioritaria asimismo Navinta et.al (2017), nos comenta que el trato que un gerente puede tener con sus colaboradores en una organización es crucial, porque incluye tratarlos con dignidad y respeto, lo cual es importante, y esto solo se puede lograr con una formación gerencial específica y una actitud positiva. Guerrero (2017) afirma que “la aplicación de habilidades en el desempeño gerencial proporciona un alto nivel de éxito y satisfacción en cualquier organización, porque requiere una gestión eficaz de los recursos, que es similar a la de la organización”. La cooperación efectiva con los grupos de interés y la legitimidad en la prestación de los servicios, es decir, permite una excelente gestión y con ella satisfacer las necesidades de la comunidad.”

Habilidades Gerenciales de acuerdo con Griffin et al. (2016), basadas en ver los diferentes recursos disponibles para la empresa y en el logro de los objetivos establecidos, estas habilidades se relacionan con el entorno y la consistencia con la que las practican varían en diferentes tipos de entornos comerciales, estos son las habilidades que los gerentes actuales y futuros deben practicar. De acuerdo con Pereda et al. (2014), el desarrollo y formación de habilidades gerenciales incrementa la productividad de las organizaciones, hecho que ha sido constatado en el sector privado.

Whetten et al. (2016), que las habilidades de gestión son rasgos de personalidad, incluidas las actividades que conducen a un desempeño positivo, son observables, controlables y alcanzables, y que los individuos pueden mejorar su desempeño a través de la amplitud de las habilidades durante la práctica y la continua retroalimentación. Se enfatiza que la habilidad se puede desarrollar a través del estudio, el esfuerzo y la voluntad y estas habilidades seguramente mejorarán el desempeño del líder y sus seguidores. Entre las habilidades interpersonales, Whetten et al. (2016), sugieren: “Desarrollo del autoconocimiento, manejo del estrés, bienestar personal, análisis y resolución creativa de problemas. Son las competencias relacionadas con el trabajo personal o interno de una persona y no están relacionadas con el trato o labor con otros, sino con la gestión o el autoconocimiento. Otra habilidad interpersonal importante es la inteligencia emocional, que se refiere a la capacidad de las personas para auto conocerse a sí mismas a través de la identificación, comprensión y manejo de sus emociones. Esta habilidad no se trata de ser indiferente todo el tiempo, sino de experimentar una variedad de emociones e intensidad (Whetten et al., 2016).

Según Griffin et al. (2016), identifica las habilidades interpersonales con el talento humano para relacionarse y comprender a las personas en su entorno o en un grupo, incentivándolos a que dejen positivo su desarrollo, por el contrario, cada vez que progresen. En la jerarquía de la empresa, deben desarrollar esta capacidad de interacción con el grupo que conforma el negocio. Sin embargo, si el desarrollo de esta capacidad conduce al éxito, primero es necesario reconocer las diferencias individuales para adquirir estas habilidades, en segundo lugar, comprender la perspectiva de la diversidad y, en segundo lugar, comprender la

perspectiva de la diversidad. En tercer lugar, está el trabajo en equipo y, por último y sobre todo, gestionar los conflictos de forma responsable. o defectos de forma controlada. Entre las habilidades interpersonales, Whetten et al. (2016) recomiendan: construir relaciones a través de la comunicación de apoyo; ganar poder e influencia; motivar a los demás y gestionar los conflictos. Estas habilidades se centran principalmente en los problemas que surgen al interactuar con los demás. La inteligencia interpersonal es la capacidad de comprender a los demás, cómo se desempeñan en el trabajo y cómo trabajar en colaboración con ellos. Las personas están dispuestas a realizar un alto nivel de esfuerzo para alcanzar los objetivos organizacionales, pero también para satisfacer sus necesidades individuales (Huerta, 2014).

Los líderes se rodean de gente positiva y positiva al mismo tiempo. Otro punto clave que debe desarrollar un líder es ganar poder e influencia. El líder debe ser capaz de comunicar y validar una idea o una idea de manera aceptable dentro de la organización. Sea alguien a quien otros seguirán con alegría y confianza. La motivación también es importante entre las habilidades interpersonales porque empodera, dirige y apoya el comportamiento humano. La capacidad de gestionar conflictos también es importante porque una de las causas del fracaso en las organizaciones, incluso en las grandes empresas, es la falta de desarrollo de capacidades de gestión de conflictos. El desarrollo de habilidades interpersonales no evita que un líder se involucre en un conflicto, pero el líder debe desarrollar suficientes habilidades para enfrentarlo (Whetten et al., 2016).

Mugerza et al. (2015), sugieren que las habilidades grupales “no solo aseguran que la calidad de su trabajo sea sobresaliente, sino que pueden continuar aprendiendo y creciendo a través de la interacción con otros”.

Para un líder, entender a su equipo y descubrir el potencial que tiene cada individuo y utilizarlo para el bien de la empresa es un gran desafío. El empoderamiento significa hacer que las personas sientan emociones o se sientan seguras de ellas; de una manera que supere los sentimientos de desesperanza o impotencia y anime a la acción. Esto significa mejorar la motivación intrínseca para trabajar” (Whetten et al., 2016).

Otra técnica es la formación de equipos y el trabajo en equipo efectivo, que podemos citar aquí e ilustrar por Whetten et al. (2016), refiriéndose a animales como los gansos, que tienen la característica de volar en forma de V, siendo el líder, siempre dando un paso al frente para animar y guiar a los demás. Dicho que, cuando un equipo es productivo, demuestra que sus miembros están conectados. Como un ganso, dentro de una unidad, la eficiencia y la eficacia estarán determinadas por los trabajos coordinados e interactivos de todos los miembros (Whetten et al., 2016).

III METODOLOGIA.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, así como manifiesta Hernández et al. (2014), Se pretende ratificar y pronosticar los fenómenos investigados, buscando periodicidad y relaciones causales entre elementos, donde la meta principal es la formulación y comprobación de teorías, debido a que los datos son productos de medición donde se debe analizar con métodos estadísticos como la verificación de hipótesis, donde permitió cuantificar los propios, por otro lado por su relevancia es transversal porque se está examinando resultados en momento definido.

Por su finalidad, el tipo se trata de un estudio básico, para Hernández et al. (2014), los estudios básicos tienen como propósito de ahondar en el apoyo teórico de alguna variable, la finalidad es que el discernimiento de estas dos variables aumente, entenderlas a través de una posible relación, la investigación tiene como función correlacional, conocer la relación y asociación entre dos variables la Gestión Administración y las habilidades de los directivos de los clubes de futbol.

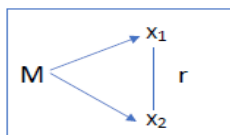
Diseño de investigación.

Esta investigación posee un planteamiento no experimental-transversal-correccional, según Mertens (2010), señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado, donde la recaudación de los datos se va a dar en un solo momento, según Hernández, et al. (2014), tiene como propósito conocer la concordancia o

grado de asociación que existe entre dos o más ideas claves o variables en una muestra o contexto en particular.

El esquema correlacional es el siguiente:

Diagrama es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra sometida al estudio de los Clubes de futbol de la provincia del Santa primera, división de futbol.

X1: Habilidades Directivas de los clubes de futbol de la provincia del Santa.

X2: Gestión Administrativa de los clubes de futbol de la provincia del Santa.

r: Relación que existe entre variables de estudio.

3.2 Variable de Operacionalización.

Variable 1: Gestión Administrativa

Mora et al. (2017) comenta que la gestión gerencial está enfocada al logro de las metas organizacionales, pues debe utilizar las herramientas de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de control para mejorar las operaciones.

Aspectos considerados: planificar, organizar, dirigir y controlar. La gestión administrativa se realiza a través de los procedimientos de planificación, organización, dirección y control (Ramírez et al., 2017).

Escala de medición.

Gestión Administrativa: Ordinal.

Variable 2: Habilidades directivas.

Para obtener el mejor estudio, debe analizarse de esta manera; La competencia es la habilidad humana adquirida a través del aprendizaje; con la capacidad de predecir resultados con precisión, en poco tiempo y con certeza, ayudando a las personas a liderar un equipo colaborativo para lograr objetivos y generar nuevas ideas para aumentar la competitividad de la unidad. También ayuda a conocer las capacidades y habilidades de los

colaboradores, para delegar actividades, para lograr metas adecuadas que sean beneficiosas para la entidad (Madrigal, 2018).

Escala de medición.

Habilidades Directivas: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo.

Según Otzen et al. (2017), explica que una población es un conjunto de personas o entidades que pertenecen a una determinada actividad o característica que las reúne y las pone a disposición para su estudio. En el censo actual la población de estudios son todos los 37 directivos de los clubes de fútbol de la provincia del Santa de primera División 2022.

Según Guillén (2017), la muestra censal es un grupo pequeño y limitado por lo tanto se muestrearán todos los miembros de dicha población que son todos los directivos de los clubes de fútbol de la provincia del Santa de la primera división 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

3.4.1 Encuesta.

Durante la investigación se aplicó técnicas de encuesta, según López et al. (2015), indicaron que esta técnica es el primer paso en la recolección de datos relacionados con el problema abordado en la investigación.

3.4.2 Cuestionario.

La herramienta que se utilizó fue el cuestionario, en el que López et al. (2015), indicaron que el cuestionario es una forma de protocolo de recolección de datos, donde se realiza a través de muchas preguntas diferentes que serán aplicadas a la muestra para realizar el proceso de cálculo.

3.4.3 Validez.

Según Hernández et al. (2014), entendida como el grado de herramientas que miden y demuestran el ajuste con un enfoque por defecto, y la solución a un problema. Las herramientas de investigación serán validadas mediante la intervención de metodólogos y docentes. Validez del contenido obtenido a partir de herramientas de opinión de expertos.

Para un mejor soporte, el instrumento fue sometido a la revisión de tres expertos con grado de Magister y Doctorado quienes brindaron su visto bueno al instrumento y establecieron la validez del mismo, en anexo están adjuntos de los documentos que evidencian la validación realizada. (Ver anexo 3)

3.4.3 Confiabilidad.

La confiabilidad de la encuesta fue probada inicialmente en 10 encuestados para evaluar la consistencia de las respuestas. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la encuesta piloto. El resultado cuyos ítems miden la gestión administrativa fue de ($r= 0.76$), el grado de confiabilidad del instrumento es aceptable, donde el ítem de habilidades directivas fue ($r=0.74$), el grado de confiabilidad del instrumento es aceptable. (Ver anexo 4)

3.5 Procedimiento.

Se adaptó el cuestionario a los dirigentes deportivos de los clubes de fútbol de la provincia del santa los datos se registrarán en un Excel. Finalmente, las referencias se examinaron estadísticamente y los resultados se expresaron en tablas.

3.6 Método de Análisis de Datos.

En concordancia a la marcha y el proceso de toda la averiguación recogida de la obtención de datos, dado que la investigación es cuantitativa se empleó técnicas de análisis de la información. Entonces los procedimientos a emplear son:

Agrupamiento de los datos y acrecentamiento de la estadística descriptiva.

Ordenamiento de la información en tablas estadísticas, exhibición de datos mediante graficas de columnas.

Valoración de las variables según las escalas de medición.

Aplicación de estadísticos para contrastar la hipótesis del estudio.

Al momento de procesar los datos se utilizó planteamiento como son Microsoft Excel y SPSS.

3.7 Aspectos Éticos.

La composición se realizó mediante la normativa Apa séptima edición para fidelidad de la concepción usada en el estudio a través de las alusiones bibliográficas. Asimismo algunas citas fueron interpretadas sin perder la naturaleza de la información, sosteniendo el orden de los autores y la correlación conceptual, respetando las configuraciones de la investigación ,Concerniente a la muestra se respetara la identificación de los encuestados quienes son directivos de los clubes de los equipos de futbol de la provincia del santa con el fin de obtener producto confiables ya que ellos son quienes conocen el estado de los clubes ,quienes amablemente contribuyen con la compilación de información.

La exploración no tiene como finalidad de brindar criterios perjudicial acerca de la administración de los clubes de futbol si no de explicar las situaciones que dificulta el trabajo actual, con el deseo que la exploración sirva de guía de crónica para que los directivos de los clubes puedan formular decisiones referentes a una buena organización de la gestión administrativa y generación de buenas habilidades directivas para tener una organización eficiente y eficaz para generar competitividad en un entorno empresarial

IV. RESULTADOS.

Tabla 1

Datos informativos de los encuestados de la Gestión Administrativa y Habilidades de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa 2022.

DATOS GENERALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NIVEL DE ESTUDIOOS		
PRIMARIA	0	0
SECUNDARIA	11	29.73
SUPERIOR	23	62.16
OTROS	3	8.11
TOTAL	37	100.00
SEXO		
MASCULINO	37	100.00
FEMENINO	0	0.00
TOTAL	37	100.00
EDAD		
30-40	3	8.11
41-50	18	48.65
51-60	16	43.24
TOTAL	37	100.00

Nota: Tabla elaborado por el autor en función a la base de datos del estudio.

La tabla 1 presenta 37 directivos de los clubes de futbol de la provincia del santa, en ello se ha observado sus datos generales. En efecto en cuanto al grado de instrucción de los directivos de clubes de futbol mayormente el 62.16% de ellos tienen nivel superior, 28.38% nivel secundario y el 9.46% corresponde a otros. Respecto al género el 100% son directivos masculinos. Referente a la edad el 50% de los directivos de los clubes de futbol oscilan entre 41 a 50 años mayor representatividad, el 41.89% corresponde entre 51 a 60 años y solamente 8.11% tienen la edad de 30 a 40 años de edad.

El objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Habilidades de los Directivos de los clubes de fútbol de la Provincia del Santa.

Tabla 2

Correlación entre habilidades directivas y gestión administrativa.

		Habilidades Directivas	Gestión Administrativa
Habilidades Directivas	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

Nota: Tabla elaborado por el autor en función a la base de datos del estudio

En la tabla 2 se muestra una correlación positiva alta entre habilidades directivas y la gestión administrativa con un resultado de 0,716. Además, la significancia es 0,01 Por consiguiente la correlación encontrada es significativa.

Objetivo Específico:

Identificar el nivel de Gestión Administrativa en los clubes de fútbol de la provincia del Santa de parte de los directivos o representantes del Club.

Tabla 3

GESTION ADMINISTRATIVA		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	32	86,5
MALO	5	13,5
Total	37	100,0

Nota: Tabla elaborado por el autor en función a la base de datos del estudio.

En tabla 3 se obtiene el nivel de valoración de Gestión Administrativa, teniendo un resultado de 88.5 % ubicándose en un nivel regular que equivale a 32 directivos de los clubes de futbol de la provincia del santa y en el nivel malo con un 13.5% que equivale a 5 directivos de los clubes de futbol de la provincia del santa.

Identificar el nivel de habilidades de los directivos en los clubes de fútbol de la Provincia del Santa.

Tabla 4

HABILIDADES DIRECTIVAS		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	18	48,6
MALO	19	51,4
Total	37	100,0

Nota: Tabla elaborado por el autor en función a la base de datos del estudio.

En tabla 4 se obtiene el nivel de valoración de Habilidades directivas, teniendo un resultado de 51.4 % ubicándose en un nivel malo que equivale a 19 directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa y en el nivel regular con un 48.6% que equivale a 18 directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.

Determinar la relación entre habilidades personales y la gestión administrativa de los directivos de los clubes de fútbol de la provincia del Santa.

Tabla 5

		habilidades Personales	Gestión Administrativa
habilidades Personales	Correlación de Pearson	1	,502**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	37	37
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,502**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	37	37

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

Nota: Tabla elaborado por el autor en función a la base de datos del estudio.

En la tabla 5 muestra que existe una correlación moderada entre la dimensión habilidades personales y la variable gestión administrativa con un resultado de 0502.

Determinar la relación entre habilidades interpersonales y la Gestión Administrativa de los directivos de los clubes de fútbol de la provincia del Santa.

Tabla 6

		Habilidades Interpersonales	Gestión Administrativa
Habilidades Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,524**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	37	37
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,524**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	37	37

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

Nota: Tabla elaborado por el autor en función a la base de datos del estudio.

En la tabla 6 muestra que existe una correlación moderada entre la dimensión habilidades interpersonales y la variable gestión administrativa con un resultado de 0524.

Determinar la relación entre habilidades grupales y la Gestión Administrativa de los directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa.

Tabla 7

		Habilidades Grupales	Gestión Administrativa
Habilidades Grupales	Correlación de Pearson	1	,522**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	37	37
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,522**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	37	37

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

Nota: Tabla elaborado por el autor en función a la base de datos del estudio.

En la tabla 7 muestra que existe una correlación moderada entre la dimensión habilidades grupales y la variable gestión administrativa con un resultado de 0522.

V. DISCUSIÓN.

En este punto, los resultados obtenidos son discutidos y contrastados con contextos internacionales y nacionales, así como aportes teóricos y conceptuales de revistas y libros, para mostrar la relevancia de las variables.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Habilidades de los directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa, pues efectivamente los resultados obtenidos muestran una correlación positiva alta de 0,716, con una significancia de 0,01 siendo una correlación significativa, este resultado reafirma lo manifestado por Zurita (2014) quien indica que los procesos administrativos son una operatividad para alcanzar el éxito empresarial en los clubes de deportivos y que está supeditado al desarrollo de habilidades de los que dirigen a estas organizaciones, para complementar la gestión administrativa está dirigida a los gerentes directos que supervisan las actividades de la organización aseguran el uso correcto de todos los recursos y el flujo eficiente de información. Sin embargo, además de estas responsabilidades, los líderes empresariales tienen muchas funciones que desempeñar en el proceso de gestión (González et al., 2020), de acuerdo a Junshan (2017) sugiere que la gestión debe entenderse como un conjunto de acciones que deben ser realizado. Llevado a cabo para movilizar una amplia gama de recursos disponibles (bienes, servicios, personas, etc.) para la creación de una meta. Porque para una organización, el proceso anterior incluye varias necesidades como la planificación, asignación de actividades, designación de cargos y lo más importante, la toma de decisiones y manejo de conflictos que puedan surgir en la organización, Por otro lado, Vallecillo et al. (2020) afirman que la gestión es la fase en la que una empresa realiza sus actividades y es la fase en la que todos los empleados interactúan en cuanto a las estrategias, planes y objetivos que se gestionan y dirigen, La gestión empresarial incluye el desarrollo de la planificación organizacional, las funciones de organización, coordinación, mando y control y la gran demanda por mejorar la gestión de los activos de la empresa; recursos físicos, financieros y humanos para alcanzar las metas y objetivos activos de la empresa. Gestión de la empresa (Falconi, 2019). Según Ospina et al. (2019), quienes afirman que una organización debe ser cambiante,

compleja, altamente dinámica, abierta y mantener su cultura por su parte las habilidades gerenciales según Griffin et al. (2016), es basado en ver los recursos disponibles para diferentes empresas y lograr las metas establecidas, estas habilidades son contextualmente relevantes, su consistencia en practicarlas difiere en diferentes tipos de entornos empresariales, son habilidades que deben practicar los gerentes actuales y futuros. Según Pereda et al. (2014) desarrollar y capacitar habilidades gerenciales aumenta la productividad organizacional, lo cual ha sido probado en el sector privado. Según Cabello et al. (2019), el perfil de un gestor o mediador deportivo de conflicto debe incluir sus características y habilidades por su parte Hernández (2018) afirma que las habilidades de liderazgo se refieren a la capacidad de una persona para desenvolverse socialmente en su entorno y con quienes le rodean”. Esto se hace procurando que complementen la capacidad de ser líder tanto en la vida cotidiana como en el trabajo de forma natural, es decir, en lo personal y en lo profesional, donde Guerrero (2017) afirma que “la aplicación de habilidades de gestión del desempeño puede traer altos niveles de éxito y satisfacción en cualquier organización porque requiere una gestión eficaz de los recursos que sea coherente con el liderazgo organizacional”. La cooperación efectiva con los grupos de interés y la legitimidad de la prestación del servicio permiten una excelente gestión de las necesidades de la comunidad. “según Fuentes (2015) llega a determinar que la Gestión Deportiva equivalente a la Gestión Administrativa se relaciona directamente con las actividades deportivas con coeficiente de correlación igual 0,635.

En conclusión, la Gestión Administrativa existe relación porque es un sistema administrativo un conjunto de componentes que interactúan e interrelacionan es una red o esquema de proceso diseñado para facilitar el logro de los objetivos de una empresa u organización y en el ámbito deportivo lo que se necesita son administraciones eficientes con directivos capacitados y alta capacidad de respuesta al entorno competitivo, El desarrollo de habilidades directivas apoya la mejora y consecución de resultados, donde los directivos se apoyan en la inteligencia emocional para poder tomar decisiones óptimas y tener en cuenta la importancia del trabajo en equipo.

En cuanto a los objetivos específicos, se encuentra los siguientes resultados El Nivel de Gestión Administrativa es regular con un 86.5% donde Daza (2020) demostró que la gestión administrativa orienta al concepto de estrategia organizacional. Define de construir una serie de actividades destinadas a lograr los objetivos de la organización. A mediados del siglo pasado, este concepto empezó a incluir y extender en las organizaciones con el objetivo de mejorar su desempeño en el contexto de turbulencia económica, política y social, y para permitir el reconocimiento a través de sus normas y principios que están forjados a lo largo de la historia, del mismo modo Cardona et al. (2017), se refieren, que la gestión administrativa es una disciplina analítica y etapas de los elementos del proceso administrativo (planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar), estrategia organizacional y recursos humanos, entre otras cosas, para ayudar a la organización y lograr sus objetivos por su parte Arévalo (2018) argumenta que las tareas que se realizan en una organización deben ser gestionadas para lograr efectivamente las metas. Por lo tanto, el nivel de organización debe ser suficiente para mantener una comunicación constante con los gerentes y la parte administrativa de la organización, como conclusión la administración es un proceso único que implica planificar, organizar, ejecutar y controlar, utilizando recursos humanos y de otro tipo para determinar y lograr el cumplimiento de las metas establecidas. En el sentido anterior, es importante estructurar, coordinar y comunicar con todos los departamentos y miembros de la organización para alcanzar cabalmente los objetivos, el nivel de habilidades es relativamente malo con un 51.4% y regular con un 48.5%, Los directivos giran en torno a personas positivas y positivas al mismo tiempo. Otro punto clave que los directivos deben desarrollar es ganar poder e influencia. Un directivo debe ser capaz de comunicar y validar una idea o idea de manera aceptable dentro de la organización. La motivación también es importante en las habilidades porque fortalece, dirige y apoya el comportamiento humano. La capacidad de gestionar conflictos también es importante porque una de las razones del fracaso de las organizaciones, incluso en las grandes empresas, es la falta de desarrollo de habilidades de gestión de conflictos. El desarrollo de habilidades no evita que los líderes se involucren en conflictos, pero los líderes deben desarrollar suficientes habilidades para enfrentarlos (Whetten et al., 2016), del mismo modo Navinta et.al (2017), nos

comenta que el trato de un líder en una organización con sus compañeros de trabajo es fundamental porque implica tratarlos con respeto y dignidad, lo cual es importante y solo se puede lograr a través de la formación, un liderazgo concreto y una actitud positiva. Como conclusión, las empresas exitosas reflejan cada vez más la importancia de la gestión, basada en la correcta generación de habilidades directivas y de liderazgo, como un proceso que influye en el comportamiento humano para alcanzar determinadas metas y con ello mejorar el desempeño organizacional. En el entorno competitivo y exigente de hoy, los gerentes deben desarrollar y mejorar las habilidades de gestión; le permitirá llevar su negocio al éxito y prosperar en constante cambio. Por otro lado, también brindarán las herramientas esenciales para cumplir con los estrictos requisitos de cualquier sector empresarial y laboral.

La correlación entre Habilidades personales y la Gestión Administrativa es moderada con un 0.502; según Whetten et al. (2016), nos dice que las habilidades de liderazgo son rasgos de personalidad, incluidas las actividades que producen un desempeño positivo que es observable, controlable y alcanzable, y que las personas pueden mejorar el desempeño a través de una retroalimentación continua sobre la amplitud de las habilidades durante la práctica y el aprendizaje. Enfatice que las habilidades se pueden desarrollar a través del estudio, el esfuerzo y la determinación, y que estas habilidades seguramente mejorarán el desempeño del líder y sus seguidores, como conclusión las habilidades personales nunca se terminan de aprender sin embargo son características de un individuo en el cual tiene un desempeño favorable en el desarrollo de cierta actividades o cualidades. La relación entre habilidades interpersonales y la gestión administrativa también es moderada con 0,524, Whetten et al. (2016), sugiere: “Desarrollar la autoconciencia, el manejo del estrés, el bienestar personal, la resolución analítica y creativa de problemas. Son competencias personales o laborales internas que no se tratan de interactuar o trabajar con otros, sino de liderazgo o autoconocimiento. Otra habilidad interpersonal importante es la inteligencia emocional, que se refiere a la capacidad de las personas para reconocerse a sí mismas mediante la identificación, la comprensión y el manejo de sus emociones. Esta habilidad no se trata de ser indiferente todo el tiempo, sino de experimentar diferentes emociones e

intensidades (Whetten et al., 2016). Según Griffin et al. (2016) quienes relacionan las habilidades interpersonales con los talentos humanos y la comprensión de las personas de su entorno o equipo, incentivándolos a mantener un desarrollo positivo, no cada vez que progresan. Dentro de la jerarquía corporativa, deben desarrollar esta capacidad de interacción con los equipos que componen la empresa. Sin embargo, para desarrollar con éxito esta habilidad, primero se deben reconocer las diferencias individuales para poder aprender estas habilidades, segundo, entender la perspectiva de la diversidad y segundo entender la perspectiva de la diversidad. En tercer lugar, está el trabajo en equipo y, por último, y lo más importante, la resolución responsable de conflictos. o desapareció de manera controlada. Entre las habilidades interpersonales, Whetten et al. (2016) recomiendan: Construir relaciones a través de la comunicación de apoyo; ganar poder e influencia; inspirar a otros y gestionar los conflictos. Estas habilidades se centran principalmente en los problemas que surgen al interactuar con los demás. Las habilidades interpersonales son la capacidad de comprender a los demás, cómo operan en el trabajo y cómo trabajar con ellos. Las personas están dispuestas a hacer todo lo posible para lograr las metas organizacionales mientras satisfacen sus necesidades individuales (Huerta, 2014). Por otro lado Los líderes giran en torno a personas positivas y positivas al mismo tiempo. Otro punto clave que los líderes deben desarrollar es ganar poder e influencia. Un líder debe ser capaz de comunicar y validar una idea o idea de manera aceptable dentro de la organización. Estar solo, otros te seguirán con alegría y confianza. La motivación también es importante en las habilidades interpersonales porque fortalece, dirige y apoya el comportamiento humano. La capacidad de manejar conflictos también es importante porque una de las razones del fracaso organizacional, incluso en las grandes empresas, es la falta de desarrollo de habilidades de manejo de conflictos. El desarrollo de habilidades interpersonales no evita que los líderes se involucren en conflictos, pero los líderes deben desarrollar habilidades suficientes para enfrentarlos (Whetten et al., 2016). y la correlación entre habilidades grupales y la gestión administrativa arroja una relación moderada con 0.522, estos datos obtenidos no tiene relación alguna con otros estados de cuestión para la originalidad de la presente investigación, como conclusión las habilidades interpersonales son un conjunto de habilidades

que nos permiten conectar y construir relaciones sólidas y efectivas con personas como el nivel es moderado es donde debe haber un reforzamiento en este punto importante para el logro de los objetivos . Por su parte Mugerza et al. (2015), Sugiere que las habilidades grupales garantizan no solo la excelente calidad de su trabajo, sino también que continúen aprendiendo y creciendo a medida que interactúan con los demás”. Es un gran desafío para un gerente comprender a su equipo y descubrir el potencial de cada individuo y utilizarlo en beneficio de la empresa. El Empoderamiento significa hacer que las personas se sientan seguras acerca de sus sentimientos; de una manera que supere los sentimientos de desesperanza o impotencia e impulse la acción. Esto significa aumentar la motivación intrínseca para trabajar (Whetten et al., 2016), los resultado reafirman el aporte de Daza (2020) quien indica que la Gestión Administrativa orienta la estrategia organizacional o como lo manifiesta Córdova(2017) quien refiere que la Gestión Administrativa es una disciplina que consiste en planificar, organizar, dirigir y evaluar la estrategia organizacional para lograr metas y que ello depende de las Habilidades con que cuente los directivos; así también manifiesta Cárdenas (2017) quien da importancia a las Habilidades colaborativas para alcanzar metas comunes, por su parte Villegas (2016) indica que la Gestión Administrativa es importante porque formaliza los procedimientos administrativos de una organización por ende se deben desarrollar Habilidades para la conducción de organizaciones, acá se incluyen los Clubes Deportivos o como los precisa Castro (2015) que indica que la Gestión establece pautas para alcanzar objetivos pero ello depende del desempeño de habilidades de los integrantes de una organización; de otra parte Hernández (2018) afirma que las habilidades directivas son las capacidades de una persona para gestionar socialmente su entorno, con ello la relación estratégica con la gestión Administrativa , así también lo indica Ramírez (2018) quien señala que el éxito organizacional está vinculado con el desarrollo de habilidades interpersonales, así también Guerrero (2017) quien afirma que la aplicación de habilidades en el desempeño Gerencial proporciona éxito y satisfacción en cualquier organización como conclusión se debe Influir, inculcar y dar múltiples frutos en todo lo que dirija. Los directores de empresas e instituciones primero deben ver correctamente el objetivo y actuar para lograrlo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que las habilidades directivas si se relacionan con la gestión administrativa en los directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa 2022.

Segunda: Se concluyó que el nivel de gestión administrativa tiene un desempeño malo ya que hay una deficiente planificación, organización, dirección y control de los directivos.

Tercera: Se concluyó las habilidades directivas tienen un nivel malo ya que los directivos carecen de habilidades personales, interpersonales y grupales.

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 1, se determinó que existe una correlación moderada entre las habilidades personales y la gestión administrativa de tal manera se acepta la hipótesis.

Quinta: Con respecto al objetivo específico 2, se determinó que existe una correlación moderada entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa de tal manera se acepta la hipótesis.

Sexta: Con respecto al objetivo específico 3, se determinó que existe una correlación moderada entre las habilidades grupales y la gestión administrativa de tal manera se acepta la hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES.

Primera: A los directivos deportivos capacitar en forma permanente el fortalecimiento de la gestión administrativa para mejorar las capacidades de planificación, organización, dirección y control.

Segunda: A los entes competentes de la Federación Peruana de Fútbol realizar capacitaciones de habilidades blandas para el mejoramiento de las habilidades directivas de los clubes de fútbol.

Tercera: A los directivos de los Clubes deportivos, implementar en forma permanente talleres de autoevaluación y habilidades gerenciales para mejorar significativamente sus habilidades interpersonales, intrapersonales en la gestión directiva.

Cuarta: A los directivos de la UCV, a través del programa de Gestión Pública promover el desarrollo de investigaciones semejantes a la presente en otras realidades de su área de influencia.

REFERENCIAS

- Aliaga, S., y Alcas, N. (2021). Análisis de la Gestión Administrativa y la Calidad del Servicio en la Atención de los Partos Humanizados en un Hospital Nacional de Lima. *Innova Research Journal*, Vol 6(1), 18-30. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.14902>
- Almanza, A., Calderón, P., y Vargas, J. (2018). Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica Visión de Futuro*, Vol 22(1), 1-12. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Álvarez, H., Sánchez, J., López, R., y Figueroa, V. (2015). Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Público de Colombia. *Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables*, 76-88. <https://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/dictamenlibre/article/view/511>
- Araujo, A. (2015). Cameralismo un Antecedente más en la Evolución de la Administración como Ciencia. *Visión Gerencial*, (1) ,165-180. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545898008>.
- Balcázar, A. (2020). Gestión Administrativa en Hospitales Públicos de Cundinamarca-Colombia. *Lúmina*, 60, 140-163. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444>
- Blanco, A., y Diez, F (S/N). Gestión de Sociedades y Entidades Deportivas. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmxtYmVyZXNlYXJjaGdyb3VwfGd4OjM4NDQ0MGI5OTImY2I3ZA>
- Bueno, R., Ramos, M., y Berrelleza, C. (2018). Elementos Básicos de Administración. <http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1935>.
- Burdiles, P., Castro, M., y Simian, D. (2019). Planificación y Factibilidad de un Proyecto de Investigación Clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1) ,8–18. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.004>
- Cabello, P., Sierra, L., y Salmerón, R. (2019). La Mediación Deportiva como Herramienta en la Transformación de los Conflictos, 111-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7047905>

- Cárdenas, C., Farías, G., y Méndez, G. (2017). ¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa?. Un estudio de caso en Educación Superior REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Carrión, L., Zula, J., y Castillo, L. (2016). Análisis del Modelo de Gestión en PYMES y su aplicación en la industria del Catering en Ecuador. *Ciencia Administrativa*, 82-102. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/09CA201601.pdf>
- Castro, M. (2016). *Análisis de Parámetros Psicosociales, Conductuales, Físico Deportivos y Laborales de los Adolescentes de Granada* [Tesis Doctoral. Universidad de Granada]. <https://bit.ly/3heW5fg>
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la Teoría General de la Administración. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admonchiavenato.pdf>
- Cardona, L., y Padierna, J. (2017). *Administración y Gestión de Organizaciones Deportivas Colombia* Universidad de Antioquia. https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_de_organizaci.html?id=lfz1DwAAQBAJ&redir_esc=y
- Domínguez, J. (2018). *Pastillas Gerenciales-*, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6396>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W. y Andrade, C. (2019). Gestión Administrativa: Estudio desde la Administración de los Procesos en una Empresa de Motocicletas y Ensamblajes, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionaryodigital.v3i2.406>
- Gay, J. (2016). *La gran burbuja del fútbol. Los modelos de negocio que oculta el deporte más importante del mundo*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Guerrero, M. (2017). *Las Habilidades Gerenciales en el Ejercicio de la Gestión Pública*. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/13510/1085274795.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestión Administrativa para el Desarrollo Empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4) ,32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Griffin, R., y Van D. (2016). *Habilidades Directivas Evaluación y Desarrollo. México: Cengage Learning.* https://issuu.com/cengagelatam/docs/habilidades_directivas._evaluaci__n
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación.* México McGraw-Hill.
- Hermel, M., y Stanescu, M. (2016) The Evolution of Managerial Skills with Age. <https://www.proquest.com/docview/1878044490#>
- Hernández, H., Cardona, D., y Del Rio, J. (2017). Direccionamiento Estratégico Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información Tecnológica*, 28(5), 15-22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Hernández, A. (2018). El Desarrollo de Habilidades Directivas en las Empresas de Hoy. <https://www.emprendices.co/el-desarrollo-de-habilidades-directivas-en-las-empresas-de-hoy/>
- Huamán, E. (2018). *La Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca, 2018.* [Tesis Universidad Privada Del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, M., y Guerrero, C. (2019). Imagen Corporativa del Club Deportivo Macará en la Ciudad de Ambato. Un estudio al impacto que genera en el público objetivo POCAIP, 3(29). <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/119/171>
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de Habilidades Directivas.* (2ª Ed.) Edición Pearson.
- Junshan, Z. (2017). The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of" Double First-rate". *The Science Education Article Collects*, 9(57). <https://bit.ly/2YyHu7d>

- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación Social Cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Madrigal, B. (2018). *Habilidades Directivas*. (3ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.
https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades_directivas_2da_ed_be
a
- Méndez, R. (2015). Evolución de la Gestión del Deporte en el Territorio Español. *Scopus*, 134-137
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la Gestión Administrativa para la Innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mora, J., Cercado, L., y Huilcapi, M., & América, P. (2017). Imagen Corporativa y Gestión Administrativa; Factores Fundamentales de Éxito Empresarial. *Pro Sciences Revista de Producción, Ciencias e Investigación*.
<http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/23/38>
- Morales, V., Pérez, R., Morquecho, R., y Hernández, A. (2015). Generalizabilidad y Gestión Deportiva. 161-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/2270/227044738015.pdf>
- Moreno, R. (2017). Líneas Estratégicas de Comunicación en el Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Humanas. *Revista Scientific*, 2(1),376 - 392.
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.0.0.20.376-39>
- Münch (2014). *Administración Gestión Organización, enfoques y Proceso Administrativo*, (2ª Ed.) Editorial Pearson,
https://www.academia.edu/15233435/Administracion_gestion_organizacional_enfoques_y_procesos_administrativos.
- Muguerza, L., y Salvador, M. (2015). *Influencia de las Habilidades Gerenciales en el Clima Organizacional de las Microempresas pertenecientes a la familia Asenjo*. [Tesis Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/161>
- Navinta, H., Sarita, G., Paucar, C. y Luz, D. (2017). *Las Habilidades Gerenciales como una Herramienta Esencial en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Acari- Arequipa 2017* [Tesis Universidad

- Nacional De San Agustín De Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4727>
- Ramírez, C. (2016). Fundamentos de Administración de Empresas. *ECOEdiciones*.
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administraci%C3%B3n-4ed.pdf>
- Ramírez, A., Ramírez, R., y Calderón, E. (2017). La Gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a La Economía*.
<https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, J. (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
- Ramos, K. (2018). El Arte de Administrar una Pyme.
<https://revistaconsultoria.com.mx/el-arte-de-administrar-una-pyme/>
- Sandino, M. (2017). Perfil Profesional del dirigente Deportivo Regional Valle del Cauca y Risaralda. *Interamericana de investigación, Educación y Pedagogía*, 79-90.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/riiep/article/view/4730/4465>
- Ospina, L., y Tello, C. (2019). Acciones de Responsabilidad Social Organizacional: una mirada a la industria cultural en Santiago de Cali. *Revista Logos Ciencia*.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pereda, J, González, F, y López, T. (2014). Las Habilidades Directivas como Ventaja Competitiva. El caso del sector Público de la Provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 100 528-561.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54932488003>.
- Vallecillo, A., Pavón, E., y Castro, D. (2020). *Dirección, Liderazgo como Elemento de la Dirección Administrativa*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Managua.
- Villegas, B., Reyes, Y., Pérez, J., y Maldonado, J. (2016). *Estrategias de Organización para la mejora de la Gestión Administrativa para las Empresas ITCELAYA*, 251-259.

- Villacis, A., Prado, S., Cedeño, J., y Morales, L. (2018). Administración, una herramienta de la planificación. *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 2(1), 737-751.
<https://doi.org/10.26820/recimundo/2.1.2018.737-751>
- Whetten, D., y Cameron, K. (2016). *Development Management Skills*. (8ª ed.). PEARSON.
http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=6876

ANEXOS

ANEXO 1:

1.- VARIABLE DE ESTUDIO Operacionalización de variable.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa.	Es el empleo de procedimientos y herramientas para la utilización de forma eficiente del capital, equipos y recurso humano con la finalidad de realizar de forma correcta las actividades institucionales con la realización de una planeación, organización, dirección y control	Gestión administrativa es un proceso que involucra la realización de una planeación, organización, dirección y control; para lo cual estará definido en 26 ítems	Planeación	Establecimiento de metas y objetivos. Establecimiento de estrategias para lograr su misión. Entorno cambiante. Cumplimiento de lo planificado.	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2
			Organización	Estructuración organizacional.	Ligeramente en desacuerdo=3
				Procedimientos y reglas establecidos.	Ligeramente de acuerdo=4 De acuerdo=5
				Delegación de responsabilidades	
				Producir innovaciones	
			Dirección	Trabajo en equipo	Totalmente de acuerdo=6 Ordinal
				Liderazgo organizacional	
				Direccionamiento hacia el logro de objetivos.	
			Control	Evaluar y comparar las actividades.	

	Mora et al. (2017)			Medidas de corrección	
				Evaluación de resultados	
Habilidades directivas	Habilidades directivas son atributos personales, que consiste en actividades conducentes a logros positivos, pueden ser observados, controlables, que pueden ir logrando, los individuos pueden mejorar su desempeño mediante el alcance de habilidades en el proceso de la actividad práctica y la constante retroalimentación. Se afirma que una habilidad puede desarrollarse a través de personales, interpersonales y grupales Whetten (2016).	Habilidades directivas es un proceso que involucra habilidades personales, interpersonales y grupales que estará definido en 30 ítem.	Habilidades Personales	Desarrollo de autoconocimiento- Manejo de uno mismo.	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ligeramente en desacuerdo=3 Ligeramente de acuerdo=4 De acuerdo=5 Totalmente de acuerdo=6 Ordinal
				Manejo del estrés y del tiempo personal-nivel relajado en control	
				Solución analítica y Creatividad de problemas-Estilo de solución.	
			Habilidades Interpersonales	Comunicación de apoyo- Escucha activa.	
				Ganar poder e influencia-Liderazgo.	
				Motivación de los empleados-Plan de vida.	
			Habilidades grupales	Manejo de Conflictos-Negociar	
				Facultamiento y delegación- Empoderar.	
				Formación de equipos efectivos -Trabajo en equipo	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

Anexo 2a Cuestionario de Gestión Administrativa

Estimado Gerente, el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar su opinión acerca de Gestión Administrativa de los clubes de fútbol de la provincia del Santa, por lo cual requiero su cooperación, contestando los interrogantes con veracidad y honestidad, y no dejar preguntas sin responder. Asimismo, las respuestas son anónimas y confidenciales, utilizada para fines de investigación.

Marque con una X la opción que usted crea apropiado, de acuerdo al ítem en los casilleros indicados, se agradece su colaboración. Contesta empleando las siguientes escalas:

Datos Informativos:

Nivel educativo: Primaria (), Secundaria (), Superior (), Otros ().

Sexo: Masculino (), Femenino ().

Edad: 30-40 años (), 40-50 años (), 50- 60 años ()

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

Nº	DIMENSION 1: Planificar	1	2	3	4	5	6
1	La organización cuenta con objetivos bien definidos.						
2	Tiene la organización objetivos en común con todos los colaboradores.						
3	La organización establece apropiadamente sus metas institucionales.						
4	La organización cuenta con planes estratégicos.						
5	La organización participa con los colaboradores para la elaboración de los planes estratégicos.						
6	Considera que los colaboradores se encuentran en constante actualización de conocimientos ante un entorno cambiante.						
7	Considera que se aplica en la organización el diagnóstico ante el cumplimiento de lo planificado para proyectar mejoras.						
	DIMENSION 2 :Organizar	1	2	3	4	5	6
8	Considera que los colaboradores tengan conocimiento de los niveles jerárquicos respecto a la estructura organizacional.						
9	Es importante que como directivo conozca sus funciones dentro de la						

	organización.						
10	Considera que es importante que la organización cuente con un MOF (Manual de Organizaciones y Funciones).						
11	La organización cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto.						
12	Es importante que las actividades realizadas sean compartidas con todos los colaboradores, respecto a delegación de responsabilidades.						
13	Los Directivos propician la integración de sus colaboradores.						
14	Se encuentran en la organización satisfechos por el logro de sus objetivos ya realizados con la condición de generar innovaciones.						
	DIMENSIÓN 3: Dirigir	1	2	3	4	5	6
15	Considera que la organización cuenta con colaboradores motivados cuando trabaja en equipos.						
16	Considera que el liderazgo es una fortaleza muy importante para alcanzar los objetivos de la organización.						
17	Considera que las coordinaciones de los directivos de la organización se basan por tener un liderazgo democrático						
18	Considera que la organización toma decisiones idóneas de acuerdo al liderazgo organizacional						
19	La organización verifica el desarrollo de las actividades planificadas de acuerdo a los objetivos						
20	Considera que las actividades planificadas en la organización se realizan en base a sus objetivos.						
21	Considera que existe una buena comunicación de los directivos con los colaboradores para el logro de los objetivos.						
	DIMENSIÓN 4: Controlar.						
22	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas para evaluar y comparar las actividades						
23	Considera que la retroalimentación ayuda a mejorar los errores previstos en la planificación.						
24	Considera que al haber un monitoreo en el trabajo la gestión administrativa mejore.						
25	Cómo directivo cree importante que es bueno evaluar las actividades realizadas.						
26	La organización evalúa la responsabilidad laboral de sus Colaboradores.						

Anexo 2b: Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Gestión Administrativa	
Dimensiones:	Planificar, organizar, dirigir, controlar.	
N° de ítems	26	
Escala de valoración de ítems:	(1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) Ligeramente en desacuerdo, (4) Ligeramente de acuerdo, (5) De acuerdo, (6) Totalmente de acuerdo.	
Ámbito de aplicación:	Directivos deportivos de la provincia del santa , 2022	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	10 minutos	
Objetivo:	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Habilidades de los Directivos de los clubes de fútbol de la Provincia del Santa, 2022.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de 3 expertos con grado de Doctor en Administración ya maestrantes que laboran en entidades públicas como privadas, los cuales evaluaron los criterios de pertinencia, claridad y suficiencia.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad aceptable (Alfa = 0.76)	
Unidades de información:	Directivos de los clubes de fútbol de la Provincia del Santa, 2022.	
	Dimensión	N° ítem
	Establecimiento de metas y objetivos	1-3
Planificación	Establecimiento de estrategias para lograr su misión.	4-5
	Entorno cambiante.	6
	Cumplimiento de lo planificado.	7
Organización	Estructura organizacional.	8-9
	Procedimientos y reglas establecidos.	10-11
	Delegación de responsabilidades	12-13
	Producir innovaciones	14
	Trabajo en equipo	15
Dirección	Liderazgo organizacional	16-17-18
	Dirección hacia el logro de objetivos.	19-20-21
	Evaluar y comparar las actividades.	22
Control	Medidas de corrección	23-24
	Evaluación de resultados	25-26
Niveles /Valores finales	Bueno: 114-156 Regular: 70-113 Malo: 26-69	

Anexo 2c Cuestionario de Habilidades Directivas

Estimado Gerente, el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar su opinión acerca de las Habilidades directivas de los clubes de futbol de la provincia del Santa, por lo cual requiero su cooperación, contestando los interrogantes con veracidad y honestidad, y no dejar preguntas sin responder. Asimismo, las respuestas son anónimas y confidenciales, utilizada para fines de investigación.

Marque con una X la opción que usted crea apropiado, de acuerdo al ítem en los casilleros indicados, se agradece su colaboración. Contesta empleando las siguientes escalas:

Datos Informativos:

Nivel educativo: Primaria (), Secundaria (), Superior (), Otros ().

Sexo: Masculino (), Femenino ().

Edad: 30-40 años (), 40-50 años (), 50- 60 años ()

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

Nº	DIMENSION 1: Habilidades personales	1	2	3	4	5	6
1	Solicita información a otras personas acerca de las fortalezas y debilidades como base para su mejoramiento personal.						
2	Cuándo recibe retroalimentación negativa de su persona, no se molesta ni se pone a la defensiva.						
3	Con la finalidad de mejorar, está dispuesto a revelar aspectos personales a los demás (es decir comparte sus creencias y sentimiento).						
4	Conoce muy bien que significa ser emocionalmente maduro y demuestra esa capacidad en su gerencia.						
5	Utiliza eficazmente métodos de administración del tiempo como tener conciencia de su tiempo, hacer listas de asuntos pendientes y priorizar tareas.						
6	Alienta a los demás a generar soluciones recomendadas.						
7	Lucha por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.						
8	Practica varias técnicas de relajación temporal, como respiración profunda y relajación muscular.						
9	Siempre genera más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente.						

10	Reúne toda la información posible acerca del problema antes de tratar de resolverlo.						
11	Define el problema en múltiples formas, no se limita solo en una definición del problema.						
12	Trata de ser flexible en la forma en que enfrenta el problema al probar distintos métodos alternativos en vez de confiar siempre en el mismo método.						
	DIMENSION 2 :Habilidades interpersonales	1	2	3	4	5	6
13	Es capaz de ayudar a otros a reconocer y definir sus propios problemas cuando les brinda consultoría u orientación.						
14	Cuándo trata de corregir el comportamiento de alguien, casi siempre se fortalece su relación.						
15	Refuerza el autoestima y la valía personal de los demás cuando se comunica con ellos.						
16	Se esfuerza por llegar a ser muy competente en su campo de trabajo.						
17	Demuestra amabilidad, honestidad y sinceridad hacia las personas con quien trabaja.						
18	Continuamente actualiza sus habilidades y conocimientos.						
19	Mantiene su trabajo relacionado con la misión central de la empresa.						
20	Ayuda a las personas a establecer metas de desempeño que sean desafiantes.						
21	Admite que el conflicto existe y lo trata como algo serio e importante.						
22	Ayuda a elaborar una agenda para una reunión de solución de problemas identificando los asuntos que se discutirán.						
	DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales.	1	2	3	4	5	6
23	Ayuda a los demás a desarrollar destrezas personales en su trabajo al hacerlo participar primero en actividades complejas y luego en otras más difíciles.						
24	Trata de fomentar la amistad y las interacciones informales.						
25	Anima a los equipos a que tomen decisiones y a que apliquen sus propias recomendaciones.						
26	Alienta y orienta a los miembros del equipo a mejorar.						
27	Trasmite energías positivas al ser optimista y elogia a los demás.						
28	Comparte información con los miembros del equipo y alienta la participación.						
29	Trasmite energía positiva en los demás al interactuar con ellos.						
30	Sabe cómo activar la energía personal de los demás.						

Anexo 2d: Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario de Habilidades Directivas.	
Dimensiones:	Habilidades personales, Habilidades interpersonales, habilidades grupales.	
N° de ítems	30	
Escala de valoración de ítems:	(1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) Ligeramente en desacuerdo, (4) Ligeramente de acuerdo, (5) De acuerdo, (6) Totalmente de acuerdo.	
Ámbito de aplicación:	Directivos deportivos de la provincia del santa , 2022	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	10 minutos	
Objetivo:	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Habilidades de los Directivos de los clubes de fútbol de la Provincia del Santa, 2022.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de 3 expertos con grado de Doctor en Administración ya maestrantes que laboran en entidades públicas como privadas, los cuales evaluaron los criterios de pertinencia, claridad y suficiencia.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad aceptable (Alfa = 0.74)	
Unidades de información:	Directivos de los clubes de fútbol de la Provincia del Santa, 2022	
Habilidades Personales	Dimensión	N° ítem
	Desarrollo de autoconocimiento.	1-2-3-4
	Manejo del estrés y del tiempo personal	5-6-7-8
	Solución analítica y Creatividad de problemas	9-10-11-12
Habilidades Interpersonales	Comunicación de apoyo	13-14-15
	Ganar poder e influencia	16-17-18
	Motivación de los empleados	19-20
	Manejo de Conflictos	21-22
Habilidades grupales	Facultamiento y delegación	23-24-25
	Formación de equipos efectivos	26-27-28
	Liderar hacia el cambio positivo	29-30
Niveles /Valores finales	Bueno: 132-180 Regular: 81-131 Malo: 30-80	

Anexo 3: Validez de instrumento de recolección de datos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA ESCALA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿La organización cuenta con objetivos bien definidos?	✓		✓		✓		
2	Directo	¿Tiene la organización objetivos en común con todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	Directo	¿La organización establece apropiadamente sus metas institucionales?	✓		✓		✓		
4	Directo	¿La organización actualiza sus planes estratégicos?	✓		✓		✓		
5	Directo	¿Es importante la elaboración de planes estratégicos donde todos los colaboradores son partícipes de ello?	✓		✓		✓		
6	Directo	¿Considera que los colaboradores se encuentran en constante actualización de conocimientos ante un entorno cambiante?	✓		✓		✓		
7	Directo	¿Considera que se aplique en la organización el diagnóstico ante el cumplimiento de lo planificado para proyectar mejoras?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	¿Considera que los colaboradores tengan conocimiento de los niveles jerárquicos respecto a la estructura organizacional?	✓		✓		✓		
9	Directo	¿Es importante que como directivo conozca sus funciones dentro de la organización?	✓		✓		✓		

10	Directo	¿En la organización los procedimientos y reglas están establecidas en el MOF? ?	✓		✓		✓		
11	Directo	¿La organización cuenta con el Manual de procedimientos Administrativos?	✓		✓		✓		
12	Directo	¿En el MOF aparece claramente establecido la delegación de responsabilidades?	✓		✓		✓		
13	Directo	¿Está claramente establecido en el MOF que cuando un directivo solicita permiso o licencia se establece que responsabilidades delega ?	✓		✓		✓		
14	Directo	¿Se encuentran en la organización satisfechos por el logro de sus objetivos ya realizados con la condición de generar innovaciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3:Dirigir			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	¿En la organización se aplica el trabajo colaborativo y en equipo?	✓		✓		✓		
16	Directo	¿Considera que el liderazgo es una fortaleza muy importante para alcanzar los objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
17	Directo	¿Considera que las coordinaciones de los directivos de la organización se basan por tener un liderazgo democrático?	✓		✓		✓		
18	Directo	¿Considera que la organización toma decisiones idóneas de acuerdo al liderazgo organizacional?	✓		✓		✓		
19	Directo	¿La organización verifica el desarrollo de las actividades planificadas de acuerdo a los objetivos?	✓		✓		✓		
20	Directo	¿Considera que las actividades planificadas en la organización se realizan en base a sus objetivos?	✓		✓		✓		
21	Directo	¿Considera que existe una buena	✓		✓		✓		

		comunicación de los directivos con los colaboradores para el logro de los objetivos?							
DIMENSIÓN 4 : Controlar			Si	No	Si	No	Si	No	
22	Directo	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas para evaluar y comparar las actividades?	/		/		/		
23	Directo	¿Considera que la retroalimentación ayuda a mejorar los errores previstos en la planificación?	/		/		/		
24	Directo	¿Considera que al haber un monitoreo en el trabajo la gestión administrativa mejore?	/		/		/		
25	Directo	¿Cómo directivo cree importante que es bueno evaluar las actividades realizadas?	/		/		/		
26	Directo	¿La organización evalúa la responsabilidad laboral de sus Colaboradores?	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO EL CUESTIONARIOS DE GESTION ADMINISTRATIVO (GA)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: WALTER ADAN BEJARANO ESCALANTE

DNI: 32764786

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	FORMACION ACADEMICA	UNIVERSIDAD	LUGAR
01	M ₅ EN INVESTIGACION Y DOCENCIA	UNIV. PEDRO RUIZ GALLO	LAMBAYEQUE
02	DOCTORADO EN EDUCACION.	UCV	CHIMBOTE
03			
04			
05			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	EXP PROFESIONAL	AREA	LUGAR
01	PROF EN INVESTIGACION	EDUCACION	LA UNION - HUANOBO
02		GESTION PUBLICA	ANCASH
03			
04			
05			

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Walter Adán Bejarano Escalante
 Ms. en Ciencias de la Educación
 Investigación y Docencia
 ANR: A873562

17 de junio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS
CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS (HD)**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Solicita información a otras personas acerca de las fortalezas y debilidades como base para su mejoramiento personal?	✓		✓		✓		
2	Directo	¿Cuándo recibe de otros retroalimentación negativa de su persona, no se molesta ni se pone a la defensiva.	✓		✓		✓		
3	Directo	¿Con la finalidad de mejorar, está dispuesto a revelar aspectos personales a los demás (es decir comparte sus creencias y sentimiento)?	✓		✓		✓		
4	Directo	¿Conoce muy bien que significa ser emocionalmente maduro y demuestra esa capacidad en su gerencia?	✓		✓		✓		
5	Directo	¿Utiliza eficazmente métodos de administración del tiempo como tener conciencia de su tiempo, hacer listas de asuntos pendientes y priorizar tareas?	✓		✓		✓		
6	Directo	Alienta a los demás a generar soluciones recomendadas	✓		✓		✓		
7	Directo	Lucha por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	✓		✓		✓		
8	Directo	¿Practica varias técnicas de relajación temporal, como respiración profunda y relajación muscular?	✓		✓		✓		
9	Directo	¿Siempre genera más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente?	✓		✓		✓		
10	Directo	¿Reúne toda la información posible acerca del problema antes de tratar de resolverlo ?.	✓		✓		✓		

11	Directo	¿Define el problema en múltiples formas? No se limita solo en una definición del problema?	✓		✓		✓		
12	Directo	¿Trata de ser flexible en la forma en que enfrenta el problema al probar distintos métodos alternativos en vez de confiar siempre en el mismo método?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 :Habilidades interpersonales			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	¿Es capaz de ayudar a otros a reconocer y definir sus propios problemas cuando les brinda consultoría u orientación?	✓		✓		✓		
14	Directo	¿Cuándo trata de corregir el comportamiento de alguien, casi siempre se fortalece su relación?	✓		✓		✓		
15	Directo	¿Refuerza el autoestima y la valía personal de los demás cuando se comunica con ellos?	✓		✓		✓		
16	Directo	¿Se esfuerza por llegar a ser muy competente en su campo de trabajo?	✓		✓		✓		
17	Directo	¿Demuestra amabilidad, honestidad y sinceridad hacia las personas con quien trabaja?	✓		✓		✓		
18	Directo	¿Continuamente actualiza sus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		
19	Directo	¿Mantiene su trabajo relacionado con la misión central de la empresa?	✓		✓		✓		
20	Directo	¿Ayuda a las personas a establecer metas de desempeño que sean desafiantes?	✓		✓		✓		
21	Directo	¿Admite que el conflicto existe y lo trata como algo serio e importante?	✓		✓		✓		
22	Directo	¿Ayuda a elaborar una agenda para una reunión de solución de problemas identificando los asuntos que se discutirán?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales.			Si	No	Si	No	Si	No	
23	Directo	¿Ayuda a los demás a desarrollar destrezas personal en su trabajo al hacerlos participar primero en actividades complejas y luego en	✓		✓		✓		

		otras más difíciles?					
24	Directo	¿Trata de fomentar la amistad y las interacciones informales?	✓		✓		✓
25	Directo	¿Anima a los equipos a que tomen decisiones y a que apliquen sus propias recomendaciones?	✓		✓		✓
26	Directo	¿Aliento y oriento a los miembros del equipo para ayudar a mejorar?	✓		✓		✓
27	Directo	¿Trasmite energías positivas al ser optimista y al elogiar a los demás?	✓		✓		✓
28	Directo	¿Comparte información con los miembros del equipo y aliento la participación?	✓		✓		✓
29	Directo	¿Trasmite energía positiva en los demás al interactuar con ellos?	✓		✓		✓
30	Directo	¿Sabe cómo activar la energía personal de los demás?	✓		✓		✓

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS (AQ)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **WALTER ADAN BEJARANO ESCALANTE.**

DNI: **32764786**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	FORMACION ACADÉMICA	UNIVERSIDAD	LUGAR
01	MS. EN INVESTIGACION Y DOCENCIA	UNIV. PEDRZO RUIZ GALLO	LAMBAYEQUE
02	DOCTORADO EN EDUCACION	UCV	CHIMBOTE.
03			
04			
05			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	EXP. PROFESIONAL	AREA	LUGAR
01	PROF. EN INVESTIGACION	EDUCACION	LA UNION-HUACO.
02		GESTION PUBLICA	ANCASH.
03			
04			
05			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Walter Adán Bejarano Escalante
Mg. en Ciencias de la Educación
Investigación y Decencia
AMR: A973582

17 de junio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
ESCALA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿La organización cuenta con objetivos bien definidos?	✓		✓		✓		
2	Directo	¿Tiene la organización objetivos en común con todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	Directo	¿La organización establece apropiadamente sus metas institucionales?	✓		✓		✓		
4	Directo	¿La organización actualiza sus planes estratégicos?	✓		✓		✓		
5	Directo	¿Es importante la elaboración de planes estratégicos donde todos los colaboradores son partícipes de ello?	✓		✓		✓		
6	Directo	¿Considera que los colaboradores se encuentran en constante actualización de conocimientos ante un entorno cambiante?	✓		✓		✓		
7	Directo	¿Considera que se aplique en la organización el diagnóstico ante el cumplimiento de lo planificado para proyectar mejoras?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	¿Considera que los colaboradores tengan conocimiento de los niveles jerárquicos respecto a la estructura organizacional?	✓		✓		✓		
9	Directo	¿Es importante que como directivo conozca sus funciones dentro de la organización?	✓		✓		✓		

10	Directo	¿En la organización los procedimientos y reglas están establecidas en el MOF? ?	✓		✓		✓	
11	Directo	¿La organización cuenta con el Manual de procedimientos Administrativos?	✓		✓		✓	
12	Directo	¿En el MOF aparece claramente establecido la delegación de responsabilidades?	✓		✓		✓	
13	Directo	¿Está claramente establecido en el MOF que cuando un directivo solicita permiso o licencia se establece que responsabilidades delega ?	✓		✓		✓	
14	Directo	¿Se encuentran en la organización satisfechos por el logro de sus objetivos ya realizados con la condición de generar innovaciones?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3:Dirigir			Si	No	Si	No	Si	No
15	Directo	¿En la organización se aplica el trabajo colaborativo y en equipo?	✓		✓		✓	
16	Directo	¿Considera que el liderazgo es una fortaleza muy importante para alcanzar los objetivos de la organización?	✓		✓		✓	
17	Directo	¿Considera que las coordinaciones de los directivos de la organización se basan por tener un liderazgo democrático?	✓		✓		✓	
18	Directo	¿Considera que la organización toma decisiones idóneas de acuerdo al liderazgo organizacional?	✓		✓		✓	
19	Directo	¿La organización verifica el desarrollo de las actividades planificadas de acuerdo a los objetivos?	✓		✓		✓	
20	Directo	¿Considera que las actividades planificadas en la organización se realizan en base a sus objetivos?	✓		✓		✓	
21	Directo	¿Considera que existe una buena	✓		✓		✓	

		comunicación de los directivos con los colaboradores para el logro de los objetivos?							
DIMENSIÓN 4 : Controlar			Si	No	Si	No	Si	No	
22	Directo	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas para evaluar y comparar las actividades?	✓		✓		✓		
23	Directo	¿Considera que la retroalimentación ayuda a mejorar los errores previstos en la planificación?	✓		✓		✓		
24	Directo	¿Considera que al haber un monitoreo en el trabajo la gestión administrativa mejore?	✓		✓		✓		
25	Directo	¿Cómo directivo cree importante que es bueno evaluar las actividades realizadas?	✓		✓		✓		
26	Directo	¿La organización evalúa la responsabilidad laboral de sus Colaboradores?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO EL CUESTIONARIOS DE GESTION ADMINISTRATIVO (GA)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: DR. GUARNIZ VASQUEZ ELIAS MANUEL

DNI: 32960193

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAGISTER EN GESTION PUBLICA	UNIVERSIDAD. CESAR U.	
02	DOCTOR EN ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD CESAR U.	
03			
04			
05			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	JEFE RECURSOS HUMANOS			Hospital San Ignacio de Cerro
02	JEFE DE LOGISTICA			Red de Salud Pacifico Sur
03	ADMINISTRADOR			Red de Salud Pacifico Sur
04				
05				

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DR. ELIAS MANUEL GUARNIZ VASQUEZ

17 de junio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS
CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS (HD)**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Solicita información a otras personas acerca de las fortalezas y debilidades como base para su mejoramiento personal?	✓		✓		✓		
2	Directo	¿Cuándo recibe de otros retroalimentación negativa de su persona, no se molesta ni se pone a la defensiva.	✓		✓		✓		
3	Directo	¿Con la finalidad de mejorar, está dispuesto a revelar aspectos personales a los demás (es decir comparte sus creencias y sentimiento)?	✓		✓		✓		
4	Directo	¿Conoce muy bien que significa ser emocionalmente maduro y demuestra esa capacidad en su gerencia?	✓		✓		✓		
5	Directo	¿Utiliza eficazmente métodos de administración del tiempo como tener conciencia de su tiempo, hacer listas de asuntos pendientes y priorizar tareas?	✓		✓		✓		
6	Directo	Alienta a los demás a generar soluciones recomendadas	✓		✓		✓		
7	Directo	Lucha por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	✓		✓		✓		
8	Directo	¿Practica varias técnicas de relajación temporal, como respiración profunda y relajación muscular?	✓		✓		✓		
9	Directo	¿Siempre genera más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente?	✓		✓		✓		
10	Directo	¿Reúne toda la información posible acerca del problema antes de tratar de resolverlo ?.	✓		✓		✓		

11	Directo	¿Define el problema en múltiples formas? No se limita solo en una definición del problema?	✓		✓		✓		
12	Directo	¿Trata de ser flexible en la forma en que enfrenta el problema al probar distintos métodos alternativos en vez de confiar siempre en el mismo método?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 :Habilidades interpersonales			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	¿Es capaz de ayudar a otros a reconocer y definir sus propios problemas cuando les brinda consultoría u orientación?	✓		✓		✓		
14	Directo	¿Cuándo trata de corregir el comportamiento de alguien, casi siempre se fortalece su relación?	✓		✓		✓		
15	Directo	¿Refuerza el autoestima y la valía personal de los demás cuando se comunica con ellos?	✓		✓		✓		
16	Directo	¿Se esfuerza por llegar a ser muy competente en su campo de trabajo?	✓		✓		✓		
17	Directo	¿Demuestra amabilidad, honestidad y sinceridad hacia las personas con quien trabaja?	✓		✓		✓		
18	Directo	¿Continuamente actualiza sus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		
19	Directo	¿Mantiene su trabajo relacionado con la misión central de la empresa?	✓		✓		✓		
20	Directo	¿Ayuda a las personas a establecer metas de desempeño que sean desafiantes?	✓		✓		✓		
21	Directo	¿Admite que el conflicto existe y lo trata como algo serio e importante?	✓		✓		✓		
22	Directo	¿Ayuda a elaborar una agenda para una reunión de solución de problemas identificando los asuntos que se discutirán?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales.			Si	No	Si	No	Si	No	
23	Directo	¿Ayuda a los demás a desarrollar destrezas personal en si trabajo al hacerlos participar primero e actividades complejas y luego en	✓		✓		✓		

		otras más difíciles?					
24	Directo	¿Trata de fomentar la amistad y las interacciones informales?	✓	✓	✓	✓	
25	Directo	¿Anima a los equipos a que tomen decisiones y a que apliquen sus propias recomendaciones?	✓	✓	✓	✓	
26	Directo	¿Aliento y oriento a los miembros del equipo para ayudar a mejorar?	✓	✓	✓	✓	
27	Directo	¿Trasmite energías positivas al ser optimista y al elogiar a los demás?	✓	✓	✓	✓	
28	Directo	¿Comparte información con los miembros del equipo y aliento la participación?	✓	✓	✓	✓	
29	Directo	¿Trasmite energía positiva en los demás al interactuar con ellos?	✓	✓	✓	✓	
30	Directo	¿Sabe cómo activar la energía personal de los demás?	✓	✓	✓	✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS (AQ)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUARIZ VASQUEZ ELIAS MANUEL

DNI: 32960193

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAGISTER EN GESTION PUBLICA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
02	DOCTOR EN ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
03		
04		
05		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


01	Jefe Recurso Humanos	Hospital San Ignacio de Cuzco
02	Jefe de Logística	Red de Salud Pacifico Sur
03	Administrador	Red de Salud Pacifico Sur
04		
05		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 DR. ELIAS MANUEL GUARIZ VASQUEZ 17 de junio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
ESCALA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿La organización cuenta con objetivos bien definidos?	✓		✓		✓		
2	Directo.	¿Tiene la organización objetivos en común con todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	Directo	¿La organización establece apropiadamente sus metas institucionales?	✓		✓		✓		
4	Directo	¿La organización actualiza sus planes estratégicos?	✓		✓		✓		
5	Directo	¿Es importante la elaboración de planes estratégicos donde todos los colaboradores son partícipes de ello?	✓		✓		✓		
6	Directo	¿Considera que los colaboradores se encuentran en constante actualización de conocimientos ante un entorno cambiante?	✓		✓		✓		
7	Directo	¿Considera que se aplique en la organización el diagnóstico ante el cumplimiento de lo planificado para proyectar mejoras?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	¿Considera que los colaboradores tengan conocimiento de los niveles jerárquicos respecto a la estructura organizacional?	✓		✓		✓		
9	Directo	¿Es importante que como directivo conozca sus funciones dentro de la organización?	✓		✓		✓		

10	Directo	¿En la organización los procedimientos y reglas están establecidas en el MOF? ?	✓		✓		✓	
11	Directo	¿La organización cuenta con el Manual de procedimientos Administrativos?	✓		✓		✓	
12	Directo	¿En el MOF aparece claramente establecido la delegación de responsabilidades?	✓		✓		✓	
13	Directo	¿Está claramente establecido en el MOF que cuando un directivo solicita permiso o licencia se establece que responsabilidades delega ?	✓		✓		✓	
14	Directo	¿Se encuentran en la organización satisfechos por el logro de sus objetivos ya realizados con la condición de generar innovaciones?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3:Dirigir			Si	No	Si	No	Si	No
15	Directo	¿En la organización se aplica el trabajo colaborativo y en equipo?	✓		✓		✓	
16	Directo	¿Considera que el liderazgo es una fortaleza muy importante para alcanzar los objetivos de la organización?	✓		✓		✓	
17	Directo	¿Considera que las coordinaciones de los directivos de la organización se basan por tener un liderazgo democrático?	✓		✓		✓	
18	Directo	¿Considera que la organización toma decisiones idóneas de acuerdo al liderazgo organizacional?	✓		✓		✓	
19	Directo	¿La organización verifica el desarrollo de las actividades planificadas de acuerdo a los objetivos?	✓		✓		✓	
20	Directo	¿Considera que las actividades planificadas en la organización se realizan en base a sus objetivos?	✓		✓		✓	
21	Directo	¿Considera que existe una buena	✓		✓		✓	

		comunicación de los directivos con los colaboradores para el logro de los objetivos?							
DIMENSIÓN 4 : Controlar			Si	No	Si	No	Si	No	
22	Directo	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas para evaluar y comparar las actividades?	/		/		/		
23	Directo	¿Considera que la retroalimentación ayuda a mejorar los errores previstos en la planificación?	/		/		/		
24	Directo	¿Considera que al haber un monitoreo en el trabajo la gestión administrativa mejore?	/		/		/		
25	Directo	¿Cómo directivo cree importante que es bueno evaluar las actividades realizadas?	/		/		/		
26	Directo	¿La organización evalúa la responsabilidad laboral de sus Colaboradores?	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO EL CUESTIONARIOS DE GESTION ADMINISTRATIVO (GA)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MUÑOZ PALOMINO ANGELICA ESTHERALMA

DNI: 45535764

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Formación Académica.	Universidad	Lugar
01	licenciada EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO	CHIMBOTE
02	MAESTRO EN GESTION PUBLICA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	CHIMBOTE
03			
04			
05			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Experiencia profesional	Area	Lugar		
01	CONTABILISTAS CONECCIONES S.R.L "L & B".	ADMINISTRACION	CHIMBOTE		
02	PROYECTO ESPECIAL CHIMBOTE	OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	CHIMBOTE		
03	SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTES TERRESTRE DE PERSONAS, AGUA Y ENERGIA	ESCALA TERRITORIAL	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE ANALISIS		
04					
05					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 MAGISTER ANGELICA ESTHERALMA
 MUÑOZ PALOMINO
 MAGISTER GESTION PUBLICA
 CALIFICADA N° 27041.

17 de junio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS
CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS (HD)**

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Solicita información a otras personas acerca de las fortalezas y debilidades como base para su mejoramiento personal?	✓		✓		✓		
2	Directo	¿Cuándo recibe de otros retroalimentación negativa de su persona, no se molesta ni se pone a la defensiva.	✓		✓		✓		
3	Directo	¿Con la finalidad de mejorar, está dispuesto a revelar aspectos personales a los demás (es decir comparte sus creencias y sentimiento)?	✓		✓		✓		
4	Directo	¿Conoce muy bien que significa ser emocionalmente maduro y demuestra esa capacidad en su gerencia?	✓		✓		✓		
5	Directo	¿Utiliza eficazmente métodos de administración del tiempo como tener conciencia de su tiempo, hacer listas de asuntos pendientes y priorizar tareas?	✓		✓		✓		
6	Directo	Alienta a los demás a generar soluciones recomendadas	✓		✓		✓		
7	Directo	Lucha por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	✓		✓		✓		
8	Directo	¿Practica varias técnicas de relajación temporal, como respiración profunda y relajación muscular?	✓		✓		✓		
9	Directo	¿Siempre genera más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente?	✓		✓		✓		
10	Directo	¿Reúne toda la información posible acerca del problema antes de tratar de resolverlo ?.	✓		✓		✓		

11	Directo	¿Define el problema en múltiples formas? No se limita solo en una definición del problema?	✓		✓		✓	
12	Directo	¿Trata de ser flexible en la forma en que enfrenta el problema al probar distintos métodos alternativos en vez de confiar siempre en el mismo método?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2 :Habilidades interpersonales			Sí	No	Sí	No	Sí	No
13	Directo	¿Es capaz de ayudar a otros a reconocer y definir sus propios problemas cuando les brinda consultoría u orientación?	✓		✓		✓	
14	Directo	¿Cuándo trata de corregir el comportamiento de alguien, casi siempre se fortalece su relación?	✓		✓		✓	
15	Directo	¿Refuerza el autoestima y la valía personal de los demás cuando se comunica con ellos?	✓		✓		✓	
16	Directo	¿Se esfuerza por llegar a ser muy competente en su campo de trabajo?	✓		✓		✓	
17	Directo	¿Demuestra amabilidad, honestidad y sinceridad hacia las personas con quien trabaja?	✓		✓		✓	
18	Directo	¿Continuamente actualiza sus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓	
19	Directo	¿Mantiene su trabajo relacionado con la misión central de la empresa?	✓		✓		✓	
20	Directo	¿Ayuda a las personas a establecer metas de desempeño que sean desafiantes?	✓		✓		✓	
21	Directo	¿Admite que el conflicto existe y lo trata como algo serio e importante?	✓		✓		✓	
22	Directo	¿Ayuda a elaborar una agenda para una reunión de solución de problemas identificando los asuntos que se discutirán?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales.			Si	No	Si	No	Si	No
23	Directo	¿Ayuda a los demás a desarrollar destrezas personal en si trabajo al hacerlos participar primero e actividades complejas y luego en	✓		✓		✓	

		otras más difíciles?					
					✓		
24	Directo	¿Trata de fomentar la amistad y las interacciones informales?	✓		✓		✓
25	Directo	¿Anima a los equipos a que tomen decisiones y a que apliquen sus propias recomendaciones?	✓		✓		✓
26	Directo	¿Aliento y oriento a los miembros del equipo para ayudar a mejorar?	✓		✓		✓
27	Directo	¿Trasmite energías positivas al ser optimista y al elogiar a los demás?	✓		✓		✓
28	Directo	¿Comparte información con los miembros del equipo y aliento la participación?	✓		✓		✓
29	Directo	¿Trasmite energía positiva en los demás al interactuar con ellos?	✓		✓		✓
30	Directo	¿Sabe cómo activar la energía personal de los demás?	✓		✓		✓

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS (AQ)
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MIGUEL PACHECO MORALES ESCOBARON**

 DNI: **43525764**
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Formación Académica	UNIVERSIDAD	LUGAR
01	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	UNIVERSIDAD PERUANA SAN AGUSTÍN	CHIMOTE
02	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	CHIMOTE
03			
04			
05			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Experiencia Profesional	POSTA	LUGAR		
01	EMPRESA COMERCIAL S.A.S. "E.R.S"	ADMINISTRACIÓN	CHIMOTE		
02	PROYECTO ESPECIAL CHILECOS	OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	CHIMOTE		
03	SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTES TERRESTRES DE PERSONAS COLETA Y ALBERGADA	ESCALERA TERRESTRIAL	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE ANCOASH		
04					
05					

 1**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

 2**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

 3**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de junio del 2022

 MIGUEL PACHECO MORALES ESCOBARON
 MIGUEL PACHECO

 MAGISTER GESTIÓN PÚBLICA
 COLEGIATURA N° 27041

Anexo 4 : Matriz de datos Alfa de Cronbach.

Variable 1

GESTIÓN ADMINISTRATIVO

Alfa de Cronbach																												
ENCUESTADOS	ITEMS																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	SUMA	
E1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	33
E2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	38	
E3	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	41	
E4	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	41	
E4	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	41	
E5	3	3	3	5	1	3	6	2	1	1	6	3	2	3	5	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	67	
E6	6	4	4	3	5	3	5	5	1	5	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	65	
E7	3	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	44	
E8	2	2	2	5	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	42	
E9	1	1	2	1	2	3	1	4	1	2	1	5	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	46	
E10	1	5	5	2	1	2	1	1	2	5	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	6	52
VARIANZA	2.182	1.884	1.818	2.149	1.322	0.628	2.876	1.603	0.248	2.264	2	1.289	0.198	0.694	1.322	0.38	0.4298	0.43	0.43	0.744	0.413	0.43	0.198	0.248	0.231	2.198		
SUMATORIA DE VARIANZAS	28.61157025																											
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	105.8677686																											

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

a	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario.	0.76
k	Numero de items del instrumento.	26
Si2	Sumatoria de Varianzas de los Items	28.6
St2	Varianza de la suma de los Items	106

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

LEYENDA DE CODIGOS	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
LIGERAMENTE EN DESACUERDO	3
LIGERAMENTE DE ACUERDO	4
DE ACUERDO	5
TOTALMENTE DE ACUERDO	6

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0.5[Inaceptable
[0.5 ; 0.6[Pobre
[0.6 ; 0.7[Débil
[0.7 ; 0.8[Aceptable
[0.8 ; 0.9[Bueno
[0.9 ; 1]	Excelente

Interpretación: Al medir la confiabilidad del instrumento (cuestionario) cuyos ítems miden la gestión administrativa y basado en una muestra piloto de tamaño 10 y con uso del indicador Alfa Cronbach se obtuvo ($r = 0,76$). Este resultado refiere que su aplicación a los directivos produjo resultados similares o consistentes, por lo que el grado de confiabilidad del instrumento es aceptable.

Variable 2.

HABILIDADES DIRECTIVAS

Alfa de Cronbach

ENCUESTADOS	ITEMS																														SUMA					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
E1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	35	
E2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	42
E3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
E4	2	1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	56		
E5	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	45		
E6	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	52		
E7	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	41		
E8	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	42		
E9	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	45		
E10	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	4	3	6	6	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	59			
VARIANZA	0.562	0.4298	0.38	0.231	0.248	0.149	0.595	0.4132	0.562	0.231	0.562	0.413	0.595	0.2314	0.231	0.777	0.5455	2.0165	2.017	0.43	0.198	0.2479	0.413	0.595	0.595	0.083	0.231	0.3802	0.4132	0.231						
SUMATORIA DE VARIANZAS																15.00826446																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																52.08264463																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

n	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario.	0.7403
k	Numero de ítem del instrumento.	26
Si2	Sumatoria de Varianzas de los ítems	15.008
S2	Varianza de la suma de los ítems	52.083

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5]	Inaceptable
[0,5 ; 0,6]	Pobre
[0,6 ; 0,7]	Debil
[0,7 ; 0,8]	Aceptable
[0,8 ; 0,9]	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

LEYENDA DE CODIGOS	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
LIGERAMENTE EN DESACUERDO	3
LIGERAMENTE DE ACUERDO	4
DE ACUERDO	5
TOTALMENTE DE ACUERDO	6

Interpretación: Al medir la confiabilidad del instrumento (cuestionario) cuyos ítems miden la habilidades directivas y basado en una muestra piloto de tamaño 10 y con uso del indicador Alfa Cronbach se obtuvo ($r = 0,74$). Este resultado refiere que su aplicación a los directivos produjo resultados similares o consistentes, por lo que el grado de confiabilidad del instrumento es aceptable.

Anexo 5:**Variable de Operacionalización.****Gestión Administrativa.**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Planificación	Establecimiento metas y objetivos.	1,2,3	
	Establecimiento de estrategias para lograr su misión.	4,5	
	Entorno cambiante.	6	
	Cumplimiento de lo planificado.	7	
Organización	Estructura organizacional.	8,9	Totalmente en Desacuerdo:1 En Desacuerdo:2 Ligeramente en Desacuerdo:3 Ligeramente de Acuerdo:4 De acuerdo:5 Totalmente de Acuerdo:6
	Procedimientos y reglas establecidos.	10,11	
	Delegación de responsabilidades	12,13	
	Producir innovaciones	14	
Dirección	Trabajo en equipo	15	
	Liderazgo organizacional	16,17,18	
	Dirección hacia el logro de objetivos.	19,20,21	
Control	Evaluar y comparar las actividades.	22	
	Medidas de corrección	23,24	
	Evaluación de resultados	25,26	

Habilidades Directivas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Habilidades Personales	Desarrollo de autoconocimiento	1,2,3,4	Totalmente en Desacuerdo:1 En Desacuerdo:2 Ligeramente en Desacuerdo:3 Ligeramente de Acuerdo:4 De acuerdo:5 Totalmente de Acuerdo:6
	Manejo del estrés y del tiempo personal	5,6,7,8	
	Solución analítica y Creatividad de problemas	9,10,11,12	
Habilidades Interpersonales	Comunicación de apoyo	13,14,15	
	Ganar poder e influencia	16,17,18	
	Motivación de los empleados	19,20	
	Manejo de Conflictos	21,22	
Habilidades Grupales	Facultamiento y delegación	23,24,25	
	Formación de equipos efectivos	26,27,28	
	Liderar hacia el cambio positivo	29,30	

Anexo 6: Carta de Presentación de la liga deportiva.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 17 de junio de 2022

Señor(a):

Jesus Angeles Jimenez.

Presidente de la Liga Deportiva Distrital de Futbol de Chimbote.

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al Sr(o). Hans Roy Callan Colquicocha identificado con DNI No. 46010098 y código de matrícula No, 7000587310 estudiante del Programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

La Gestión Administrativa y Habilidades de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa 2022.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución a fin de facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que está relacionado al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



Recibido
17/6/22

Anexo 7: Autorización de la Organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
LIGA DEPORTIVA DISTRITAL DE FUTBOL DE CHIMBOTE PROVINCIA DEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos JESUS ANGELES JIMENEZ	DNI: 32862279

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La Gestión Administrativa y Habilidades de los Directivos de los clubes de futbol de la provincia del Santa 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de Negocios-MBA.	
Autor: Nombres y Apellidos Hans Roy Callan Colquicocha	DNI:46010098

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Nuevo Chimbote 22 de julio de 2022.



JESUS ANGELES JIMENEZ

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8: Base de datos del instrumento realizado a los 37 directivos de los clubes de futbol de la Provincia del Santa.

Anexo 8a: Habilidades Directivas

Sujetos	HABILIDADES DIRECTIVAS																													TOTAL V1				
	DIMENSION 1(HABILIDADES PERSONA)												DIMENSION 2(HABILIDADES INTERPERSONALES)										DIMENSION 3 (HABILIDADES GRUPALES)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	#	11	12	D1	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	D2	23	24	25	26	27		28	29	#	D3
1	1	1	2	1	3	5	2	3	2	1	1	2	24	4	2	2	1	5	1	4	1	2	2	24	3	2	3	1	5	3	2	4	23	71
2	2	3	1	3	2	3	4	2	5	3	2	4	34	1	3	1	3	2	1	1	2	3	2	19	5	2	1	2	2	1	3	2	18	71
3	1	2	2	2	1	1	1	4	5	2	2	3	26	2	1	1	4	3	1	1	2	2	1	18	2	3	3	3	2	4	2	2	21	65
4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	31	1	1	1	3	1	2	5	2	1	2	19	3	3	1	2	5	1	2	3	20	70
5	3	5	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	30	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1	22	2	2	1	3	3	4	2	1	18	70
6	2	2	2	3	1	5	3	6	2	1	3	2	32	2	1	3	2	5	1	2	3	2	2	23	4	2	1	3	2	2	2	2	18	73
7	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	37	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	24	1	3	1	2	3	1	2	3	16	77
8	4	2	4	3	4	2	2	1	2	4	3	3	34	2	3	3	3	1	4	2	1	4	2	25	2	4	1	2	2	4	1	3	19	78
9	3	4	1	4	3	2	2	1	3	3	3	1	30	4	4	1	4	2	4	4	1	2	4	30	2	3	2	2	4	1	3	2	19	79
10	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	40	3	3	4	3	3	2	5	1	4	1	29	3	4	3	1	2	3	2	2	20	89
11	5	2	4	5	3	3	3	1	2	2	3	2	35	1	3	2	3	4	2	3	3	1	3	25	2	3	1	4	1	3	2	3	19	79
12	4	3	2	2	3	3	3	5	4	3	2	1	35	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	26	3	2	3	3	3	3	1	3	21	82
13	2	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	41	3	3	3	4	3	4	2	5	2	4	33	2	3	1	1	2	2	3	2	16	90
14	3	4	3	5	3	3	5	3	3	2	5	1	40	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	36	1	5	2	1	3	4	3	1	20	96
15	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	36	4	3	4	3	2	4	2	3	5	3	33	4	4	3	5	3	2	2	5	28	97
16	4	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	26	3	1	2	1	3	3	3	3	2	4	25	4	4	3	3	3	3	3	3	26	77
17	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	37	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	21	2	3	4	4	5	3	4	4	29	87
18	2	1	4	5	3	2	3	1	4	2	3	5	35	3	1	2	6	3	5	3	1	5	3	32	2	4	3	4	4	3	3	3	26	93
19	3	3	5	4	3	4	3	3	4	2	3	2	39	3	5	3	2	2	2	3	3	3	3	29	3	4	4	3	4	3	4	3	28	96
20	4	4	2	2	1	2	4	3	1	3	2	2	30	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	35	4	4	3	4	3	3	4	1	26	91
21	4	3	2	4	2	3	4	2	1	1	2	3	31	2	3	3	4	1	4	1	3	3	2	26	4	3	4	4	3	4	3	5	30	87
22	3	2	2	2	3	3	1	1	2	3	4	4	30	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	33	3	3	4	4	2	5	5	4	30	93
23	3	4	2	5	3	2	4	4	3	3	2	3	38	4	2	4	2	3	3	4	5	5	3	35	3	5	1	4	5	2	4	1	25	98
24	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	28	2	4	5	1	3	3	1	3	2	2	26	2	3	2	2	2	2	2	2	17	71
25	1	1	5	2	5	1	1	3	2	2	1	1	25	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	21	3	1	2	1	1	2	1	1	12	58
26	4	3	2	5	2	3	2	2	5	2	5	1	36	3	1	4	2	6	1	5	3	2	5	32	1	6	3	2	6	2	2	1	23	91
27	4	5	3	3	5	2	4	1	1	2	5	2	37	2	3	4	2	5	3	5	2	3	5	34	2	3	1	4	1	1	3	1	16	87
28	2	3	4	5	2	5	5	1	5	4	4	5	45	3	4	2	5	5	3	3	3	2	3	33	4	3	1	1	2	3	5	2	21	99
29	5	3	2	4	3	5	2	4	1	5	3	4	41	5	3	4	6	3	1	5	4	2	1	34	2	5	4	1	6	2	1	4	25	100
30	3	1	2	3	1	4	2	3	2	1	2	4	28	3	1	3	2	1	3	1	2	3	1	20	2	4	1	2	2	1	1	3	16	64
31	2	5	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	29	4	2	3	1	3	2	3	1	2	2	23	1	4	2	1	5	4	1	3	21	73
32	3	1	2	5	5	3	5	1	3	5	3	5	41	2	1	3	1	2	4	3	1	2	3	22	1	3	2	4	1	2	1	3	17	80
33	5	1	2	4	5	1	1	2	5	4	1	3	34	1	4	2	4	3	1	5	5	3	2	30	2	5	3	5	1	1	2	5	24	88
34	3	1	4	2	3	1	2	2	5	2	4	1	30	5	2	4	5	1	2	1	4	5	2	31	2	5	1	5	4	2	1	1	21	82
35	1	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	37	3	4	3	3	2	2	1	2	1	1	22	1	1	1	2	1	2	1	2	11	70
36	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	29	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	30	1	2	4	1	2	2	1	2	15	74
37	1	2	6	2	6	1	2	4	3	3	2	3	35	2	1	2	2	3	4	2	1	2	3	22	1	3	1	3	1	2	6	5	22	79

Anexo 8b: Gestión Administrativa

GESTION ADMINISTRATIVA																														
DIMENSION 1(PLANIFICACIÓN)							DIMENSION 2 (ORGANIZACIÓN)							DIMENSION 3 (DIRECCIÓN)							DIMENSION 4 (CONTROL)						TOTAL V2			
1	2	3	4	5	6	7	D1	8	9	10	11	12	13	14	D2	15	16	17	18	19	20	21	D3	22	23	24		25	26	D4
4	3	2	1	4	3	3	20	3	4	4	2	2	3	2	20	1	3	1	2	4	3	2	16	2	4	1	5	2	14	70
3	4	3	1	3	2	1	17	3	4	3	2	4	5	2	23	1	4	5	4	2	2	4	22	1	1	4	3	5	14	76
4	3	2	3	1	3	2	18	4	2	2	1	4	2	3	18	2	1	3	2	4	5	1	18	3	3	2	1	2	11	65
2	2	2	5	2	3	2	18	2	1	2	4	5	1	4	19	3	2	4	3	2	3	4	21	3	1	2	3	1	10	68
2	2	3	2	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	1	3	3	3	18	2	3	3	3	3	14	69
2	2	2	3	3	3	2	17	4	1	3	2	2	1	4	17	3	4	3	3	3	5	2	23	3	2	2	4	2	13	70
3	4	2	4	3	5	2	23	3	1	3	4	1	2	5	19	3	4	2	1	2	3	5	20	3	2	3	2	4	14	76
4	3	4	2	3	5	3	24	1	3	2	4	4	1	3	18	3	4	4	3	1	3	2	20	4	3	2	1	4	14	76
3	4	3	1	4	4	3	22	2	3	4	2	5	3	3	22	2	4	5	2	3	4	2	22	2	4	2	2	4	14	80
4	4	1	4	3	3	4	23	5	4	4	4	3	4	4	28	4	5	4	1	3	1	2	20	1	3	4	4	1	13	84
4	3	3	4	4	5	4	27	2	3	1	3	5	2	1	17	4	4	3	4	5	3	2	25	2	1	3	4	1	11	80
4	5	4	2	4	1	3	23	4	1	1	3	2	3	1	15	3	4	2	3	5	4	5	26	4	5	4	2	4	19	83
3	4	3	3	3	5	3	24	2	2	3	4	4	5	3	23	4	5	4	5	3	3	4	28	3	5	4	3	4	19	94
4	4	4	5	3	3	4	27	3	4	4	3	4	4	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	2	4	16	96
4	5	3	3	4	4	4	27	2	5	4	3	5	3	4	26	4	4	4	3	4	3	4	26	3	2	4	4	4	17	96
5	3	3	2	3	4	2	22	4	2	4	2	4	5	2	23	2	5	2	5	3	3	4	24	4	1	2	1	3	11	80
4	3	5	5	4	5	2	28	1	2	6	3	6	1	5	24	1	5	4	4	2	2	5	23	3	2	1	4	4	14	89
3	4	4	5	3	4	3	26	3	3	3	4	2	3	2	20	3	2	5	4	4	4	4	26	3	3	3	4	4	17	89
3	4	3	4	3	4	2	23	4	4	2	3	4	4	3	24	4	3	5	4	4	5	3	28	3	2	3	4	5	17	92
4	5	2	5	2	4	2	24	2	5	3	2	4	3	4	23	3	5	2	4	5	4	2	25	2	2	5	3	3	15	87
4	3	2	3	4	2	3	21	3	4	4	4	3	4	2	24	2	4	4	2	5	1	5	23	3	4	4	4	4	19	87
3	4	5	4	2	4	2	24	3	4	2	3	3	3	3	21	4	4	5	3	4	5	2	27	5	3	4	2	3	17	89
4	5	4	4	5	3	4	29	3	4	3	5	4	5	2	26	2	4	1	5	4	5	1	22	5	3	4	4	5	21	98
2	3	4	3	5	3	4	24	4	1	2	3	1	4	2	17	1	2	2	1	3	2	3	14	2	3	1	4	5	15	70
2	3	2	1	3	1	2	14	4	3	3	4	4	2	3	23	4	3	1	3	1	2	1	15	3	4	2	1	5	15	67
3	4	1	3	2	4	1	18	2	1	1	4	2	1	3	14	2	1	3	4	5	2	3	20	1	4	2	3	1	11	63
4	3	4	3	5	2	1	22	3	1	2	4	3	1	4	18	1	4	3	1	4	2	4	19	2	1	2	4	3	12	71
5	3	4	3	4	5	5	29	2	3	2	2	4	5	3	21	4	3	4	2	2	4	5	24	4	2	2	4	5	17	91
3	4	2	5	4	2	4	24	1	4	4	3	5	3	2	22	3	2	5	4	2	4	1	21	5	2	1	2	4	14	81
4	1	1	4	2	5	4	21	3	1	1	4	2	5	3	19	4	1	4	4	1	3	2	19	4	2	1	3	4	14	73
5	3	4	2	4	3	4	25	4	5	4	3	3	5	4	28	5	2	3	3	1	4	2	20	1	2	4	3	4	14	87
3	4	2	5	4	1	4	23	3	4	4	1	3	3	3	21	4	2	3	2	1	2	3	17	1	4	2	3	4	14	75
3	4	3	1	2	3	4	20	1	4	2	4	3	4	1	19	2	3	4	2	5	3	1	20	5	3	2	3	5	18	77
5	4	3	5	2	3	3	25	4	2	2	1	5	4	2	20	4	1	4	1	4	2	3	19	2	1	1	3	4	11	75
4	5	1	3	2	1	2	18	4	4	1	5	2	3	4	23	3	2	1	3	1	4	5	19	4	1	4	2	4	15	75
4	5	3	1	4	2	4	23	3	1	4	3	2	3	4	20	3	4	2	3	3	4	2	21	1	3	2	1	4	11	75
4	5	3	4	5	4	5	30	3	3	2	3	3	1	4	19	2	5	4	2	4	4	3	24	5	4	2	3	4	18	91



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y Habilidades de los directivos de los clubes de fútbol de la provincia del Santa, 2022", cuyo autor es CALLAN COLQUICOCHA HANS ROY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO DNI: 17636498 ORCID 0000-0002-7580-6573	Firmado digitalmente por: DOFCASUSOLM el 01- 08-2022 11:35:27

Código documento Trilce: TRI - 0374489