



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“HABILIDADES DIRECTIVAS Y TOMA DE DECISIONES EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, PERIODO 2023”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAN BEATRIZ YANA LIVISI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

HABILIDADES DIRECTIVAS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, PERIODO 2023

AUTOR

MIRIAN BEATRIZ YANA LIVISI

RECuento DE PALABRAS

13236 Words

RECuento DE CARACTERES

79114 Characters

RECuento DE PÁGINAS

76 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 23, 2024 7:21 AM CST

FECHA DEL INFORME

Jan 23, 2024 7:22 AM CST

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

Dr. Manuel Archaपुरi Quispe

Dr. Edgar Darío Callohuanca Avalos
Director de la Unidad de Investigación de la FCCA

Resumen



DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Frank J. Benítez Porto, porque con cada detalle me hace inmensamente feliz y me motiva a conseguir todas mis metas.

Mirian Beatriz Yana Livisi



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por su grandioso amor, por darme vida, porque tengo salud, por mi familia, por darme una hija maravillosa, por darme sabiduría los cuales permitieron que concluya mis estudios universitarios satisfactoriamente.

Agradezco a la Universidad Nacional del Altiplano alma mater del desarrollo de nuestra Región, formando profesionales preparados para los desafíos de la profesión, de la vida y con valores.

Agradezco a mi padre Lució Yana Puma por sus Sabio consejos, por motivarme, por inculcarme valores y principios, por ser un hombre trabajador honesto y valiente.

Agradezco a mi musa Xhian Dafne Machaca Yana, por su amor infinito y su apoyo.

Agradezco a mi hermano Joel A. Yana Livisi por siempre escucharme y sobre todo estar al pendiente de mi padre.

Agradezco a todas las personas que me apoyaron en este proceso de elaboración de mi tesis.

Mirian Beatriz Yana Livisi



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1. Hipótesis general	16
1.3.2. Hipótesis específicas	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	16
1.4.1. Justificación teórica.....	16
1.4.2. Justificación práctica	16
1.4.3. La justificación metodológica	17
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17



1.5.1. Objetivo general	17
1.5.2. Objetivos específicos	17

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.1.3. Antecedentes locales	24
2.2. MARCO TEÓRICO	26
2.2.1. Habilidades directivas	26
2.2.2. Dimensiones de las habilidades directivas	27
2.2.3. Toma de decisiones	35
2.2.4. Dimensiones de la toma de decisiones	36

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. ZONA DE ESTUDIO.....	38
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	40
3.4.1. Población.....	40
3.4.2. Muestra.....	40
3.5. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	40
3.5.1. Método analítico.....	40
3.6. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	41
3.7. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	41



3.8.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.9.	TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS	41
3.10.	DISEÑO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	42
3.11.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	43
3.12.	VARIABLES	44
3.13.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	44
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1.	RESULTADOS.....	47
4.1.1.	Objetivo específico 1:	47
4.1.2.	Objetivo específico 2:	52
4.1.3.	Objetivo específico 3:	55
4.1.4.	Objetivo general:	58
4.2.	DISCUSIÓN	61
V.	CONCLUSIONES.....	63
VI.	RECOMENDACIONES	65
VII.	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....		73

ÁREA: Administración general

TEMA: Talento humano y toma de decisiones

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 26 enero del 2024.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	43
Tabla 2 Variable habilidades directivas.....	45
Tabla 3 Variable toma de decisiones.....	45
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	46
Tabla 5 Dimensión habilidades intelectuales.....	47
Tabla 6 Variable toma de decisiones.....	49
Tabla 7 Correlación de la dimensión habilidades intelectuales y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar. .	50
Tabla 8 Dimensión habilidades técnicas.....	52
Tabla 9 Correlación de la dimensión habilidades técnicas y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.....	53
Tabla 10 Dimensión habilidades humanas.....	55
Tabla 11 Correlación de la dimensión habilidades humanas y toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.....	57
Tabla 12 Correlación de la variable habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar.....	59



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación geográfica del estudio.....	38
Figura 2 Dimensión habilidades intelectuales en %.....	48
Figura 3 Variable toma de decisiones en %.....	49
Figura 4 Dispersión de correlación de la dimensión habilidades intelectuales y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.	50
Figura 5 Dimensión habilidades técnicas en %.....	52
Figura 6 Dispersión de la correlación de la dimensión habilidades técnicas y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.	54
Figura 7 Dimensión habilidades humanas en %.....	56
Figura 8 Dispersión de la correlación de la dimensión habilidades humanas y toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar. .	57
Figura 9 Dispersión de correlación de la variable habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar.	59



ACRÓNIMOS

SPSS: Statistical Package for Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).

MPM: Municipalidad Provincial de Melgar.



RESUMEN

Debido al rápido desarrollo científico y tecnológico, se requiere que los gerentes de todas las organizaciones se planteen nuevos desafíos, no solo para lograr decisiones adecuadas, sino también para tratar de optimizar el desempeño de los talentos, siendo una de las problemáticas que ocasiona conflictos en la Municipalidad, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo – correlacional, diseño no experimental – transversal. La población fue de 61 funcionarios y jefes de la Municipalidad Provincial de Melgar y como muestra se consideró a los mismos por ser muestra censal, además la técnica que se utilizó fue la encuesta que consta de 18 preguntas de ambas variables, con una escala de Likert del 1 al 5 validado por expertos. Los resultados en la investigación fueron: en la dimensión habilidades intelectuales se obtuvo correlación mediante el Rho de Spearman de 0.495, indicando correlación positiva débil; así mismo resultado $p=0.089$, aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna; en la dimensión habilidades técnicas se obtuvo correlación de 0.553; existiendo correlación positiva media, donde resultado $p=0.049$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula; en la dimensión habilidades humanas se obtuvo correlación de 0.351; indicando correlación positiva débil, además resultado $p=0.045$ indicando la aceptación de la alterna y el rechazo de la nula. Finalmente, en la correlación de la variable habilidades directivas y la variable toma de decisiones resultado 0.483; concluyendo que si existe correlación positiva débil. Así mismo resultado $p=0.047$ que se acepta la alterna y se rechaza la nula.

Palabras Clave: Gestión pública, Habilidades directivas, Municipalidad y Toma de decisiones.



ABSTRACT

Due to rapid scientific and technological development, managers of all organizations are required to consider new challenges, not only to achieve appropriate decisions, but also to try to optimize the performance of talents, being one of the problems that causes conflicts in The Municipality's objective was to determine the relationship that exists between Management Skills and decision-making in the Provincial Municipality of Melgar, period 2023. The methodology used was a quantitative approach, descriptive - correlational scope, non-experimental - transversal design. The population was 61 officials and heads of the Provincial Municipality of Melgar and they were considered as a sample because it was a census sample. In addition, the technique used was the survey consisting of 18 questions on both variables, with a Likert scale. from 1 to 5 validated by experts. The results of the research were: in the intellectual skills dimension, a correlation was obtained using Spearmana's Rho of 0.495, indicating a weak positive correlation; Likewise, $p=0.089$ resulted, accepting the null hypothesis and rejecting the alternative; In the technical skills dimension, a correlation of 0.553 was obtained; There was a medium positive correlation, where $p= 0.049$, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null; In the human skills dimension, a correlation of 0.351 was obtained; indicating weak positive correlation, also resulting in $p= 0.045$ indicating the acceptance of the alternative and the rejection of the null. Finally, in the correlation of the managerial skills variable and the decision making variable, the result was 0.483; concluding that there is a weak positive correlation. Likewise, it turned out $p= 0.047$ that the alternative is accepted and the null is rejected.

Keywords: Public management, Management skills, Municipality and Decision making.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Las municipalidades son órganos estatales que promueve el progreso local, tiene la condición de persona jurídica de derecho público y es plenamente capaz de lograr sus objetivos. Independencia política, económica y administrativa en términos de competitividad. Capacidad exclusiva o participativa y ejercicio de las funciones y atribuciones que le confiere la Carta Magna, tales como determinar, dirigir, formular y controlar los procedimientos (MEF, 2012).

Para los autores Baca y Flores (2019). Definen "Los municipios están encabezados por gerentes estatales que son responsables del funcionamiento exitoso de la unidad estatal y el logro de las metas deseadas. Para beneficiar a la sociedad, el liderazgo y la gestión son inevitables. La capacidad de liderar equipos, tomar decisiones asegurando el éxito de la Institución y además desarrollar habilidades útiles que permitan a los empleados responsabilidad de evaluar, aceptar, su trabajo, y para que los empleados líderes exploren libremente a sus colegas y busquen la capacidad de cooperación. Velar por que sus empleados realicen sus tareas en el municipio. Además, en la investigación se propuso como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar - 2023.

Capítulo I: la introducción presenta el problema, el cual contiene una descripción detallada del problema y su formulación. Además, se proporciona la justificación del estudio, enfatizando la importancia y relevancia del tema investigado. Así mismo, se enumeran los objetivos del estudio junto como las hipótesis que se desarrollaron y evaluaron a lo largo del proceso de investigación.



Capítulo II: contiene la búsqueda de los antecedentes del estudio, revisión de la literatura, el marco teórico y conceptual que argumentan las habilidades directivas y la toma de decisiones.

Capítulo III: en este apartado describe los materiales y métodos utilizados en el estudio, la metodología de investigación, el tipo de estudio, diseño de investigación y las técnicas e instrumentos. También explica en detalle la identificación de la población y muestra utilizada, el diseño estadístico utilizado y la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: se resuelve los resultados obtenidos en la investigación, así mismo se denota las interpretaciones, donde se detalla la contrastación de las hipótesis, conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los autores Moreno y Wong, (2018), A nivel internacional definen las habilidades directivas desempeñan juega un papel importante en la satisfacción de los trabajadores. Los líderes apoyan a sus equipos con compromiso, comunicación y lealtad y están constantemente motivados, lo que mejora la satisfacción y el profesionalismo. Demostrando el rendimiento mejora. Hoy en día, ponemos mayor énfasis en las habilidades que los líderes necesitan para crecer y alcanzar sus objetivos y los de la Institución.

Según Pereda y et al (2014), definen “Sobre las habilidades personales y de gestión como un beneficio profesional que será muy importante en el futuro. La situación en las instituciones públicas de Córdoba (España) denotan habilidades de gestión y utilizan plenamente las habilidades interpersonales. Esto muestra el compromiso de los administradores conceptualiza la ventaja competitiva frente a las instituciones públicas. "Además, su compromiso, independientemente de que ocupen un puesto de compromiso



o no. Las entidades que integran a los empleados tienen un conjunto bien desarrollado y adaptativo de habilidades personales y poseen una superioridad sobre las instituciones de recursos humanos menos". (Gómez, 2008). En el ámbito nacional los nuevos retos para los directivos de las empresas a través de nuevos conceptos de gestión basados en la gestión empresarial, los diferentes caminos que pueden alcanzar y desarrollar creatividad, incluido alentar a los empleados a discutir avances o tomar decisiones.

En la Municipalidad Provincial de Melgar, este problema no es nuevo; más bien es un desafío para los líderes empresariales que arraiga en diferentes países, donde abordo a nivel estratégico y requiere un enfoque de resolución y toma de decisiones adecuadas de los funcionarios públicos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.
- Existe relación entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.
- Existe relación entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. Justificación teórica

La Justificación de la investigación está fundamentada mediante teorías utilizando diversidad de artículos internacionales y nacionales de acuerdo a las habilidades directivas y toma de decisiones que proporciona nuevos conocimientos para las generaciones futuras.

1.4.2. Justificación práctica

La racionalidad práctica se refleja en los resultados, los cuales se utilizan como soporte empírico para tomar las mejores decisiones que apoyen la optimización de las actividades del sector público. De manera similar, la justificación social indica los resultados de las investigaciones realizadas por la



organización para mejorar las habilidades de gestión, lo que resulta en el logro de las metas deseadas, tanto positivas como negativas. Se puede establecer un mecanismo para este propósito.

1.4.3. La justificación metodológica

la fundamentación metodológica combina las pretensiones de la investigación, al tiempo que confirma la investigación de los problemas identificados en la unidad y la necesidad de realizar actividades de recolección para obtener resultados que puedan ser utilizados en otros estudios, a través de un proceso largo y ordenado para demostrarlo.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.
- Identificar la relación entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023
- Analizar la relación entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Fajardo et al (2023), planteo como proposito identificar las habilidades gerenciales predominantes en las mujeres que ocupan cargos directivos en la Universidad Católica de Cuenca y cómo fortalecerlas para impulsar el liderazgo femenino y la equidad de género en el ámbito laboral. La metodología cuantitativa, se realizó una investigación exploratoria y descriptiva con un corte transversal y muestreo probabilístico aleatorio simple, el estudio abarca a 135 mujeres en cargos directivos, de las cuales se encuestó a una muestra de 105 mujeres. Los resultados destacaron la correlación entre mayor capacitación y la corrección de desigualdades de género, resaltando la influencia del liderazgo femenino en el desarrollo de habilidades gerenciales. Se evidenció que los programas de mentoría y el apoyo institucional fortalecen estas habilidades y contribuyen a la equidad de género en la universidad. Concluyendo fortalecer habilidades gerenciales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, decisiones estratégicas, toma de decisiones y resolución de conflictos es fundamental para que las mujeres superen barreras y demuestren su valía como líderes competentes.

Erazo (2022). En su estudio“Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de estudios andino S.A.S”. Teniendo en cuenta la situación actual de las organizaciones o empresas las cuales se enfrentan a cambios



permanentes, requieren que los directivos desarrollen diversas habilidades que pueden determinar el éxito o el fracaso de una organización, que es la premisa principal de este estudio. Las habilidades directivas son una ventaja competitiva que está mejorando ahora, y lo más importante, no sólo en los negocios, sino también en el cambio constante. La situación actual en las Instituciones públicas y/o privadas requiere del despliegue de líderes que sean capaces de desarrollar alternativas creativas e innovadoras a viejos y nuevos problemas. Los resultados. Luego de aplicar estas herramientas se encontró que el Centro de Estudios Andino S.A.S. del municipio de La Unión Nariño los directores tienen habilidades de liderazgo, algunas de las cuales son óptimas y otras requieren estrategias para fortalecerlas; se determinó que su índice de cumplimiento de competencias básicas fue del 79,2%, con un peso total final de 3,9/5,0, lo que indica un nivel de cumplimiento aceptable y la necesidad de fortalecer habilidades de gestión como la toma de decisiones, el liderazgo y la motivación. empleados que tienen un impacto directo en el logro de las metas organizacionales

Granados (2020), en su tesis nombrada “Incidencia de la administración del capital de trabajo en la toma de decisiones de las Instituciones Prestadoras de Salud del municipio de Riohacha, La Guajira” tuvo como objetivo determinar la incidencia de la administración del capital de trabajo en la toma de decisiones de las IPS del D.E.T y C de Riohacha. Metodológicamente, básica de enfoque cuantitativa. La población de estudio se constituyó por ochenta 80 de carácter privada ubicadas en Riohacha, a cuyos directivos, administrativos y/o gerentes se les aplicó una encuesta de 32 items con cinco opciones de respuesta en escala Likert. La encuesta se determinó a partir del coeficiente de Alfa Cronbach con un resultado de 0,818 es decir, con muy alta confiabilidad. En conclusión, se



determinó que las IPS realizan una administración de efectivo eficiente, la mayoría mantienen políticas de crédito adecuadas, se apalancan principalmente con proveedores sin embargo utilizan los préstamos bancarios y financiamientos con garantías y sus decisiones son mayormente de tipo programas, además las decisiones se toman por lo general en condiciones de riesgo.

Arbeláez y García (2020). En su tesis denominada “Estudio diagnóstico y propuesta de fortalecimiento de habilidades gerenciales en el área de gestión financiera de la Universidad Tecnológica de Pereira”. El método utilizado fue cuantitativa con nivel descriptivo - correlacional, expresando propuestas de fortalecimiento de habilidades gerenciales a través de los resultados obtenidos. La aplicación de la herramienta de medición se realiza para todos los miembros del equipo en diferentes salas, donde se socializa el concepto básico de las habilidades a medir y su relevancia en los procesos organizacionales y se entregan los resultados a cada miembro de manera individual. Comprenda los resultados de su equipo para tener una comprensión. Recomendar también planes de trabajo encaminados a fortalecer las capacidades gerenciales.

Guamán (2023), en su proyecto de investigación “Habilidades gerenciales y clima organizacional en las instituciones de educación superior” tuvo como objetivo analizar la incidencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional del personal académico en las Instituciones de Educación Superior, específicamente en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. El enfoque se basa en métodos cuantitativos, no experimentales e interpretativos. Los resultados analizados del problema se identifican las siguientes variables: independencia y dependencia. La investigación nos permite comprender más



objetiva de cómo el profesorado percibe el clima organizacional en el departamento. Luego, la agencia emite conclusiones y recomendaciones.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Castrejon (2023), tuvo por objetivo general determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la toma de decisiones del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Zarumilla, Tumbes, 2022. La investigación fue aplicada, con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra de la investigación fue censal y/o intencional porque es igual al número de trabajadores. Los resultados fueron en la variable habilidades gerenciales y toma de decisiones se presentaron en el nivel alto con el 72.73% y con el 63.64%, respectivamente. Se estableció que la dimensión habilidades técnicas logró un 54.55%, las habilidades humanas alcanzaron un 81.82% y las habilidades conceptuales presentaron un 54.55%, de las respuestas de los colaboradores. La correlación de las habilidades gerenciales y toma de decisiones se corrobora con el coeficiente Rho de Spearman de 0.786, indicando que existe correlación positiva entre ambas variables. Las dimensiones habilidades técnicas obtuvo un ρ (Rho) de 0.724 y las habilidades conceptuales de 0.709, sin embargo, las habilidades humanas no influyen en la toma de decisiones, debido al nivel de significancia obtenido de 0.241, rechazándose la hipótesis planteada.

Farroñan (2022), tuvo como objetivo establecer la relación de las habilidades directivas con y las decisiones de los gerentes en la Municipalidad de la Provincia de Chincheros en el año 2018, en la Región Apurímac, el método científico, que orienta como efectuar una investigación del tipo: Hipotético –



Deductivo, además de ser: Analítico – Sintético. Nivel de Investigación: Correlacional, Diseño. No experimental, de corte transversal y de tipo Básica, la población la conformó 15 directivos y 55 colaboradores, es de muestreo no probabilístico intencionado; debido a que se seleccionó a los 55 colaboradores de la Municipalidad. Resultaron muy fiables los instrumentos utilizados, esto según el resultado del Alfa de Crombach obtenido, el coeficiente de Spearman fue utilizado para estimar la correlación. Concluyendo la evidencia fundamental de la investigación, rechazar el supuesto nulo planteado y confirmar la hipótesis de trabajo, al 99% de confianza de asociación relevante la habilidad directiva y tomar de decisiones por los gerentes en el municipio, es positiva moderada la correlación (Rho de 0,670**).

López y Nolasco (2022). En su tesis denominada “Habilidades directivas y su influencia en la toma de decisiones en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Ancash, Huaraz, 2022”, tuvo como objetivo es conocer si las competencias gerenciales influyen en la toma de decisiones. La metodología utilizada fue descriptiva, no experimental - correlativos, transversales, evaluando los niveles de investigación básica. Los resultados obtenidos fueron mediante el rho de Spearman, coeficiente = 0,764. Concluyendo que existe una relación considerable.

Cochachi (2022). En su trabajo de investigación “Habilidades directivas y toma de decisiones en la oficina de comando del personal del ejército - Lima, 2022”, tuvo como propósito Analizar las habilidades de liderazgo y la toma de decisiones en la Dirección de Personal del Ejército - Lima. El estudio utilizó un diseño correlacional transversal no experimental. Los residentes cuentan con personal de la Oficina de Gestión de Personal del Ejército. Había 109 personas en



la muestra. Resulto en las habilidades directivas están directa y significativamente relacionadas con las variables de decisión, el coeficiente de correlación es $\rho = 0.459^{**}$ y el p_value calculado es 0.000, lo que confirma la hipótesis propuesta y concluye que la correlación entre las variables es moderado positivo.

Castrillón & Mejia (2021), en su tesis denominada “Habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021” tuvo como propósito lograr establecer la relación entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz 2021”. La metodología fue descriptivo, no experimental, correlacional, transversal estimando el nivel significativo en ambas variables de estudio. Los datos se recolectaron mediante encuestas y se procesaron mediante estadística inferencial, la confiabilidad se midió mediante el coeficiente alfa de Cronbach y se utilizó Ro Sperman para probar hipótesis. Los resultados muestran correlación positiva moderada. El estudio brinda la oportunidad de establecer relaciones entre variables de gestión y decisiones

Baltazar y Sanchez (2021). En su estudio “Habilidades directivas y toma de decisiones en los colaboradores de una municipalidad”, tuvo como propósito de estudio determinar la correlación entre las habilidades de gestión y la toma de decisiones entre los empleados del municipio de Lima. El estudio fue de diseño transversal, no experimental y de nivel correlacional. Se utilizó un censo para realizar el estudio porque se considero a toda la población. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumnto el cuestionario. Los resultados fueron que las habilidades de liderazgo están significativamente relacionadas con la toma de decisiones, el coeficiente Rho de Spearman de 0,918 indica un grado muy alto de correlación y una correlación positiva significativa.



2.1.3. Antecedentes locales

Morales (2023), el propósito principal fue determinar la relación de las habilidades directivas en la toma de decisiones desde la perspectiva docente en dos instituciones educativas primaria, Puno, 2022. El trabajo realizado fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, de enfoque cuantitativo conjunto a un método hipotético deductivo y de nivel correlacional. Se tuvo una población de 58 maestros de dos instituciones educativas primaria, la muestra fue la misma, por lo que se realizó un censo. Se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, estos para reunir data de los participantes, se estructuraron instrumentos para cada variable, así mismo, estos fueron aprobados por expertos, luego se determinó la fiabilidad a partir del alfa de Cronbach. Los hallazgos del objetivo general señalaron que el logaritmo de verosimilitud dio una Sig. de 0,000 siendo $< a 0.05$. Así mismo, se dio a conocer los valores de Cox y Snell con un valor de 99,3 % y el de Nagelkerke con valor de 99,6 %. Finalmente se concluyó que las habilidades directivas se relacionan de manera directa en la toma de decisiones desde la perspectiva docente.

Laura (2021). En su proyecto de investigación “Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías de Puno”, el objetivo fue determinar el impacto del empoderamiento de las mujeres y sus habilidades de gestión en la responsabilidad social corporativa en empresas artesanales en la región de Puno. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo - correlacional y de diseño no experimental. Participaron 160 mujeres en el estudio. Los resultados muestran que las oportunidades de las mujeres son altas en los negocios artesanales de la región Puno con un puntaje de 106.11. Concluyendo



que el coeficiente de determinación $R^2=0,383$, lo que significa que el 38,3% de la variabilidad de la RSE puede explicarse por el empoderamiento de las mujeres y sus habilidades de liderazgo.

Sarmiento y Pachari (2022). En su tesis denominada “Habilidades gerenciales y gestión del talento humano en los trabajadores de empresas comerciales y financieras de la ciudad de Juliaca, 2021”, propuso identificar la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión del talento en empresas que operan en el sector empresarial y financiero de la provincia de Juliaca. El método fue deductivo, diseño descriptivo, comparativo y correlacional; de diseño no experimental de corte transversal. El resultado se probó el 100% de la población de estudio, un total de 73 trabajadores, con valores generales de $p = 0,001$ y $r = 0,596$ con valores específicos de $p = 0,001$ para el grupo A (empresas comerciales) y grupo B (Unidades) . Economía), las correlaciones son $r=.592$, $r=.638$, respectivamente. Concluyendo que el coeficiente de correlación entre la variable capacidad de liderazgo y la dimensión gestión del talento en el grupo B es relativamente alto con valores de $r=0,638$; $.382$; y $.971$.

Arizaca (2021). En su tesis denominada “Injerencia y toma de decisiones en gerentes municipales de la región Puno”, tuvo como objetivo establecer una relación de trabajo beneficiosa y confiable entre el jefe de la unidad estructural y los directivos del municipio. El método utilizado en la investigación cualitativa de estudio hermenéutico-fenomenológico. Al realizar el análisis, concluimos que la intromisión del jefe de la unidad estructural en las labores del jefe del municipio de la región Puno puede ser considerada un delito contra la administración estatal (nombramiento y admisión a cargos, colusión y negociaciones incompatibles). La



conclusión es que los mecanismos que pueden evitar situaciones disruptivas son: mecanismos personales y mecanismos institucionales.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Habilidades directivas

Para Torres y Díaz (2021). Esto apunta al hecho de que los gerentes de hoy necesitan poseer una variedad de habilidades y atributos, como conocimiento, para poder competir en un entorno nuevo y cambiante, por lo que aquellos que son responsables de funciones gerenciales necesitan mejorar su educación, desarrollando competencias. que les permita competir en un entorno en constante cambio. Tomar las mejores decisiones que beneficien a los miembros de la comunidad de la organización. Los líderes desempeñan un papel vital en las organizaciones porque crean oportunidades para los empleados e impulsan la productividad. Entonces, cuando un líder logra estos valiosos resultados, desarrollan habilidades más efectivas.

Las habilidades directivas son necesarias para llevar nuestra vida adecuadamente, también apoyarán la gestión de los empleados de los que somos responsables, lo cual es la clave para poder desarrollar eficazmente los procesos en la organización. Las habilidades directivas tienen una clasificación, en la cual cada ítem es clave para poder desarrollar y aplicar dentro de las empresas: se encuentra la capacidad de delegar tareas donde pensamos que más que una habilidad, es un paso importante para el funcionamiento normal de las operaciones dentro de una compañía, hay que tener en cuenta que debemos fijar acuerdos en los cuales se distribuyan en forma equitativa las labores, esto con el fin de que no se vayan a generar contratiempos (Cadena, 2017).



2.2.2. Dimensiones de las habilidades directivas

A) Habilidades intelectuales

Una habilidad es un modelo de interacción entre un sujeto y un objeto, es el contenido de una acción realizada por un sujeto y consta de un selectivo de acciones que tienen un propósito y se equiparan con el proceso en sí. Según expertos, por ejemplo, Talizin en el libro "El proceso de asimilación de una habilidad debe basarse en la imagen de la acción a realizar", consideran su imagen generalizada como parte integral de la habilidad y la consideran parte de aprendiendo. un proceso más que parte de una estructura de habilidades. Ésta se identifica en el plano psicológico, con las acciones que deben ser dominadas en el proceso de aprendizaje, que al ser llevadas al propio proceso se convierten en contenido del mismo (Becallao et al 2007).

Según Espinoza y Ricaldi (2019), Señalaron que, desde el punto de vista de la enseñanza, las habilidades caracterizan las acciones que realizan los estudiantes para compensar la falta de conocimientos al entrar en situaciones desconocidas, así como para aumentar el acervo de conocimientos y promover la formación intelectual de la personalidad. Es importante señalar que los estudiantes deben ser capaces de asimilar movimientos y sistemas para lograr el desarrollo de habilidades, lo cual está directamente relacionado con el grado de asimilación de la actividad.



- **Indicadores**
- **Responsabilidad**

Responsabilidad, originario del castellano, según la RAE “es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente” (Sacco, 2009).

a) Responsabilidad: como seres humanos, percibimos y somos conscientes de la existencia y sus condiciones en diversos grados. Ante este hecho, respondemos con acción o inacción. Entonces, cuando somos conscientes del deterioro de nuestro planeta, debemos responder individual y colectivamente, por ejemplo dejando de comprar productos que sabemos que son perjudiciales para el medio ambiente o dejando de conducir ciertos días de la semana para reducir nuestra huella ecológica. Esta responsabilidad moral surge del hecho de que existimos.

b) Responsabilidad moral: la respuesta que debemos dar a las normas morales de la convivencia humana. En este caso, el deber es el estándar de la responsabilidad. Por ejemplo, cuando un joven cristiano se niega a ir a la guerra porque ha interiorizado las normas de la comunidad religiosa "no matarás" o "amarás a tu prójimo". Se puede decir que es responsable ante su conciencia, la sociedad y Dios. Como afirmación, el respeto a los derechos humanos estará a este nivel.

c) Responsabilidad legal: esta es nuestra respuesta a las leyes nacionales o al derecho internacional. Como ciudadanos somos responsables de acciones o funciones, y estamos dentro de un marco legal al que debemos responder.



La responsabilidad incluye nuestra conexión con el mundo, la sociedad y la humanidad. La responsabilidad me revela que vivo en el mundo con los demás, que comparto este mundo con ellos y que de estas relaciones surgen vínculos, deberes y obligaciones. Por lo tanto, la clave para la rendición de cuentas es la respuesta. ¿Respuesta para qué? , ¿Por qué? , ¿A quien? Preguntas que intentaremos responder.

La palabra “responsabilidad” tiene una fuerte carga deontológica (sentido b y c), es decir, cuando usamos esta palabra, la asociamos a la responsabilidad y obligaciones que tenemos. Les decimos a nuestros hijos "debes ser responsable", lo que significa que deben cumplir con sus responsabilidades. En este sentido limitado, quienes actúan responsablemente no siempre se sienten libres. ¿Pero tiene un significado más amplio que el de deontología? Creemos que sí, pero desde un punto de vista ético (Polo, 2019).

- **Productividad**

Para Fontalvo et al (2018). Define la relación entre la producción la cantidad total y los recursos utilizados para alcanzar este nivel de producción, es decir, la relación producción-insumos. Entiéndalo como el uso de factores de producción de productos y servicios para satisfacer necesidades sociales, y agregue que es un elemento estratégico en las organizaciones, porque si los productos y servicios no se producen con alta productividad, entonces no pueden competir con los estándares.

Asimismo el autor Vasquez (2013) manifiesta que los principales beneficios de un mayor incremento de la productividad son, en gran parte, del



dominio público: Es posible producir más en el futuro, usando los mismos o menores recursos, y el nivel de vida puede elevar [...] (Cruelles, 2013, pág. 10).

- **Eficiencia**

Según Calvo et al (2018) es la capacidad de utilizar a alguien o algo para lograr un determinado efecto; efectividad es: la capacidad de lograr un efecto deseado o previsto. En general, el concepto de eficiencia se refiere a los recursos utilizados. Por lo tanto, las organizaciones valoran esta capacidad o cualidad porque en la práctica sólo logran metas u objetivos con recursos limitados y situaciones difíciles. Además, el autor (Ruffier, 1998), define como un sistema de reparto de recursos eficiente cuando pueda ser considerado como la mejor opción posible entre las existentes. Este concepto está relacionado directamente con el óptimo de Pareto.

B) Habilidades técnica

Para Oviedo y González (2016), las habilidades técnicas se refieren a la capacidad de utilizar herramientas o procedimientos técnicos en un campo especializado y son conocimientos y habilidades en actividades relacionadas con métodos, procesos y procedimientos. Por tanto, implica el uso hábil de herramientas y técnicas especiales.

Las habilidades técnicas son el conocimiento y la pericia para realizar actividades que incluyen: métodos – procesos – procedimientos y están asociadas a la realización de un oficio y cuentan con un enfoque estandarizado; son capacidades que llevan a la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas específicas en un campo especializado (González y Oviedo, 2018)



- **Resolución de conflictos**

Según Fernández y Polanco (2009), el conflicto es un elemento necesario en la construcción y reconstrucción de las tareas humanas organizadas en la realidad social, lo cual es inevitable entre las personas y más aún en las universidades. La presencia de conflictos entre procesos y funciones administrativas en las universidades puede crear efectos exógenos, resultando en un clima organizacional denso que entra en conflicto con la visión, misión y valores compartidos de la institución. Para el autor (Pimentel, 2013) un conflicto es consustancial a la actividad humana, y aunque para algunas personas entraña tan sólo dolor, para otras, su adecuada resolución significa una eficaz palanca de desarrollo personal y profesional.

Para el autor Pereira (2012), la resolución y el manejo de los conflictos es un tema que se viene operando en la actualidad dentro de las organizaciones, como la forma de distorsionar los ambientes laborales donde se generan desacuerdos e inconformidades por parte de los empleados en cualquier nivel de la misma, previniendo o evitando inconformidades y desacuerdos internos por medio de la utilización de las diferentes herramientas gerenciales que permiten resolver las diferencias prevaleciendo el interés general pero acentuando en los casos particulares que pueden llegar a ser generadores de disputa en momentos específicos.

• **Integración de tecnología**

Para Guevara (2010), la investigación sobre factores relacionados con los estudiantes y su tecnología, actitudes e intenciones brinda un fuerte apoyo a la eficacia de la integración de la tecnología educativa para mejorar las habilidades,



actitudes e intenciones; destaca las relaciones de los docentes con la integración y el uso de la tecnología en el aula, correlaciones entre creencias sobre el uso de la probabilidad.

Para Navarro et al (2019), integrar la tecnología en el aula es un desafío importante porque la inclusión de dispositivos tecnológicos en las actividades de enseñanza y aprendizaje estará determinada en gran medida por el marco pedagógico aplicado por los docentes.

Según Flores y Rojas (2013). La utilización de las TICs en las universidades de todo el mundo se ha convertido en uno de los principales impulsores del cambio y adaptarse a nuevas formas de actuar y pensar.

C) Habilidades humanas

Las habilidades humanas y sociales son importantes en todos los niveles de la jerarquía porque permiten interacciones apropiadas entre subordinados y superiores, lo que a su vez se traduce en mejores relaciones interpersonales, un ambiente de trabajo ambiental adecuado e incluso una mayor productividad. No obstante, ese entorno revolucionario por los acelerados cambios económicos crea en las organizaciones (entre ellas las empresas del sector palmicultor), un ambiente de amenazas en el logro de la consecución de sus objetivos propuestos, al darse situaciones del manejo de la productividad, competitividad, y satisfacción en su equipo de interés (García et al, 2017).

Para los autores Fernández et al (2016), en muchos casos, las personas podrían recibir capacitaciones técnicas para enriquecer sus conocimientos, pero sin el desarrollo de las habilidades humanas no tendrán las capacidades suficientes para cubrir el nivel de rendimiento que el mercado demanda.



- **Relaciones interpersonales**

Según Naranjo (2009), una persona asertiva evita la manipulación, es más libre en las relaciones interpersonales, tiene mayor autoestima, tiene mejor autocontrol emocional y muestra más respeto por los demás. Estos autores creen que el modelo de conducta asertiva es difícil de implementar en la práctica porque en muchos casos la pasividad se aprende a través de la socialización, pero los entornos sociales, los medios y la educación compiten fomentan la conducta agresiva. Por lo tanto, el comportamiento agresivo a veces implica un comportamiento contrario a los patrones de comportamiento normales.

El autor Hanco y et al, (2021) define una relación interpersonal viene a ser una interacción recíproca entre dos o más personas Las relaciones interpersonales como un aspecto básico en la vida del hombre, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino un fin en sí mismo.

- **Empatía**

Cuando se intenta describir coloquialmente la empatía, se suelen utilizar frases como “ponerse en el lugar de otra persona” en busca de una metáfora de la idea de comprender o sentir lo que otra persona está sintiendo diferente en una situación particular. No existe una definición clara de empatía en la ciencia. Más bien, es un campo conceptual en desarrollo y debate, con algunos esfuerzos de integración recientes (López et al, 2014).

La empatía es un concepto sumamente utilizado, sin embargo no posee una definición consensuada, por ello se ha definido de varias formas, las cuales se han ido modificando con el paso del tiempo y el surgimiento de nuevos autores, a continuación se busca dar cuenta de la multiplicidad de definiciones dependiendo



tanto del momento histórico como del campo de acción; es importante aclarar que el término empatía no es propio de la psicología y la relación terapéutica, sino que está presente en casi cualquier tipo de interacción humana (Arenas y Jaramillo, 2017).

- **Motivación**

Según Naranjo (2009), la motivación es un aspecto sumamente importante en diversos ámbitos de la vida, tanto en la educación como en el trabajo, porque orienta la acción, convirtiéndose así en un factor central para determinar lo que hace una persona y el objetivo por el que se esfuerza.

La motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta”. De esta manera, entra a formar parte activa del accionar del estudiante (Ospina, 2006).

- **Compromiso**

Para Chiang et al (2010), consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo.

- **Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es parte de la nueva conciencia en las organizaciones actuales. La verdad es que cuando todos están de acuerdo con los objetivos de la organización, los resultados son muy satisfactorios. La conducta y los valores grupales intervienen directamente en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos (Gómez y Acosta, 2003).

- **Inteligencia emocional**



El concepto no se popularizó hasta 1995 con la publicación del libro Emociones Intelligence, del psicólogo Daniel Goleman. Fue a partir de entonces que muchos otros autores se dedicaron a su estudio y publicaron diversas propuestas y estudios al respecto, que demostraron, sin lugar a dudas, que de nada le servía a una persona tener una gran cantidad de conocimientos teóricos, prácticos o científicos, si no era capaz de controlar sus emociones y reaccionar de forma proactiva ante los retos del trabajo o de la vida en general (García, 2020).

Para los autores Mayer y Salovey (1997). La inteligencia emocional se relaciona con la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emociones, relaciona también la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan el pensamiento, también la habilidad para entender emoción y conocimiento emocional y la habilidad para regular emociones que promuevan el crecimiento emocional e intelectual.

2.2.3. Toma de decisiones

Según Zárraga et al (2018), definir la satisfacción del cliente como el nivel emocional de una persona, una comparación de las características percibidas de un producto o servicio con las expectativas de esa persona. Para (Belén et al 2021). Es importante enfatizar que cuando una organización desarrolla una visión de la calidad de los servicios que brinda.

Para los autores Zapata et al (2016), para tomar decisiones le dan al individuo una mayor capacidad para influir en otros a fin de lograr los resultados deseados y en consecuencia, le proporcionan mayor capacidad para decidir en buena medida qué se debe hacer, cuándo y cómo se deben realizar las cosas dentro



de la organización, desempeñando en esta capacidad un rol de suma importancia los estilos de liderazgo que caracterizan a quienes dirigen a la organización

2.2.4. Dimensiones de la toma de decisiones

A. Diagnóstico del problema

Según Rodríguez (2007). un estudio que precede a cualquier plan o proyecto, incluyendo la recopilación de información, la organización, la interpretación y la extracción de conclusiones e hipótesis. Implica analizar el sistema y comprender su funcionamiento de tal manera que se puedan proponer cambios que tengan un impacto predecible.

Esto nos permite comprender la realidad, la existencia de fortalezas y debilidades, la relación entre los diferentes actores sociales que operan en un entorno determinado y predecir posibles reacciones en el sistema ante intervenciones o cambios que ocurren en algún aspecto de la estructura social.

B. Evaluación

En sentido estricto, tasación: es una valoración o juicio sobre el valor, excelencia, características o estado de un objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan funciones en una organización se puede realizar utilizando varios métodos llamados evaluación del desempeño, evaluación del contenido, evaluación de los empleados, informes de desempeño, evaluación del desempeño funcional, capacidad, etc.

Las evaluaciones periódicas son una forma de evaluar el desempeño de una persona en un trabajo determinado y su potencial de crecimiento. Se pueden utilizar para identificar problemas en la gestión de personal y el compromiso de



los empleados, así como qué tan bien está integrado un empleado en la empresa o el rol que desempeña. actualmente ocupada. La incapacidad de utilizar el potencial más allá de los requisitos de posición y motivación, etc. Es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones (Pavón, 2012).

C. Elección de la decisión

Para Peñaloza (2010). Desde una perspectiva formal, la toma de decisioneses la selección de la mejor opción entre alternativas en función de la información disponible.

Decisiones en condiciones de riesgo. Son las decisiones que se toman con información parcial sobre el tema, es decir que se dispone de información, pero ésta no es del todo exacta y se tiene probabilidades de ocurrencia, por tanto, la elección que se tome, tendrá un riesgo asociado.

Decisiones en condiciones de certeza. Son aquellas que se toman cuando se dispone de información clara, exacta y completa sobre el tema, lo que hace que la alternativa elegida sea segura y con muy poco riesgo.

Decisiones en condiciones de incertidumbre. En condiciones de incertidumbre, el decisor no tiene conocimiento de los resultados de ninguno de los estados de la naturaleza y/o es costoso obtener la información necesaria. En tal caso, la decisión depende netamente del tipo de personalidad que tenga el decisor, como consecuencia el riesgo es muy alto.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación se ejecuto en la Provincia de Melgar, ubicada en la región Suni, en el departamento de Puno, con un altitud de 3907 m.s.n.m.

Figura 1

Ubicación geográfica del estudio.



Nota. Google map.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se desarrollo desde el mes de marzo hasta el mes de octubre para la recolección de la información y el encuestado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.



3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta que consta de 11 items en la variable habilidades directivas y 7 items en la variable toma de decisiones.

a. Encuesta

La técnica de la encuesta consiste en la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo de los autores (Castrillón y Mejía, 2021) que fue validado por expertos para la realización de la investigación.

b. Instrumento de investigación:

Cuestionario

Un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir, utilizados comúnmente en los trabajos de investigación científica (Hernández et al., 2014), no hay una respuesta correcta o incorrecta, todas las respuestas llevan a un resultado diferente.

Se utilizó para la recolección de información de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar que consta de 18 items en ambas variables, determinados mediante una escala de Likert:

Muy bueno	(5)
Bueno	(4)
Regular	(3)
Malo	(2)
Muy malo	(1)



3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población esta comprendía por un conjunto de trabajadores de una entidad pública (García et al, 2015), en la investigación se considero en cuenta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar que fueron 61 funcionarios y jefes del Municipio de acuerdo al Área de Recurso humanos.

3.4.2. Muestra

La muestra de un estudio está determinada a un sector de acuerdo al análisis de toda la clase de muestras y elementos de la población (Hernández et al., 2010).

En la investigación se consideró la muestra censal de 61 funcionarios y jefes de la Municipalidad Provincial de Melgar. Por lo tanto se considero la totalidad de la población utilizando la muestra censal según (Sampieri et al, 2014).

3.5. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En la investigación se utilizó el metodo deductivo; donde la información se recolecto de lo general a lo particular, para llegar a la conclusiones y recomendaciones (Del Cid et al, 2011).

3.5.1. Método analítico

Según Bernal (2010). Este proceso cognitivo implica dividir el objeto de estudio, aislar cada parte del todo y estudiarlas por separado. En el estudio se realizó un análisis estadístico de los indicadores de cada aspecto según los objetivos planteados.



3.6. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue cuantitativo, ya que se realizó la recolección de información para contrastar las hipótesis, ello conlleva al análisis y las interpretaciones estadísticas, para probar la base teórica según los autores (Hernández et al 2017), siendo el objetivo principal determinar la relación entre ambas variables donde se utilizará la estadística inferencial para la interpretación de los resultados mediante tablas y gráficos (Bernal, 2006).

3.7. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación se probó el nivel de correlacional de ambas variables de acuerdo con el análisis estadístico en el software SPSS (versión 25), donde en la investigación determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023 (Sampieri et al, 2014).

3.8. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

No experimental, corte transversal

En la investigación se utilizo el diseño no experimental de corte transversal, ello supone que no se manipularón las variables, siendo analizados en su ambiente natural para luego determinar la relación entre ellos. (Bernal, 2006). Siendo un estudio de corte transversal que no genere ninguna situación que fuera provocado intencionalmente y además la recolección de información se realizo en un solo momento.

3.9. TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS

De acuerdo a los datos recabados, se procesó adecuadamente en el software SPSS (versión 25), tabulando y codificando de acuerdo a los objetivos establecidos, ello se interpretó de acuerdo a la estadística inferencial.



Tabulación de las frecuencias: una vez recopilada la información, se procesó, utilizando el software IBM SPSS (versión 25) para determinar las tablas de frecuencias y de esa manera se clasifíco, interpreto y analizo los resultados obtenidos mediante tablas y gráficos.

Tabulación de las correlaciones: para las correlaciones se utilizó Rho de Spearman basándose en la prueba de normalidad, donde se determinaron los niveles de correlación en respuesta a las medidas indicadas y se compararon con las hipótesis. Donde se permitieron contextos de rechazo y/o aceptación.

3.10. DISEÑO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a la estadística inferencial en la investigación se utilizó el Rho de Spearman para las correlaciones respectivas, ello permitió establecer el nivel de correlación que existe en cada objetivo planteado, así mismo indica la significancia bilateral para las contrastaciones establecidas de las hipótesis (Hernández et al, 2011).



Tabla 1

Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE LIKERT
Habilidades Directivas	Habilidades Intelectuales	Responsabilidad	
		Productividad	Muy bueno (5)
		Eficiencia	Bueno (4)
		Resolución de conflicto	Regular (3)
		Integración de Tecnología Relaciones interpersonales	Malo (2)
Toma de decisiones	Habilidades Técnicas		Muy malo (1)
	Habilidades Humanas	Empatía	
		Motivación	
		Compromiso	
	Diagnóstico del problema	Trabajo en equipo	
		Inteligencia Emocional	
	Evaluación	Procesos Internos	
Factores intangibles			
Elección de la decisión	Investigación de alternativas		
	Análisis del entorno		
	Metas y objetivos		
	Manejos de recursos		
	Resultados de decisión		

Nota. Adaptado de las autoras (Castrillón y Mejía, 2021).

3.12. VARIABLES

- **Habilidades directivas**

Las organizaciones son entidades sociales orientadas a objetivos, estructuradas y ordenadas, influenciadas por el entorno, y cuyos elementos básicos son los individuos y las relaciones que se establecen entre ellos. Los sistemas se consideran abiertos porque se ven afectados por el entorno externo, la innovación y la tecnología que cambian rápidamente. La teoría organizacional se considera una herramienta para crear ventajas. Siendo el desarrollo organizacional se define como un proceso fundamentado en conocimientos y aplicaciones de las ciencias de la conducta que ayudan a las empresas a mejorar su eficiencia y adaptación al cambio; se enfoca en un desarrollo planificado de cambio, generalmente, en estrategias, estructura, un departamento específico o los procesos que favorecen la eficiencia de las empresas (Beltrán et al 2014).

- **Toma de decisiones**

Una de las actividades más importantes de una organización es la toma de decisiones orientadas a la gestión y la administración. Algunos autores como especificó, que existen componentes interrelacionados, que capturan, almacenan procesos y distribuyen la información para apoyar la toma de decisiones, con control, análisis y visión en una empresa (Guevara, 2011).

3.13. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se analizó los resultados en software IBM SPSS (versión 25), inicialmente se procedió con las pruebas de fiabilidad en los instrumentos validados por expertos.

Donde se utilizaron dos instrumentos:



Tabla 2

Variable habilidades directivas.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.884	11

Nota. Datos procesados Spss (versión 25).

Los resultados según la prueba de fiabilidad en el software SPSS IBM (versión 25), resultado 0.884 indicando la aceptabilidad de la prueba de fiabilidad para la variable habilidades directivas.

Tabla 3

Variable toma de decisiones.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.787	7

Nota. Datos procesados Spss (versión 25).

Los resultados según la prueba de fiabilidad en el software SPSS IBM (versión 25), resultado 0.787 indicando la aceptabilidad de la prueba de fiabilidad para la variable toma de decisiones.



Tabla 4

Prueba de normalidad.

Variable	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable habilidades directivas	0.293	61	0.000	0.847	61	0.000
Variable toma de decisiones	0.283	61	0.000	0.829	61	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos procesados Spss (versión 25).

De acuerdo los resultados obtenidos en la prueba de normalidad en la investigación: 0.000 en la sig. bl, ello indica la prueba significancia $P < 0,005$ se utiliza el estadístico *Rho* de Spearman para las correlaciones adecuadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan los resultados acordes a los objetivos planteados en la investigación mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Objetivo específico 1:

Analizar la relación entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

- **Dimensión habilidades intelectuales**

Tabla 5

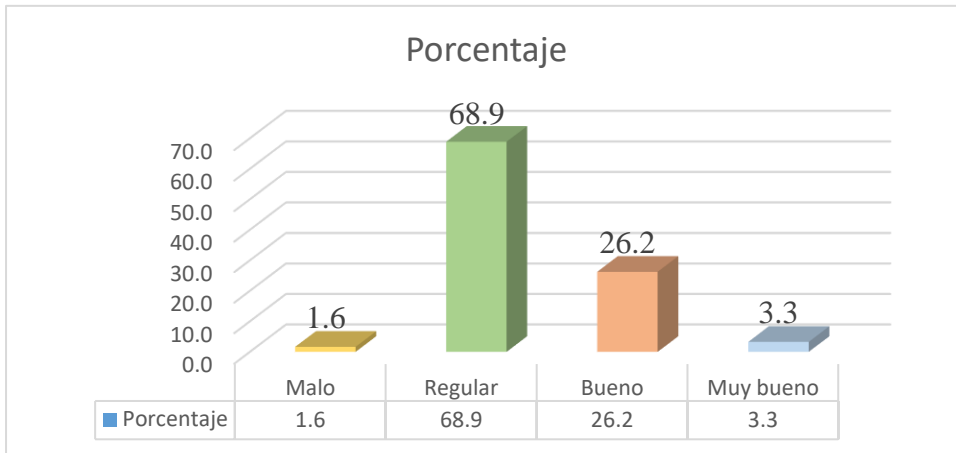
Dimensión habilidades intelectuales

		Dimensiones habilidades directivas			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	1	1.6	1.6	1.6
	Regular	42	68.9	68.9	70.5
	Bueno	16	26.2	26.2	96.7
	Muy bueno	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

Figura 2

Dimensión habilidades intelectuales en %.



Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

- **Interpretación**

En la tabla 5 y figura 2, los resultados fueron establecidos en las habilidades intelectuales en la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar fueron: 68.9 % siendo 42 trabajadores respondieron “regular”; así mismo 1.6 % siendo 1 trabajador que respondió “malo”; ello indica la medida de responsabilidades y directivas en la toma de decisiones, en la mayoría de los trabajadores fue regular; por lo que se mide la productividad mediante la eficiencia de las habilidades de los trabajadores de la Municipalidad.

- **Variable toma de decisiones**

Tabla 6

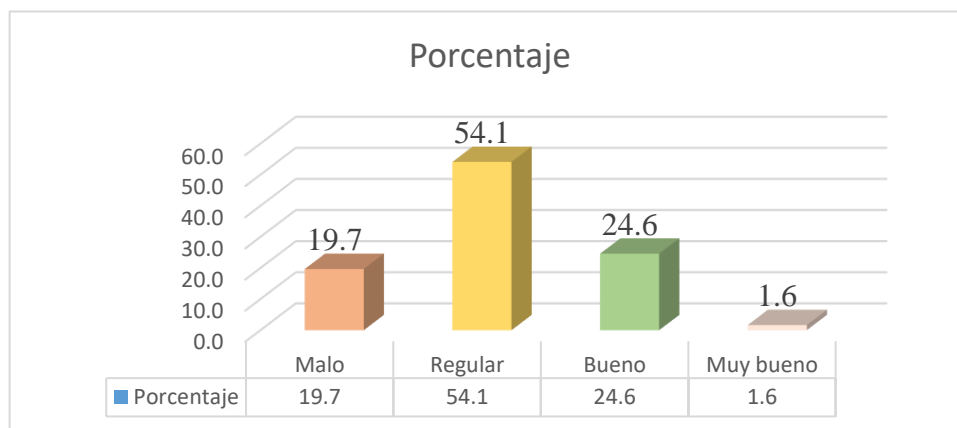
Variable toma de decisiones.

		Variable toma de decisiones			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	12	19.7	19.7	19.7
	Regular	33	54.1	54.1	73.8
	Bueno	15	24.6	24.6	98.4
	Muy bueno	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

Figura 3

Variable toma de decisiones en %.



Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

- **Interpretación**

En la tabla 6 y figura 3, los resultados fueron establecidos en la toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar fueron: 54.1 % siendo 33 trabajadores respondieron “regular”; mientras que 1.6 % siendo 1 trabajador respondió “muy bueno”, interpretando que los trabajadores de la Municipalidad la mayoría regularmente realizan un diagnóstico del problema, realizando evaluaciones permanente para elegir la decisión por el bien de la Municipalidad provincial de Melgar.

- **Correlación de la dimensión habilidades intelectuales y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.**

Tabla 7

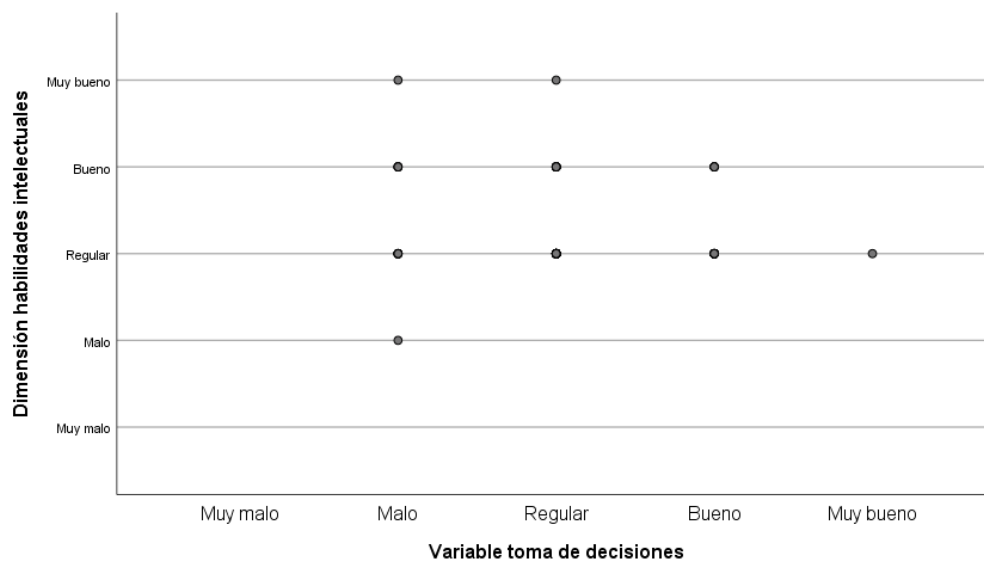
Correlación de la dimensión habilidades intelectuales y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.

Correlaciones				
			Dimensión habilidades intelectuales	Variable toma de decisiones
Rho de Spearman	Dimensión habilidades intelectuales	Coefficiente de correlación	1.000	0.495
		Sig. (bilateral)		0.089
	Variable toma de decisiones	N	61	61
		Coefficiente de correlación	0.495	1.000
		Sig. (bilateral)	0.089	
		N	61	61

Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

Figura 4

Dispersión de correlación de la dimensión habilidades intelectuales y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.



Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).



- **Interpretación**

En la tabla 7 y figura 4, según las correlaciones establecidas por el Rho Spearman en el software IBM SPSS (version25); acorde a la dimensión habilidades intelectuales y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar resulto 0.495; indicando que si existe correlación positiva débil en la dimensión habilidades intelectuales y la variable toma de decisiones.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

- **H1:** Existe relación positiva entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.
- **H0:** No existe relación positiva entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

- **Regla de decisión**

- Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).
- Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).
- Según los resultados de la investigación para contrastación de la hipótesis específica 1; resultado: 0.089, siendo mayor al $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

4.1.2. Objetivo específico 2:

Identificar la relación entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

- **Dimensión habilidades técnicas**

Tabla 8

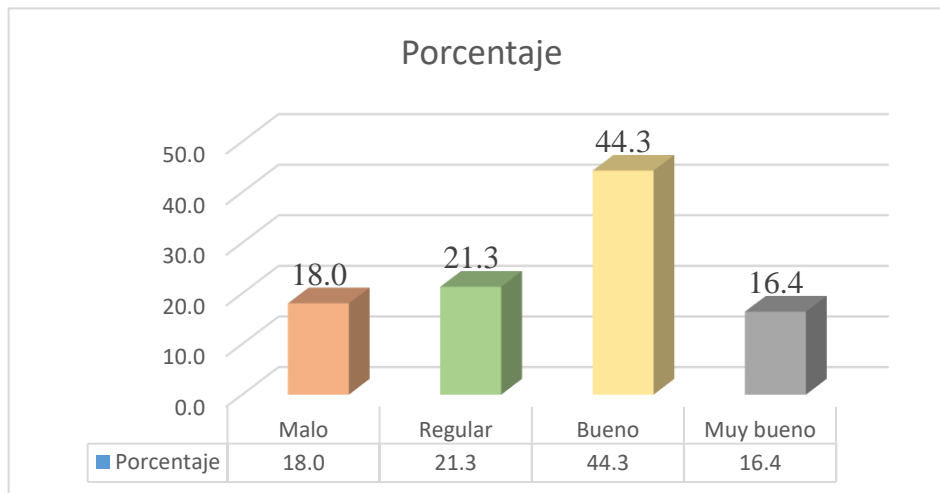
Dimensión habilidades técnicas.

		Dimensión habilidades técnicas			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	11	18.0	18.0	18.0
	Regular	13	21.3	21.3	39.3
	Bueno	27	44.3	44.3	83.6
	Muy bueno	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

Figura 5

Dimensión habilidades técnicas en %.



Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

- Interpretación

En la tabla 8 y figura 5, los resultados fueron establecidos en las habilidades técnicas en la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de



Melgar fueron: 44.3 % siendo 27 trabajadores respondieron “bueno”; así mismo 16.4 % siendo 10 trabajadores que respondieron “muy bueno”; ello indica que la mayor cantidad de trabajadores interactúa con la integración tecnológicas para realizar diferentes aspectos en la Municipalidad.

- **Correlación de la dimensión habilidades técnicas y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.**

Tabla 9

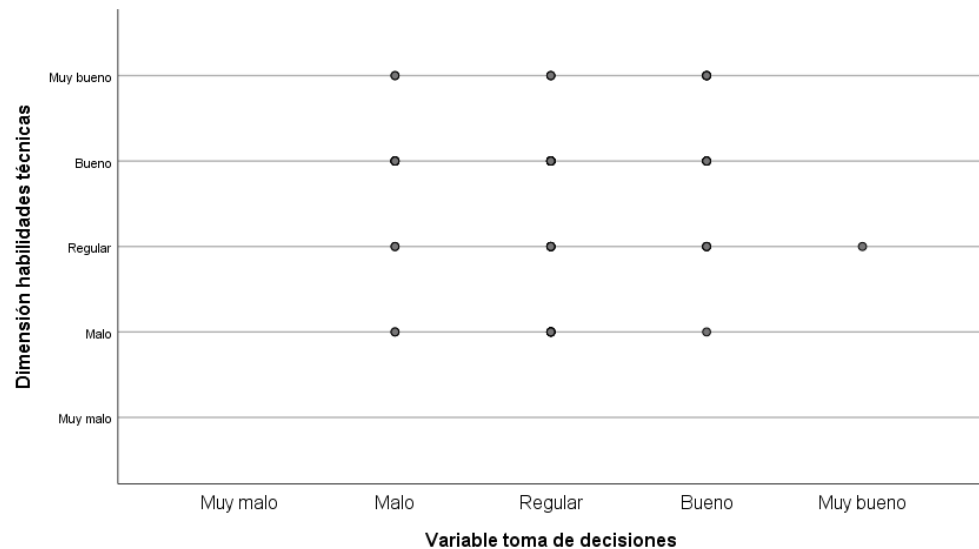
Correlación de la dimensión habilidades técnicas y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.

Correlaciones				
			Dimensión habilidades técnicas	Variable toma de decisiones
Rho de Spearman	Dimensión habilidades técnicas	Coefficiente de correlación	1.000	0.553
		Sig. (bilateral)		0.049
		N	61	61
	Variable toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0.553	1.000
		Sig. (bilateral)	0.049	
		N	61	61

Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

Figura 6

Dispersión de la correlación de la dimensión habilidades técnicas y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.



Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

- **Interpretación**

En la tabla 9 y figura 6, según las correlaciones establecidas por el Rho Spearman en el software IBM SPSS (version25); acorde a la dimensión habilidades técnicas y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar resulto 0.553; indicando que si existe correlación positiva media en la dimensión habilidades técnicas y la variable toma de decisiones.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

- **H1:** Existe relación entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.
- **H0:** No existe relación entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

- **Regla de decisión**

- Si $a < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).
- Si $a > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).
- Según los resultados de la investigación para contrastación de la hipótesis específica 2; resultado: 0.049, siendo menor al $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.1.3. Objetivo específico 3:

Analizar la relación entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

- **Dimensión habilidades humanas**

Tabla 10

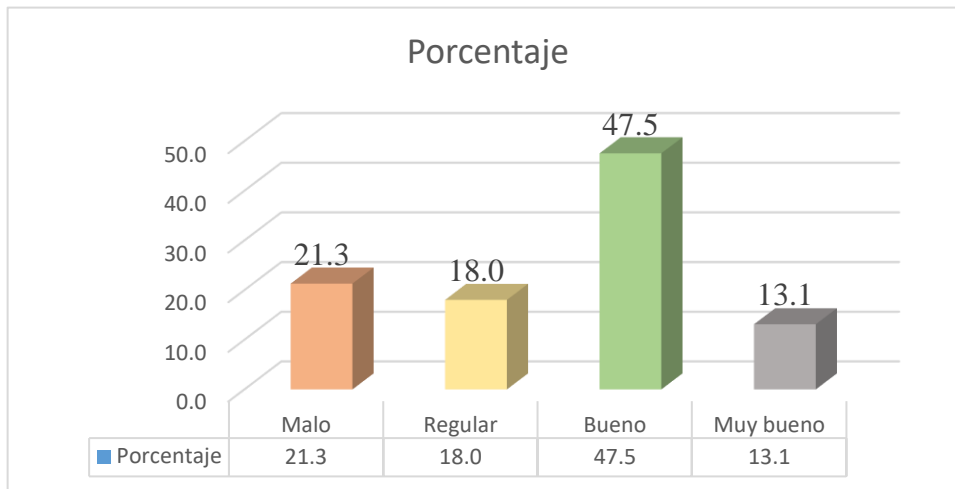
Dimensión habilidades humanas.

Dimensión habilidades humanas					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	13	21.3	21.3	21.3
	Regular	11	18.0	18.0	39.3
	Bueno	29	47.5	47.5	86.9
	Muy bueno	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

Figura 7

Dimensión habilidades humanas en %.



Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

- **Interpretación**

En la tabla 10 y figura 7, los resultados fueron establecidos en las habilidades humanas en la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar fueron: 47.5 % siendo 29 trabajadores respondieron “bueno”; así mismo 13.1 % siendo 8 trabajadores que respondieron “muy bueno”; ello indica que la mayor cantidad de trabajadores tiene relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, además presenta empatía, motivación y compromiso en el trabajo en equipo en la Municipalidad.

- **Correlación de la dimensión habilidades humanas y toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.**

Tabla 11

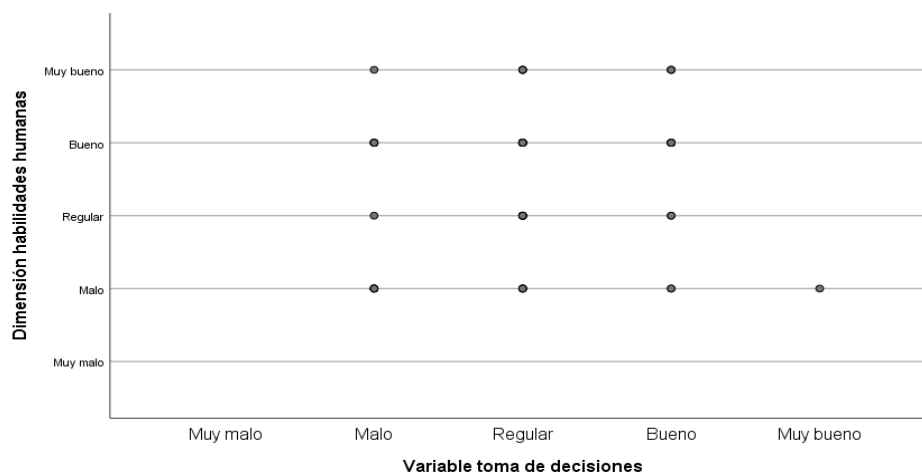
Correlación de la dimensión habilidades humanas y toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión habilidades humanas	Coefficiente de correlación	Dimensión habilidades humanas	Variable toma de decisiones
		Sig. (bilateral)	1.000	0.351
		N	61	61
	Variable toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0.351	1.000
		Sig. (bilateral)	0.045	
		N	61	61

Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

Figura 8

Dispersión de la correlación de la dimensión habilidades humanas y toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar.



Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).



- **Interpretación**

En la tabla 11 y figura 8, según las correlaciones establecidas por el Rho Spearman en el software IBM SPSS (versión 25); acorde a la dimensión habilidades humanas y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar resulto 0.351; indicando que si existe correlación positiva débil en la dimensión habilidades humanas y la variable toma de decisiones.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

- **H1:** Existe relación entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.
- **H0:** No existe relación entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

- **Regla de decisión**

- Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).
- Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Según los resultados de la investigación para contrastación de la hipótesis específica 3; resultado: 0.045, siendo menor al $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.1.4. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

- **Correlación de la variable habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar.**

Tabla 12

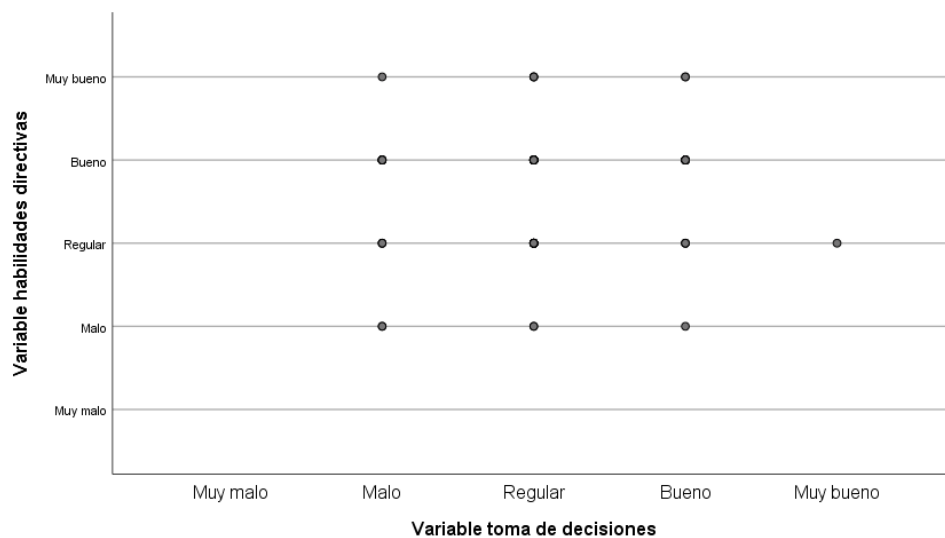
Correlación de la variable habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Variable habilidades directivas	Coefficiente de correlación	1.000	0.483
		Sig. (bilateral)		0.047
		N	61	61
	Variable toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0.483	1.000
		Sig. (bilateral)	0.047	
		N	61	61

Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

Figura 9

Dispersión de correlación de la variable habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar.



Nota. Datos procesados Spss IBM (versión 25).

- **Interpretación**



En la tabla 12 y figura 9, según las correlaciones establecidas por el Rho Spearman en el software IBM SPSS (version25); acorde a la variable habilidades directivas y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar resulto 0.83; indicando que si existe correlación positiva débil en las variables habilidades directivas y la toma de decisiones.

- **Prueba de hipótesis general**

- **H1:** Existe relación significativa entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.
- **H0:** No existe relación significativa entre las habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.

- **Regla de decisión**

- Si $a < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).
- Si $a > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Según los resultados de la investigación para contrastación de la hipótesis general; resultado: 0.047, siendo menor al $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.



4.2. DISCUSIÓN

Donde se obtuvo como resultado en la investigación: en la dimensión habilidades intelectuales se obtuvo correlación mediante el Rho de Spearman de 0.495, indicando correlación positiva débil; así mismo resultó $p=0.089$, aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna; en la dimensión habilidades técnicas se obtuvo correlación de 0.553; existiendo correlación positiva media, donde resultó $p=0.049$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula; en la dimensión habilidades humanas se obtuvo correlación de 0.351; indicando correlación positiva débil, además resultó $p=0.045$ indicando la aceptación de la alterna y el rechazo de la nula. Finalmente en la correlación de la variable habilidades directivas y la variable toma de decisiones resultó 0.483; concluyendo que sí existe correlación positiva débil. Así mismo resultó $p=0.047$ que se acepta la alterna y se rechaza la nula. Donde el autor (López y Nolasco, 2022), concluyeron en su investigación mediante el rho Spearman con un coeficiente $=,764$, evidenciando la existencia de relación auténtica alta. Además (Cochachi, 2022), en su investigación llegó a la conclusión que la variable habilidades directiva se relaciona directa y significativamente con la variable toma de decisiones, con un coeficiente de correlación de $\rho = 0.459^{**}$ con un p -valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis. Los autores (Castrillón y Mejía, 2021), en su investigación establecieron una asociación entre las variables directivas y la toma de decisiones. Cabe mencionar a (Laura, 2021), concluye que mediante el Rho Spearman resultó $R^2 = 0.383$, significa que el 38,3% de la variabilidad de la responsabilidad social empresarial de las empresas, queda explicada por el empoderamiento de la mujer y sus habilidades gerenciales. También los autores (Sarmiento y Pachari, 2022), llegaron a la conclusión el grupo B tiene mayor coeficiente de relación entre las dimensiones de la variable



habilidades gerenciales y la dimensión de gestión del talento humano con valores de $r = .638$; $.382$; y $.971$; sin embargo, el coeficiente de correlación de las variables de competencia gerencial del grupo “A” entre el aspecto de toma de decisiones y el aspecto de gestión del talento es relativamente alto, el valor de cada aspecto es $r = .590$, lo que indica una correlación positiva moderada.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye en la correlación de la dimensión habilidades intelectuales y la toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad fue de 0.495, existiendo correlación positiva débil, indicando la medida de responsabilidades y directivas en la toma de decisiones, en la mayoría de los trabajadores fue regular; por lo que se mide la productividad mediante la eficiencia de las habilidades de los trabajadores. En la hipótesis específica 1 resultado de 0.089, siendo mayor al $p < 0.05$; indicando que se acepta la nula y se rechaza la alterna.

SEGUNDA: Se concluye en la dimensión habilidades técnica y la toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad fue de 0.553 existiendo correlación positiva media, interpretando que la mayor cantidad de trabajadores interactúa con la integración tecnológicas para realizar diferentes actividades en la Municipalidad. Donde se acepta la hipótesis específica 2: 0.049, siendo menor al $p < 0.05$.

TERCERA: Se concluye en la dimensión habilidades humanas y la toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad fue de 0.351 existiendo correlación positiva débil, indicando que la mayor cantidad de trabajadores tiene relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, además presenta empatía, motivación y compromiso en el trabajo en equipo de la Municipalidad, también se acepta la hipótesis específica 3 0.045, siendo menor al $p < 0.05$.



CUARTA: Se concluye que en la variable habilidades directivas y la variable toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar resultado 0.483, existiendo correlación positiva débil; así mismo se acepta la hipótesis general de 0.047, siendo menor al $p < 0.05$.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Respecto a primera recomendación es cambiar los diseños de capacitación del personal en su integridad, para que tengan claro sus funciones administrativas y saber objetivamente sus labores. Estas habilidades van a permitir lograr un mayor equilibrio entre el personal y contar con personas idóneas con capacidades fructíferas para la entidad

SEGUNDA: Se recomienda que la entidad cuente con normas establecidas de cumplimiento de la labor diaria de cada funcionario y exista empatía entre ellos, esto va influir en el buen desempeño y por ende mejorar las relaciones con los clientes externos, que es de suma importancia para institución y la mejora continua de los procesos administrativos. El resultado será el mejor servicio al cliente.

TERCERA: Se recomienda a la institución debe seguir con la planificación de las capacitaciones continuas a los funcionarios y jefes de la Municipalidad, con la clara intención de mejorar sus capacidades de entendimiento de las normas y funciones que debe cumplir dentro de la entidad, fortaleciendo su desarrollo y conocimiento de lo que debe hacer plasmando objetivamente, para tener las destrezas y habilidades intelectuales con perspectivas de prosperidad que conlleve a la toma de decisiones certeras en beneficio de la sociedad.



VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Arbeláez., & García. (2020). *Estudio diagnóstico y propuesta de fortalecimiento de habilidades gerenciales en el área de gestión financiera de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Pereira. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/bc5c68db-4189-4ff4-86ee-35a8714e0505/content>
- Arenas, C., & Jaramillo, N. (2017). *Concepciones de la empatía a nivel general, psicológico y a partir de sus instrumentos de medición*. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/330991/20787259/0>
- Arizaca, P. (2021). *Injerencia y toma de decisiones en gerentes municipales de la región Puno*. Obtenido de <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/167>
- Baltazar, J., & Sanchez, G. (2021). *Habilidades directivas y toma de decisiones en los colaboradores de una municipalidad, Lima 2021*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89998/Baltazar_PJ_G-Sanchez_GGS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Becallao, I., & et al. (2007). *Desarrollo de las habilidades intelectuales en las ciencias morfológicas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2111/211118015018.pdf>
- Belén, M., & et al. (2021). *La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias del marketing digital. Caso de estudio hacienda turística rancho los emilio´s*. Alausí. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383980.pdf>
- Beltrán, L., & et al. (2014). *Habilidades Directivas Esenciales: Desarrollo de Ventajas Competitivas en las Organizaciones por medio del talento humano*. Bogota. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3442/PROYECTO-DE-GRADO-2015-6-38.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Segunda ed.). Mexico. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cadena, R. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1191/Teor%c3%ada%20organizacional%20y%20habilidades%20gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calvo, J., & et al. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Carrasco, D. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Peru. Obtenido de https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Castrejon, S. (2023). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones del personal administrativo, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Zarumilla, Tumbes, 2022*. Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64606>
- Castrillón, K., & Mejia, E. (2021). *Habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75566/Castrill%c3%b3n_PKL-Mejia_REM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de Investigación*. Sagitario Impresores.
- Cochachi, L. (2022). *Habilidades directivas y toma de decisiones en la oficina de comando del personal del ejército - Lima, 2022*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94589/Cochachi_BLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Cruelles, J. (2013). *Productividad e incentivos*. Alfaomega. Lima. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=keXDrXAU5YYC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Erazo, E. (2022). *Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de estudios andino S.A.S.* Obtenido de <https://repositorio.iberu.edu.co/server/api/core/bitstreams/12cf0e86-13ba-4aa9-81c4-b45fb6102fa4/content>
- Espinoza, E., & Ricaldi, M. (2019). *Desarrollo de habilidades intelectuales en docentes de educación básica de Machala, Ecuador*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n55/a03v28n55.pdf>
- Fajardo, R., & et al. (2023). *Desarrollo de habilidades gerenciales en mujeres líderes de la Universidad Católica de Cuenca–Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9153182>
- Farroñan, L. (2022). *Habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Chincheros – 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5109>
- Fernández, C., & Polanco, E. (2009). *Manejo de conflicto en instituciones públicas de educación superior del estado Zulia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1701/170114929011.pdf>
- Fernández, I., & et al. (2016). *Las habilidades humanas en el desempeño organizacional: un estudio correlacional en buen bufete de abogados ubicado en al ciudad de Lima*. Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621723/DelAguila_aa.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- García, C. (2020). *La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015



- García, F., & et al. (2017). *Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar - Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>
- Gómez, A., & Acosta, H. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011
- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Barranquilla. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007
- González, M., & Oviedo, J. (2018). *Métodos de enseñanza para el desarrollo de las habilidades técnicas en la asignatura de electrónica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5739/573962519011/html/>
- Granados, M. (2020). *Incidencia de la Administración del capital de trabajo en la toma de decisiones de la Instituciones prestadoras de Salud del Municipio de Riohacha, la Guajira*. Riohacha. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/536/TESIS-INCIDENCIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20DEL%20CAPITAL%20DE%20TRABAJO%20EN%20LA%20TOMA%20DE%20DECISIONES%20DE%20LAS%20INSTITUCIONES%20PRESTADORAS%20DE%20SALUD%20DEL%20MUNIC>
- Guamán, G. (2023). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en las instituciones de educación superior*. Ambato - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37334/1/171%20GTH.pdf>
- Guevara, D. (2011). *Toma de decisiones en la organización*. Bogota. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/143445859.pdf>
- Hanco, M., & et al. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-



- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Navarro, M., & et al. (2019). *La integración tecnológica en el aula, Significaciones desde estudiantes de educación secundaria*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7001110.pdf>
- Ospina, J. (2006). *La motivación, motor del aprendizaje*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>
- Oviedo, J., & González, M. (2016). *Formación y desarrollo de habilidades técnicas en el bachillerato técnico*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6651448.pdf>
- Pavón, J. (2012). *Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf
- Peñaloza, M. (2010). *Teoría de las decisiones*. Bolivia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454012.pdf>
- Pereda, F., & et al. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)*. España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54932488003>
- Pereira, C. (2012). *Resolución y manejo de conflictos*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6886/PereiraReyesCarlosAndre?sequence=2>
- Pimentel, M. (2013). *Resolución de conflictos*. Obtenido de <https://www.amazon.com/-/es/Manuel-Pimentel/dp/8415880510>
- Polo, M. (2019). *La responsabilidad ética*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732019000100049



- Rodríguez, J. (2007). Guía de elaboración de diagnóstico. Obtenido de <https://www.cauqueva.org.ar/archivos/gu%EDa-de-diagn%F3stico.pdf>
- Ruffier, J. (1998). *La eficiencia Productiva*. Motevideo - Uruguay. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/ruffier.pdf
- Sacco, F. (2009). *Responsabilidad, responsabilidad social y Responsabilidad social universitaria, Perspectivas de tres conceptos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545881015.pdf>
- Sampieri, R., & et al. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta edición*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Sarmiento, M., & Pachari, L. (2022). *Habilidades Gerenciales y Gestión del Talento Humano en los trabajadores de empresas comerciales y financieras de la ciudad de Juliaca, 2021*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5279/Maribel_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Torres, L., & Díaz, J. (2021). *Habilidades gerenciales para el desarrollo del pensamiento estratégico en empresas mixtas del sector petrolero*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8664229>
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vasquez, J. (2013). Un Modelo de Análisis Racional para la Toma de decisiones Gerenciales, desde la perspectiva Elsteriana. Bogota D.C.: ECOE. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20527100006.pdf>
- Zapata, G., & et al. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/880/88046587003/html/>



ANEXOS

ANEXO 1. Solicitud a la Institución

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Municipalidad Provincial de Melgar
TRAMITE ADMINISTRATIVO
15 SET. 2023
REGISTRO
1638 01 1415 Y

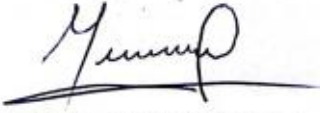
**SOLICITO: AUTORIZACION PARA EJECUCION
DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

SEÑOR
CPC. ROSELL NILVER MAMANI HANCCO
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR

Yo, Mirian Beatriz Yana Livisi, Bachiller de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano, identificado con DNI N° 70111959, con domicilio Av. Floral N° 487, con el debido respeto me presento y expongo.

Que, estando apto para la realización de mi trabajo de investigación titulado "HABILIDADES DIRECTIVAS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, PERIODO 2023", para poder obtener el título profesional en licenciado en Administración, motivo por el cual solicito QUE MEDIANTE SU DIRECCIÓN SE ME AUTORICE EJECUTAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Por lo expuesto:
Pido a usted acceder a mi petición por ser justa y legal.
Puno, 04 de septiembre de 2023.



MIRIAN BEATRIZ YANA LIVISI
DNI: 70111959



ANEXO 2. Interpretación de los niveles de correlación.

Niveles de correlación	
-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta.

Nota. Hernández et al (2014).

ANEXO 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el las Habilidades Directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Habilidades Directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre las Habilidades Directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.</p>	<p>Habilidades Directivas</p>	<p>Habilidades Intelectuales</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Productividad</p> <p>Eficiencia</p> <p>Resolución de conflictos</p>	<p>1. Enfoque: Cuantitativo</p> <p>2. Diseño: No Experimental – transversal</p> <p>3. Alcance: descriptiva - correlacional</p> <p>4. Población: 61 funcionarios y jefes del Municipio de la Provincia de Melgar, periodo 2023.</p> <p>5. Muestra Censal: 61 funcionarios y jefes del Municipio Provincial de Melgar, periodo 2023.</p> <p>6. Técnica de Investigación: Encuesta</p> <p>7. Instrumento de Investigación: Cuestionario.</p>
<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023?</p>	<p>Objetivo Específico 1</p> <p>Analizar la relación entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.</p>	<p>Hipótesis específico 1</p> <p>H1: Existe una relación positiva entre las habilidades intelectuales y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.</p>		<p>Habilidades Técnicas</p>	<p>Integración de Tecnología</p>	
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023?</p>	<p>Objetivo Específico 2</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023</p>	<p>Hipótesis específico 2</p> <p>H2: Existe una relación negativa entre las habilidades técnicas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023</p>	<p>Toma de decisiones</p>	<p>Diagnóstico del problema</p> <p>Evaluación</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Empatía</p> <p>Motivación</p> <p>Compromiso</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Inteligencia Emocional</p> <p>Procesos Internos</p> <p>Factores intangibles</p>	
<p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023?</p>	<p>Objetivo Específico 3</p> <p>Analizar la relación entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.</p>	<p>Hipótesis específico 3</p> <p>H3: Existe una relación positiva baja entre las habilidades humanas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, periodo 2023.</p>		<p>Elección de la decisión</p>	<p>Metas y objetivos</p> <p>Manejos de recursos</p> <p>Resultados de decisión</p>	



ANEXO 4. Instrumento de la investigación

ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS Y JEFES DEL MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE MELGAR

SOBRE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y LA TOMA DE DECISIONES.

Instrucciones

Datos Generales

Escala de Valoración

Muy bueno (5)

Bueno (4)

Regular (3)

Malo (2)

Muy malo (1)

Habilidades Directivas						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿cómo mediría la responsabilidad para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?					
2	¿cómo mediría la productividad para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?					
3	¿cómo mediría la eficiencia para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?					
4	¿cómo mediría la resolución de conflictos para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?					
5	¿cómo mediría la integración de la tecnología para las habilidades técnicas y directivas que influiría en las tomas de decisiones?					
6	¿cómo mediría la relación interpersonal para las habilidades humanas y directivas que influiría en la toma de decisiones?					
7	¿cómo mediría la empatía para las habilidades humanas y directivas que influiría en las tomas de decisiones?					
8	¿cómo mediría la motivación para las habilidades humanas y directivas que influiría en las tomas de decisiones?					
9	¿cómo mediría el compromiso para las habilidades humanas y directivas que influiría en las tomas de decisiones?					
10	¿cómo mediría el trabajo en equipo para las habilidades humanas y directivas que influiría en las tomas de decisiones?					



11	¿cómo mediría la inteligencia emocional para las habilidades humanas y directivas que influiría en las tomas de decisiones?					
Toma de decisiones						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
12	¿cómo mediría los procesos internos para el diagnóstico del problema en la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?					
13	¿cómo mediría los factores intangibles para el diagnóstico del problema en la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?					
14	¿cómo mediría la investigación de alternativas para la evaluación de la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?					
15	¿cómo mediría el análisis del entorno para la evaluación de alternativas para la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?					
16	¿cómo mediría los objetivos y metas en la elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?					
17	¿cómo mediría el manejo de recursos para elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?					
18	¿cómo mediría el manejo de recursos para elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?					

Gracias

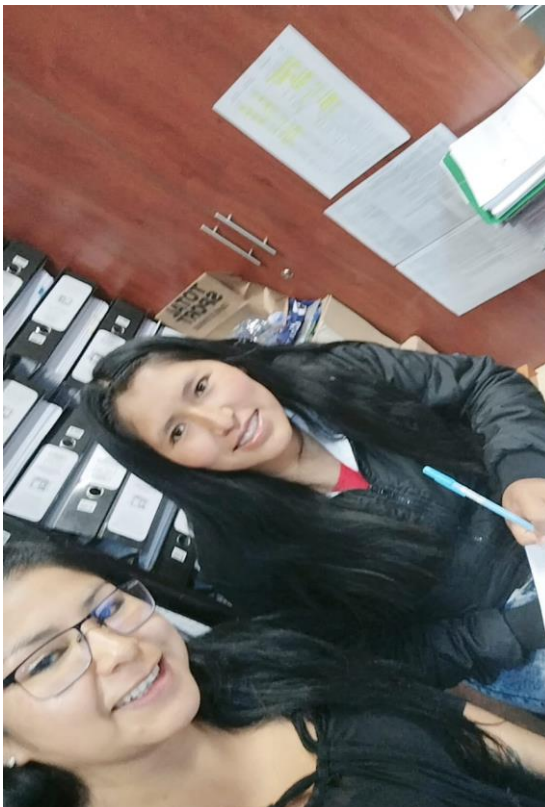
ANEXO 5. Base de datos del Software SPSS (versión 25)

*Sin título1.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	¿Cómo mediría la responsabilidad para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	¿Cómo mediría la productividad para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	¿Cómo mediría la eficiencia para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	¿Cómo mediría la resolución de conflictos para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	¿Cómo mediría la integración de la tecnología para las habilidades técnicas y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	¿Cómo mediría la relaciones interpersonales para las habilidades humanas y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	¿Cómo mediría la empatía para las habilidades humanas y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	¿Cómo mediría la motivación para las habilidades humanas y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	¿Cómo mediría el compromiso para las habilidades humanas y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	¿Cómo mediría el trabajo en equipo para las habilidades humanas y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	¿Cómo mediría la inteligencia emocional para las habilidades humanas y directivas que influiría en la toma de decisiones?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	¿Cómo mediría los procesos internos para el diagnóstico del problema en la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	¿Cómo mediría los factores intangibles para el diagnóstico del problema en la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	¿Cómo mediría la investigación de alternativas para la evaluación de la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	¿Cómo mediría el análisis del entorno para la evaluación de alternativas para las toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	¿Cómo mediría los objetivos y metas en la elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	¿Cómo mediría el manejo de recursos para elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	¿Cómo mediría el manejo de recursos para elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?	{1. Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
21		Ninguna	Ninguna	16	Derecha	Escala	Entrada
22	VARIABLE1MEDIA (Agrupada)	{1. Muy mal...	Ninguna	23	Derecha	Ordinal	Entrada
23		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
24		Ninguna	Ninguna	16	Derecha	Escala	Entrada
25	VARIABLE2MEDIA (Agrupada)	{1. Muy mal...	Ninguna	23	Derecha	Ordinal	Entrada
26		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada

ANEXO 6. Evidencias fotográficas





ANEXO 7. Declaración jurada de autenticidad de tesis o trabajos de investigación.


 Universidad Nacional
del Altiplano Puno


 Vicerrectorado
de Investigación


 Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Miçian Beatriz Yana Livisi
 , identificado con DNI 70114959 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"Habilidades Directivas y Toma de Decisiones
 en la Municipalidad Provincial de Melgar, Período 2023"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso


Puno 22 de Enero del 2023


 FIRMA (obligatoria)



 Huella




ANEXO 8. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Miriam Beatriz Yana Lúvisi
, identificado con DNI 70111959 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Administración

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado Título Profesional denominado:

"Habilidades Directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Melgar, Período 2023"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.


Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 22 de Enero del 20 24


 FIRMA (obligatoria)


 Huella