



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad
Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Castrillón Patrocinio, Katherine Lourdes (ORCID: 0000-0001-9063-5189)

Mejia Romero, Emily Mary (ORCID: 0000-0002-5597-9987)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Está dedicado a nuestros padres por el apoyo incondicional que nos brindan día a día en cada proyecto o anhelo que deseamos cumplir, por su amor incondicional y siempre ser nuestro motivo para seguir consiguiendo más logros junto a ellos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarnos el don de la vida y poder forjarnos un futuro, a nuestros padres por el apoyo y amor que nos brindan. A nuestra casa universitaria Cesar Vallejo por abrirnos las puertas de la educación y brindarnos el logro profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento de recolección de datos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estimar el nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.2021.....	19
Tabla 2: Medir el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.2021.....	21
Tabla 3: Cuantificar el nivel de influencia de las habilidades directivas respecto a la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.2021.....	22
Tabla 4: Confiabilidad del Alfa de Conbrach de la primera Variable.....	46
Tabla 5: Confiabilidad del Alfa de Conbrach de la segunda Variable.....	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: La estimación del nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.....	20
Figura 2: El nivel de toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.....	21

RESUMEN

El presente estudio 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 descriptiva, no experimental, correlacional, transversal estimando el nivel significativo en ambas variables de estudio. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y un cuestionario para ambas variables, la muestra fue aplicada a 41 colaboradores de la entidad de estudio, que fue validado previamente por expertos. Los datos se recolectaron por medio de la encuesta y fueron procesados mediante la estadística descriptiva, la confiabilidad se realizó con el coeficiente Alfa de Cronbach, la comprobación de hipótesis se utilizó la Rho Spearman. Los resultados demuestran una correlación positiva moderada. El estudio permitió establecer una asociación entre las variables directivas y la toma de decisiones.

Palabras Clave: Habilidades directivas, toma de decisiones, gestión pública.

ABSTRACT

The purpose of the present study was to establish the influence of managerial skills in decision-making in the Provincial Municipality of Carhuaz 2021, The methodology was descriptive, does not experiment, correlational, cross-sectional estimating the significant level in both study variables. For data collection, the survey and a questionnaire were used for both variables, the sample was applied to 41 collaborators of the study entity, which was previously validated by experts. The data were collected through the survey and were processed through descriptive statistics, reliability was performed with the Cronbach Alpha coefficient, hypothesis testing was used using the rho spearman. The results show a moderate positive correlation. The study made it possible to establish an association between the directive variables and decision-making.

Keywords: Management skills, decision making, public management.

I. INTRODUCCIÓN

Los municipios son los órganos del aparato estatal que promueven el progreso local, tienen personalidad legal de derecho público y poseen plena capacidad para conseguir sus propósitos. Independencia política, económica y administrativa en la materia de su competitividad. La capacidad de carácter exclusivo o participado, y el ejercicio de las funciones y facultades que la Carta magna lo faculta, tales como la reglamentación, dirección, constituir, establecimiento y control de los procedimientos. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2012).

Robles, (2019). Los investigadores declararon en su estudio: "En el gobierno local de Huaura, es inevitable que el personal esté a cargo de las habilidades gerenciales. Una institución que apoya una jornada laboral productiva. Asimismo, los altos funcionarios deben agradecer y valorar las diferentes habilidades de gestión. Con el cambio constante, debe estar interesado en nuevos tipos de habilidades de gestión y relación y administrar nuevas y mejores herramientas digitales. Su propósito es acordar que mejoren su propio desempeño y el de otros colaboradores y publicar el trabajo de manera efectiva y eficiente.

Baca y Flores (2019). El autor declara: "Los municipios están dirigidas por gerentes o administradores estatales que son responsables de hacer que las entidades estatales tengan éxito y alcancen sus objetivos deseados. Con el propósito de beneficiar a la comunidad, por lo que la gestión de líderes es inevitable. Habilidades para liderar grupos, tomar decisiones para asegurar el éxito de una organización, y desarrollar habilidades útiles que permitan a los trabajadores responsables evaluar, emprender, evaluar y evaluar su trabajo, con las capacidades los funcionarios administrativos tienen derecho a explorar libremente a sus colaboradores y buscar tranquilizar a sus empleados en el desempeño de sus funciones dentro de las autoridades municipales.

Ramírez, (2018). Explica: "Las organizaciones son inherentemente exigentes, con habilidades personales para administrar el tiempo y brindar soluciones sensatas, negociación, motivación, escucha activa y habilidades

interpersonales. Individuos para ganar control, etc. Habilidades desarrolladas, ya que se configuran como una tarea completa para mejorar la gestión. necesarios para desempeñar con eficacia las mejores funciones de gestión y ejecutivas.

Business Revista Digital (2021). Descripción: "El avance de la competencia durante la pandemia de covid19 es un desafío para los empleados, porque por un lado se trata de la estabilidad de la empresa y el apoyo al empleo, y también existen íntimas oportunidades de desarrollo en el futuro de la organización o fuera de ella. Sin embargo, tener herramientas de prueba de talento y comunicarse internamente con los empleados también es importante para conocer sus verdaderos escenarios desde una perspectiva de salud y profesional. La cifra más clara es: el 57% de los encuestados ha aprendido de alguna manera nuevas habilidades para permanecer productivo durante una pandemia. En Brasil, esta cifra es del 71% Sí, en los EE. UU., 51% .39 habilidades desarrolladas por el personal español en relación con conocimientos tácticos como habilidades digitales. El setenta y cinco por ciento de los trabajadores internacionales permanecerán en sus antiguos trabajos una vez que haya pasado la epidemia. En España, esta cifra es del 77%.

Preciado y Monsalve (2008) "La alta dirección o dirección de la empresa está facultada para ejecutar y liderar a todos para lograr los propósitos estratégicos conduciendo al triunfo de la empresa. Pero cualquiera que esté a cargo de la gobernanza toma decisiones. La desventaja es que alcanzar esa posición perfecta no es tarea fácil. En esta asignatura, tienes suficientes habilidades para desafiar el contexto. Si no es un individuo con las capacidades suficientes, no logrará los objetivos deseados."

Moreno y Wong (2019). Mostrado. "Las habilidades directivas han jugado un papel importante en la satisfacción de los empleados en todo el mundo. Los gerentes lideran equipos con compromiso, comunicación y lealtad y están constantemente motivados, esto aumenta la satisfacción y el profesionalismo. Se ha demostrado que el desempeño mejora. Hoy ponemos más énfasis en las habilidades que los gerentes necesitan Permitirles crecer y alcanzar sus metas y los objetivos de la organización.

Pereda, Guzmán y Gonzales (2014). Los autores nos dieron su apreciación: "Para las habilidades personales y administrativas como ventaja profesional, esto es muy relevante en un futuro no muy lejano. La situación de las autoridades públicas en Córdoba, España, es que las habilidades gerenciales expresan y explotan adecuadamente las habilidades interpersonales. Esto sugiere que los gerentes están comprometidos a conceptualizar su ventaja competitiva con 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 florecientes".

Gómez, R. (2008). En este estudio, el Perú necesita abordar los nuevos desafíos que enfrentan los líderes empresariales con nuevas ideas de gestión basadas en el liderazgo corporativo para tomar decisiones efectivas basadas en las habilidades de liderazgo, diferentes caminos que pueden alcanzar y desarrollar. La capacidad de innovar, lo que incluye alentar a los trabajadores a discutir cómo se desarrollan los eventos o se toman las decisiones. El fenómeno de eliminar o restar barreras puede estimular la innovación, y la capacidad de aplicar una presión moderada, tal vez para establecer plazos y promover la innovación, significa escuchar las explicaciones con franqueza.

Acevedo, Linares y Cachay, (2010). Para estos investigadores, existe una diferencia conceptual entre tomar una decisión y resolver un conflicto. El estándar actual para lidiar con situaciones imprevistas es tomar decisiones basadas en conceptos y modelos predefinidos. La resolución de problemas se aborda a un nivel estratégico y requiere un enfoque de resolución de problemas estratégico. Por esta razón, las matrices se utilizan para resolver problemas complejos. Con esta herramienta puedes colaborar en puntos de vista relevantes a la situación de toma de decisiones del decisor.

Cabeza, y Muñoz, (2010). “Los investigadores señalan el hecho de que la toma de decisiones tiene en cuenta las opciones de comportamiento, investiga a fondo todas las opciones de políticas y utiliza información diversa. Fue la mejor decisión la que condujo al resultado”. Para lograr un mayor nivel de éxito en la toma de decisiones estratégicas y aumentar la efectividad organizacional, el equipo de liderazgo debe tener una intención estratégica. Necesita investigar y aprender a tomar decisiones que favorezcan la racionalidad de sus decisiones.

Justificación de la investigación teórica: la investigación actual está respaldada por fundamentos y teorías, utiliza varias tesis nacionales e internacionales sobre variables y contribuye a nuevos conocimientos para las generaciones futuras. Asimismo, justificación metodológica: combinar la opinión de la encuesta mientras está autorizada para investigar el problema encontrado en la entidad y la necesidad de aplicar las medidas de recolección para obtener los resultados para ser utilizados en otras investigaciones llevar un proceso largo y ordenado para demostrarlo. La justificación práctica se reflejó en los resultados donde se aplica como sustento empírico para tomar la mejor decisión que apoyen la optimización de las actividades del sector público. Asimismo, la justificación social puede indicar los resultados de las encuestas, positivas o negativas, realizadas por las organizaciones en cuanto a la mejora de las habilidades gerenciales, logrando así los objetivos esperados. Se puede poner en marcha un mecanismo para ello.

Según Hernández, et al. (2014), aseveran que trazar el problema no es otra cosa que estructurar y perfeccionar apropiadamente la idea de la investigación aprendida. En el estudio se trazó el problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021?, así mismo se formularon los problemas específicos: (1) ¿Cuál es el nivel de las habilidades directivas en las Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021?, (2) ¿Cuál es el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021?

Según Hernández, et al. (2014), aseveran que los objetivos de estudio son lo que se aguarda la investigación y conviene enunciarse con claridad, ya que son los modelos a seguir. La investigación presentó como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021 y como objetivos específicos los siguientes: (1) Estimar el nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.2021, (2) Medir el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.2021

Según Hernández y Mendoza (2018), afirman que las hipótesis son suposiciones del problema estudiado expresadas como aseveraciones y forman parte de las guías de una investigación. La Hipótesis general: Existen relación significativa entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad provincial de Carhuaz, Ancash, 2021. Y las hipótesis específicas: H₁ El promedio de las habilidades directivas en Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021 se incrementa en un 50% H_i: $x > 50$, y H₂ El promedio de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021 se incrementa en un 50 % H_i $x > 50$

II. MARCO TEÓRICO

En el informe, las encuestas anteriores se realizaron a nivel internacional, nacional y local. Pereda, (2016) El propósito del estudio es reconocer las habilidades de gestión evaluadas por aquellos en el sector público. La metodología utilizada es un enfoque cuantitativo, exploratorio y descriptivo. El cuestionario constaba de 27 ítems en escala Likert aplicados a 1.363 trabajadores del sector público de Córdoba (estatal, autónomos, rural, universitario). Utilizando SPSS 21.0 para Mac para estudiar estadísticas, obtuvimos el coeficiente alfa de Cronbach de 0,85, Los resultados obtenidos pueden resaltar que la mayoría de los empleados califican estas habilidades cómodamente o muy cómodamente desde la perspectiva de las habilidades personales y administrativas percibidas. La mayoría de las personas considera que las habilidades son las más notables, y la autoevaluación de un funcionario público tiene una calificación más alta en promedio que la de un empleado.

Según Pereda, et.al (2014) Del artículo de investigación fue su propósito examinar la evaluación de las habilidades directivas en las entidades del estado de Córdoba (España), intentando revelar la viable reciprocidad entre la dirección de pertenencia con un cumulo de destrezas gerenciales. La metodología de la investigación fue teórico preliminar sobre la entidad del estado, los funcionarios estatales y las destrezas gerenciales, la realización del trabajo de campo que perturba a las cuatro gerencias y la ejecución de métodos estadísticos de discordancia. En los resultados se verifica experiencia eminente en la Administración, pues el 65,60% integra un aumento mayor a 15 años, suceso está relacionado con la permanencia que es peculiar en el sector público. No obstante, esta particularidad consigue brindar mejorías en el período desarrollado las estrategias de progreso e impulso del talento. Concluyéndose que la postura audaz por las mejoras en las habilidades directivas se convierte en una indiscutible preeminencia profesional competente liderada en los métodos de perfeccionamiento corporativo en las empresas, fundamentalmente donde prima

las personas talentosas siendo trascendental y más concluyente, en las instituciones estatales.

Según Pereda, et.al (2011) el estudio tuvo como propósito indagar sobre la estimación de las destrezas gerenciales en unidades de Córdoba (España), con posibles correlaciones entre la gestión de membresía y la lógica general de gestión. Estoy tratando de revelar una relación o un campo. habilidad. El método de encuesta es una premisa teórica para el sector público, servidores públicos, habilidades de gestión, la implementación de encuestas de campo que involucran a cuatro agencias gubernamentales y la aplicación de métodos de comparación estadística. Los resultados muestran un sistema de antigüedad sustancial en la administración, con 65,60 acumulados en 15 años. Es un evento que corresponde a la permanencia inherente al sector público. Sin embargo, esta particularidad ha logrado generar mejoras a lo largo del período integradas en el desarrollo del talento y las estrategias de incentivo. Con audacia en la mejora de las habilidades directivas hay profesionales indiscutibles y competentes a los que básicamente se les enseña cómo mejorar el negocio de las empresas donde se valora el talento humano que, como en el caso de las instituciones públicas, eso sería una ventaja.

A nivel nacional, según Humpiri (2016), su estudio de investigación titulado "Destrezas gerenciales y Eficiencia Gerencial" desarrollado en la provincia de Mariscal Nieto en la Región Moquegua en 2016, el propósito del estudio es la apreciación de las destrezas gerenciales y eficiencia administrativa. La metodología fue no experimental, transaccional-correlacional para recolectar los datos utilizo el grado de estimación de destrezas gerenciales y la valoración de la eficiencia en la administración. La muestra es de 15 trabajadores, lo que garantiza la fiabilidad del cuestionario del coeficiente alfa de Cronbach utilizando una muestra piloto de 20 colaboradores. El resultado para cada variable es 0,85 y 0,90 respectivamente. Se puede concluir que existe una fuerte relación positiva entre las dos variables de investigación.

Ramirez, (2018) su propósito fue determinar las habilidades directivas en los funcionarios del Gobierno local de Limatambo, la investigación fue tipo básica descriptiva experimental, los datos fueron recolectados aplicándose el cuestionario

a 114 colaboradores. Siendo procesados por el software estadístico SPSS, la confiabilidad del instrumento fue 0.805 por lo tanto fue fiable para su aplicación. La investigación concluyó que el 92.1% de los trabajadores encuestados cree que las habilidades directivas que poseen los funcionarios no son las convenientes para el progreso de las diligencias de la entidad.

Ramírez (2018) tuvo como objetivo explicar las habilidades de gestión de los funcionarios del gobierno local en Limatambo. la investigación fue tipo básica descriptiva experimental, y los datos se recopilan aplicando un cuestionario a 114 miembros del personal. La confiabilidad del equipo procesado por el software estadístico SPSS es 0,805, lo que lo hace confiable para la aplicación. La encuesta concluyó que 92,1 trabajadores entrevistados creían que las habilidades de gestión de los gerentes no eran adecuadas para llevar a cabo los procedimientos organizacionales.

Cadillo, (2018), el estudio sobre habilidades directivas y desempeño laboral en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero en Lima 2019, con el objetivo de establecer el impacto de las variables de investigación. La metodología utilizada es cuantitativa con un plan de correlación de diseño no experimental y los datos se recolectan utilizando un cuestionario para cada variable a una muestra de 83 trabajadores encuestados. La efectividad de la herramienta fue evaluada por tres expertos. El factor alfa de Cronbach proporciona resultados relativos de 0,925 y 0,918 para las habilidades de gestión y el desempeño laboral. Aplicamos las estadísticas de Nagalkerke para procesar los datos y concluyéndose de que los cambios en el desempeño laboral dependían de 29,7 habilidades de gestión.

Rojas, (2018), publicado en 2018 en un estudio sobre Administración por objetivos y la influencia en la toma de decisiones por E. Lau Sí. El objetivo es establecer el impacto entre ambas variables de la investigación. utilizando el tipo de estudio fue aplicada. Su universo de estudio estuvo formado por 50 empleados. El análisis de Pearson llegó a la conclusión porque las escalas de las dos variables están en orden y por lo tanto se satisface la hipótesis alternativa propuesta. Esta hipótesis alternativa muestra que el valor es 0,000, menor que 0,05. El valor de

correlación de Pearson es 0,68, que está cerca de 1, por lo que hay una correlación directa. Esto muestra que la gobernanza sigue. Cuanto mejor gestione sus objetivos dentro de su organización, mejor los gestionará.

Matute y Rodas (2020). Este artículo de Botica Magistral Yelavé S.A.C. El propósito es explicar la correlación entre las habilidades directivas y el desarrollo organizacional. Siendo su metodología de tipo aplicada y de diseño no experimental, correlacional. Tiene un universo de estudio de 40 colaboradores. La recopilación de los datos se realizó con la encuesta y un cuestionario, con dos de las 30 preguntas diseñadas para cada variable de la encuesta. El alfa de Cronbach para el cuestionario de habilidades directivas es 0.913 y para la variable de desarrollo organizacional es 0.960. Para la hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación Rho es de 0,900 y Sig de Spearman. (Ambos lados) = 0.000. Rechazar la hipótesis nula, aceptar la hipótesis alternativa, y afirman la existencia de una correlación entre las destrezas de gestión y crecimiento de la organización. Concluimos que existe una fuerte correlación entre las dos variables de investigación.

Carlos, (2019) presenta su investigación sobre destrezas gerenciales en los municipios de Tarma y Acobamba. El objetivo general de su estudio es establecer una discrepancia en las capacidades de gestión de los municipios de Tarma y Acobamba. En 2018, la metodología es descriptiva y no experimental. La comparación utiliza una muestra de 32 miembros del personal de dos gobiernos locales, un cuestionario de tamaño mediano que contiene 85 preguntas validadas por tres expertos y Alpha Cronbach para evaluar la confiabilidad de la herramienta. Para reducir la hipótesis, apliqué las estadísticas de U Mann-Whitney. Se ha concluido que existe una diferencia significativa en la capacidad de gestión entre las ciudades de Tarma y Acobamba en 2017 (valor de $p = 0,04 < 0,05$, U de Mann-Whitney = 29,500).

Romero, (2018) En su estudio de investigación titulado Destrezas directivas y toma de decisiones en la gestión del Gobierno local de Huaraz, 2015, el propósito primordial fue establecer la correlación entre las variables de investigación. La

muestra constituida por 157 colaboradores. En cuanto al instrumento se utilizó dos cuestionarios con escala de Likert. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. Los datos emanados fueron procesados a través del software estadístico SPSS versión 21. Según los resultados derivados se concluyó la existencia significativa entre ambas variables de la investigación, con un nivel de correlación de 0.701; demostrando una relación positiva alta.

Vásquez, (2017) Cito Garcés (2007) define esta capacidad de gestión como "todo lo que un individuo hace con amabilidad y habilidad para evitar el tacto, la diplomacia y el enredo de habilidades" (p.15). Pero, sobre todo, propone críticas para poder decir algo fácilmente.

Whetten y Cameron (2011) lo definen: " las Habilidades directivas como talentos, relaciones y roles que realiza un funcionario definido y le ofrece métodos para consumir un plan y gestión del tiempo y recursos para conseguir los propósitos dentro de los términos establecidos. Al mismo tiempo, Whetten y Cameron (2011) muestran que las destrezas gerenciales son conductuales e incluyen una serie de ejercicios que los individuos efectúan y que conllevan a derivaciones propio de sus actitudes, más que a la posesión de una personalidad. Pueden ser observados por otros, pero de diferentes formas. Las personas con almas o personalidades fijas, pero con personalidades y métodos desiguales, usan sus habilidades de diferentes maneras. Whetten y Cameron (2011) también analizó las destrezas gerenciales y señaló que hay estudios que reconocen habilidades superiores. Ejemplo: Entre los ejecutivos activos y corporativos, los ejecutivos y líderes efectivos muestran que son los que se identifican con mejores estilos de vida, finanzas personales y familias estables., Su buena salud. En un contexto similar, Whetten y Cameron (2011) muestran que: Las destrezas de gestión enfatizan tres destrezas de gestión, entre las que se encuentran las siguientes: Las destrezas personales siendo los siguientes: Autoconciencia, liderazgo o conducción de sus colaboradores, al mismo tiempo resolver sus conflictos de manera sistemática y creativa. Además, el segundo aspecto se refiere a las destrezas de interactuar, con mediciones como: Audacia de relacionar con otros

colaboradores con componentes de comunicación pagada, apoyo a los problemas de los empleados, impacto logrado con los empleados, altos niveles de dinámica interna y externa, buena gestión de disputas y delegación de responsabilidades Otros aspectos específicos de la gestión de habilidades como la composición y el seguimiento eficaz del equipo.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) argumentan que las competencias son un punto de referencia real e importante y que fueron capaces de lograr calificaciones específicas internamente por tema. Por ejemplo, en este sentido, las habilidades técnicas consisten en aspectos que son de particular importancia para los gerentes de la organización y otros empleados. Además, existen sociedades específicas de estas destrezas con habilidades humanas que acceden la interacción intrínseca y extrínseca. De la misma manera, dependiendo de las necesidades operantes, se vuelve más importante para un grupo de empleados en particular y, en cierto sentido, para el nivel de funcionarios, personas, obligaciones y toma de decisiones corporativas.

Ramírez (2018) tiene habilidades de gestión detalladas, habilidades, destrezas y sapiencias que tienen las personas para efectuar acciones de liderazgo y enlace en un rol de gestión o liderazgo de un equipo laboral y empresarial. Habilidades conceptuales: esto incluye formar ideas, diseñar relaciones abstractas, desarrollar nuevas ideas, resolución creativa de problemas, investigación metodológica, control de calidad, innovación y creatividad, planificación, gestión ambiental y más. Habilidades de las personas: Investigar la posibilidad de interacciones positivas con empleados, clientes externos, etc. En otras palabras, establecer una conexión con las cualidades humanas y los valores sociales. Como empático, motivador, guía y coach de personas y equipos, desarrollamos plenamente nuestros talentos, habilidades, destrezas y conocimientos para lograr nuestros objetivos. Manejo de personal, conexión con las emociones, administración del trabajo de los colaboradores, resolución de problemas, comunicación efectiva, etc. Habilidades técnicas: significa capacidad para discernir los procesos, técnicas o herramientas de clasificación en un lugar o área de uso

particular. Por ejemplo, software, aplicaciones, máquinas, modos de funcionamiento, procesos, nuevas tecnologías, tabletas, etc.

Ramírez, (2018): La relevancia de las habilidades gerenciales en las discusiones empresariales y la formación y el crecimiento de las destrezas gerenciales de los gerentes de las organizaciones son primordiales para obtener los objetivos marcados por cada empresa en un entorno altamente competitivo. Las habilidades gerenciales también alcanzan el nivel más alto de la organización a nivel individual y también son el foco en el desarrollo profesional del individuo. Con el tiempo, todos los imperativos de liderazgo, comunicación, motivación, manejo de conflictos, trabajo en equipo y una cultura organizacional en evolución crean insatisfacción. Hoy, las habilidades gerenciales son un diferenciador de eficiencia y cumplimiento en todos los sectores comerciales y gerentes. Por tanto, su implementación requiere la dedicación del gerente.

Baca y Flores (2019) citan a Kantz (1974) y lo definen de la siguiente manera: Un funcionario que tiene autoridad y dirige a los gerentes a través del rol de poder ejecutivo, gracias a la actitud y entusiasmo de la gente. En su trabajo, tienen diferentes ejemplares de destrezas de gestión: técnicas, humanas y conceptuales.

Druker, (1954) Propone que las habilidades directivas son cinco procedimientos primordiales en las que abrevia la labor de un funcionario: precisar propósitos, organizarse integralmente, informar e incentivar, calcular y valorar, desplegar y constituir elementos que sirvan de mucho en la empresa.

Se adaptaron las siguientes dimensiones para la variable habilidades directivas: D1. Intelectuales, D2. Técnicas y D3. Humanas.

Balcarza y Delgado (2019) define las: a) Habilidades Intelectuales: describe como la capacidad de examinar acontecimientos, preferencias, detectar necesidades, nuevos escenarios. Va depender estrictamente con la prudencia del funcionario de alineación al cargo. Esta destreza, se verá reflejado en los diferentes niveles de la organización, forman parte de la alta dirección, siendo los directivos los que requieren poseer un enfoque encaminado a largo plazo de la organización, por lo que la capacidad de percepción y exámenes de las escenas posibles es apta. b.

Habilidades humanas, concerniente con los conocimientos de interacción con sus colaboradores. Circunscribe características como los conocimientos del líder, motivar, coordinar y dirigir. c. Habilidades técnicas: concerniente a las destrezas y capacidades técnicas determinados e ineludibles para poder efectuar una diligencia de la empresa. Con las capacidades técnicas vamos a solucionar las fortuitas dificultades en la organización.

Chiavenato (2014) lo define de la siguiente manera. “La toma de decisiones es el proceso de considerar y optar por varias opciones para establecer una hoja de ruta a seguir” (p. 2). Asimismo, el proceso de identificar la necesidad de tomar decisiones, establecer alternativas, probar y seleccionar una de ellas, e implementar y evaluar la alternativa seleccionada.

Vásquez (2017) lo define de la siguiente manera: “El gerente de una organización es un funcionario talentoso y acostumbrado a la toma de decisiones. Además, es correcto tomar diversas de estas decisiones en menor tiempo, y es inevitable que estas decisiones conduzcan a conclusiones positivas. Asimismo, Alvarado (2019) explica: “Si las oportunidades y metas se conocen de antemano, entonces la manera de tomar una decisión se encamina a ser una parte trascendental del proceso de planificación.

Alvarado (2019) cita Business, (2006), que así lo revela, y afirma que, en este contexto, el proceso que conduce a la toma de decisiones se ve de la siguiente manera: La meta decisiva. b) Cree un contexto para el éxito. c) Presentar el problema de forma lógica. d) Cree una opción. e) Evaluación de opciones. f) Elija la mejor opción.

Mora y Figueroa (2017). El proceso de toma de decisiones se define como "opciones específicas basadas en decisiones para realizar una elección desde dos o más enfoques". Las selecciones se basan en criterios específicos Aumente la participación de mercado, reduzca costos, ahorre tiempo, aumente el volumen, mejore la reputación de su organización, etc.

Asimismo, Mora y Figueroa (2017) nos definen la decisión de la siguiente manera: Es "caedere", cortar o dividir. Esto sugiere que, luego de evaluar varias alternativas, es posible reducir la evaluación de propuestas y seleccionar una. Por tanto, la decisión es el proceso de elegir entre un comportamiento fortuito, ya sea una compra, un trabajo, una pareja, la paternidad, una profesión, etc.

Huaman (2017) cita a Robbins (2010) y lo define de la siguiente manera: "Los gerentes de todos los niveles y áreas de la organización toman decisiones. Es decir, buscan alternativas. Por ejemplo, la alta dirección toma decisiones sobre los objetivos de la empresa, la ubicación de las instalaciones de producción o nuevos mercados para ingresar. Siendo sus etapas: 1. Definir el conflicto, 2. Determinar los juicios, 3. Ponderación de los juicios, 4. Desarrollo de opciones, 5. Examen de opciones, 6. Elección de alternativas y 7. Selección de alternativas. Los siguientes tamaños se han ajustado para la investigación. La siguiente dimensión se ajusta al coeficiente de determinación: D1. Diagnostica el problema, D2. Calificación, D3. Elección de decisión.

Conduce tu empresa (2021) define el diagnóstico de un problema: esto incluye identificar un problema o una oportunidad y tratar de determinar la causa y el efecto. Algunas fallas son más fáciles de diagnosticar que otras. Se trata de un accidente de tráfico que se sabe que es causado por una conducción imprudente, exceso de velocidad y malas condiciones. Conduce tu empresa (2021) y establezca la evaluación. Las elecciones se pueden evaluar utilizando información que tenga en cuenta las fortalezas y debilidades de cada persona. Siendo la manera más sencilla de valorar su potencial de toma de decisiones. Conduce tu empresa (2021) define que las opciones en la toma de decisiones es una mezcla de razón e intuición. La brecha entre la razón y la intuición es una característica humana complementaria y no competitiva.

III. METODOLOGÍA

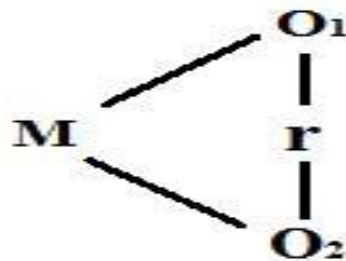
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue no experimental, ya que la variable independiente padece de procedimiento intencional, y no cuentan con grupo de inspección, por lo que se investiga el fenómeno después de que ocurre (Carrasco, 2009).

Diseño de la investigación

Se consideró el diseño transaccional porque los datos se recuperan instantáneamente. El estudio fue descriptivo correlacional. El objetivo es establecer una correlación entre dos categorías o variables de contenido particular. El objetivo del estudio es cuantitativo, representando una serie de procesos continuos y empíricos, utilizando la recolección de datos para probar hipótesis basadas en medidas numéricas y examen estadístico para determinar los modelos de procedimiento y la proposición de prueba (Hernández, et al., 2014).



Dónde:

M : Muestra

r : Relación entre variables

O1 : Habilidades Directivas

O2 : Toma de Decisiones

3.2. Variables y Operacionalización.

Ver en el Anexo 1

3.3. Población, muestra, muestreo

Población.

La población del estudio fue constituida por los funcionarios y jefes del municipio de Carhuaz que son 41 colaboradores. Al respecto Hernandez, et. al. (2014) precisa al universo de la investigación como el cumulo de todos los individuos que coinciden con características establecidas.

Muestra.

Hernández, et al, (2014). "Las muestras son partes pequeñas de una población y, para ser precisos, deben tener las mismas características que el resto de la población". La muestra de la encuesta incluyó a 41 trabajadores (10 gerentes y 31 jefes) que trabajan en el gobierno local de Carhuaz.

Muestreo.

Esta es una técnica de consenso para probar muestras, pero en este caso estamos usando un muestreo no probabilístico. La población es pequeña, pero accesible, por lo que no hay cálculos deben aplicarse.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada para la pesquisa es una encuesta y los datos se recogen a través de un cuestionario a 41 trabajadores, aplicando la escala Likert (muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno). El cuestionario fue definido por Bernal (2017) de la siguiente manera: "La técnica de recolección de datos más utilizada es hacer preguntas breves y precisas a muestras seleccionadas.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

El estudio realizó en la Provincia de Carhuaz. Realizando la recolección de información se dio comienzo con la creación y aplicación de un cuestionario a los empleados del gobierno local de Carhuaz, los datos obtenidos fueron clasificados e importados a Excel para el análisis de los resultados.

Confiabilidad.

Para evidenciar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach a toda la muestra de la encuesta.

Validez del instrumento.

Para determinar su validez, se probaron los métodos de evaluación de tres expertos y la aplicabilidad de las herramientas aseguró un cribado adecuado. Bernal, (2017) dice: "Este valor es necesario para inferir conclusiones de los resultados obtenidos".

3.6. Método de análisis de datos.

Santos (2020) cita detalles de Marshall y Rossman (1999), que indican que el análisis de datos es un proceso estructurado para investigar estudios publicados. Es un proceso completo e impreciso que requiere algo de tiempo creativo. Por lo tanto, cuando se complete la recopilación de consultas de muestra, se tabularán y analizarán utilizando el soporte estadístico SPSS23.0 y el programa Microsoft Excel. De manera similar, se calcula utilizando la herramienta estadística Rho Spearman para probar la relación entre las variables ordinales. El examen inferencial se puede aplicar para determinar el coeficiente de correlación entre las variables investigadas, es decir, para determinar la relación entre las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de este estudio se siguieron los pasos del plan establecido por la Universidad Cesar Vallejo, mientras que el sujeto del estudio fueron las personas, se rige por principios éticos, previo consentimiento propio. Se respeta a los autores, ya que todas las fuentes se utilizan para su cooperación y se han proporcionado.

IV. RESULTADOS

4.1. Respecto al objetivo (1) Estimar el nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021.

Tabla 1:
Estimar el nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021.

	<i>Items o Preguntas</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>N</i>
1	¿cómo mediría la responsabilidad para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?	3,59	4	4	41
2	¿cómo mediría la productividad para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.51	3	3	41
3	¿cómo mediría la eficiencia para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.49	3	3	41
4	¿cómo mediría la resolución de conflictos para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.39	3	4	41
5	¿cómo mediría la integración de la tecnología para las habilidades técnicas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.51	4	3	41
6	¿cómo mediría la relaciones interpersonales para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.71	4	3	41
7	¿cómo mediría la empatía para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.59	3	3	41
8	¿cómo mediría la motivación para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.49	3	4	41
9	¿cómo mediría el compromiso para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.59	4	4	41
10	¿cómo mediría el trabajo en equipo para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.54	3	3	41
11	¿cómo mediría la inteligencia emocional para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	3.68	4	4	41

Fuente: Elaboración propia

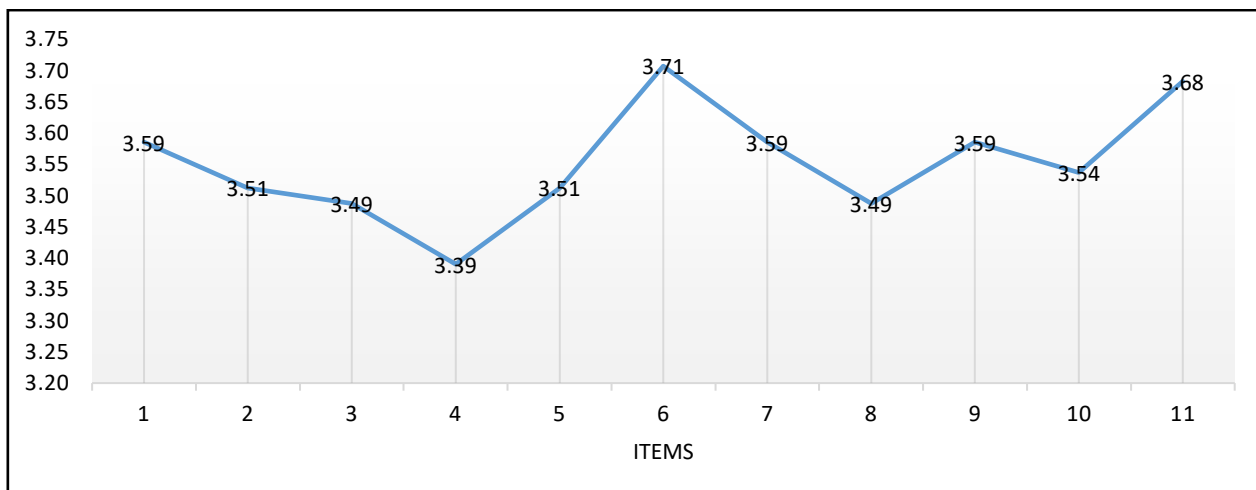


Figura 1. La estimación del nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz es de 3.55, al en donde su nivel es de 3.20 como mínimo y de 3,75 como máximo, demostrando como escala promedio de “muy malo”, “malo”, “regular”, “bueno”, “muy bueno”.

En cuanto a la mediana el nivel de las habilidades directivas en el municipio de Carhuaz, demuestra que el 54% de los encuestados manifiesta que es menor o igual a 4 y el 46% de los encuestados muestran que su nivel es mayor o igual a 4.

Respecto a la moda, se puede indicar que siendo el 46% de los encuestados indicaron el nivel 4 los cual significa que es su nivel de categorización.

Interpretación: De la tabla 1 y la figura 1 se observa que la estimación del nivel de las habilidades directivas oscila de 3.20 como mínimo y 3.75 como máximo, así mismo la mediana el 54% de los encuestados es menor o igual a 4 y el 46% muestra que su nivel es mayor o igual a 4. De tal manera la moda muestra el 46% indicaron el nivel 4.

4.2. Respecto al objetivo (2) Medir el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.2021

Tabla 2:

Medir el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2021

	<i>Items o Preguntas</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>N</i>
12	¿cómo mediría los procesos internos para el diagnóstico del problema en la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?	3.29	3	3	41
13	¿cómo mediría los factores intangibles para el diagnóstico del problema en la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?	3.07	3	3	41
14	¿cómo mediría la investigación de alternativas para la evaluación de la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?	3.15	3	3	41
15	¿cómo mediría el análisis del entorno para la evaluación de alternativas para las toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?	3.02	3	3	41
16	¿cómo mediría los objetivos y metas en la elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?	3.17	3	3	41
17	¿cómo mediría el manejo de recursos para elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?	3.22	3	3	41
18	¿cómo mediría el manejo de recursos para elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?	3.07	3	3	41

Fuente: Elaboración propia

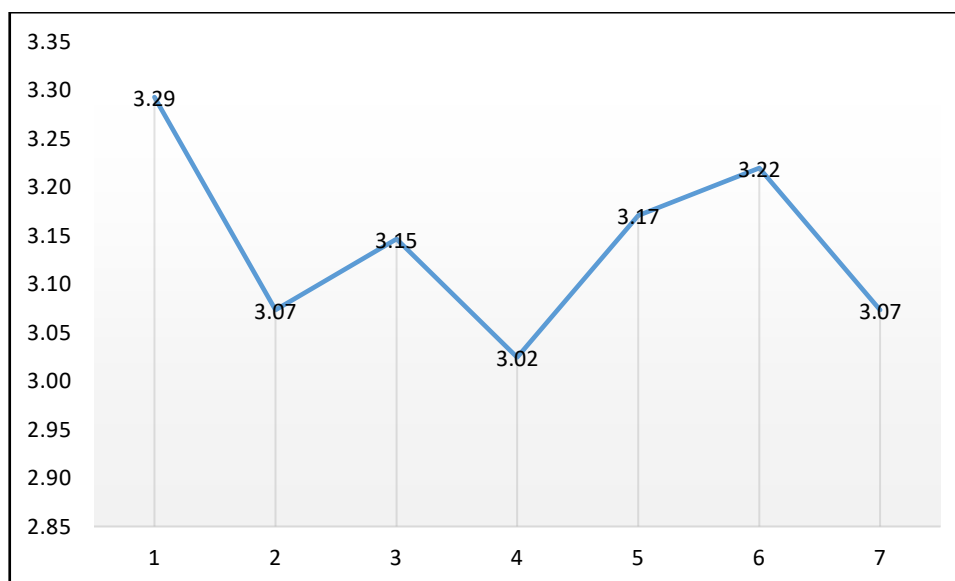


Figura 2. El nivel de toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz es de 3.14, al en donde su nivel es de 3.02 como mínimo y de 3,29 como máximo, demostrando como escala promedio de “muy malo”, “malo”, “regular”, “bueno”, “muy bueno”.

En cuanto a la mediana el nivel de las habilidades directivas en el municipio de Carhuaz, demuestra que el 78.1% de los encuestados manifiesta que es menor o igual a 4 y el 21.9% de los encuestados muestran que su nivel es mayor o igual a 4.

Respecto a la moda, se puede indicar que siendo el 21.9% de los encuestados indicaron el nivel 4 los cual significa que es su nivel de categorización.

Interpretación: De la tabla 2 y la figura 2 se observa que la estimación del nivel de las habilidades directivas oscila de 3.02 como mínimo y 3.29 como máximo, así mismo la mediana el 78.1% de los encuestados es menor o igual a 4 y el 21.9% muestra que su nivel es mayor o igual a 4. De tal manera la moda muestra el 21.9% indicaron el nivel 4.

4.3. Respecto al objetivo (3) Determinar la relación entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021.

Tabla 3

Determinar la relación entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.2021

Correlaciones				
			HABILIDADES DIRECTIVAS	TOMA DE DECISIONES
Rho de Spearman	HABILIDADES DIRECTIVAS	Coeficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	41	41
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación: Como se muestra en la tabla N° 03 entre la variable habilidades directivas y la toma de decisiones, según la prueba de coeficiente de correlación de Spearman muestra que $\rho = .502$,. Existiendo una relación positiva moderada. Con un nivel de significancia de 99.9% y un error estimado de 1% (bilateral) Se puede demostrar que existe un efecto significativo entre las dos variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

5.1. **Respecto al objetivo específico 1: Estimar el nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021.**

Según la tabla 1 y figura 1 se estima el nivel de las habilidades directivas en el municipio de Carhuaz con una media 3.55, los encuestados nos dan a conocer que bueno son las destrezas usadas en el gobierno local. Al mismo tiempo en cuanto a la mediana el nivel de las habilidades directivas en el municipio de Carhuaz, nos demuestra que el 54% de los encuestados manifiesta que las destrezas en el gobierno local son regulares y necesitan mayor capacitación de los funcionarios.

De igual manera revisando la moda, se puede indicar que el 46% de los encuestados indicaron que es bueno las destrezas directivas en el municipio de Carhuaz. Según Echaiz (2019) nos da a conocer que de las tres medidas de tendencia central la media es más exacta que la mediana por ser una estadística obtenida a través de una medición ordinal o de razón mientras que la mediana se obtiene a un nivel de medición nominal. Así mismo Humpiri, (2016) En cuanto a habilidades directivas, la mayoría de colaboradores del municipio de Mariscal Nieto considera que sus funcionarios alcanzan el nivel medio. Siendo un 63,6% del conjunto, califican a sus directivos en este nivel. Por otro lado, el 22,1% de la totalidad, responden que los funcionarios no resaltan el nivel bajo.

5.2. **Respecto al objetivo 2: Medir el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021.**

Según la tabla 2 y figura 2 de acuerdo a la medición del nivel de las habilidades directivas en el municipio de Carhuaz con una media 3.02, los encuestados nos dan a conocer que es regular la toma de decisiones utilizadas en el gobierno local.

Al mismo tiempo en cuanto a la mediana el nivel de las habilidades directivas en el municipio de Carhuaz, nos demuestra que el 78.1% de los encuestados manifiesta que no hay una buena herramienta para la toma

de decisiones el gobierno local necesitando una mayor capacitación de los funcionarios.

De igual manera revisando la moda, se puede indicar que el 21.9% de los encuestados indicaron que la toma de decisiones en el municipio de Carhuaz, se tiene que mejorar. Según Romero (2018) en su estudio obtuvo los resultados De acuerdo a los resultados de la tabla 10 y figura 3, prestar atención preferencias de la toma de decisiones en la gestión del municipio de Huaraz, donde se refleja un 50% con un nivel desfavorable, un 29% con un nivel poco favorable y finalmente un 21% con un nivel favorable. Esto debido a que las habilidades directivas no se encuentran claras y objetivas dentro de la entidad gubernamental.

5.3. Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021.

En la tabla n° 3 se obtiene un coeficiente de correlación entre ambas variables, según la prueba de Spearman se observa que $\rho = ,502$. Demostrándose la existencia de una asociación positiva moderada; indicando que existe una relación en las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2021. Según Balcarza, y Delgado, (2019), Con afinidad a la relación entre la dimensión destrezas humanas y la variable nivel de gestión se halló la existencia de una relación r de Pearson de 0,555. Es decir, una relación moderada. Para Aparicio, y Medina, (2015). Las habilidades blandas, incluidas estas, son exclusivas de los buenos líderes, algunas de las cuales están estrechamente relacionadas con la inteligencia emocional y, en nuestra opinión, son un requisito previo para tener buenos líderes. Expertos entrevistados y documentación profesional.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que el nivel de las habilidades directivas fue 3.55 considerado “nivel alto”, La mediana es 3.00, “nivel alto” y la moda es 3, “nivel alto”.

Segunda

Se determinó el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2021. La media del nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz 2021, es 3.14 “nivel alto”, La mediana es 3.00, “nivel alto” y la moda es 3, “nivel alto”.

Tercera

Se determinó la relación entre las habilidades directivas entre la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021. Se confirma que existe una relacion con un nivel de error menor de 0,01% y nivel de confianza de 99.99%, rho de 0,502 aceptándose que “Existe relación significativa directa de las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.2021”

VII. RECOMENDACIONES

1. La primera recomendación es que 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.
2. La segunda 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.
3. Finalmente, es recomendable 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.

REFERENCIAS

- Aburto, H., y Bonales, J. (2011) Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional Investigación y Ciencia 2011, 19 (51)<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67418397006>
- Alvites, E. y Obregón, G. (2020) Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2020 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51994/Alvites_CEY-Obreg%c3%b3n_VGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, C. (2019). Sistema web para mejorar la toma de decisiones respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, 2018. Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3609>
- Aparicio, M. y Medina, J. (2015). "Habilidades Gerenciales que Demandan las Empresas" - en el Perú: Un Análisis Comparativo". Disponible en: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1650/Monica_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baca, K y Flores, J. (2019). Habilidades directivas y satisfacción laboral de los colaboradores en la división de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo -2019 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44882/Baca_PKJ-%20Flores_EJL_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Bacallao, I.; Serrano, L.; Barrios, M.; Lorenzo, E. (2007) Desarrollo de las habilidades intelectuales en las ciencias morfológicas <https://www.redalyc.org/pdf/2111/211118015018.pdf>
- Balcarza, S. y Delgado, A. (2019) Habilidades gerenciales en el nivel de gestión del director de la institución educativa emblemática "Santa Teresita" Cajamarca 2019. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1119/TESIS%20FINAL%20%20Balcazar%20y%20Delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales: tecnicas de recoleccion de la informacion*. colombia: Universidad Piloto de Colombia.
- Business Revista Digital (2021) Habilidades directivas: el 57 % de los empleados de pymes ha adquirido nuevas habilidades durante la pandemia. <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/tag/habilidades-directivas/>
- Cadillo, K. (2018). *Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (Fondepes)*. (Tesis de Maestría).

Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43120/Cadillo_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carlos, M. (2019). *Habilidades directivas en las Municipalidades de Tarma y Acobamba, 2017 (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica (2a. ed.)*. Lima: Editorial San Marcos

Conduce tu empresa (2021) Pasos para resolver un problema | Las 5 fases para tomar decisiones <https://blog.conducetuempresa.com/2018/08/proceso-de-resolucion-de-problemas.html>

Echaiz, C. (2019) *Lecturas sobre investigación científica educativa: material de estudio*

<https://www.usmp.edu.pe/iced/carpeta-2019-1/pdfs/materiales/de/5/taller-tesis-1.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. (5ª. Ed)*. México: McGraw-Hill Interamericana

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw-Hill.

Hernández R., Fernández C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6 a ed.)*. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Education.

Humpiri, S. (2016). *Habilidades directivas y eficiencia administrativa en trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Region Moquegua, 2016 (Tesis para optar el título profesional)*. Moquegua, Peru: Universidad Nacional de Moquegua. Obtenido de https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/10/T_095_449039_25_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaman, C. (2017) *Sistemas de información y toma de decisiones en el hospital La Caleta Chimbote año 2016*. Recuperado de: https://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10889/Tesis_60791.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Koontz, H., & Wehrich, H. (2013). Toma de decisiones. En H. Koontz, & H. Wehrich, *Elementos de administracion. Un enfoque internacional y de innovacion 8va Edicion* (págs. 123-144). Mexico: McGRAW-HILL.
- Licas, J. (2017) Habilidades directivas y la toma decisiones de los administradores en las estaciones de servicio y Tiendas Liso Ferrero La Molina Perú, 2017
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16009/Licas_BJ.pdf?sequence=1#:~:text=Para%20el%20desarrollo%20de%20habilidades,mismas%3B%20tomados%20bajo%20principios%20conductuales
- Matute, R. y Rodas, M.(2020). Habilidades directivas y desarrollo organizacional de los colaboradores de la Botica Magistral Yelavé S.A.C. Recuperado de :https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54367/Matute_GRL.%20Rodas_GME%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrigal, B. (2017). Habilidades directivas (3a ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2012) Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- Mora, Z. y Figueroa, C. (2017). Incidencia de las herramientas financieras para la toma de decisiones en la gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas (mypes) en la ciudad de Huaraz. Años 2013 – 2014. Recuperado de: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1972/T033_45259629_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Municipalidad Provincial de Huaraz (2019) Boletín Estadístico tercer trimestre 2019. https://www.munihuaraz.gob.pe/documentos/instrumentos_de_gestion/boletin3trimestre.pdf
- Oviedo, J. y González, M. (2016) Formación y desarrollo de habilidades técnicas en el bachillerato técnico. ISSN 2224-2643 <https://dialnet.unirioja.es>
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas, Estudio aplicado al sector público de la Provincia de Córdoba. (Tesis doctoral)*. Córdoba, Argentina: Universidad de Córdoba.
- Pereda, F., Guzmán, T. y González, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba.

España.

<https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/141134/makaleler/10/3/arastirmax-las-habilidades-directivas-como-ventaja-competitiva.el-caso-del-sector-publico-de-la-provincia-de-cordoba-espana.pdf>

Ramirez, R. (2018). *Habilidades directivas en los gerentes de linea de la Municipalidad Distrital de Limatambo 2018 (Tesis para optar el titulo profesional en Administracion)*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3033/1/Rainman_Tesis_bachelor_2018.pdf

Ramírez, J. (2018) Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&nrm=iso

Robles, R. (2019) Las habilidades directivas y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3184/ROBLES%20ROMERO%20RUTH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, M. (2018). *Administracion por objetivos y su influencia en la toma de decisiones de la empresa E. Lau Si Callao, 2018 (Tesis para titulo profesional)*. Callo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23225>

Romero, C. (2018). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la gestion de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2015 (Tesis de Maestria)*. Huaraz: Universidad Cesar Vallejo.

Reyes, K. (2016) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Recuperado de : <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>

Sanchez, F. (2019). Fundamentos Epistemicos de la investigacion cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista digital de investigacion en docencia universitaria*, 13.

Santos, (2020). Clima organizacional y compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro. Filial Huaraz, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Vásquez, R. (2017) Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la empresa j&r proplastic e.i.r.l. Puente Piedra, 2017 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21623/Vasquez_CR.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Whetten, D. y Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas (8a ed.). México D.F.: Pearson Educación.

Whetten, D. y Cameron, K. (2016). Desarrollo de habilidades directivas (9a ed.). México D.F.: Pearson Educación.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Habilidades Directivas	Las habilidades directivas son las capacidades, destrezas y conocimiento que un individuo tiene para ejecutar las acciones de líder y coordinación en el rol de administrador o guía de un equipo laboral u empresa.” Griffin (2011)	Se establecieron tres dimensiones los que fueron aplicados en un instrumento de medición por 11 ítem a ser aplicada a 41 colaboradores analizar los datos mediante estadística descriptiva cuáles son los elementos que posee Indica las operaciones para medir la variable	Habilidades intelectuales	Responsabilidad	1.¿cómo mediría la responsabilidad para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en la toma de decisiones?	Escala Ordinal 1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
				Productividad	2.¿cómo mediría la productividad para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en las toma de decisiones?	
				Eficiencia	3.¿cómo mediría la eficiencia para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en las toma de decisiones?	
				Resolución de conflictos	4.¿cómo mediría la resolución de conflictos para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en las toma de decisiones?	
			Habilidades técnicas	Integración de tecnología	5.¿cómo mediría la integración de la tecnología para las habilidades técnicas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	
			Habilidades humanas	Relaciones interpersonales	6.¿cómo mediría la relaciones interpersonales para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	
				Empatía	7.¿cómo mediría la empatía para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	
				Motivación	8.¿cómo mediría la motivación para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	
				Compromiso	9.¿cómo mediría el compromiso para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?	

				Trabajo en equipo	10. ¿cómo mediría el trabajo en equipo para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?
				Inteligencia emocional	11. ¿cómo mediría la inteligencia emocional para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?
Toma de decisiones	Toma de decisiones, es el proceso por el cual se efectúa una deliberación entre las expectativas o maneras para dar soluciones diferentes problemas de acuerdo a la necesidad de la empresa o entidad. (Koontz & Weihrich, 2013)	Elegir acciones para un conveniente proceso de toma de decisiones programadas y no programadas, para dar cumplimiento a los objetivos.	Diagnóstico del problema	Procesos internos	12. ¿cómo mediría los procesos internos para el diagnóstico del problema en la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?
				Factores intangibles	13. ¿cómo mediría los factores intangibles para el diagnóstico del problema en la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?
			Evaluación	Investigación de alternativas ¹⁸	14. ¿cómo mediría la investigación de alternativas para la evaluación de la toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?
				Análisis del entorno	15. ¿cómo mediría el análisis del entorno para la evaluación de alternativas para las toma de decisiones que influiría en las habilidades directivas?
		Elección de la decisión	Metas y objetivos	16. ¿cómo mediría los objetivos y metas en la elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?	
			Manejo de recursos	17. ¿cómo mediría el manejo de recursos para elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?	
Resultado de decisión	18. ¿cómo mediría el manejo de recursos para elección de las decisiones que influiría en las habilidades directivas?				

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de las habilidades directivas en las Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Estimar el nivel de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2021.</p> <p>Medir el nivel de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades directivas y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>El promedio de las habilidades directivas en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021 se incrementa en un 50%.</p> <p>Hi: X>50</p> <p>El promedio de la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021 se incrementa en un 50%.</p> <p>Hi: X>50</p>	<p>Habilidades directivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades intelectuales Habilidades técnicas Habilidades Humanas 	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: descriptiva transaccional</p> <p>Diseño: Correlacional no experimental</p> <p>Población 41 gerentes y jefes de la Municipalidad Provincial de Carhuaz</p> <p>Muestra 41 gerentes y jefes de la Municipalidad Provincial de Carhuaz</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario</p>
			<p>Toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de problemas Evaluación Elección de la decisión 	

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA A LOS GERENTES Y JEFES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ SOBRE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y LA TOMA DE DECISIONES.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre las habilidades directivas y toma de decisiones en el Gobierno local de Carhuaz. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

DATOS DESCRIPTIVOS

Se debe completar lo solicitado de acuerdo a las condiciones expuestas:

1. Sexo : Hombre Mujer
2. Edad :
3. Estado Civil :
Soltero Convivie ado
Divorciado Viudo
4. ¿Cuál es su grado de instrucción? (marque con una x)
() Educación superior universitaria en curso o incompleta
() Educación superior universitaria completa
() Educación superior universitaria Posgrado
5. Condición laboral:
Nombrado Pla: Plazo inde ado
6. Ocupación o cargo laboral actual:
7. Tiempo de permanencia
0 – 5 años
6 – 10 años
11- 20 años
+ de 20 años

Estimados Colaboradores:

6. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente

anónimo. Correspondo de antemano su apoyo. Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2), Muy malo (1)

Preguntas:

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 las toma de decisiones?					
3	¿cómo mediría la eficiencia para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en las toma de decisiones?					
4	¿cómo mediría la resolución de conflictos para las habilidades intelectuales y directivas que influiría en las toma de decisiones?					
5	¿cómo mediría la integración de la tecnología para las habilidades técnicas y directivas que influiría en las toma de decisiones?					
6	¿cómo mediría la relaciones interpersonales para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?					
7	¿cómo mediría la empatía para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?					
8	¿cómo mediría la motivación para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?					
9	¿cómo mediría el compromiso para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?					
10	¿cómo mediría el trabajo en equipo para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma de decisiones?					
11	¿cómo mediría la inteligencia emocional para las habilidades humanas y directivas que influiría en las toma 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 las 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?					
16	¿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 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO HABILIDADES DIRECTIVAS

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

Datos informativos:

Muestra Piloto: 10

Número de ítems: 11

Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Items / Reativos/ Preguntas													
Encuestados	items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TOTAL
E1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	48
E2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
E3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	39
E4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
E5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
E6	6	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	49
E7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
E8	8	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	30
E9	9	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	43
E10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
VARIANZA		0.160	0.410	0.440	0.240	0.440	0.440	0.610	0.640	0.410	0.440	0.810	
SUMATORIA DE VARIANZAS		5.040											
VARIANZA DE LA SUMA DE ITEM		38.96											

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:			
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$			
$\alpha =$	11	1-	5.040
	10		38.960
$\alpha =$	1.100	1-	0.87063655
$\alpha =$	1.100	*	0.87063655
$\alpha =$	0.95770021		

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

II. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,9577	11

III. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para gerentes del cuestionario de habilidades gerenciales arrojó el coeficiente 0.9577, demostrando la alta confiabilidad de la herramienta.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO TOMA DE DECISIONES

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

Datos informativos:

Muestra Piloto: 10

Número de ítems: 7

Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE TOMA DE DECISIONES

Items / Reativos/ Preguntas									
Encuestados	items	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
E1	1	4	4	4	4	4	4	4	28
E2	2	4	3	4	2	2	1	1	17
E3	3	5	3	4	4	4	3	4	27
E4	4	3	3	3	3	3	3	3	21
E5	5	4	4	4	4	4	4	4	28
E6	6	3	3	3	2	2	2	2	17
E7	7	3	3	3	3	3	3	3	21
E8	8	2	3	3	2	2	3	2	17
E9	9	4	3	3	3	4	4	3	24
E10	10	4	3	3	2	3	3	3	21
VARIANZA		0.640	0.160	0.240	0.690	0.690	0.800	0.890	
SUMATORIA DE VARIANZAS		4.110							
VARIANZA DE LA SUMA DE ITEM		17.89							

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:			
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$			
$\alpha =$	7	1-	4.110
	6		17.890
$\alpha =$	1.167	1-	0.77026272
$\alpha =$	1.167	*	0.77026272
$\alpha =$	0.89863984		

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

b) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

IV. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,8986	7

V. Interpretación

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para que los directivos del cuestionario de toma de decisiones, el coeficiente 0.8986. Esto demuestra que el dispositivo es confiable.

ANEXO 5: INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : TORRES REYES Roger Robert
 Institución donde labora : Empresa Esminsac SAC
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Habilidades Directivas
 Autor (s) del instrumento (s) : Castrillón Patrocinio, Katherine Lourdes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: marketing digital.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: marketing digital.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: marketing digital.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 4.1 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Huaraz, 31 de agosto del 2021.



Roger Robert Torres Reyes
 Licenciado En Administración
 CLAD N° 06901



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : TORRES REYES Roger Robert
 Institución donde labora : Empresa Esminsa SAC
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Toma de Decisiones
 Autor (s) del instrumento (s) : Castrillón Patrocinio, Katherine Lourdes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ventas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: ventas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ventas.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Huaraz, 31 de agosto del 2021.



CLAD: 06951

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : DIAZ TORRES William Ricardo
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Habilidades Directivas
 Autor (s) del instrumento (s) : Castrillón Patrocinio, Katherine Lourdes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: marketing digital.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: marketing digital.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: marketing digital.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Huaraz, 31 de agosto del 2021.



D.N.I.: 18140172

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : DIAZ TORRES William Ricardo
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Toma de Decisiones
 Autor (s) del instrumento (s) : Castrillón Patrocinio, Katherine Lourdes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ventas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: ventas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ventas.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huaraz, 31 de agosto del 2021.



D.N.I.: 18140172



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : López Olivera David Noé
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Carhuaz
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Habilidades Directivas
 Autor (s) del instrumento (s) : Castrillón Patrocinio, Katherine Lourdes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: marketing digital.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: marketing digital.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: marketing digital.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Huaraz, 31 de agosto del 2021.



D.N.I.:

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I.- DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : López Olivera David Noé
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Carhuaz
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Toma de Decisiones
 Autor (s) del instrumento (s) : Castrillón Patrocinio, Katherine Lourdes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ventas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: ventas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ventas.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huaraz, 31 de agosto del 2021.

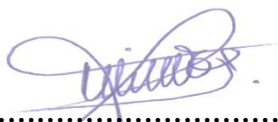
D.N.I.:

Yo, **Mg. William Ricardo Díaz Torres**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Filial – Lima, Sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

“Habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021”, del estudiante Emily Mary Mejia Romero, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de Noviembre del 2021



.....
Mg. William Ricardo Díaz Torres

DNI: 18140172

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	------------------