

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión administrativa y la toma de decisiones en la Municipalidad
Distrital de Amarilis – Huánuco 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Aliaga Carlos, Sharon Valery

ASESOR: Callan Bacilio, Richard

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74068665

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46825060

Grado/Título: Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0001-7959-403X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vidal Amiquero, Carolina Jesus	Magister en ciencias empresariales	40619662	0000-0002-6128-185X
2	Agustin Hurtado, Aldair Jorginho	Maestro en gerencia pública	71384147	0009-0008-5285-1341
3	Ortega Buleje, Vicky Evely	Grado de magister en ingeniería industrial mención en gestión empresarial Mencion en gestión empresarial	22503140	0000-0001-5066-3759

H



UDH

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:30 horas del día 13 del mes de mayo del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Carolina Jesus Vidal Amiquero
Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado
Mtra. Vicky Evely Ortega Buleje

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2019-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2024**", presentada por la Bachiller, **ALIAGA CARLOS, Sharon Valery**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola Aprobada con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:30 pm horas del día 13 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Carolina Jesus Vidal Amiquero
DNI: 40619662
Código ORCID: 0000-0002-6128-185X
PRESIDENTE

Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado
DNI: 71384147
Código ORCID: 0009-0008-5282-1341
SECRETARIO

Mtra. Vicky Evely Ortega Buleje
DNI: 22503140
Código ORCID: 0000-0001-5066-3759
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: SHARON VALERY ALIAGA CARLOS, de la investigación titulada "Gestión administrativa y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco 2024", con asesor(a) RICHARD CALLAN BACILIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAEE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 27 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

72. Aliaga Carlos, Sharon Valery.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	6%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres, cuya guía, amor y sacrificio este logro también es suyo, pues siempre creyeron en mí.

A mis amigos, quienes me brindaron apoyo y ánimo en cada momento del proceso.

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, quienes me brindaron su apoyo y colaboración durante el desarrollo de esta investigación.

A mi asesor por su orientación, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.3. OBJETIVO GENERAL	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	20

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	23
2.2.2. TOMA DE DECISIONES	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	30
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	31
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	31
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	31
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	32
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	32
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.1.1. ENFOQUE	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	35
3.1.3. DISEÑO.....	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.2.1. POBLACIÓN.....	36
3.2.2. MUESTRA	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 37	
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	38
CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS.....	39

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	39
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	63
CAPÍTULO V.....	69
DISCUSIÓN.....	69
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES	69
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO.....	70
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 El organigrama de la municipalidad distrital tiene claro las jerarquías en cada nivel organizacional.....	39
Tabla 2 El organigrama de la municipalidad no permite la toma de decisiones a rangos que no corresponde dicha función.	40
Tabla 3 Las actividades que desarrollan están formalizadas en la estructura orgánica de la municipalidad distrital	41
Tabla 4 Las funciones que realiza están consideradas en el reglamento de organización y funciones y en los manuales respectivo.	42
Tabla 5 La municipalidad distrital dentro de su modelo de gestión administrativa usa la comunicación formal para compartir las responsabilidades en todos los niveles.....	43
Tabla 6 La estructura funcional de la municipalidad distrital usa sistemas de comunicación digital en todos sus niveles.	44
Tabla 7 La municipalidad distrital promueve el compromiso de los trabajadores en sus niveles estructurales.....	45
Tabla 8 La municipalidad distrital de Amarilis busca que sus trabajadores sean íntegros en la labor que realizan.....	46
Tabla 9 La estructura orgánica de la municipalidad distrital se caracteriza por la flexibilidad de sus unidades.	47
Tabla 10 La estructura orgánica de la municipalidad distrital garantiza un proceso de adaptación rápida para los nuevos trabajadores.....	48
Tabla 11 La estructura organizacional de la municipalidad cuenta con áreas de innovación en sus procesos funcionales.....	49
Tabla 12 La municipalidad provincial promueve una cultura de innovación en todos los trabajadores.....	50
Tabla 13 La estructura de la municipalidad provincial garantiza la adaptación inmediata de los empleados en las unidades para los cuales son contratados.	51
Tabla 14 Los trabajadores ingresen a laborar a la municipalidad previa capacitación.....	52

Tabla 15 La municipalidad distrital pública todos los procedimientos participativos de los trabajadores en los programas y actividades que desarrollan.	53
Tabla 16 La municipalidad es transparente en el sentido que los trabajadores tengan el compromiso de comunicar oportunamente las actividades que desarrolla.	54
Tabla 17 La municipalidad evalúa el impacto de las actividades que desarrollan los trabajadores.	55
Tabla 18 La municipalidad promueve la toma de decisiones para fortalecer los resultados eficientes.	56
Tabla 19 La municipalidad busca que los trabajadores sean efectivos en el trabajo que realizan.	57
Tabla 20 La municipalidad de amarilis mide la eficiencia de sus trabajadores a partir de los aportes en la toma de decisiones.	58
Tabla 21 La municipalidad de amarilis busca que los trabajadores sean integrados en la labor que realiza.	59
Tabla 22 La municipalidad de amarilis desarrolla talleres donde se fomenta la consistencia y participación en la toma de decisiones de los trabajadores.	60
Tabla 23 La municipalidad de amarilis cuenta con estándares formales.	61
Tabla 24 La municipalidad de amarilis cuenta con procedimientos que son cumplidos por los trabajadores.	62
Tabla 25 Pruebas de normalidad.	63
Tabla 26 Establecimiento de criterios para poder establecer la correlación.	64
Tabla 27 Relación de la gestión administrativa en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024.	64
Tabla 28 La estructura organizacional se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024.	65
Tabla 29 La coordinación se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024.	66
Tabla 30 La capacidad de adaptación se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024.	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación que busca determinar cómo la organización funcional influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024	36
Figura 2 El organigrama de la municipalidad distrital tiene claro las jerarquías en cada nivel organizacional.....	39
Figura 3 El organigrama de la municipalidad no permite la toma de decisiones a rangos que no corresponde dicha función.	40
Figura 4 Las actividades que desarrollan están formalizadas en la estructura orgánica de la municipalidad distrital	41
Figura 5 Las funciones que realiza están consideradas en el reglamento de organización y funciones y en los manuales respectivo.	42
Figura 6 La municipalidad distrital dentro de su modelo de gestión administrativa usa la comunicación formal para compartir las responsabilidades en todos los niveles.....	43
Figura 7 La estructura funcional de la municipalidad distrital usa sistemas de comunicación digital en todos sus niveles.	44
Figura 8 La municipalidad distrital promueve el compromiso de los trabajadores en sus niveles estructurales.....	45
Figura 9 La municipalidad distrital de Amarilis busca que sus trabajadores sean íntegros en la labor que realizan.	46
Figura 10 La estructura orgánica de la municipalidad distrital se caracteriza por la flexibilidad de sus unidades.	47
Figura 11 La estructura orgánica de la municipalidad distrital garantiza un proceso de adaptación rápida para los nuevos trabajadores.....	48
Figura 12 La estructura organizacional de la municipalidad cuenta con áreas de innovación en sus procesos funcionales.....	49
Figura 13 La municipalidad provincial promueve una cultura de innovación en todos los trabajadores.....	50
Figura 14 La estructura de la municipalidad provincial garantiza la adaptación inmediata de los empleados en las unidades para los cuales son contratados.	51

Figura 15 Los trabajadores ingresen a laborar a la municipalidad previa capacitación.....	52
Figura 16 La municipalidad distrital pública todos los procedimientos participativos de los trabajadores en los programas y actividades que desarrollan.	53
Figura 17 La municipalidad es transparente en el sentido que los trabajadores tengan el compromiso de comunicar oportunamente las actividades que desarrolla.	54
Figura 18 La municipalidad evalúa el impacto de las actividades que desarrollan los trabajadores.....	55
Figura 19 La municipalidad promueve la toma de decisiones para fortalecer los resultados eficientes.....	56
Figura 20 La municipalidad busca que los trabajadores sean efectivos en el trabajo que realizan.	57
Figura 21 La municipalidad de amarilis mide la eficiencia de sus trabajadores a partir de los aportes en la toma de decisiones.....	58
Figura 22 La municipalidad de amarilis busca que los trabajadores sean integrados en la labor que realiza.	59
Figura 23 La municipalidad de amarilis desarrolla talleres donde se fomenta la consistencia y participación en la toma de decisiones de los trabajadores	60
Figura 24 La municipalidad de amarilis cuenta con estándares formales.	61
Figura 25 La municipalidad de amarilis cuenta con procedimientos que son cumplidos por los trabajadores	62

RESUMEN

La tesis ha tenido como finalidad analizar la relación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en la municipalidad distrital de Amarilis, estudio que ha sustentado su desarrollo en aspectos como su capacidad para generar información para mejorar las políticas administrativas que apoyen a cumplir los objetivos de la comuna. La metodología establecida ha sido de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental teniendo como muestra de estudio a 33 personas involucradas de manera directa con la administración de la municipalidad, habiendo llegado a la siguiente conclusión: existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en la municipalidad distrital de amarilis Huánuco 2024, se basa esta afirmación en la estimación del coeficiente de correlación Spearman Rho cuyo valor es 0.860, sustentada además en data de la tabla 1 donde el 36.4% (está de acuerdo) y 51.5% (totalmente de acuerdo) cuando se le consulta si la estructura como parte de la gestión incluye sus funciones, lo que posibilita que en la tabla 18, el 57.5% y 27.3% reconozca que la municipalidad promueva la toma de decisiones entre los trabajadores.

Palabras claves: clima de trabajo, habilidades, estrategias, involucramiento, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to analyze the relationship between administrative management and decision-making in the district municipality of Amarilis, a study that has supported its development in aspects such as its ability to generate information to improve administrative policies that support meeting the objectives. of the commune. The established methodology has been applied, with a quantitative approach, with a correlational descriptive scope, with a non-experimental design, having as a study sample 33 people directly involved with the administration of the municipality, having reached the following conclusion: there is a significant relationship between administrative management and decision making in the district municipality of Amaryllis Huánuco 2024, this statement is based on the estimate of the Spearman Rho correlation coefficient whose value is 0.860, also supported by data from table 1 where 36.4% (agree) and 51.5% (totally agree) when asked if the structure as part of the management includes its functions, which makes it possible that in table 18, 57.5% and 27.3% recognize that the municipality promotes decision making among workers.

Keywords: work environment, skills, strategies, involvement, teamwork.

INTRODUCCIÓN

La tesis se ha propuesto a partir de la problemática relacionada con la gestión administrativa y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis. A partir de esta problemática, se ha justificado la importancia del estudio, el cual será especialmente valioso para la Municipalidad Distrital, ya que permitirá identificar si existe una relación causal entre las variables analizadas, como la gestión administrativa y la toma de decisiones. Los resultados obtenidos servirán como un punto de partida para que el Consejo Municipal pueda tomar decisiones informadas y planificar investigaciones más complejas y detalladas. Al establecer una base sólida sobre la interacción de estas variables, la municipalidad podrá mejorar su eficiencia operativa, optimizar el uso de recursos y fortalecer su capacidad para tomar decisiones basadas en evidencia. En este contexto, el contenido de la tesis sigue los lineamientos mínimos establecidos por la investigación científica, los cuales se detallan a continuación:

En el primer capítulo, se hace una presentación de los motivos o relevantes que han generado el desarrollo de la investigación, de igual manera en sus contenidos se establece las justificaciones en los ámbitos teóricos, prácticos y metodológicos, señalando además que las limitaciones han sido superadas de manera conveniente en el proceso de desarrollo de la investigación.

En el segundo capítulo; la tesis hace una exposición de las principales teorías, y conceptos desarrollados por investigadores en diferentes universidades, así como científicos de la administración pública, cuyos conocimientos permitieron orientar y estructurar en términos de dimensiones e indicadores cada una de las variables para que estos puedan ser medidos de manera conveniente.

En el tercer capítulo, la tesis plantea el marco metodológico, el cual orienta la ruta adecuada para el recojo de información y posterior análisis, siendo el cuarto capítulo una presentación descriptiva en primer momento de los resultados obtenidos tras la aplicación de las encuestas, para luego presentar las inferencias respectivas usando estadígrafos cuya prueba de

normalidad así lo identificaron. Finalmente, en el quinto capítulo se presenta la discusión de resultados contrastados adecuadamente con la teoría y las investigaciones citadas.

De esta manera la tesis concluye, teniendo claro los conceptos vertidos en toda la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las estructuras organizacionales en el sector público en los diferentes países del mundo se sostienen en modelos funcionales, los cuales han surgido a partir de la necesidad de una división de trabajo adecuada, el cual establezca una escala remunerativa a nivel del rol que cumplen los trabajadores dentro de la organización, tal como sostiene el autor en el caso de los municipios en Argentina (Hintza y Giri, 2020). Por lo expuesto, queda claro entender que la naturaleza de las estructuras garantiza o no la efectividad en el cumplimiento de los propósitos públicos de una entidad del Estado. Así mismo, comprender que la toma de decisiones se basa en tener un esquema de participación cuyas competencias de los trabajadores sean compatibles con la responsabilidad en cada área, se convierte en una necesidad para la organización pública, que busca la eficiencia de sus servicios a partir de estructuras sólidas.

Benítez (2022) sostiene que el Estado a partir de esos modelos funcionales pueden enfrentar problemas a nivel de recurso humano si la división de trabajo o la coordinación y la adaptación pueden afectar sobremanera lo que se planifique quienes conducen la organización pública. En el caso peruano, la reforma del Estado está tratando de establecer modelos que hagan eficiente el cumplimiento de funciones en términos de servicios públicos. Las experiencias en municipios nacionales describen que las organizaciones funcionales hoy están teniendo limitaciones para poder determinar una capacidad real en toda su estructura organizacional. Ello, se centra fundamentalmente en una estructura compleja que no termina de absorber las necesidades reales que tienen los trabajadores para cumplir con los propósitos establecidos, en ese sentido, la toma de decisiones en los municipios locales al no tener criterios participativos reales no termina de ser un mecanismo ineficiente que no es entendido por la población.

La Municipalidad Distrital de Amarilis, ubicada en Huánuco, es una entidad gubernamental encargada de la administración pública local y de la implementación de políticas públicas en beneficio de su comunidad. Sin

embargo, a pesar de contar con 11 gerencias y diversas dependencias del concejo municipal, enfrenta serias dificultades en su gestión administrativa, las cuales impactan la toma de decisiones a todos los niveles. Se percibe la estructura organizacional fragmentada y desactualizada, lo que provoca una serie de insuficiencias en el cumplimiento de las metas establecidas, falta de coherencia organizativa no solo genera confusión en los roles y responsabilidades de los funcionarios, sino que también da lugar a una duplicidad de funciones que entorpece el flujo de trabajo y retrasa la ejecución de proyectos. La coordinación entre los diferentes departamentos de la municipalidad es otro aspecto crítico que contribuye a la ineficiencia en la toma de decisiones. Así mismo una colaboración entre áreas resulta en un trabajo aislado, donde las distintas unidades operan de manera independiente, sin considerar las necesidades integrales de la comunidad. Esto se traduce en una respuesta inadecuada ante situaciones que requieren una atención inmediata y coordinada, afectando la calidad de los servicios públicos que se brindan a la ciudadanía. Por otra parte, la limitada capacidad de adaptación de la municipalidad ante cambios normativos, emergencias o nuevas demandas sociales refleja una rigidez organizativa que obstaculiza la respuesta ágil y efectiva a situaciones críticas. Todo ello puede generar un aumento, afectando la confianza en las autoridades locales y debilitando la relación entre la comunidad y su municipalidad.

Un factor adicional que contribuye a esta problemática es que los miembros del Consejo Municipal, quienes son responsables de la toma de decisiones, no cuentan con un estudio que caracterice o califique si el modelo actual de gestión es apropiado para las dimensiones de la organización funcional. La toma de decisiones efectiva requiere no solo un conocimiento profundo de la estructura organizativa, sino también una comprensión clara de su diseño y funcionamiento por parte de todos los trabajadores involucrados. Sin esta base, las decisiones pueden estar desalineadas con las realidades y necesidades de la comunidad, perpetuando los problemas existentes.

Siendo esta la problemática es necesario estudiar la relación que existe entre la gestión administrativa con la toma de decisiones, puesto que los

problemas con los servicios que está teniendo el municipio puede tener como respuesta el no tener con claridad si la organización funcional es útil o no.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024?

¿De qué manera la coordinación se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024?

¿De qué manera la capacidad de adaptación se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

Determinar de qué manera la coordinación se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

Determinar de qué manera la capacidad de adaptación se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta tesis contribuirá al conocimiento existente al explorar la relación entre las variables de estudio, permitiendo una evaluación crítica de cómo los hallazgos obtenidos se alinean o desafían la teoría previamente establecida. En este sentido, se enriquecerá el marco

conceptual actual, proporcionando nuevos datos o perspectivas que podrían validar, refutar o ampliar las teorías vigentes. La investigación también busca identificar brechas en el conocimiento y, de ser necesario, proponer nuevas vías para investigar dichas variables.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio será especialmente valioso para la Municipalidad Distrital, ya que, permitirá identificar si existe una relación de causalidad entre las variables analizadas, por ejemplo, entre la gestión administrativa y la toma de decisiones. Estos resultados proporcionarán un punto de partida para que el Consejo Municipal adopte decisiones informadas y planifique estudios más complejos y detallados. Al establecer una base sólida sobre la interacción de estas variables, la municipalidad podrá mejorar su eficiencia operativa, optimizar recursos y fortalecer su capacidad para tomar decisiones más acertadas y basadas en evidencia. A largo plazo, esto se traducirá en una gestión más eficiente y en una mayor efectividad de las políticas públicas locales.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La metodología empleada en esta tesis está diseñada para describir y analizar de manera rigurosa el comportamiento de las variables en estudio, lo que la convierte en un modelo metodológico relevante para futuras investigaciones. Los instrumentos y técnicas de recolección de datos utilizados pueden servir como referencia para estudios más profundos, contribuyendo a la creación de herramientas metodológicas más refinadas y específicas según la naturaleza de las variables investigadas.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis no cuenta con limitaciones significativas que afecten el desarrollo de la presente investigación; sin embargo, la labor de los trabajadores del municipio puede alterar el cronograma propuesto, siendo una limitación de orden del investigador que puede ser superada.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis será viable porque cuenta con los recursos monetarios necesarios para la inversión requerida, de igual manera la tesis cuenta con la asistencia necesaria a nivel profesional miembro staff de la Universidad de Huánuco que garantiza el diseño de una estructura acorde al método científico. Se suma a lo anteriormente expuesto el consentimiento de la municipalidad distrital para el desarrollo de la presión de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Contento (2023) en su tesis La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la librería éxito de la ciudad de Riobamba, ha tenido como principal objetivo analizar la incidencia entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, la metodología empleada es hipotético-deductivo permitió identificar y analizar la problemática en la gestión administrativa de la librería Éxito. Este enfoque facilitó no solo la comprobación de las hipótesis propuestas, sino también la formulación de estrategias orientadas a mejorar la eficiencia y efectividad de las actividades dentro de la empresa. Se llegó a la conclusión que ciertas estrategias de la gestión administrativa para el desarrollo organizacional de la librería Éxito no son adecuadas, puesto que las mismas no han sido modificadas para adaptarse a los cambios han ido surgiendo en el entorno empresarial durante el tiempo de pandemia y postpandemia, además que las mismas no permiten el desarrollo íntegro de la compañía y por ende de sus colaboradores; por lo que se concluye que la administración es deficiente y bipartita.

Gutiérrez y Barandica (2020) en su tesis Toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad de Cartagena de Indias – departamento de Bolívar, teniendo como objetivo describir como es la toma de decisiones en la empresa de referencia, siendo la directriz es cuantitativa de tipo descriptiva y de campo, con un diseño transeccional y un análisis descriptivo, se recolectaron datos a través de encuestas mediante un cuestionario estructurado de 36 ítems con escala ordinal. Este cuestionario fue validado por 10 expertos en el área de talento humano y presentó una confiabilidad de 0.84r, determinada por el método del Alpha de Cronbach, lo que lo hace altamente confiable. El cuestionario se aplicó a 15 supervisores del área de operaciones de la población en estudio. Los resultados indican que la toma de decisiones en la empresa

TENARIS está presente, destacándose la dimensión de la situación actual con el mayor valor, seguida por los modelos, aunque con deficiencias en sus etapas. Se concluyó que la toma de decisiones, tanto individual como grupal, mejora la comunicación y la efectividad en los procesos realizados por los colaboradores, facilitando nuevas formas de interrelación y adaptación a las dinámicas cambiantes del entorno.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Alfaro (2022) en su tesis titulada Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022, tuvo como objetivo establecer el nivel de complementariedad entre la toma de decisiones y el compromiso organizacional, el estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal y correlacional, la población estuvo conformada por 53 trabajadores. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, de esta manera los resultados revelan que la Tabla 3 revela que el compromiso organizacional se vincula con cada aspecto de la toma de decisiones $\rho = 0.448$, procesos $\rho = 0.477$ y método $\rho = 0.365$ lo que invalida la hipótesis nula de falta de correlación entre estas variables, sugiriendo que los colaboradores que demuestran un buen estilo, procesos y métodos en la toma de decisiones tienden a estar más comprometidos con la organización. Basándonos en la tabla 4 se aprecia que la variable toma de decisiones se correlaciona en sentido positiva y significativamente con la variable compromiso organizacional $\rho = .532$ lo que permite rechazar la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, denotando que los participantes que muestren adecuada toma de decisiones estilan mostrarse con un adecuado compromiso ante la organización.

Castro (2021) en su tesis titulada La estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa Manuel Cendra S.A.C., Lima 2019, cuyo objetivo ha sido establecer la incidencia entre la estructura organizacional y la gestión administrativa, teniendo como cuya metodología es de enfoque cuantitativo; de diseño correlación,

experimental de corete transversal, nivel correlativo, la población estuvo conformado por 27 trabajadores, el instrumento de recolección de información es el cuestionario, los resultados nos suscitan que observando tabla cruce de la estructura y la gestión administrativa nos dice que el 22.2% de los colaboradores evalúa la estructura organizacional como regular, donde el 18.5% indica que la gestión administrativa también es regular, y un 3.7% la considera adecuada. En contraste, el 74.1% opina que la estructura es adecuada, con un 7.4% que califica la gestión administrativa como regular y un 66.7% que la encuentra adecuada. Asimismo, el 3.7% describe la estructura organizacional como muy adecuada, sin mencionar su opinión sobre la gestión administrativa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Ballardo et al. (2023) en su tesis titulado Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la municipalidad distrital de Pillco Marca, Huánuco 2022, tuvo como objetivo analizar cómo se relaciona las habilidades gerenciales con la toma de decisiones, se utilizó una metodología cuantitativa con diseño correlacional, en la que participaron 195 trabajadores que respondieron un cuestionario que incluía preguntas sobre ambas variables estudiadas. Los resultados revelaron que el 62.1% de los directivos, jefes de área o gerentes nunca, casi nunca o solo a veces utilizan sus habilidades gerenciales, mientras que el 37.9% lo hace casi siempre o siempre. En cuanto a la toma de decisiones, el 53.8% casi nunca o solo a veces toma decisiones, mientras que el 46.1% lo hace casi siempre o siempre. Por lo tanto, existe una relación entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2022, con un Rho de Spearman de 0.881, lo que indica una alta correlación entre las dos variables, siendo la significancia 0.000.

Valentín (2021) en su tesis titulada La gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco, 2018 teniendo como objetivo la relación entre la gestión

administrativa y el desempeño laboral en la empresa de referencia, El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional y un tipo de investigación aplicada. La muestra estuvo constituida por 40 trabajadores de la empresa, y para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un valor de 0.523, y un nivel de significancia de 0.000, lo que indica una relación significativa. Estos resultados sugieren que, aunque todos los componentes de la gestión administrativa influyen en el desempeño laboral, algunos como el control tienen un impacto mayor que otros.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según Sánchez (2021) define que la gestión administrativa recae generalmente en el gerente general o administrativo de una organización, ya sea una empresa o una institución. En caso de existir varios departamentos, los gerentes de cada uno de ellos también participan en estas funciones. La responsabilidad de estas personas es asegurar que la información se transmita de forma adecuada a los empleados y que se siga correctamente el plan de trabajo sin desviaciones, además de gestionar los recursos económicos de manera eficiente.

Por otra parte, Falconi et al. (2019) argumentan que la administración instala orden en cada esfuerzo organizativo, con el fin de recolectar y gestionar tanto los recursos materiales como los humanos, lo cual es esencial para el desarrollo económico y social. En el caso de la administración pública, la gestión administrativa juega un papel crucial en la absorción de actividades que antes estaban en manos del sector privado.

De acuerdo con Guzmán (2011) abarca todo el proceso administrativo, que incluye la planificación y organización de la estructura organizacional, así como la definición de los cargos y

funciones dentro de la empresa. Además, implica la dirección y el control de las actividades para asegurar que se cumplan los objetivos propuestos. Martínez (2019) destaca que la gestión administrativa actúa como un soporte estratégico para los distintos procesos y áreas de la organización, con el fin de obtener resultados efectivos que mejoren la competitividad de la empresa, lo que se refleja directamente en los resultados financieros.

Teoría de sistemas

Según Chiavenato (2019) es un enfoque interdisciplinario que permite el análisis de organizaciones como estructuras compuestas por elementos interdependientes que interactúan para lograr objetivos comunes y maximizar la eficiencia operativa. Este paradigma sistémico enfatiza la importancia de una perspectiva holística, donde se considera no solo la funcionalidad individual de cada componente organizacional, sino también las dinámicas de interacción y retroalimentación que influyen en el rendimiento general del sistema. En el contexto de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, esta teoría facilita la identificación de procesos de entrada, transformación y salida, lo que permite comprender cómo los recursos, información y servicios públicos son generados y gestionados. Además, la incorporación de mecanismos de retroalimentación se vuelve crucial para evaluar el desempeño organizacional, proporcionando datos valiosos que informan ajustes estratégicos y tácticos. Asimismo, la teoría de sistemas promueve la adaptabilidad y resiliencia organizacional, lo que capacita a la municipalidad para responder de manera proactiva a cambios en el entorno socioeconómico y normativo, optimizando así la calidad de los servicios prestados y fortaleciendo la toma de decisiones estratégicas.

2.2.1.1. FUNCIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Desarrollar reglas, políticas y procedimientos para asegurar que se mantenga el rumbo hacia los objetivos propuestos.

- Proporcionar a los empleados un ambiente laboral que les permita desempeñarse de manera cómoda y eficiente.
- Realizar estudios y análisis continuos para diagnosticar posibles problemas.
- Controlar el uso adecuado de los presupuestos establecidos, evitando sobrepasar los límites.
- Asegurar que los empleados cumplan con sus responsabilidades y tareas asignadas.
- Elaborar planes estratégicos preventivos para estar preparados ante posibles inconvenientes.
- Capacitar al personal en las funciones clave y aspectos importantes de la empresa.
- Mantener informados a los directivos y dueños sobre los progresos, proponiendo también ideas generales para el mejoramiento de la organización.

2.2.1.2. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Según Moya et al. (2024) surge de las decisiones relacionadas con cómo se divide el trabajo y cómo se asignan la autoridad y las responsabilidades a individuos y equipos. Además, funciona como un mecanismo para coordinar a las personas y las distintas unidades de trabajo.

Indicador 1: Organigrama

Es una representación gráfica de la estructura formal de una organización, muestran los niveles jerárquicos de autoridad, las relaciones de línea, staff, funcionales y de coordinación estos diagramas también se conocen como cartas de organización (Moya et al., 2024).

Indicador 2: Formalización

Se refiere a la cantidad de documentación escrita en la organización, incluye los manuales de procedimientos, descripciones de puestos, regulaciones y manuales de políticas (Moya et al., 2024).

DIMENSIÓN 2: COORDINACIÓN

Münch (2007) es la armonización y sincronización de los esfuerzos para realizar eficientemente una tarea, si durante la primera etapa del proceso de organización se realiza la división del trabajo con todas las ventajas inherentes.

Es indispensable que esta se complemente con la coordinación, que es el logro de la unidad de esfuerzos, es decir, que las funciones y los resultados se desarrollen e interrelacionen con facilidad, y que se sincronicen.

Indicador 1: Comunicación organizacional

Es el proceso mediante el cual las organizaciones transmiten e intercambian información, tanto internamente entre sus miembros como externamente con otras entidades y el público en general, abarca todas las formas de comunicación (Münch, 2007).

Indicador 2: Integración

Función a través de la cual se eligen y obtienen los recursos necesarios para ejecutar los planes, mediante esta función la empresa obtiene el personal idóneo para el mejor desempeño de las actividades (Münch, 2007).

DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN

Según Valenzo y Gonzales (2021) lo definen como la habilidad de una empresa para identificar y aprovechar las oportunidades emergentes del mercado, centrándose en equilibrar la exploración de nuevos mercados y la explotación de estas oportunidades, conlleva redefinirse continuamente en respuesta a los cambios del entorno para asegurar la permanencia de la empresa.

Indicador 1: Flexibilidad

Se atribuye a la libertad de las personas para ser creativas e introducir nuevas ideas Distribución que permite que los ajustes y las readaptaciones se realicen con un costo y molestia mínimos (Valenzo y Gonzales, 2021).

Indicador 2: Innovación

Creatividad y mejora de productos, procesos y nuevas tecnologías para incrementar la competitividad (Valenzo y Gonzales, 2021).

2.2.2. TOMA DE DECISIONES

Jorge (2011) es el proceso, ya sea natural o estructurado, a través del cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o métodos para resolver diversas situaciones o conflictos en la vida personal, familiar, empresarial u organizacional. Para Manrique y De Castro (2019) constituye un procedimiento esencial mediante el cual individuos, grupos u organizaciones seleccionan una alternativa óptima entre múltiples opciones disponibles.

En el panorama contemporáneo, este proceso adquiere una complejidad adicional al enfrentarse a escenarios caracterizados por la incertidumbre, tanto planificada como espontánea, derivada de la dinámica fluida y evolutiva propiciada por la globalización y los avances tecnológicos asociados a la cuarta revolución industrial (Argandoña, 2011).

De acuerdo con Avila et al., (2022) puede generar tanto impactos positivos como negativos en la organización, lo que la convierte en un aspecto crítico y de gran relevancia para la misma. Por este motivo, el individuo encargado de tomar decisiones debe recurrir a una variedad de datos y a un proceso reflexivo guiado por métodos específicos

La toma de decisiones estratégicas desempeña un papel fundamental al respaldar las decisiones relacionadas con las operaciones actuales y la dirección que las organizaciones deben seguir para ajustarse a los cambios y requisitos del entorno futuro (Bonome, 2010).

2.2.2.1. TIPOS DE DECISIONES

Robbins y Culter (citados en Fernández, 2020,) nos mencionan los 2 tipos de decisiones:

- **Decisiones programadas:** son aquellas que se toman en respuesta a situaciones recurrentes y predecibles, para las cuales se han establecido procedimientos o protocolos definidos.
- **Decisiones no programadas:** son aquellas que surgen en situaciones únicas o inesperadas, para las cuales no existen reglas o procedimientos claros, requiriendo un enfoque más flexible y adaptativo por parte del tomador de decisiones.

2.2.2.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA TOMA DE DECISIONES

- ✓ Emociones
- ✓ Información disponible
- ✓ Tiempo disponible
- ✓ Presión del entorno
- ✓ Experiencias pasadas
- ✓ Factor financiero

2.2.2.3. DIMENSIONES DE LA TOMA DE DECISIONES

DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN

Jorge (2011) es el grado en que los empleados están involucrados en los procesos de toma de decisiones y en la vida organizacional en general, integrar sus contribuciones en la toma de decisiones y en la formulación de políticas y estrategias. Una participación efectiva promueve un sentido de pertenencia, compromiso y empoderamiento entre los empleados, lo que a su vez puede conducir a una mayor motivación, creatividad y rendimiento.

Indicador 1: Inclusión de empleados

Medida en que los empleados son involucrados activamente en los procesos de toma de decisiones,

contribuyendo con sus ideas, opiniones y experiencias para mejorar el funcionamiento de la organización (Jorge, 2011).

Indicador 2: Transparencia

Claridad y apertura en la comunicación de información relevante y decisiones dentro de la organización, garantizando que todos los miembros tengan acceso a la misma información y comprendan los motivos detrás de las decisiones tomadas (Jorge, 2011).

DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA

Implica maximizar la producción o el rendimiento con el menor uso posible de recursos como tiempo, dinero y esfuerzo, se relaciona con la minimización de desperdicios y la optimización de los procesos y sistemas organizacionales es por ello que una organización eficiente puede alcanzar resultados deseables con un costo mínimo, lo que mejora su competitividad y su capacidad para adaptarse a entornos cambiantes (Amaya, 2009).

Indicador 1: Impacto

Capacidad de las decisiones y acciones de la organización para generar resultados significativos y medibles, con un uso óptimo de los recursos disponibles (Amaya, 2009).

Indicador 1: Efectividad

Es la manera en el que la organización logra sus objetivos y metas de manera eficaz, maximizando la relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados (Amaya, 2009).

DIMENSIÓN 3: HEURÍSTICA

Según Fernández (2020) conjunto de estrategias, reglas y principios que guían la toma de decisiones y la resolución de problemas en situaciones complejas y ambiguas. Estas proporcionan atajos mentales y marcos de referencia que ayudan a simplificar la toma de decisiones y a reducir la carga cognitiva asociada con el procesamiento de información.

Por lo tanto, la capacidad de reconocer y utilizar las heurísticas de manera efectiva es fundamental para la toma de decisiones exitosa en contextos dinámicos y cambiantes.

Indicador 1: Consistencia

Coherencia y estabilidad en los procesos de toma de decisiones y acciones de la organización a lo largo del tiempo, asegurando que se sigan principios y criterios establecidos de manera uniforme (Fernández, 2020)

Indicador 1: Estándares

Criterios o normas utilizados para evaluar la calidad y el desempeño de las decisiones y acciones de la organización, proporcionando un marco de referencia para la mejora continua y la toma de decisiones informadas (Fernández, 2020).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- a) Auditoría gubernamental:** proceso de evaluación independiente que examina la gestión de los recursos públicos, buscando detectar irregularidades y proponer mejoras en los procedimientos administrativos (Guerrero, 2019).
- b) Control interno:** sistema de procedimientos y normas que aseguran la correcta administración de los recursos públicos, previniendo fraudes y garantizando el cumplimiento de la normativa vigente (Meléndez, 2016).
- c) Criterios de prioridad:** establecimiento de normas y principios para determinar el orden de importancia de las decisiones a tomar, según las necesidades y urgencias de la comunidad (Fernández, 2020).
- d) Descentralización:** estrategia administrativa que implica la transferencia de competencias y recursos del gobierno central hacia las autoridades locales, con el objetivo de fortalecer la autonomía y la capacidad de respuesta a las demandas locales (Amaru, 2009).
- e) Gestión pública:** proceso integral que abarca la planificación, ejecución y evaluación de políticas públicas orientadas a satisfacer las necesidades de la ciudadanía, mediante el uso eficiente de recursos (Bastidas y Pisconte, 2009).

- f) **Marco normativo municipal:** conjunto de leyes, regulaciones y disposiciones que rigen la actividad de la municipalidad, estableciendo el marco de acción y las competencias de los funcionarios públicos (Meléndez, 2016).
- g) **Planificación estratégica:** proceso sistemático que permite a la municipalidad establecer objetivos a largo plazo, identificando las estrategias y recursos necesarios para alcanzarlos, alineándose con las necesidades de la comunidad (Chiavenato, 2017).
- h) **Proceso de decisión:** conjunto de pasos que se siguen para llegar a una conclusión, que incluye la identificación del problema, análisis de alternativas y selección de la mejor opción (Fernández, 2020).
- i) **Rendición de cuentas:** mecanismo fundamental en la gestión pública que implica la obligación de los funcionarios de informar y justificar sus acciones y decisiones ante los ciudadanos, promoviendo la transparencia y la confianza (Bastidas y Pisconte, 2009).
- j) **Transparencia:** principio que garantiza el acceso a información sobre la gestión pública, permitiendo a los ciudadanos ejercer su derecho a la información y supervisar la actuación de sus autoridades (Guerrero, 2019).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HIPÓTESIS ALTERNA (H_a).

La gestión administrativa se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

HIPÓTESIS NULA (H_0).

La gestión administrativa no se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- La estructura organizacional se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

- La coordinación se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024
- La capacidad de adaptación se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión administrativa

DIMENSIONES:

Estructura organizacional

Coordinación

Capacidad de adaptación

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Toma de decisiones

DIMENSIONES:

Participación

Eficiencia

Heurística

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Estructura organizacional	Organigrama	1. El organigrama de la municipalidad distrital tiene claro las jerarquías en cada nivel organizacional 2. El organigrama de la municipalidad no permite la toma de decisiones a rangos que no corresponde dicha función	Variables de tipos nominales: escala de Likert 1 Muy en desacuerdo 2 Desacuerdo 3 Indiferente 4 De acuerdo 5 muy de acuerdo	
		Formalización	3. Las actividades que desarrollan están formalizadas en la estructura orgánica de la municipalidad distrital 4. Las funciones que realiza están consideradas en el reglamento de organización y funciones y en los manuales respectivo		
		Coordinación	Comunicación organizacional		5. La municipalidad distrital dentro de su modelo de gestión administrativa usa la comunicación formal para compartir las responsabilidades en todos los niveles 6. La estructura funcional de la municipalidad distrital usa sistemas de comunicación digital en todos sus niveles
			Integración de personal		7. La municipalidad distrital promueve el compromiso de los trabajadores en sus niveles estructurales 8. La municipalidad distrital de Amarilis busca que sus trabajadores sean íntegros en la labor que realizan
			Capacidad de adaptación		Flexibilidad
		Innovación			11. La estructura organizacional de la municipalidad cuenta con áreas de innovación en sus procesos funcionales 12. La municipalidad provincial promueve una cultura de innovación en todos los trabajadores

TOMA DE DECISIONES	Participación	Inclusión de empleados	13. La estructura de la municipalidad provincial garantiza la adaptación inmediata de los empleados en las unidades para los cuales son contratados
			14. Los trabajadores ingresen a laborar a la municipalidad previa capacitación
		Transparencia	15. La municipalidad distrital pública todos los procedimientos participativos de los trabajadores en los programas y actividades que desarrollan
			16. La municipalidad es transparente en el sentido que los trabajadores tengan el compromiso de comunicar oportunamente las actividades que desarrolla
	Eficiencia	Impacto	17. La municipalidad evalúa el impacto de las actividades que desarrollan los trabajadores
			18. La municipalidad promueve la toma de decisiones para fortalecer los resultados eficientes
		Efectividad	19. La municipalidad busca que los trabajadores sean efectivos en el trabajo que realizan
			20. La municipalidad de amarilis mide la eficiencia de sus trabajadores a partir de los aportes en la toma de decisiones
Heurística	Consistencia	21. La municipalidad de amarilis busca que los trabajadores sean integrados en la labor que realiza	
		22. La municipalidad de amarilis desarrolla talleres donde se fomenta la consistencia y participación en la toma de decisiones de los trabajadores	
		Estándares	23. La municipalidad de amarilis cuenta con estándares formales
			24. La municipalidad de amarilis cuenta con procedimientos que son cumplidos por los trabajadores

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Fue de tipo aplicada.

La investigación aplicada se refiere a un tipo de estudio que buscó resolver problemas prácticos mediante la aplicación de conocimientos teóricos. Este enfoque se centró en la solución de cuestiones específicas que afectaban a una población o a un contexto particular, integrando conceptos científicos con la práctica. Según Ñaupas et al. (2018), la investigación aplicada se caracterizó por su orientación a la solución de problemas concretos, utilizando los principios teóricos de la investigación básica. Esto implicó que los resultados obtenidos en investigaciones aplicadas pudieran ser utilizados para influir en políticas, mejorar procesos o desarrollar nuevas tecnologías en diversas áreas.

3.1.1. ENFOQUE

Tuvo un enfoque cuantitativo.

Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se consideró adecuado cuando el objetivo fue medir extensiones o frecuencias de fenómenos y verificar hipótesis. Este enfoque buscó minimizar la influencia del investigador en la recopilación y análisis de datos mediante el uso de procedimientos estandarizados. Se centró en la medición y análisis numérico de datos para responder a preguntas de investigación y validar hipótesis, con el fin de obtener resultados claros y reproducibles.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

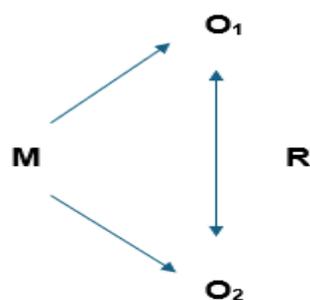
Hernández y Mendoza (2018) explicaron que los estudios cuyo propósito fue analizar o determinar relaciones entre variables sin intervenir en su naturaleza, se clasificaron como estudios correlacionales. Por lo tanto, la investigación buscó entender el grado de relación que existió entre las variables, por lo que se consideró correlacional.

3.1.3. DISEÑO

El diseño no experimental y transversal fue ideal para cumplir los objetivos de la tesis, ya que permitió estudiar los fenómenos tal como ocurrieron, sin manipular las variables. Como señalaron Hernández y Mendoza (2018), este tipo de investigación observó a los sujetos en su entorno natural, lo que aseguró que su comportamiento no fuera alterado. Al ser de corte transversal, los datos se recogieron en un único momento, lo que facilitó el análisis de las relaciones entre variables en un contexto específico. Esto permitió obtener resultados precisos sin intervenciones externas, contribuyendo a cumplir los objetivos de la investigación.

Figura 1

Diseño de la investigación que busca determinar cómo la organización funcional influye en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024



M = Muestra de estudio

O1 = Variable gestión administrativa

O2 = Variable toma de decisiones

R = relación entre las 2 variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) infirieron que son conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (p. 174). Tomando en cuenta lo mencionado, la población estuvo constituida por los 11 gerentes que trabajaron en la municipalidad distrital de Amarilis, así como las 20 sugerencias que existieron en toda la estructura organizacional, teniendo una población de 21 áreas administrativas que estuvieron involucradas con la gestión administrativa y la toma de decisiones. Además, se incluyeron los órganos desconcentrados, los

centros poblados y agencias municipales, que en total sumaron 12. La población total fue de 33.

3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) lo definieron como un subconjunto representativo de una población total que se selecciona para estudiarla y analizarla, con el objetivo de hacer inferencias sobre la población más amplia. Sin embargo, se tomó en cuenta la selección de la población involucrada con las variables de estudio. La presente investigación fue de muestreo intencional, un método de muestreo no probabilístico, que ocurrió cuando los elementos seleccionados para la muestra fueron elegidos por el criterio del investigador. Cabe mencionar que los investigadores creyeron que podían obtener una muestra representativa utilizando un buen juicio, lo cual resultó. En este caso, estuvo dirigida a la parte administrativa, conformada por 33 personas que laboraron en las diferentes gerencias de la municipalidad distrital y órganos desconcentrados.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: Encuesta

La encuesta fue una herramienta empleada para recolectar información de un grupo representativo con el propósito de hacer inferencias sobre una población más amplia. A través de este proceso, se buscó obtener respuestas claras y específicas a preguntas previamente formuladas, lo que facilitó la obtención de datos tanto cuantitativos como cualitativos, dependiendo del tipo de preguntas que se plantearon (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario fue un formulario estructurado que sirvió como guía para recolectar información relevante de las unidades de análisis. Su diseño tuvo como finalidad obtener los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio o proyecto de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas de procesamiento de datos empleadas en el estudio fueron las tablas de frecuencia con valores porcentuales relativos y acumulados, utilizando el software SPSS. Estas tablas facilitaron la comprensión del comportamiento de cada una de las variables analizadas. Además, el análisis de la información se llevó a cabo a partir de los valores máximos y mínimos obtenidos en las tablas de frecuencia.

Para el desarrollo de este trabajo, se utilizaron aplicaciones de bases de datos como Excel, SPSS, entre otras, que brindaron el soporte necesario para el procesamiento y análisis de los datos recopilados.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

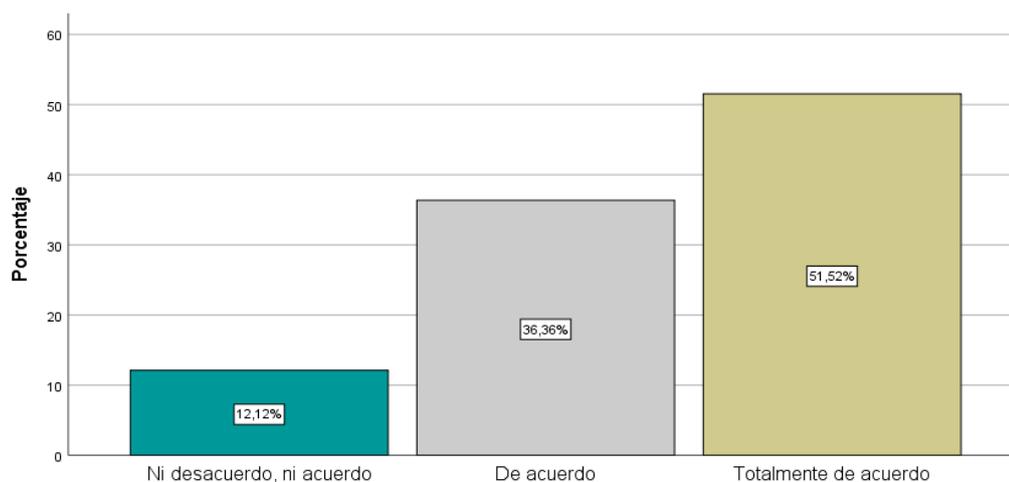
El organigrama de la municipalidad distrital tiene claro las jerarquías en cada nivel organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	12	36,4	36,4	48,5
	Totalmente de acuerdo	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 2

El organigrama de la municipalidad distrital tiene claro las jerarquías en cada nivel organizacional



Análisis interpretación: Según la figura, el 87.9% de los encuestados perciben que la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco tiene un organigrama claro en cuanto a la jerarquía, con un 36.4% de acuerdo y un 51.5% totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 12.1% se muestra neutral, lo que indica que algunos trabajadores no tienen una opinión clara sobre la estructura. Aunque la mayoría percibe que la jerarquía está definida, es importante destacar que estos resultados reflejan la percepción de los empleados. Para validar esta opinión, sería necesario que el organigrama sea

revisado por expertos en gestión organizacional para asegurar su efectividad real en la toma de decisiones y comunicación interna.

Tabla 2

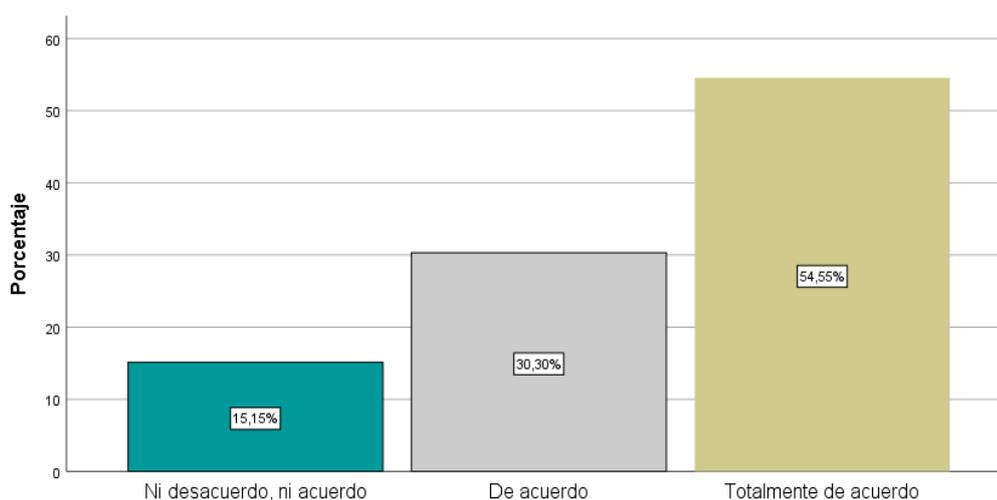
El organigrama de la municipalidad no permite la toma de decisiones a rangos que no corresponde dicha función.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	5	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	10	30,3	30,3	45,5
	Totalmente de acuerdo	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 3

El organigrama de la municipalidad no permite la toma de decisiones a rangos que no corresponde dicha función.



Análisis e interpretación: La figura revela que la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco cuenta con un organigrama que efectivamente limita la toma de decisiones a quienes no corresponde dicha función, según la opinión de más del 84% de los encuestados (30,3% DE ACUERDO y 54,5% TOTALMENTE DE ACUERDO), mientras que un 15,2% se muestra neutral (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO), lo cual podría dar señales de que una cantidad reducida de colaboradores no está bien informados o simplemente se muestra indiferente a la pregunta, los resultados positivos sugiere que la estructura orgánica está bien definida y respetada, facilitando la toma de

decisiones efectiva y evitando confusiones o sobreposiciones en la gestión administrativa.

Tabla 3

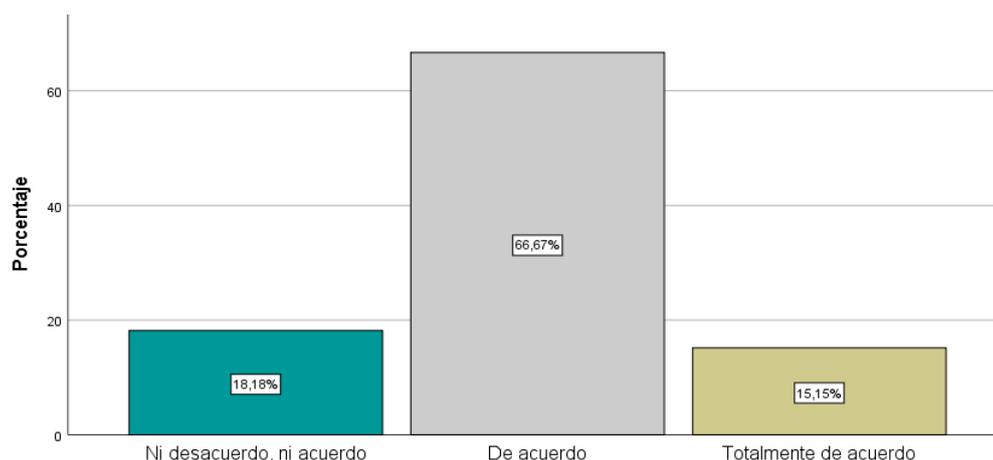
Las actividades que desarrollan están formalizadas en la estructura orgánica de la municipalidad distrital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	6	18,2	18,2	18,2
	De acuerdo	22	66,7	66,7	84,8
	Totalmente de acuerdo	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 4

Las actividades que desarrollan están formalizadas en la estructura orgánica de la municipalidad distrital



Análisis e interpretación: La figura 4 revela que la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco tiene una estructura orgánica bien definida, según la opinión de más del 81% de los encuestados, quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las actividades que desarrollan están formalizadas en dicha estructura (66,7% DE ACUERDO y 15,2% TOTALMENTE DE ACUERDO). Esto sugiere que la municipalidad cuenta con un marco claro para la gestión administrativa y la toma de decisiones, lo que facilita la eficiencia y eficacia en su funcionamiento. Solo un 18,2% de los trabajadores se muestra neutral, lo que sugiere que algunos no tienen una percepción clara o completa sobre la estructura organizacional. Esto podría deberse a una falta de comunicación efectiva sobre las funciones y

responsabilidades dentro de la estructura o a la percepción de que algunos aspectos de la organización no están suficientemente formalizados o son ambiguos.

Tabla 4

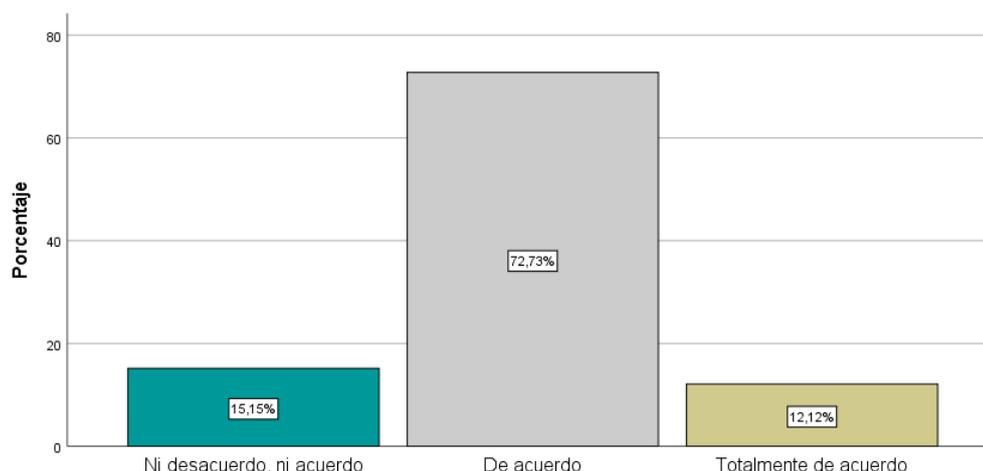
Las funciones que realiza están consideradas en el reglamento de organización y funciones y en los manuales respectivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	5	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	24	72,7	72,7	87,9
	Totalmente de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 5

Las funciones que realiza están consideradas en el reglamento de organización y funciones y en los manuales respectivo.



Análisis e interpretación: Según la figura 5 la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco cuenta con un alto nivel de alineación entre las funciones que realizan y lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y los manuales respectivos, según la opinión de más del 84% de los encuestados, quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo (72,7% DE ACUERDO y 12,1% TOTALMENTE DE ACUERDO). Esto sugiere que la municipalidad tiene una estructura orgánica bien definida y formalizada, lo que facilita la gestión administrativa y la toma de decisiones efectiva Solo un 15,2% se muestra neutral (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO), lo cual indica que algunos empleados no están completamente informados sobre el ROF o los

manuales respectivos. Sin embargo, la municipalidad revela estar en el camino correcto en cuanto a la organización y formalización de sus funciones.

Tabla 5

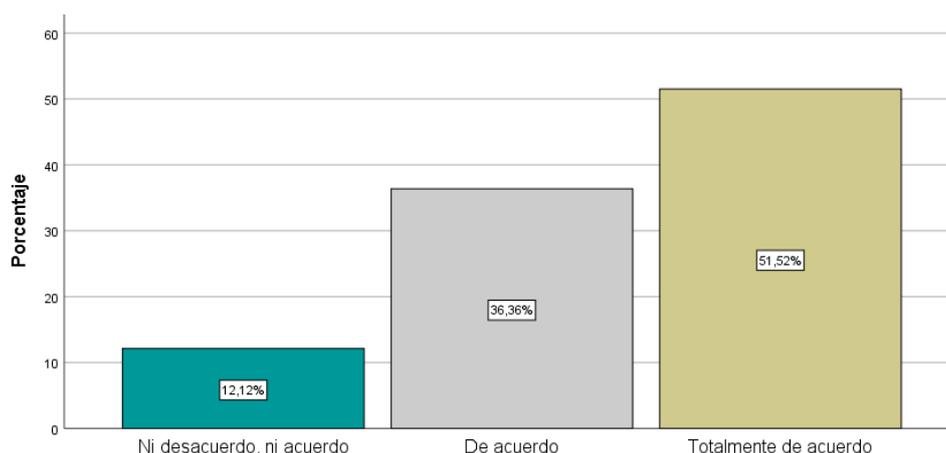
La municipalidad distrital dentro de su modelo de gestión administrativa usa la comunicación formal para compartir las responsabilidades en todos los niveles.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	12	36,4	36,4	48,5
	Totalmente de acuerdo	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 6

La municipalidad distrital dentro de su modelo de gestión administrativa usa la comunicación formal para compartir las responsabilidades en todos los niveles.



Análisis e Interpretación: La figura indica que la Municipalidad Distrital de Amarilis utiliza efectivamente la comunicación formal para compartir responsabilidades en todos los niveles, según los resultados de la encuesta. El 51,5% de los encuestados que están TOTALMENTE DE ACUERDO indica un fuerte compromiso con la transparencia y colaboración en la gestión administrativa. Además, el 36,4% que está DE ACUERDO refuerza esta percepción, demostrando que la mayoría de los encuestados consideran que la comunicación formal es una herramienta clave para la delegación de responsabilidades y participación en la toma de decisiones. Finalmente, solo el 12,1% se mostró neutrales (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO), lo que

sugiere que esta minoría no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta práctica efectiva en la gestión administrativa municipal.

Tabla 6

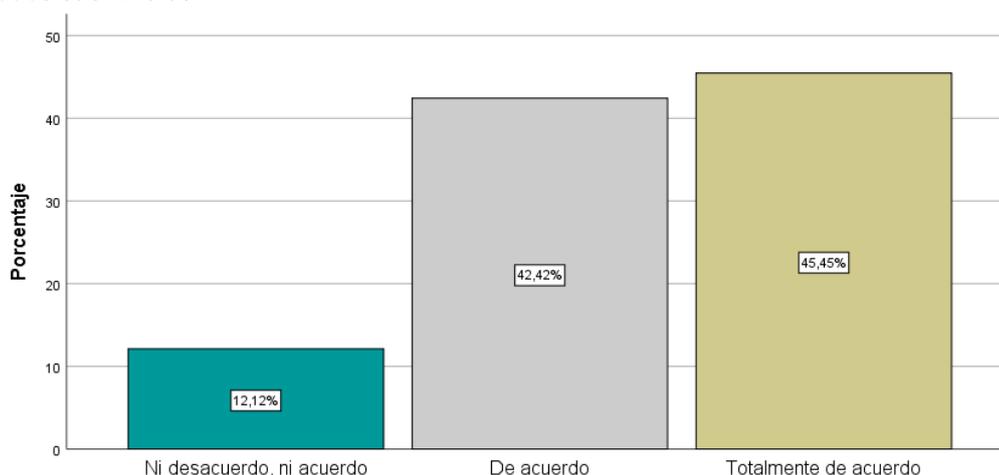
La estructura funcional de la municipalidad distrital usa sistemas de comunicación digital en todos sus niveles.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	14	42,4	42,4	54,5
	Totalmente de acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 7

La estructura funcional de la municipalidad distrital usa sistemas de comunicación digital en todos sus niveles.



Análisis e interpretación: Según la figura la Municipalidad Distrital de Amarilis utiliza sistemas de comunicación digital en todos sus niveles de manera efectiva. El 45,5% de los encuestados que están **TOTALMENTE DE ACUERDO** y el 42,4% que están **DE ACUERDO**, suman un total del 87,9% que considera que la municipalidad ha implementado la comunicación digital de manera exitosa. Esto sugiere un compromiso con la modernización y eficiencia en la gestión administrativa y toma de decisiones. Solo el 12,1% se mostró neutrales (**NI DESACUERDO NI DE ACUERDO**), lo cual indica que esta minoría no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta práctica efectiva en la municipalidad.

Tabla 7

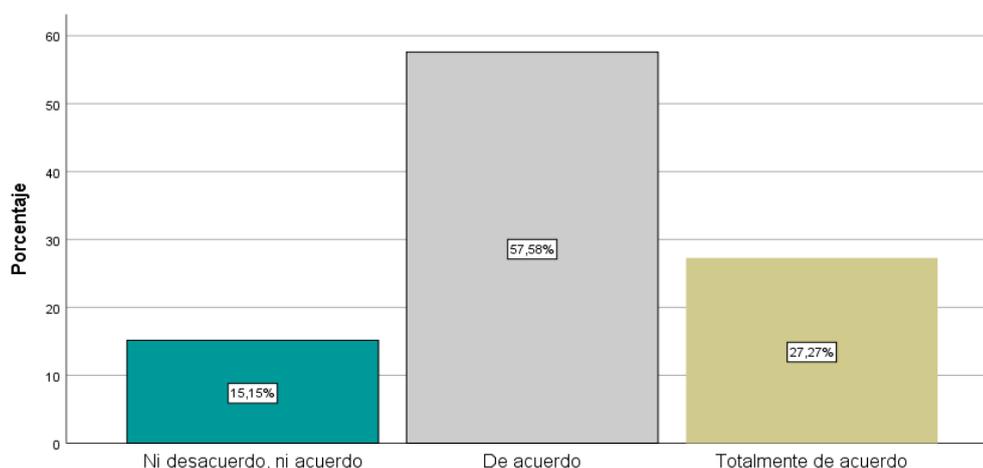
La municipalidad distrital promueve el compromiso de los trabajadores en sus niveles estructurales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	5	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	19	57,6	57,6	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 8

La municipalidad distrital promueve el compromiso de los trabajadores en sus niveles estructurales.



Análisis e Interpretación: La figura muestra que la Municipalidad Distrital de Amarilis promueve efectivamente el compromiso de los trabajadores en sus niveles estructurales. Un total del 84,9% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo (57,6% DE ACUERDO y 27,3% TOTALMENTE DE ACUERDO) en que la municipalidad fomenta el compromiso laboral. Esto sugiere que la municipalidad ha implementado estrategias exitosas para motivar e involucrar a los empleados en la gestión administrativa y toma de decisiones. Solo el 15,2% se mostró neutral (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO), lo que indica que esta minoría no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta práctica efectiva en la municipalidad

Tabla 8

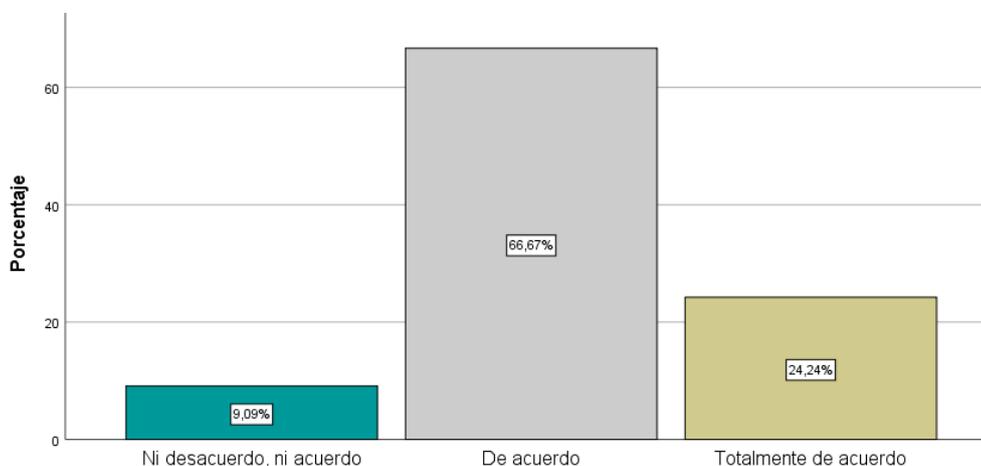
La municipalidad distrital de Amarilis busca que sus trabajadores sean íntegros en la labor que realizan.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	3	9,1	9,1	9,1
	De acuerdo	22	66,7	66,7	75,8
	Totalmente de acuerdo	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 9

La municipalidad distrital de Amarilis busca que sus trabajadores sean íntegros en la labor que realizan.



Análisis e interpretación: Según la figura la Municipalidad Distrital de Amarilis promueve efectivamente el compromiso de los trabajadores en sus niveles estructurales. El 57,6% de los encuestados que están DE ACUERDO indica una amplia aceptación de que la municipalidad fomenta el compromiso laboral, demostrando un ambiente de trabajo motivador. Además, el 27,3% que está TOTALMENTE DE ACUERDO revela un grupo que está firmemente convencido de la efectividad de la municipalidad en este aspecto, lo que sugiere un compromiso sólido con la gestión administrativa y toma de decisiones participativa. Finalmente, el 15,2% se mostró neutrales (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO), lo que indica que esta minoría no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta práctica efectiva en la municipalidad.

Tabla 9

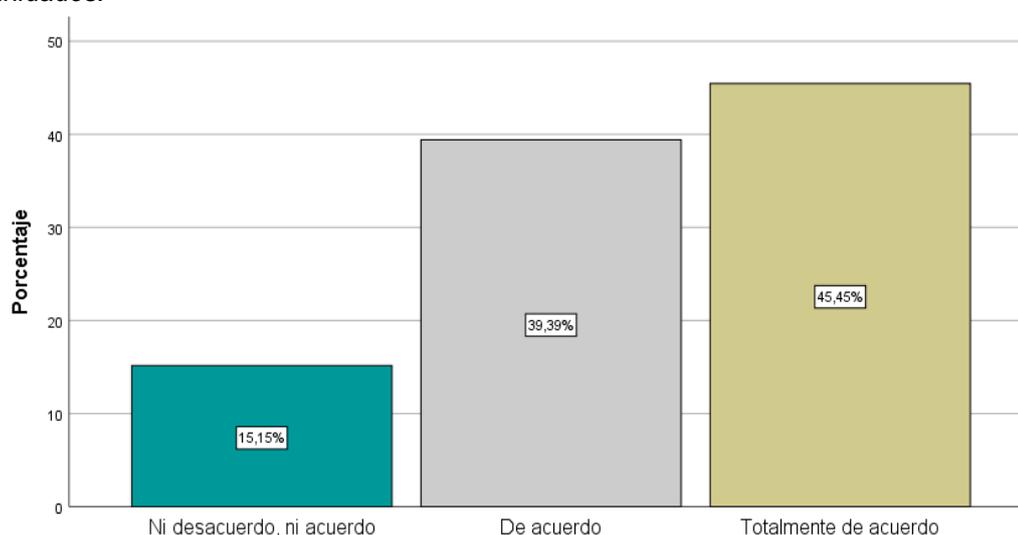
La estructura orgánica de la municipalidad distrital se caracteriza por la flexibilidad de sus unidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	5	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	13	39,4	39,4	54,5
	Totalmente de acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 10

La estructura orgánica de la municipalidad distrital se caracteriza por la flexibilidad de sus unidades.



Análisis e interpretación: La figura revela que la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Amarilis se caracteriza por una notable flexibilidad en sus unidades. El 45,5% de los encuestados que están **TOTALMENTE DE ACUERDO** indica un fuerte convencimiento en la capacidad de la municipalidad para adaptarse a las necesidades cambiantes. Además, el 39,4% que está **DE ACUERDO** refuerza esta percepción, demostrando que la mayoría de los encuestados consideran que la flexibilidad es una característica clave de la estructura orgánica municipal. Solo el 15,2% se mostró neutrales (**NI DESACUERDO NI DE ACUERDO**), lo que sugiere que esta minoría no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta práctica efectiva en la municipalidad.

Tabla 10

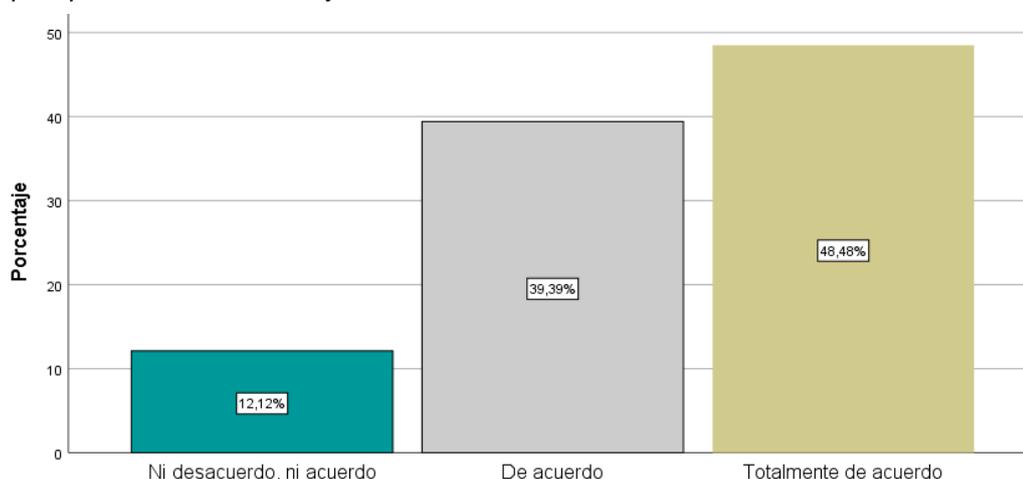
La estructura orgánica de la municipalidad distrital garantiza un proceso de adaptación rápida para los nuevos trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	13	39,4	39,4	51,5
	Totalmente de acuerdo	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 11

La estructura orgánica de la municipalidad distrital garantiza un proceso de adaptación rápida para los nuevos trabajadores.



Análisis e interpretación: Según la figura La estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Amarilis garantiza un proceso de adaptación rápida para los nuevos trabajadores. El 48,5% de los encuestados que están **TOTALMENTE DE ACUERDO** indica un fuerte convencimiento en la capacidad de la municipalidad para integrar efectivamente a los nuevos empleados. Además, el 39,4% que está **DE ACUERDO** refuerza esta percepción, demostrando que la mayoría de los encuestados consideran que la estructura orgánica es adecuada para la adaptación laboral. Finalmente, solo el 12,1% se mostró neutrales (**NI DESACUERDO NI DE ACUERDO**), lo que sugiere que esta minoría no tiene una opinión clara de esta práctica efectiva en la municipalidad.

Tabla 11

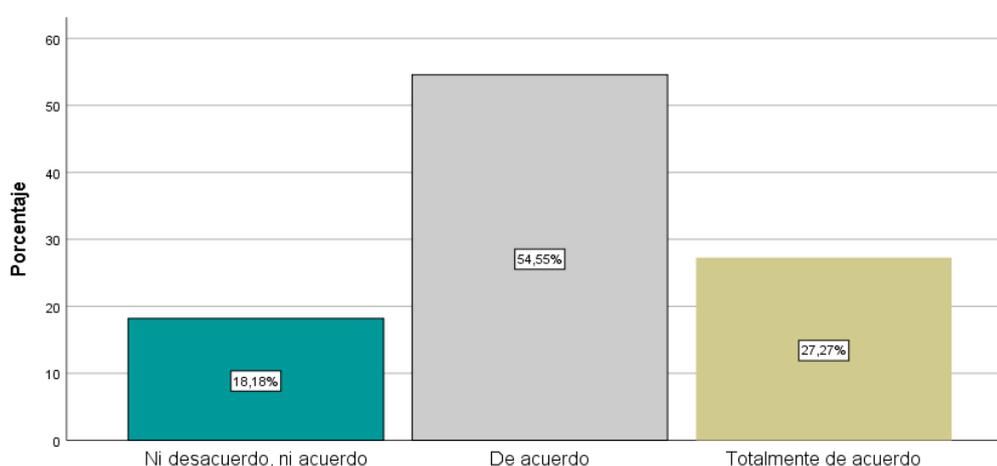
La estructura organizacional de la municipalidad cuenta con áreas de innovación en sus procesos funcionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	6	18,2	18,2	18,2
	De acuerdo	18	54,5	54,5	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 12

La estructura organizacional de la municipalidad cuenta con áreas de innovación en sus procesos funcionales.



Análisis e Interpretación: La figura señala que La estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis cuenta con áreas de innovación en sus procesos funcionales, según la opinión de la mayoría de los encuestados. El 27,3% que está **TOTALMENTE DE ACUERDO** indica un fuerte convencimiento en la capacidad innovadora de la municipalidad. Además, el 54,5% que está **DE ACUERDO** refuerza esta percepción, demostrando que la mayoría considera que la municipalidad ha incorporado la innovación en sus procesos. Solo un 18,2% se mostró neutrales (**NI DESACUERDO NI DE ACUERDO**), lo que sugiere que esta minoría no tiene una opinión formada respecto al tema.

Tabla 12

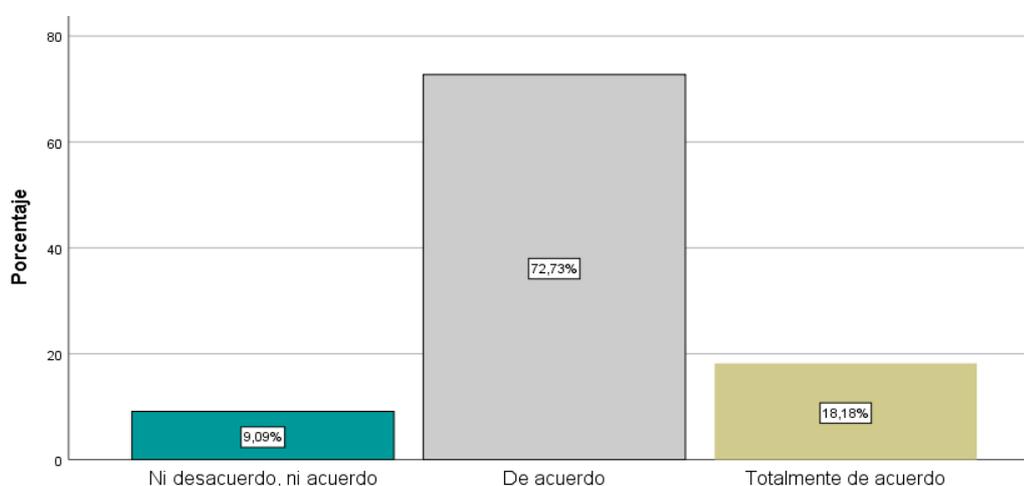
La municipalidad provincial promueve una cultura de innovación en todos los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	3	9,1	9,1	9,1
	De acuerdo	24	72,7	72,7	81,8
	Totalmente de acuerdo	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 13

La municipalidad provincial promueve una cultura de innovación en todos los trabajadores.



Análisis e Interpretación: Según la figura la Municipalidad Provincial de Huánuco promueve una cultura de innovación en todos los trabajadores, según los resultados de la encuesta. El 72,7% de los encuestados que están DE ACUERDO indica una amplia aceptación de que la municipalidad fomenta la innovación, demostrando un ambiente laboral dinámico y progresista. Además, el 18,2% que está TOTALMENTE DE ACUERDO revela un grupo que está firmemente convencido de la cultura innovadora en la municipalidad, lo que sugiere un compromiso sólido con la mejora continua. Por otro lado, solo el 9,1% se mostró neutrales (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO), lo que indica que esta minoría no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta práctica efectiva en la gestión administrativa y toma de decisiones de la municipalidad.

Tabla 13

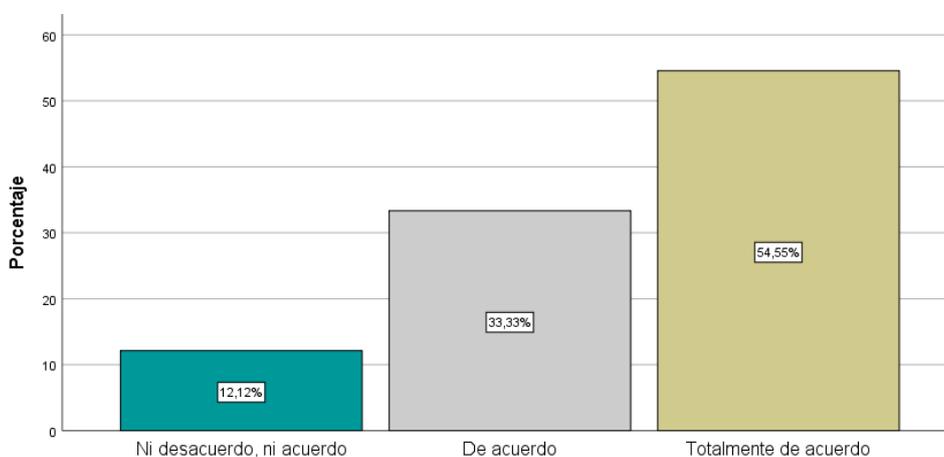
La estructura de la municipalidad provincial garantiza la adaptación inmediata de los empleados en las unidades para los cuales son contratados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	11	33,3	33,3	45,5
	Totalmente de acuerdo	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 14

La estructura de la municipalidad provincial garantiza la adaptación inmediata de los empleados en las unidades para los cuales son contratados.



Análisis e interpretación: La figura indica que la Municipalidad Provincial de Huánuco muestra una estructura efectiva para la adaptación inmediata de los trabajadores en las unidades para las que son contratados, según los resultados de la encuesta. El 54,5% de los encuestados que están totalmente de acuerdo indica un alto nivel de confianza en la capacidad de la municipalidad para integrar a los nuevos empleados de manera eficiente. Además, el 33,3% que está de acuerdo refuerza esta percepción, demostrando que la mayoría de los encuestados consideran que la estructura municipal facilita la adaptación laboral. Finalmente, solo el 12,1% se mostró neutrales (ni desacuerdo ni de acuerdo), lo que sugiere que esta minoría no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta práctica efectiva en la gestión administrativa y toma de decisiones de la municipalidad.

Tabla 14

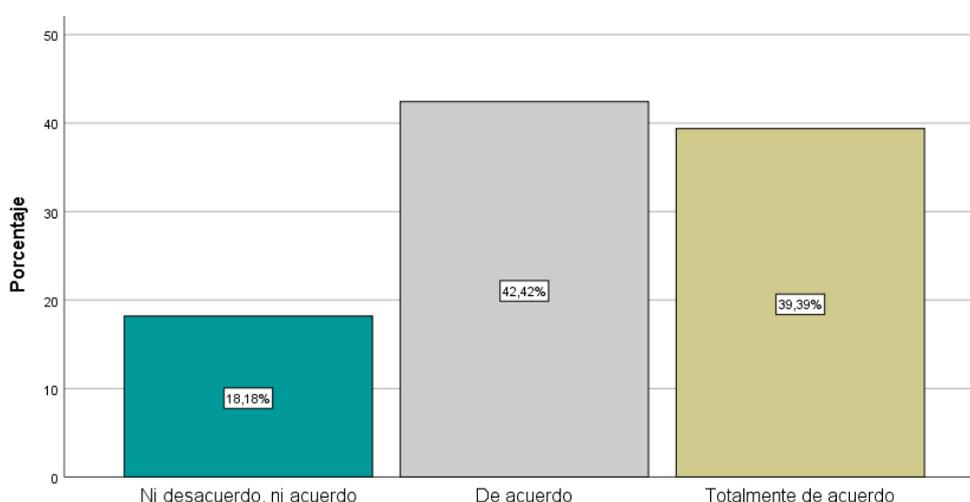
Los trabajadores ingresen a laborar a la municipalidad previa capacitación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	6	18,2	18,2	18,2
	De acuerdo	14	42,4	42,4	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 15

Los trabajadores ingresen a laborar a la municipalidad previa capacitación.



Análisis e interpretación: La figura revela que la Municipalidad Distrital de Amarilis muestra un fuerte compromiso con la capacitación de sus trabajadores antes de ingresar a laborar, como se refleja en los resultados de la encuesta. El 39,4% de los encuestados que están totalmente de acuerdo y el 42,4% que están de acuerdo, suman un 81,8% que considera que la capacitación previa es una práctica establecida en la municipalidad, demostrando un enfoque en el desarrollo de habilidades y competencias. Finalmente, el 18,2% que se mostró neutrales (ni desacuerdo ni de acuerdo) sugiere que aún hay un grupo que no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta práctica. En conclusión, estos resultados indican que la Municipalidad Distrital de Amarilis valora la preparación y capacitación de sus trabajadores para una gestión administrativa efectiva.

Tabla 15

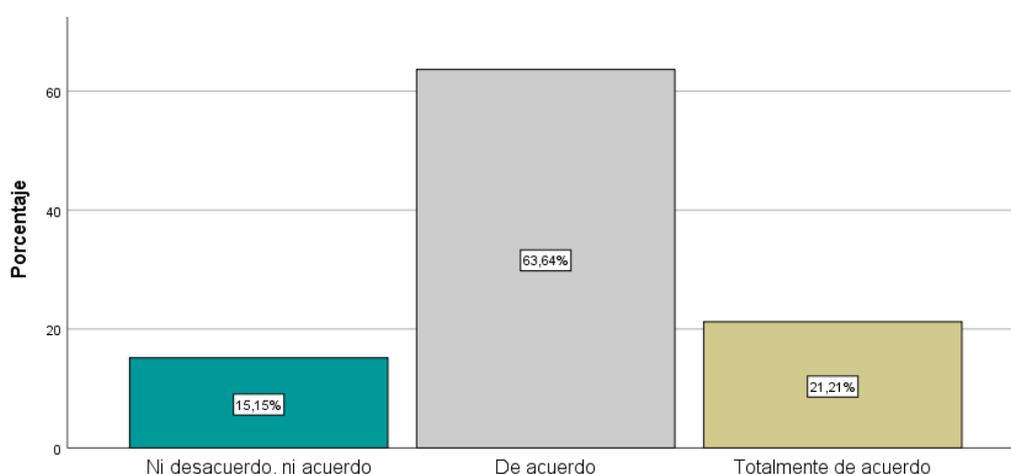
La municipalidad distrital pública todos los procedimientos participativos de los trabajadores en los programas y actividades que desarrollan.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	5	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	21	63,6	63,6	78,8
	Totalmente de acuerdo	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 16

La municipalidad distrital pública todos los procedimientos participativos de los trabajadores en los programas y actividades que desarrollan.



Análisis e interpretación: Según la figura la Municipalidad Distrital de Amarilis muestra un fuerte compromiso con la transparencia y participación ciudadana en su gestión administrativa, como se refleja en los resultados de la encuesta. El 63,6% de los encuestados que están DE ACUERDO indica una amplia aceptación de que la municipalidad publica los procedimientos participativos, demostrando un enfoque inclusivo y democrático. Además, el 21,2% que está TOTALMENTE DE ACUERDO revela un grupo que está firmemente convencido de la transparencia y participación ciudadana en la municipalidad, Finalmente, el 15,2% que se mostró neutrales (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO) sugiere que aún hay un grupo que no tiene una opinión formada o no ha visto evidencia clara de esta transparencia. En general, estos resultados indican que la Municipalidad Distrital de Amarilis

está en el camino correcto hacia una gestión administrativa transparente y participativa.

Tabla 16

La municipalidad es transparente en el sentido que los trabajadores tengan el compromiso de comunicar oportunamente las actividades que desarrolla.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	17	51,5	51,5	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 17

La municipalidad es transparente en el sentido que los trabajadores tengan el compromiso de comunicar oportunamente las actividades que desarrolla.



Análisis e interpretación: La figura revela que la Municipalidad Distrital de Amarilis evidencia un alto nivel de transparencia en la comunicación de las actividades que desarrollan los trabajadores, según la opinión del 87.9% de los encuestados (51.5% de acuerdo y 36.4% totalmente de acuerdo), mientras que un 12.1% se muestra neutral (ni desacuerdo ni de acuerdo), lo que sugiere una cultura organizacional que valora la comunicación abierta, la rendición de cuentas y la responsabilidad, generando confianza y compromiso entre empleados y comunidad, y contribuyendo a una gestión administrativa efectiva y decisiones informadas, en conclusión la Municipalidad Distrital de

Amarilis según los resultados de las encuestas señala estar en el camino correcto al valorar la transparencia y la comunicación.

Tabla 17

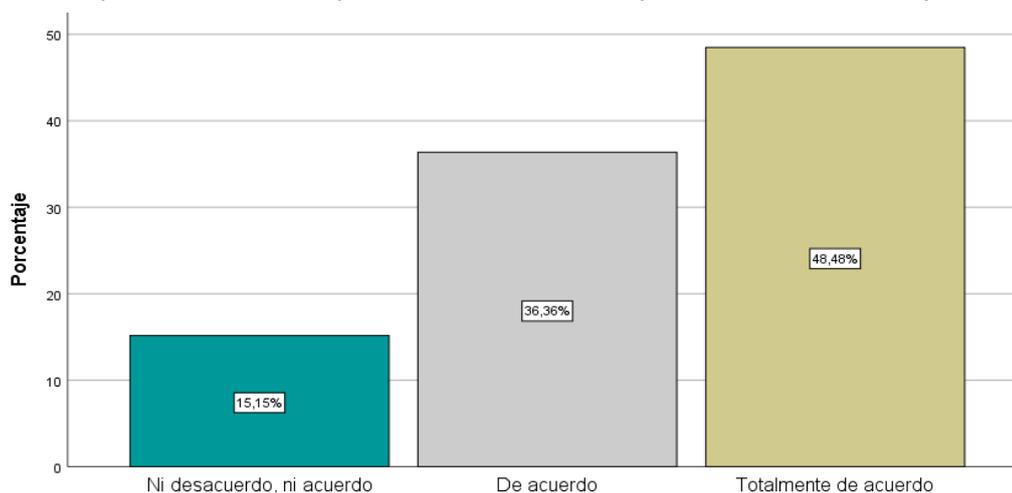
La municipalidad evalúa el impacto de las actividades que desarrollan los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	5	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	12	36,4	36,4	51,5
	Totalmente de acuerdo	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 18

La municipalidad evalúa el impacto de las actividades que desarrollan los trabajadores.



Análisis e interpretación: La figura indica que la Municipalidad Distrital de Amarilis parece evaluar efectivamente el impacto de las actividades que desarrollan los trabajadores, según la opinión del 84.9% de los encuestados, quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo (36.4% de acuerdo y 48.5% totalmente de acuerdo), mientras que un 15.2% se muestra neutral (ni desacuerdo ni de acuerdo). Esto sugiere que la municipalidad valora la medición del rendimiento y contribución de sus empleados al logro de los objetivos institucionales, lo que llevar a una mayor eficiencia y efectividad en la gestión administrativa y la prestación de servicios públicos. En conclusión, la evaluación del impacto de las actividades es crucial para tomar decisiones

informadas y mejorar la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Amarilis.

Tabla 18

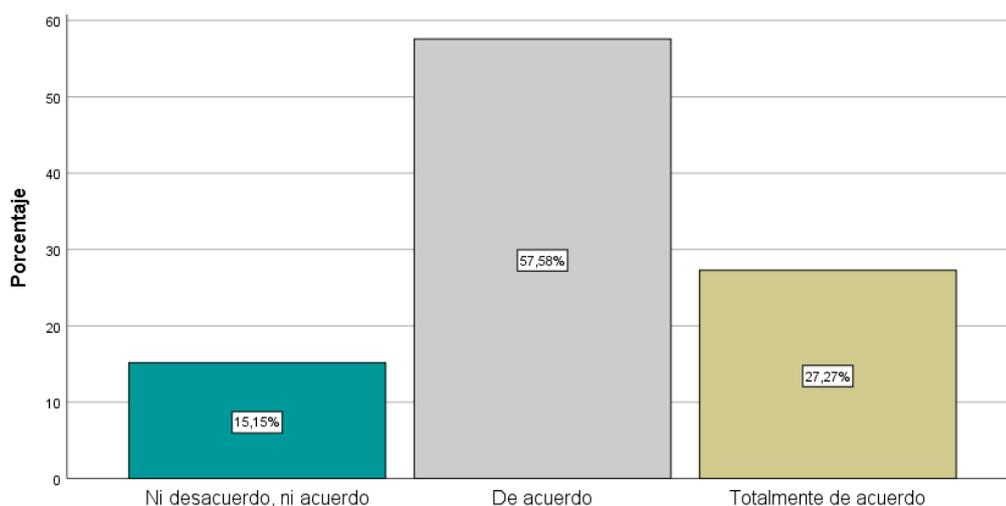
La municipalidad promueve la toma de decisiones para fortalecer los resultados eficientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	5	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	19	57,6	57,6	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 19

La municipalidad promueve la toma de decisiones para fortalecer los resultados eficientes.



Análisis e interpretación: Según la figura la Municipalidad Distrital de Amarilis promueve la toma de decisiones para fortalecer resultados eficientes, según la opinión del 84,9% de los encuestados, quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo (57,6% de acuerdo y 27,3% totalmente de acuerdo), mientras que un 15,2% se muestra neutral (ni desacuerdo ni de acuerdo). Esto indica que la municipalidad valora la participación activa de sus empleados y la comunidad en la toma de decisiones, lo que puede llevar a una mayor eficiencia y efectividad en la gestión administrativa y la prestación de servicios públicos, la participación de los colaboradores es fundamental para construir una base sólida y legítima para la toma de decisiones

Tabla 19

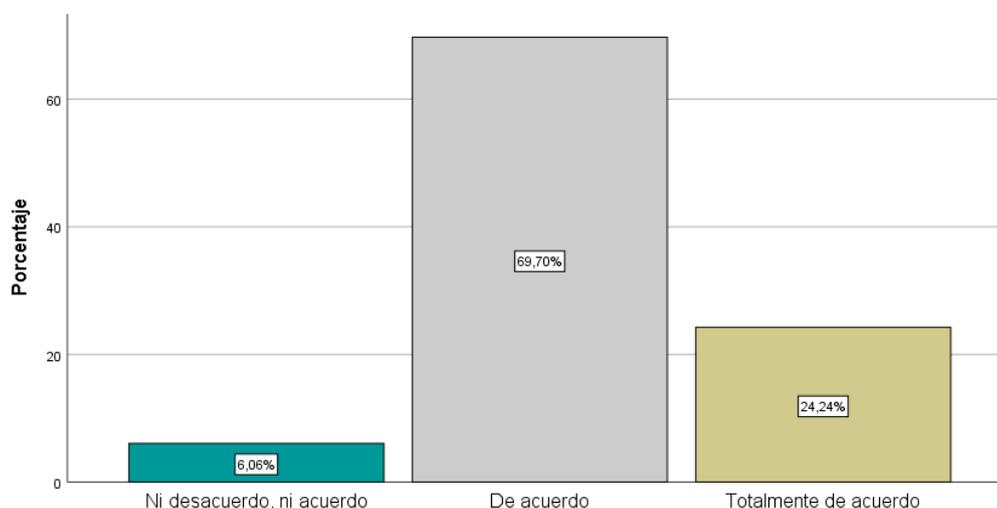
La municipalidad busca que los trabajadores sean efectivos en el trabajo que realizan.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	2	6,1	6,1	6,1
	De acuerdo	23	69,7	69,7	75,8
	Totalmente de acuerdo	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 20

La municipalidad busca que los trabajadores sean efectivos en el trabajo que realizan.



Análisis e interpretación: La figura revela que la Municipalidad Distrital de Amarilis evidencia un compromiso sólido con la efectividad laboral de sus trabajadores, según revelan los resultados de la encuesta, donde un 93,9% de los encuestados (69,7% de acuerdo y 24,2% totalmente de acuerdo) respaldan esta afirmación, mientras que solo un 6,1% se muestra neutral (ni desacuerdo ni de acuerdo), lo que sugiere una cultura organizacional que valora la productividad, eficiencia y desempeño de sus empleados, impulsada por políticas de capacitación, gestión efectiva de recursos, liderazgo inspirador y comunicación clara, elementos clave para alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad de los servicios públicos en la gestión administrativa y toma de decisiones en la municipalidad

Tabla 20

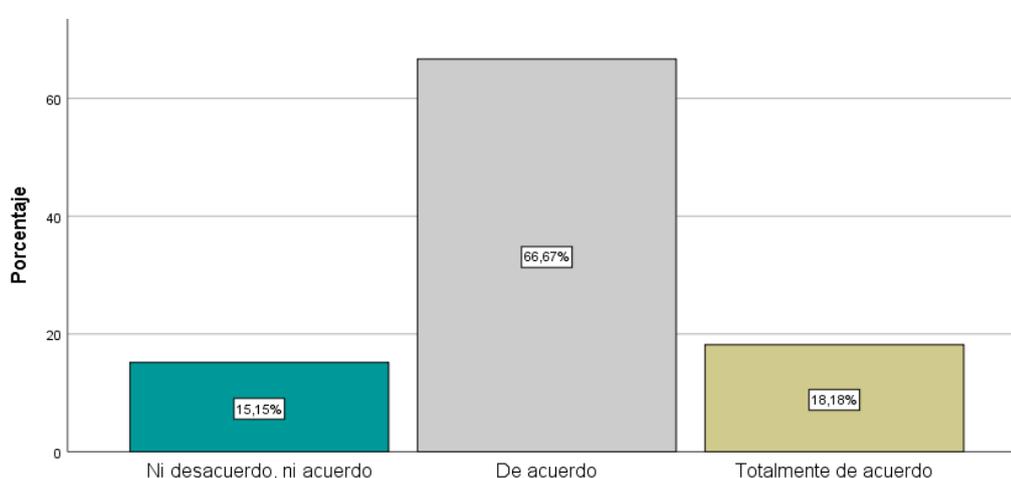
La municipalidad de amarilis mide la eficiencia de sus trabajadores a partir de los aportes en la toma de decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	5	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	22	66,7	66,7	81,8
	Totalmente de acuerdo	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 21

La municipalidad de amarilis mide la eficiencia de sus trabajadores a partir de los aportes en la toma de decisiones



Análisis e interpretación: Según la figura la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis se encuentra estrechamente vinculada a la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, según revelan los resultados de la encuesta, donde un 84.9% de los encuestados (66.7% de acuerdo y 18.2% totalmente de acuerdo) respaldan esta afirmación, mientras que un 15.2% se muestra neutral (ni desacuerdo ni de acuerdo), lo que sugiere una cultura organizacional que valora la colaboración, la innovación y el compromiso de sus empleados en la gestión administrativa y estratégica. Este resultado positivo fomenta un ambiente de trabajo motivador y productivo, donde los empleados se sienten involucrados en el proceso de toma de decisiones.

Tabla 21

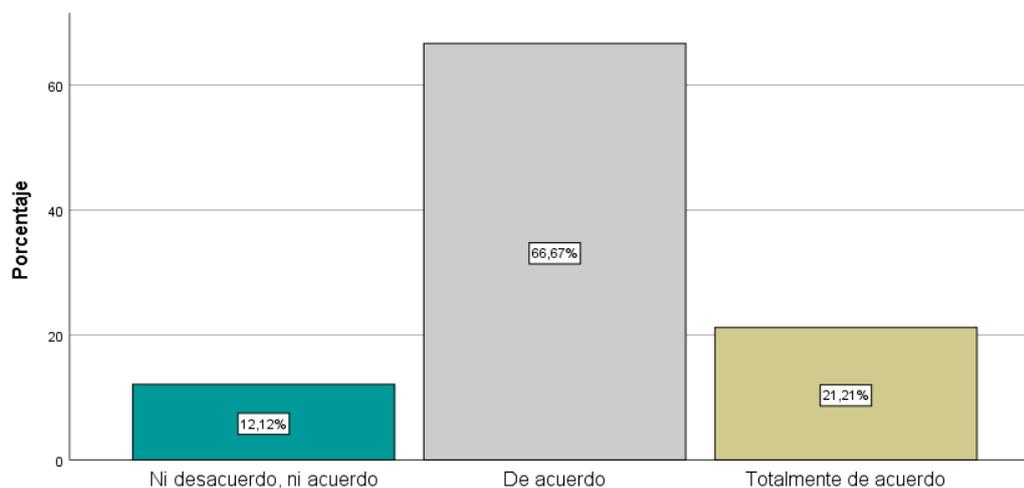
La municipalidad de amarilis busca que los trabajadores sean integrados en la labor que realiza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	22	66,7	66,7	78,8
	Totalmente de acuerdo	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 22

La municipalidad de amarilis busca que los trabajadores sean integrados en la labor que realiza.



Análisis e interpretación: La figura señala que la Municipalidad Distrital de Amarilis busca integrar a sus trabajadores en la labor que realiza, según la opinión de más del 87% de los encuestados, quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo (66,7% de acuerdo y 21,2% totalmente de acuerdo). Esto sugiere que la municipalidad valora la participación y el compromiso de sus empleados en la toma de decisiones y la gestión administrativa, La integración de los trabajadores es fundamental para fomentar un clima organizacional positivo y mejorar la productividad laboral. Solo un 12,1% se muestra neutral (ni desacuerdo ni de acuerdo).

Tabla 22

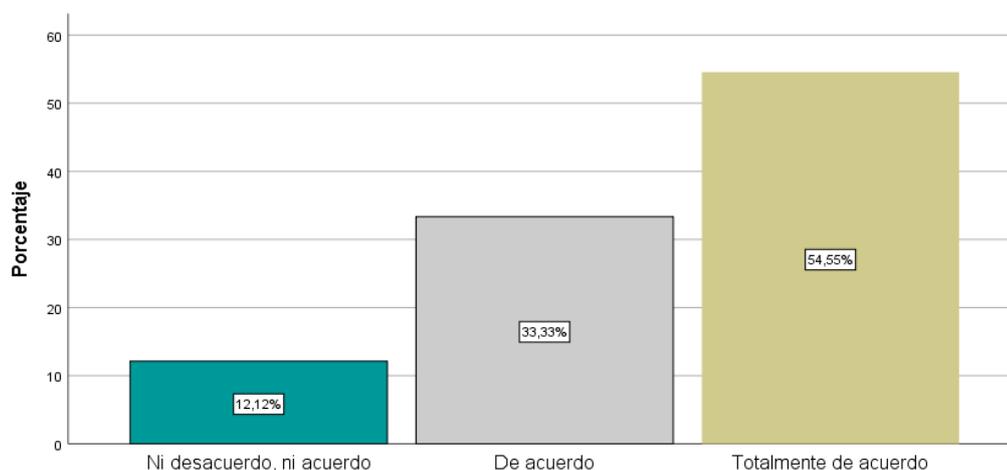
La municipalidad de amarilis desarrolla talleres donde se fomenta la consistencia y participación en la toma de decisiones de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	11	33,3	33,3	45,5
	Totalmente de acuerdo	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 23

La municipalidad de amarilis desarrolla talleres donde se fomenta la consistencia y participación en la toma de decisiones de los trabajadores



Análisis e interpretación: La figura indica que la Municipalidad Distrital de Amarilis fomenta activamente la participación y consistencia en la toma de decisiones de sus trabajadores a través de talleres específicos, según la opinión de un 87,6% de los encuestados (33,1% de acuerdo y 54,5% totalmente de acuerdo), lo que sugiere un fuerte compromiso con la gestión participativa, transparencia y empoderamiento de los empleados, mientras que solo un 12,1% se muestra neutral (ni desacuerdo ni de acuerdo), destacando la importancia de la educación y capacitación para fortalecer la cultura organizacional y promover una democracia participativa sólida y efectiva en la gestión administrativa local.

Tabla 23

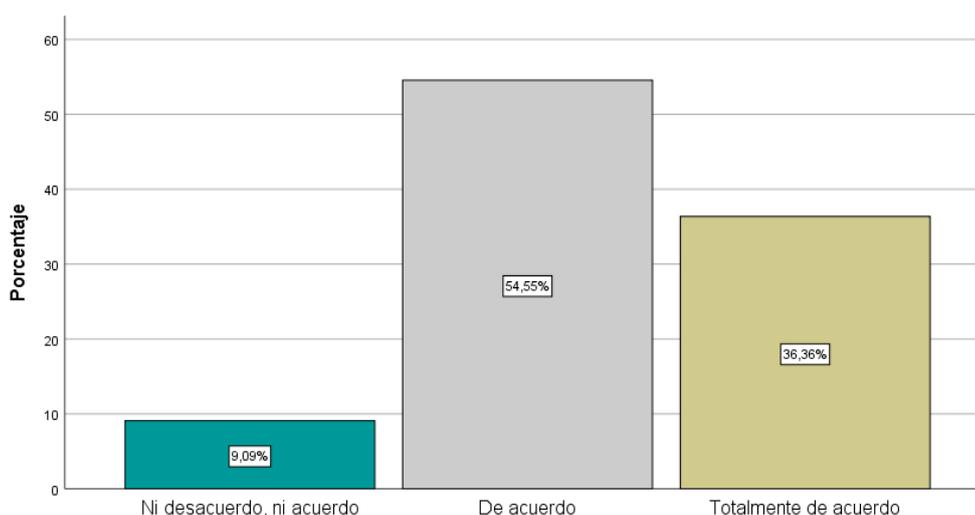
La municipalidad de amarilis cuenta con estándares formales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	3	9,1	9,1	9,1
	De acuerdo	18	54,5	54,5	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 24

La municipalidad de amarilis cuenta con estándares formales.



Análisis e interpretación: La figura indica que la Municipalidad Distrital de Amarilis cuenta con estándares formales, según la opinión de más del 90% de los encuestados, quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo (54,5% DE ACUERDO y 36,4% TOTALMENTE DE ACUERDO). Esto sugiere que la municipalidad tiene una estructura orgánica bien definida y formalizada, lo que facilita la gestión administrativa y la toma de decisiones efectiva. Solo un 9,1% se muestra neutral (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO), lo que indica que algunos empleados no están completamente informados sobre los estándares formales o no tienen una opinión formada al respecto.

Tabla 24

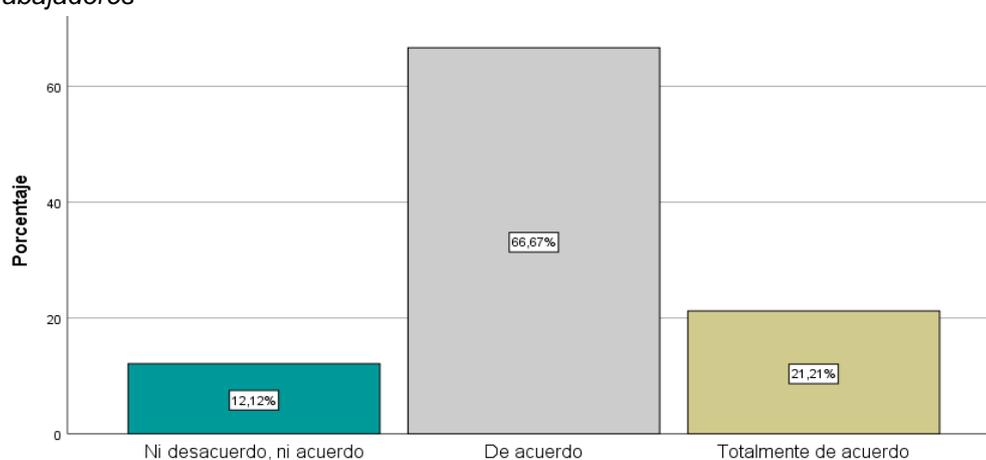
La municipalidad de amarilis cuenta con procedimientos que son cumplidos por los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	22	66,7	66,7	78,8
	Totalmente de acuerdo	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 25

La municipalidad de amarilis cuenta con procedimientos que son cumplidos por los trabajadores



Análisis e interpretación: Según la figura la Municipalidad Distrital de Amarilis cuenta con procedimientos que son cumplidos por los trabajadores, según la opinión de más del 87% de los encuestados, quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo (66,7% DE ACUERDO y 21,2% TOTALMENTE DE ACUERDO). Esto sugiere que la municipalidad tiene una estructura orgánica bien definida y formalizada, lo que facilita la gestión administrativa y la toma de decisiones efectiva. Sin embargo, un 12,1% se muestra neutral (NI DESACUERDO NI DE ACUERDO), lo que podría indicar que algunos empleados no están completamente informados sobre los procedimientos o no tienen una opinión formada al respecto.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para realizar la contrastación de hipótesis se realizó la prueba de normalidad cuya finalidad es demostrar si los datos siguen o no una distribución normal.

Prueba de normalidad

Tabla 25

Pruebas de normalidad

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Independiente Gestión administrativa	,348	33	,000
Variable Dependiente Toma de decisiones	,467	33	,000

Nota: datos procesados de cada variable de estudio aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Análisis e interpretación: En la Tabla 25 se observa la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, los resultados obtenidos de las variables gestión administrativa y toma de decisiones muestran que ambas variables tienen valores de significancia (Sig.) menores a 0.05. Específicamente, el valor Sig. para gestión administrativa fue 0.000 y para toma de decisiones fue también 0.000, lo que indica que, según la prueba de Shapiro-Wilk es particularmente adecuada para muestras pequeñas (menos de 50 casos), lo que la convierte en una opción confiable en este estudio. Al obtener resultados significativos inferiores a 0.05, se concluye que ambos conjuntos de datos no tienen una distribución normal, lo que implica que, para el análisis posterior, se deben utilizar métodos estadísticos no paramétricos, adecuados para datos que no siguen una distribución normal.

Por lo tanto, debido a que los datos no siguen una distribución normal, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para el análisis estadístico. Método que no requiere que los datos sean normales y permite medir la relación entre las variables gestión administrativa y toma de decisiones de manera más adecuada.

Criterios para entender la relación entre las variables de estudio

Tabla 26

Establecimiento de criterios para poder establecer la correlación

Valores	Relación
r = 1	Correlación perfecta
de ± 0.80 a ± 0.99	Correlación muy fuerte
de ± 0.60 a ± 0.79	Correlación fuerte
de ± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada
de ± 0.20 a ± 0.39	Correlación débil
de ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy débil

HIPÓTESIS GENERAL

HIPÓTESIS ALTERNA (Ha).

La gestión administrativa se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

HIPÓTESIS NULA (Ho).

La gestión administrativa no se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

Tabla 27

Relación de la gestión administrativa en la toma de decisiones en la Municipalidad

			Gestión administrativa	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,860
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,860	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Notas. Tablas del 1 al 24 para comprobar la relación de ambas variables

Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

Análisis e Interpretación de estudio: el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.860, con un nivel de significancia ≤ 0.05 describe la relación fuerte que existe entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Amarilis, esto fue hallado tras analizar de manera estadística la tendencia de las respuestas de ambas

variables. Las evidencias que sustentan que efectivamente hay una relación se basan en data de las diferentes tablas procesadas para cada variables, por ejemplo la tabla 1 expresa la opinión de los trabajadores quienes reconocen que el organigrama de la municipalidad es claro a nivel de las jerarquías que tiene (36.4% de acuerdo, y 51.5% totalmente de acuerdo), de igual manera en la tabla 4, se puede advertir que los trabajadores reconocen que sus funciones están establecidas en los documentos de gestión (72.7% de acuerdo y 12.1% totalmente de acuerdo), la tendencia de estas respuestas puede observarse en el mismo sentido cuando se evalúa la toma de decisiones entendiendo que en la tabla 18 se comprende que los trabajadores reconocen que la municipalidad promueve la toma de decisiones para tener resultado eficiente (57,6% y 27.3% están de acuerdo y totalmente de acuerdo). De esta manera podemos confirmar la hipótesis general planteada dado que si existe relación entre las variables de estudio y este es fuerte.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

La estructura organizacional se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

Tabla 28

La estructura organizacional se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

			Estructura organizacional	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,775
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,775	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Notas. Resultados del procesamiento de datos

Análisis e Interpretación de estudio: el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.775, con un nivel de significancia ≤ 0.05 , describe la relación fuerte que existe entre la dimensión estructura organizacional y la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Amarilis. Para demostrar la afirmación que el estadígrafo sostiene podemos tomar

como referencia los resultados de la tabla 3 donde se puede verificar que los trabajadores valoran la estructura funcional dado que sus actividades están comprendidas en los documentos de gestión 66.7% que está de acuerdo y 15.2% que está totalmente de acuerdo a la afirmación hecha, esto puede entenderse con las aplicaciones que usa la municipalidad de amarilis para hacer seguimiento a las tareas funcionales de cada trabajador en base a los niveles que pertenece, por ello en la tabla 20 se puede observar que la municipalidad mide la eficiencia de sus trabajadores a partir de los aportes que éstos tienen en la toma de decisiones, afirmación reconocida a partir del 66.7% de trabajadores que mostraron estar de acuerdo y 18.2% quienes están plenamente de acuerdo a la manifestada. Tal como se puede observar en dichos argumentos hay claras evidencias de que efectivamente hay una relación fuerte entre la dimensión y la variable de estudio confirmando la hipótesis específica planteada para la presente investigación.

La coordinación se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

Tabla 29

La coordinación se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

			Coordinación	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Coordinación	Coeficiente de correlación	1,000	,881
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,881	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Notas. Resultados del procesamiento de datos

Análisis e Interpretación de estudio: el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.881, con un nivel de significancia ≤ 0.05 , describe la relación fuerte que existe entre la dimensión coordinación y la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Amarilis. Este resultado puede ser evidenciado a partir de la respuesta de los trabajadores en torno a la coordinación de la gestión administrativa pudiendo observar en la tabla 6 que los trabajadores reconocen el uso de sistemas de comunicación

digital en todos sus niveles lo que mejora la coordinación en la estructura funcional de la municipalidad distrital tal como podemos observar al 42.4% de trabajadores y 45.5% de quienes se expresan que está afirmación es válida, esta respuesta operativa de la estructura funcional puede tener eco en los resultados de la tabla 22 donde el 33.3%, y 54.5% reconoce que la municipalidad desarrolla tareas donde se fomenta la consistencia y participación en la toma de decisiones de los trabajadores lo que hace más eficiente su labor dentro de la comuna. Pudiendo observar datos tanto de la dimensión como de la variable podemos comprender que la segunda hipótesis específica es cierta para la presente investigación dado los argumentos esbozados.

La capacidad de adaptación se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

Tabla 30

La capacidad de adaptación se relaciona significativamente en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

			Capacidad de adaptación	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Capacidad de adaptación	Coefficiente de correlación	1,000	,770
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,770	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Notas. Resultados del procesamiento de datos

Análisis e Interpretación de estudio: el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.770, con un nivel de significancia ≤ 0.05 , describe la relación fuerte que existe entre la dimensión capacidad de adaptación y la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Amarilis. Para corroborar lo sostenido por el estadígrafo de correlación podemos referirnos a la tabla 10 donde el 39.4% manifiesta de acuerdo y 48.5% está totalmente de acuerdo cuando se le consulta si la estructura orgánica garantiza un proceso de adaptación nueva y rápida para los trabajadores, a partir de esta afirmación en la tabla podemos referir a la pregunta 20 hecha a los trabajadores en el sentido que estos reconocen

que la municipalidad mide la eficiencia de todos ellos a partir de aportes en la toma de decisiones tal como reconoce el 66.7% y 18.2% quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo a la pregunta hecha. De esta manera podemos comprender que la hipótesis 3 es válida dado que sí existe una relación importante entre la dimensión y la variable de estudio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

La tesis ha podido advertir que los trabajadores le dan una valoración importante a la gestión administrativa, Se han evaluado diversos aspectos basados en las opiniones de los encuestados, quienes respondieron de manera positiva en más del 50% a dimensiones clave, como la estructura organizacional, la coordinación, la adaptación y la relación que tienen con la toma de decisiones. Lo que afirma esta investigación no es para nada distinto a las diferentes conclusiones de los autores que han sido citados en la sección de antecedentes, por ejemplo Contento (2023) en su tesis La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la librería éxito de la ciudad de Riobamba estima con claridad que una adecuada gestión administrativa genera importantes resultados en el desarrollo organizacional, de esta manera podemos buscar una coincidencia con los resultados de nuestra investigación dado que efectivamente la gestión administrativa está impulsando la toma de decisiones como parte de una cultura que ayuda a ser eficiente a la municipalidad. Respecto a autores nacionales podemos observar Alfaro (2022) en su tesis titulada Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022 quién es claro en sostener que ya toma de decisiones genera compromisos organizacionales en los servicios que ofrece una entidad pública, bajo esos considerandos los resultados obtenidos en la investigación no se oponen a lo que confirma el autor dado que efectivamente al ser motivado los trabajadores a partir de su participación en la toma de decisiones ellos comprenden que la municipalidad debe tener un enfoque de prestación de servicio eficiente en todo momento. Ballard et al. (2023) en su tesis titulado Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la municipalidad distrital de Pillco Marca, Huánuco 2022 queda claro que aspectos dentro de la administración a partir de las habilidades de quienes toman decisiones impulsan la participación de los trabajadores comprometiéndoles con decisiones específicas en actividades propias de su área, de esta manera tienen un involucramiento directo que contribuye a la eficiencia. Tal como se

puede observar nuestra tesis no guardo posición a lo que han manifestado los autores en los diferentes ámbitos de estudio, por el contrario, coinciden con ellos dado que efectivamente la gestión administrativa es un Pilar fundamental para impulsar la toma de decisiones en los trabajadores.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

En cuanto a las teorías los resultados que hemos obtenido son claros en precisar que a opinión de los trabajadores una gestión administrativa que oriente su labor de manera eficiente puede conducir al compromiso de trabajadores y su participación a través de toma de decisiones en actividades puntuales, el autor Sánchez (2021) define que la gestión administrativa recae generalmente en el gerente general o administrativo de una organización, ya sea una empresa o una institución. En caso de existir varios departamentos, los gerentes de cada uno de ellos también participan en estas funciones. La responsabilidad de estas personas es asegurar que la información se transmita de forma adecuada a los empleados y que se siga correctamente el plan de trabajo sin desviaciones, además de gestionar los recursos económicos de manera eficiente; Confirmando lo mencionado líneas arriba dado que efectivamente la gestión administrativa cumple un rol importante, puesto que establecen planes y una forma de organización en el que los trabajadores se sienten involucrados con los fines municipales. Respecto a la toma de decisiones Jorge (2011) es el proceso, ya sea natural o estructurado, a través del cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o métodos para resolver diversas situaciones o conflictos en la vida personal, familiar, empresarial u organizacional, en ese sentido podemos comprender que la tesis a nivel de todos los resultados obtenidos no expresó una opinión diferente frente a lo que es la teoría planteada de la gestión administrativa y la toma de decisiones, por el contrario, suma al conocimiento elementos importantes como las dimensiones específicas y lo que podrían estar generando en la toma de decisiones.

CONCLUSIONES

1. La tesis ha llegado a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en la municipalidad distrital de amarilis Huánuco 2024, se basa esta afirmación en la estimación del coeficiente de correlación Spearman Rho cuyo valor es 0.860, sustentada además en data de la tabla 1 donde el 36.4% (está de acuerdo) y 51.5% (totalmente de acuerdo) cuando se le consulta si la estructura como parte de la gestión incluye sus funciones, lo que posibilita que en la tabla 18, el 57.5% y 27.3% reconozca que la municipalidad promueva la toma de decisiones entre los trabajadores.
2. La tesis ha llegado a la conclusión de que existe una relación significativa entre la estructura organizacional y la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de amarilis Huánuco 2024, ello se basa en la estimación del coeficiente de correlación Spearman cuyo valor es 0.775, basada además en data de la tabla los trabajadores reconocen que sus actividades se encuentran mapeadas dentro de la estructura. La tesis ha llegado a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en la municipalidad distrital de amarilis Huánuco 2024, lo que está permitiendo que en la tabla 20 que los trabajadores reconozcan su participación en la toma de decisiones tal como manifiesta el 66.7% de trabajadores que mostraron estar de acuerdo y 18.2%.
3. La tesis ha llegado a la conclusión de que existe una relación significativa entre la coordinación y la toma de decisiones en la municipalidad distrital de amarilis Huánuco 2024, dado el coeficiente de correlación obtenido, cuyo valor es 0.881, teniendo como sustento descriptivo la información de la tabla 6 donde el 42.4% están de acuerdo y 45.5% y totalmente de acuerdo cuando se les consulta por los sistemas digitales en la estructura de la municipalidad, permitiendo que en la tabla 22 el 33.3% esta de acuerdo y 54.5% plenamente de acuerdo los trabajadores expresen que la municipalidad promueve la consistencia en su toma de decisiones.

4. La tesis ha llegado a la conclusión de que existe una relación significativa entre la adaptación organizacional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco, 2024, respaldada por un coeficiente de correlación de 0.770. El 87.9% de los encuestados reconoce que la estructura fomenta la adaptación, lo que refleja la presencia de mecanismos internos que promueven flexibilidad y ajuste ante cambios. Asimismo, el 84.9% considera que sus aportes son valorados en las decisiones, evidenciando una cultura participativa que fortalece el compromiso y la motivación del personal. Estos hallazgos sugieren que la capacidad de adaptación no solo mejora la calidad de las decisiones organizacionales, sino que también fomenta un entorno inclusivo y cohesivo, lo que contribuye a la efectividad institucional.

RECOMENDACIONES

1. La tesis recomienda a la Municipalidad distrital de Amarilis, desarrollar talleres de involucramiento al total de trabajadores, puesto que existe un porcentaje que no percibe que la gestión sea adecuada para la toma de decisiones, ello puede permitir tener eficiencia en la participación de la totalidad de quienes son llamados a la toma de decisiones.
2. Respecto a la segunda conclusión la tesis recomienda que la estructura de la municipalidad debe tener una presentación interactiva en las redes sociales, con el fin de que se conozca con claridad los alcances funcionales de cada área y de quienes laboran en ellos. Esto podrá mejorar la eficiencia en la prestación del servicio profesional en pro de cumplir los fines municipales.
3. Respecto a la tercera conclusión, la tesis recomienda a la municipalidad distrital de Amarilis, establecer talleres de sensibilización y de coordinación, en los que se establezca las pautas para un trabajo coordinado entre las diferentes áreas.
4. Respecto a la cuarta conclusión la tesis puede mejorar la adaptación de los trabajadores a través de talleres de inducción, previo al inicio del contrato, de esta manera la eficiencia del trabajo puede estar impulsada a partir de su trabajo conociendo el área.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, F. (2022). *Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad de Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93260>
- Alvarado, H. (2017). *Comportamiento organizacional* (primera ed.). México: Grupo Editorial Patria.
https://books.google.com.ec/books?id=ezxKEAAQBAJ&printsec=copyright&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo* (Primera ed.). México: Pearson educación.
- Amaya, J. (2009). *Toma de Decisiones Gerenciales*. ECOE EDICIONES.
- Argandoña, A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. *Universia Business Review*(30), 22-31.
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43318798002>
- Avila, H., Palumbo, G., De la Cruz, H., & Ogosi, J. (2022). Toma de decisiones estratégicas en la gestión pública para el desarrollo social. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 648-662.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.42>
- Ballardo, N., Espinoza, D., & Jaramillo, D. (2023). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la municipalidad distrital de Pillo Marca, Huánuco 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad Hermilio Valdizan). Repositorio institucional UNHEVAL.
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/9073>
- Bastidas, D., & Pisconte, J. (2009). *Gestión Pública*. IDEA Internacional Oficina Región Andina.
- Benitez Amado, J. A. (16 de junio de 2022). *Retos y desafíos de las organizaciones públicas en el ámbito de la gestión de personas*. Universidad Isabel I: <https://www.ui1.es/blog-ui1/retos-y-desafios-de-las-organizaciones-publicas-en-el-ambito-de-la-gestion-de-personas>
- Bonome, M. (2010). *La Racionalidad en la toma de Decisiones: Análisis la Teoría de la decisión de Herbert A. Simon*. (Primera ed.). Netbiblo.
<https://core.ac.uk/download/pdf/61909687.pdf>
- Carro, F., & Calo, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y*

Ciencias de la Educación, La Plata. <https://www.academica.org/000-097/214>

- Castro, J. (2021). *La estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa Manuel Cendra S.A.C., Lima 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma). Repositorio institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4034>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica fundamentos y aplicación* (tercera ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. <https://doi.org/space.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3708/1/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto%20%283%29.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* (Décima edición ed.). Mexico: MCGRAW-HILL.
- Contento, J. (2023). *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la librería éxito de la ciudad de Riobamba*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo). Repositorio institucional UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10855>
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (Décima ed.). Cengage Learning. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Diseno_Organizacional.pdf
- Falconi, J., Luna, K., & Sarmiento, W. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fernández, E. (2020). *Toma de Decisiones*. ADE.
- Guerrero, O. (2019). *Principios de la administración Pública* (Primera ed.). México: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Gutiérrez, D., & Barandica, D. (2020). *Toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad de Cartagena de Indias - departamento de Bolívar*. (Tesis de pregrado, Universidad de la Costa). Repositorio Institucional CUC. <https://hdl.handle.net/11323/7138>
- Guzmán, C. (2011). *Tratado de la administración pública y del procedimiento administrativo*. Ediciones Caballero Bustamante.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGraw-Hill Interamericana.
- Hintza, J., & Giri, L. (2020). Las organizaciones públicas como sistemas complejos y opacos: indicadores duros para la transparencia. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 199-236(78).
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357568455008>
- Jorge, P. (2011). *Herramientas para la Gestión y la Toma de Decisiones* (segunda ed.). Editorial Hanne.
https://www.jorgepilar.com/assets/pdf/Herramientas-para-la-gestion_2-edic_Jorge-Pilar.pdf
- Manrique, H., & De Castro, A. (2019). Toma de decisiones: intuición y deliberación en la experiencia de los decisores. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(73), 149-164.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78028>
- Martínez, L. (2019). *Antología sobre teoría de la administración pública*. México: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Meléndez, J. (2016). *Control Interno* (Primera ed.). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Moya, H., Molina, M., Muyulema, E., & Moya, L. (2024). Estructura orgánica y funcional de una organización. *Gestioet Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(1), 116-127.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/gep.v6i1.79>
- Münch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. PEARSON EDUCACIÓN.
- Sanchez, A. (01 de febrero de 2021). *Qué es la gestión administrativa*. DEUSTO FORMACIÓN:
<https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>
- Umanzor, C., Rodríguez, R., & Martínez, M. (2011). *¿Como enseñar a tomar decisiones acertadas? Proceso para la toma de decisiones*. Fundación para el desarrollo socioeconómico y restauración ambiental.
- Valentin, J. (2021). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco, 2018*. Repositorio institucional UDH.

Valenzo, M., & Gonzales, A. (2021). Capacidad de adaptación y competitividad en microempresas de abarrotes en Cuitzeo, México. *Mercados y negocios*, 22(43), 49-76.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7629>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Aliaga Carlos, S. V. (2025). *Gestión administrativa y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

La Gestión administrativa y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>GENERAL</p> <p>¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La gestión administrativa se relaciona de manera directa en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Coordinación - Capacidad de adaptación 	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental transversal</p>	<p>Encuesta</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>La estructura organizacional se relaciona de manera directa en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024</p>	<p>Variable 2</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación - Eficiencia - Heurística 	<p>Población:</p> <p>Población total = 33.</p> <p>Muestra:</p> <p>No probabilística de tipo intencional 33</p>	
<p>¿De qué manera la coordinación se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024?</p>	<p>Determinar de qué manera la coordinación se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024</p>	<p>La coordinación se relaciona de manera directa en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024</p>			
<p>¿De qué manera la capacidad de adaptación se relaciona en la toma de</p>	<p>Determinar de qué manera la capacidad de adaptación se relaciona en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024</p>	<p>La capacidad de adaptación se relaciona de manera directa en la toma</p>			

decisiones en la
Municipalidad Distrital de
Amarilis – Huánuco
2024?

de decisiones en la
Municipalidad Distrital de
Amarilis – Huánuco 2024



ENCUESTA

Cuestionario para los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarillis-2024

Objetivo.

Interpreta

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) el nivel de acuerdo que tenga con cada una de las siguientes afirmaciones. Las respuestas serán totalmente anónimas y confidencial:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni desacuerdo, ni acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
1. El organigrama de la municipalidad distrital tiene claro las jerarquías en cada nivel organizacional.					
2. el organigrama de la municipalidad no permite la toma de decisiones a rangos que no corresponde dicha función.					
3. las actividades que desarrollan están formalizadas en la estructura orgánica de la municipalidad distrital.					
4. Las funciones que realiza están consideradas en el reglamento de organización y funciones y en los manuales respectivo.					
5. la municipalidad distrital dentro de su modelo de gestión administrativa usa la comunicación formal para compartir las responsabilidades en todos los niveles.					
6. La estructura funcional de la municipalidad distrital usa sistemas de comunicación digital en todos sus niveles.					
7. La municipalidad distrital promueve el compromiso de los trabajadores en sus niveles estructurales.					

8. La municipalidad distrital de Amarilis busca que sus trabajadores sean íntegros en la labor que realizan.					
9. la estructura orgánica de la municipalidad distrital se caracteriza por la flexibilidad de sus unidades. 10. la estructura orgánica de la municipalidad distrital garantiza un proceso de adaptación rápida para los nuevos trabajadores.					
11. la estructura organizacional de la municipalidad cuenta con áreas de innovación en sus procesos funcionales. 12. la municipalidad provincial promueve una cultura de innovación en todos los trabajadores.					
13. la estructura de la municipalidad provincial garantiza la adaptación inmediata de los empleados en las unidades para los cuales son contratados. 14. los trabajadores ingresen a laborar a la municipalidad previa capacitación.					
15. la municipalidad distrital pública todos los procedimientos participativos de los trabajadores en los programas y actividades que desarrollan. 16. la municipalidad es transparente en el sentido que los trabajadores tengan el compromiso de comunicar oportunamente las actividades que desarrolla.					
17. la municipalidad evalúa el impacto de las actividades que desarrollan los trabajadores. 18. la municipalidad promueve la toma de decisiones para fortalecer los resultados eficientes.					
19. la municipalidad busca que los trabajadores sean efectivos en el trabajo que realizan. 20. la municipalidad de amarilis mide la eficiencia de sus trabajadores a partir de los aportes en la toma de decisiones.					
21. la municipalidad de amarilis busca que los trabajadores sean integrados en la labor que realiza. 22. la municipalidad de amarilis desarrolla talleres donde se fomenta la consistencia y participación en la toma de decisiones de los trabajadores.					
23. la municipalidad de amarilis cuenta con estándares formales. 24. la municipalidad de amarilis cuenta con procedimientos que son cumplidos por los trabajadores.					

SR. : ROGER HIDALGO PANDURO

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS

ASUNTO: SOLICITÓ PERMISO PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



PRESENTE. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2024."

Para lo cual se requiere de la autorización para poder realizar el proceso de recolección de datos, en las inmediaciones de la Municipalidad Distrital de Amarilis, a los gerentes y sub gerentes, previa coordinación y consentimiento de los mismos, el cual se realizará en total anonimato, teniendo en cuenta las consideraciones éticas. Dicho proyecto se pretende realizar en el mes de septiembre del presente año por lo que solicito a usted brinde el permiso oficial.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente

Sharon Valery Aliaga Carlos

DNI: 74068665





Municipalidad Distrital de
Amarilis

Digital
ecológico
y emprendedor.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"
Amarilis, 17 de setiembre del 2024.

CARTA N°133-2024-MDA/GAF

Srta. : SHARON VALERY ALIAGA CARLOS.

ASUNTO : AUTORIZACION PARA TRABAJO INVESTIGACION.

REFERENCIA : TRAMITE DOCUMENTARIO N° 16666.

Por medio del presente me dirijo a Ud, para saludarla cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Amarilis y a la vez, en atención al documento en referencia aceptar a la Srta. SHARON VALERY ALIAGA CARLOS, para realizar la Aplicación de Encuestas de la UNIVERSIDAD DE HUANUCO, para realizar el Proyecto del curso de Taller de Investigación, que esta titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - HUÁNUCO 2024", información que servirá eminentemente para fines académicos cuyo objetivo es informar, sensibilizar y difundir medidas preventivas, lo cual se da la autorización para realizar las investigaciones (acceso a nuestras oficinas para aplicar los instrumentos de investigación y a los documentos de gestión).

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de brindarle mi especial deferencia y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS
C.P.C. Sergio H. Berrospi Aguilar
Gerente de Administración y Finanzas
DNI N° 22516523