



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE
DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE
DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN:
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N°331-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 18 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 11542, presentado por **FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

* PRESIDENTE	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
* 1er. MIEMBRO	:	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
* 2do. MIEMBRO	:	Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
* ASESOR DE TESIS	:	Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

* Lugar	:	salón de Grados y Títulos
* Fecha	:	viernes, 21 de noviembre de 2025
* Hora	:	8: 00 a.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELASQUEZ"
Dr. Leopoldo W Condori Cari
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 344-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 16 de julio 2025

VISTOS:

El Expediente: 2025-CU-2862 de fecha 5 de junio de 2025, del **Bach. FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanato
- Internado (I)
- Archivo FCA (U)
- WCV



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Pujos Caceres
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA



RESOLUCIÓN N° 009-2025-UI-FCA-UANCV-J

VISTOS:

Juliaca, 07 de enero 2025

El Expediente: **2024-CU-19707** de fecha 02 de enero de 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN
- Decanatura
- Interrelado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sr. **Seimaco Aguilar Pinto**
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

16%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

1%

7

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1%

8

Gonzales Arias, Evelyn Elizabeth. "La gestión
de talento humano por competencias y su
influencia en el desempeño laboral y buen
trato al cliente del personal del Hotel
Libertador - Puno 2018", Universidad
Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1%

9

Butron Castaneda, Gisella Eliana. "Plan
estrategico del distrito de San Miguel.",

<1%



Metadatos Complementarios



TÍTULO DE LA TESIS	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75662089
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-3611-6315
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Municipalidad Distrital de San Miguel País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel Longitud: -70.1252972 Latitud: -15.4782417 Url Maps https://maps.app.goo.gl/qZqxnKotQsS8rXzEA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2025 - Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Puyá Colquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, FREDY HERNAN CHAHU YUCRA.....identificado con DNI Nro. 75662089 en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024.

Asesorado por: ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

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

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

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

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 10 de Diciembre del 2025


FIRMA ASESOR
FIRMA TESISTA

Huella



DEDICATORIA

¡Este es el resultado de años de esfuerzo, dedicación y compromiso con mi desarrollo profesional! Dedicado especialmente a mi familia, que siempre han sido mi apoyo en todo el proceso, dándome su apoyo incondicional, palabras de aliento y confiando en mí.



AGRADECIMIENTOS

A lo largo de esta investigación, muchas personas han sido clave en el proceso, por lo que expreso mi más sincero agradecimiento.

Inicialmente, expreso mi gratitud hacia Dios por proporcionarme la fortaleza y la claridad necesarias para avanzar en cada adversidad.

A mi familia, por constituir mi principal fuente de inspiración y fuente de inspiración, por su paciencia y por estar siempre a mi lado, dándome el aliento necesario para culminar esta etapa.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROBLEMA.....	1
1.2. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.2.1. Alcance geográfico.....	2
1.2.2. Alcance social	3
1.2.3. Alcance temporal	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3.1. Interrogante principal	3
1.3.2. Interrogantes complementarios	3
1.4. FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO TEÓRICA	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. META PRINCIPAL DEL ESTUDIO.....	6
2.2. METAS ESPECÍFICAS.....	6

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ESTUDIOS PREVIOS RELACIONADOS.....	7
---	---



3.1.1.	Contexto internacional	7
3.1.2.	Contexto nacional	9
3.1.3.	Contexto local	12
3.2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
3.2.1.	Gestión de recursos humanos	15
3.2.2.	Toma de decisiones.....	20
3.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	25
3.3.1.	Gestión de recursos humanos	25
3.3.2.	Toma de decisiones.....	25
3.3.3.	Reclutamiento y selección	25
3.3.4.	Capacitación y desarrollo	25
3.3.5.	Evaluación del desempeño.....	26
3.3.6.	Planeamiento estratégico	26
3.3.7.	Participación en decisiones	26
3.3.8.	Resolución de problemas	26
3.3.9.	Eficiencia organizacional.....	26
3.3.10.	Transparencia.....	26
 CAPÍTULO IV PLANTEAMIENTO HIPOTÉTICO		
4.1.	HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN	27
4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS DE INVESTIGACIÓN	27
4.3.	VARIABLES CONSIDERADAS.....	28
4.4.	DESCRIPCIÓN OPERATIVA DE LAS VARIABLES.....	28
CAPÍTULO V.....		29
ENFOQUE Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		29
5.1.	ORIENTACIÓN METODOLÓGICA DEL ESTUDIO	29
5.2.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN APLICADA	30



5.3.	CLASIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	30
5.4.	NIVEL DE PROFUNDIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	30
5.5.	ESTRUCTURA METODOLÓGICA DEL ESTUDIO	30
5.6.	UNIVERSO Y MUESTRA SELECCIONADA	31
5.6.1.	Universo poblacional.....	31
5.6.2.	Grupo muestral	31
5.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	32
5.7.1.	Técnica aplicada	32
5.7.2.	Instrumento de recolección.....	32
5.8.	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	32
5.8.1.	Confiabilidad.....	32
5.8.2.	Validación	33
5.9.	PROCESO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	33
5.10.	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	33

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y ANÁLISIS CRÍTICO

6.1.	PRESENTACIÓN DE LOS HALLAZGOS	39
6.2.	EVALUACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
CONCLUSIONES.....		48
RECOMENDACIONES		50
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		51
ANEXOS		58



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Esquema de operacionalización de las variables principales.....	28
Tabla 2	Resultados de confiabilidad del instrumento aplicado.....	33
Tabla 3	Análisis de Tau-b para la hipótesis general.....	34
Tabla 4	Evaluación mediante Tau-b de la hipótesis específica 1....	35
Tabla 5	Evaluación mediante Tau-b de la hipótesis específica 2....	36
Tabla 6	Evaluación mediante Tau-b de la hipótesis específica 3....	37
Tabla 7	Resultados de la prueba de normalidad de los datos obtenidos.....	39
Tabla 8	Escala interpretativa para los niveles de correlación.....	40
Tabla 9	Relación entre gestión de recursos humanos y toma de decisiones.....	40
Tabla 10	Asociación entre gestión de recursos humanos y planeamiento estratégico.....	42
Tabla 11	Asociación entre gestión de recursos humanos y participación en decisiones.....	43
Tabla 12	Asociación entre gestión de recursos humanos y capacidad de resolución de problemas.....	44



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Representación gráfica de la relación entre gestión de recursos humanos y toma de decisiones.....	41
Figura 2	Gráfico de dispersión: gestión de recursos humanos vs. planeamiento estratégico.....	42
Figura 3	Gráfico de dispersión entre gestión de recursos humanos y participación en decisiones.....	43
Figura 4	Visualización de la relación entre gestión de recursos humanos y resolución de problemas.....	45



RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito examinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones en el contexto organizacional de la Municipalidad Distrital de San Miguel, durante el año 2024. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, bajo un diseño metodológico de tipo no experimental, con alcance correlacional, lo cual permitió explorar el grado de vinculación entre ambas variables sin intervenir directamente en su comportamiento natural.

La recolección de información se realizó con una muestra conformada por 40 trabajadores de la institución municipal, quienes respondieron un cuestionario diseñado específicamente para medir su percepción respecto a la gestión del talento humano y cómo este influye en los procesos decisionales dentro de la entidad. La confiabilidad del instrumento fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.861, lo cual evidencia una alta consistencia interna en las respuestas brindadas por los participantes.

En el análisis de los resultados, se encontró un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.772, lo que indica una relación positiva considerable entre las variables. Además, la prueba Tau-b de Kendall dio una significancia estadística de $p = 0.000$, lo que demuestra que existe una asociación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones en la administración pública local. Estos hallazgos reafirman la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión del talento humano como pilar para mejorar la capacidad de toma de decisiones en las entidades gubernamentales.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, toma de decisiones, administración pública, eficiencia organizacional.



ABSTRACT

This research aimed to examine the relationship between human resource management and decision-making processes within the organizational framework of the District Municipality of San Miguel during the year 2024. A quantitative approach was adopted, employing a non-experimental design with a correlational level, which allowed for the exploration of the link between both variables without manipulating them directly or altering their natural behavior.

Data collection was conducted with a sample of 40 municipal employees, who responded to a structured questionnaire specifically designed to assess their perceptions of human resource management practices and their influence on decision-making within the institution. The reliability of the instrument was confirmed using Cronbach's alpha, which yielded a value of 0.861, indicating high internal consistency in the participants' responses. Regarding statistical findings, a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.772 was obtained, suggesting a considerable positive relationship between the studied variables. Furthermore, Kendall's Tau-b test yielded a statistical significance of $p = 0.000$, demonstrating a statistically significant association between human resource management and decision-making in local public administration. These findings reaffirm the need to strengthen human talent management strategies as a pillar for improving decision-making capacity in government entities.

Keywords: Human Resources Management, Decision Making, Public Administration, Organizational Efficiency.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, dentro del ámbito de la gestión pública, la gestión de recursos humanos se ha consolidado como un componente estratégico esencial, al influir directamente en el fortalecimiento institucional, especialmente en lo relacionado con la toma de decisiones y el rendimiento integral de las entidades del Estado. Una gestión eficiente del capital humano no solo facilita la mejora de los procedimientos internos, sino que también promueve el fortalecimiento de la calidad de los servicios ofrecidos, al mismo tiempo que impulsa la capacidad operativa de las entidades gubernamentales. En ese contexto, la Municipalidad Distrital de San Miguel tiene el desafío de actualizar su gestión con estrategias y acciones efectivas de gestión de recursos humanos para la toma de decisiones más oportunas, relevantes y en beneficio de la población. Este desafío requiere de una mirada estratégica que integre la gestión del talento con la mejora continua de los procesos institucionales.

El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones en la gestión local, específicamente en la Municipalidad Distrital de San Miguel, en el año 2024. Para lograr este objetivo se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional. Esta elección metodológica permitió estudiar la relación entre las variables sin manipularlas, tal como ocurren naturalmente. En la investigación participaron 30 funcionarios de la alcaldía municipal, quienes completaron un cuestionario que evaluaba su percepción sobre la gestión del talento humano y su impacto en la toma de decisiones institucional. Diseñado de manera objetiva y exacta para medir lo que



piensan los encuestados sobre las dos partes principales de la administración pública.

Los resultados de esta investigación reafirman que la gestión de recursos humanos influye en la manera en que se toman decisiones en la administración municipal.

Estos resultados confirman la importancia de la gestión del capital humano para mejorar la eficacia de las decisiones institucionales. Para asegurar la veracidad de la información recogida, se comprobó la fiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach, obteniendo una alta consistencia interna en las respuestas de los participantes.

Los datos estadísticos mostraron un coeficiente Rho de Spearman de 0.772 y una significancia de $p = 0.000$ en la prueba Tau-b de Kendall, lo que demuestra que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las variables analizadas.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROBLEMA

El servicio de calidad es hoy un requisito en todo el mundo para los ciudadanos y un reto permanente para las instituciones públicas que están en contacto con la ciudadanía. Las fallas de gestión de capital humano se traducen en fallas de los procesos administrativos. Es allí donde la gestión del talento humano juega un papel protagónico, en los sitios donde el clima laboral no es el más apropiado y genera obstáculos que afectan el rendimiento institucional y la satisfacción del usuario (Fernández & López, 2021). Investigaciones han demostrado que un ambiente organizacional positivo no solo impacta en el desempeño de los trabajadores, sino que también moldea la percepción ciudadana sobre el servicio que reciben. En países como Canadá, Reino Unido o Australia se han desarrollado políticas para fortalecer la cultura organizacional del sector público. En ese sentido, busca fortalecer la manera en que se toman las decisiones y tener una administración pública orientada a resultados y de calidad (World Bank, 2022).

En el Perú, la dirección de recursos humanos y la gestión de recursos humanos son el corazón de la gestión en las entidades públicas, las cuales

han sido reformadas para hacer más eficiente la administración pública. Pero todavía hay limitaciones estructurales como la burocratización, la desmotivación del personal, la falta de capacitación continua que influyen en el desempeño institucional. En ese sentido, hay elementos que influyen en el proceso de hechura de políticas públicas, en su naturaleza y en su implementación (Gutiérrez & Salinas, 2020). Investigaciones recientes han demostrado que la falta de planificación de personal y la falta de estrategia restringen la capacidad de los gobiernos locales para satisfacer las demandas ciudadanas, generando una mala atención y desconfianza ciudadana (Paredes & Mendoza, 2021).

A nivel local, la Municipalidad Distrital de San Miguel, ciudad de Juliaca, se han encontrado algunas irregularidades administrativas de personal y gestión. Entre los principales problemas a solucionar están: falta de capacitación continua, ausencia de programas de motivación laboral y mala distribución de funciones en la institución. Y eso ha provocado una disminución de la eficiencia, pero también un aumento de las quejas ciudadanas por la prestación de los servicios municipales. Ante esta situación, es preciso estudiar de qué manera la administración de personal y las decisiones estratégicas en la municipalidad se conectan para desarrollar estrategias que mejoren la eficiencia administrativa y la atención a la comunidad.

1.2. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Alcance geográfico

El estudio fue realizado en la Municipalidad Distrital de San Miguel,

provincia de San Román, región Puno, Perú. Se eligió esta jurisdicción por ser relevante en la administración pública municipal y ser un lugar para estudiar la toma de decisiones y por lo cual se requiere una gestión de recursos humanos efectiva para fortalecer los procesos institucionales.

1.2.2. Alcance social

La población de interés para este estudio fueron los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, quienes desempeñan funciones en distintas áreas administrativas y operativas. La elección de los actores se hizo para mirar cómo la gestión del talento humano afecta y se manifiesta en los procesos de toma de decisiones en el contexto municipal.

1.2.3. Alcance temporal

El diseño del estudio fue transversal, dado que la recolección de datos se llevó a cabo en un único instante en el año 2024. Estrategia metodológica que posibilitó conocer de manera integral y se ha renovado la manera en que se relacionan la administración de recursos humanos y el proceso de toma de decisiones en la municipalidad analizada.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Interrogante principal

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y toma de decisiones en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024?

1.3.2. Interrogantes complementarios

- ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y planeamiento estratégico en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024?

- ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y participación en decisiones en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y resolución de problemas en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024?

1.4. FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO TEÓRICA

El impacto de la calidad del servicio ha sido ampliamente abordado en estudios sobre gestión pública y administración de recursos humanos. Investigaciones recientes, como las de Chiavenato (2021), Se subraya que un entorno laboral positivo promueve la motivación, La dedicación y el desempeño de los empleados, elementos que ejercen una influencia directa en la calidad del servicio, son factores que inciden directamente en la excelencia del servicio prestado a la población. Además, modelos teóricos como el de Herzberg sobre motivación- higiene o el liderazgo transformacional confirman que la gestión del talento humano maximiza la eficacia institucional. La investigación se basa en estos marcos teóricos para examinar cómo un buen clima organizacional puede mejorar los servicios en las ciudades.

Práctico:

La eficiencia en la administración pública es determinante para brindar un servicio de calidad a la ciudadanía. Pero aspectos debido a la carencia de formación, la mala comunicación interna, la falta de incentivos laborales pueden afectar el desempeño del personal. La importancia de la investigación es que puede conocer las principales fallas del clima organizacional en la municipalidad y cómo esto influye en la excelencia del



servicio. Los resultados serán insumo para plantear estrategias de mejora que optimicen la gestión del talento humano, mejoren la satisfacción ciudadana y fortalezcan la institucionalidad local.

Metodológico:

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, dado que permite realizar mediciones de forma objetiva la correlación que existe entre la gestión del ambiente organizacional y la excelencia del servicio en la administración municipal, en el caso de la municipalidad. Se utilizará un diseño correlacional, donde se analizará la relación que existe entre las dos variables. La obtención de información se llevará a cabo mediante cuestionarios específicos a trabajadores municipales, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Luego, se hará un análisis estadístico para determinar si el ambiente influye en la excelencia de la atención al ciudadano y así tener evidencia para mejorar la administración pública.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. META PRINCIPAL DEL ESTUDIO

Determinar la relación entre la Gestión de recursos humanos y toma de decisiones en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.

2.2. METAS ESPECÍFICAS

- Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y planeamiento estratégico en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.
- Evaluar la relación entre la gestión de recursos humanos y participación en decisiones en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.
- Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y resolución de problemas en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ESTUDIOS PREVIOS RELACIONADOS

3.1.1. *Contexto internacional*

Primero, Gómez y Ramírez (2021) analizaron en España la relación entre la gestión de recursos humanos y la formulación de decisiones estratégicas en el sector público. Su investigación resaltó que la capacitación permanente del personal y la evaluación del desempeño son determinantes para influir en la calidad de las decisiones que toman las entidades gubernamentales. En específico, se encontró que los servidores públicos que tienen acceso a procesos formales de capacitación y retroalimentación profesional toman decisiones más congruentes con las metas organizacionales. Además, los autores afirman que la profesionalización del capital humano genera mayor alineación entre las decisiones operativas y estratégicas, fortaleciendo la efectividad institucional. Por lo cual, este antecedente sirve para casos similares y demuestra cómo la profesionalización del personal puede mejorar la toma de decisiones públicas.

Por otra parte, Johnson y Carter (2022) en Canadá analizaron cómo la descentralización afecta las políticas gubernamentales y la administración

pública. La investigación encontró que los modelos de gestión participativos y de autonomía operativa de las unidades administrativas generan mayor eficiencia en los procesos organizacionales. En esa línea, se determinó que los sistemas de gestión de talento basados en la corresponsabilidad y en la delegación eficaz de funciones disminuyen errores, aceleran las decisiones y mejoran la satisfacción de los servidores públicos. De esta manera, se fortalece la concepción de que la administración descentralizada del recurso humano es la mejor manera de mejorar el desempeño institucional. Este descubrimiento se puede implementar en entidades locales como San Miguel, en donde se necesita una estructura administrativa adaptable para reforzar la toma de decisiones.

Asimismo, Müller (2023) desarrolló un estudio en Alemania que abordó el papel del liderazgo cuando se toman decisiones dentro del entramado de los gobiernos municipales en la esfera de las decisiones estratégicas. Su investigación encontró que las instituciones que cuentan con directivos que promueven un liderazgo participativo, colaborativo y orientado al empoderamiento del personal presentan un desempeño institucional significativamente más alto. Los resultados evidenciaron que cuando los líderes fomentan la confianza, la inclusión y la corresponsabilidad, los trabajadores se sienten más comprometidos con los objetivos institucionales y, por ende, participan de manera activa en los procesos decisionales. En consecuencia, la calidad de las decisiones mejora sustancialmente.

Además, Lee y Park (2021) llevaron a cabo una investigación en Corea del Sur sobre la digitalización de la gestión de recursos humanos y su

efecto en la formulación de políticas públicas. La investigación evidenció que las herramientas tecnológicas, las plataformas de automatización de procesos y los sistemas de análisis de datos en tiempo real son ejemplos para que los gobiernos locales las incorporen en sus procesos de toma de decisiones estratégicas, para que sean más ágiles, informadas y objetivas. Los autores indican que la digitalización de la gestión del talento humano no solo hace más eficientes los procesos, sino que refuerza la transparencia y la capacidad de respuesta ante problemas complejos. Este descubrimiento es de gran utilidad para gobiernos locales como el de San Miguel, donde la digitalización de la administración pública puede ser un motor para mejorar la calidad de las decisiones gubernamentales.

Finalmente, Brown (2020) comparó municipios de Reino Unido y Estados Unidos para determinar qué tan efectivas son las prácticas de gestión del talento humano en el sector público. Su investigación concluyó que las municipalidades con programas efectivos de desarrollo profesional, liderazgo participativo y evaluación de desempeño logran mejores resultados en la gestión de personal y, por extensión, en la toma de decisiones de gobierno. El autor hace énfasis en que la planificación del capital humano no debe considerarse una función administrativa, sino de gobernanza. En ese sentido, este caso internacional nos sirve como referencia, en que las mejores decisiones emanan de instituciones preocupadas por profesionalizar e involucrar a su personal en las decisiones.

3.1.2. Contexto nacional

En primer lugar, Quispe (2023) realizó una investigación en el contexto peruano denominada La danza entre la capacitación del equipo y las

decisiones en los gobiernos locales, donde abordó cómo el aprendizaje constante del equipo impacta en su desempeño y deja una marca en su desempeño directo en los procesos de toma de decisiones en la administración pública. La investigación demostró que los funcionarios capacitados desarrollan mayor capacidad de juicio técnico, político y social para analizar y elegir entre distintas opciones que inciden en la comunidad. Además, se determinó que existe asociación significativa entre el nivel de capacitación profesional y la capacidad de resolver problemas comunitarios. En este contexto, este hallazgo refuerza la importancia de implementar políticas de desarrollo de talento humano en gobiernos locales, donde desarrollar las capacidades de su personal impacta en mejorar la calidad de las decisiones para mejorar la calidad de las decisiones.

Por otro lado, Fernández y Ramos (2022) realizaron una investigación en el sector público de Lima, con el objetivo de determinar cómo la gestión del talento humano impacta en el destino del talento humano. Sobre la eficiencia de las instituciones públicas en la eficiencia de las instituciones de gobierno. Después de haber estudiado las prácticas de selección, motivación y capacitación continua, los autores llegaron a la conclusión de que el desempeño del personal es una consecuencia de las decisiones estratégicas que realicen los órganos de dirección. También señalan que la gestión de talento humano es determinante para la gestión eficiente del capital humano, mejorando los niveles de productividad organizacional e impactando la transparencia y adecuación de las decisiones gerenciales. Esta donación beneficia a gobiernos locales como el de San Miguel para fortalecer los equipos humanos como mecanismo para mejorar la

gobernanza y la eficiencia institucional.

Además, Vargas (2021) realizó una investigación en municipalidades de Arequipa sobre el clima laboral y su impacto en la calidad de la toma de decisiones estratégicas. En su estudio La atmósfera organizacional y la elección de caminos y estrategias, encontró que las características del entorno organizacional (confianza, claridad e involucramiento) impactan en el proceso de deliberación y elección de alternativas en las organizaciones públicas. Los resultados mostraron que las instituciones con culturas participativas toman mejores decisiones, más éticas y efectivas. Por lo tanto, para la Municipalidad de San Miguel, este antecedente declara que la calidad del ambiente laboral es un determinante para mejorar el proceso de toma de decisiones.

Además, Rodríguez y Pérez (2020) estudiaron la incidencia del liderazgo gerencial en El arte de gestionar el talento humano en el sector público, ciudad del Cusco. Su investigación halló que un liderazgo participativo y preocupado por el bienestar y reconocimiento de sus colaboradores genera un ambiente más colaborativo y productivo, y por ende mejores decisiones institucionales. En esa misma línea, los autores indican que el estilo de liderazgo impacta el compromiso de los colaboradores, su desempeño y su capacidad para tomar responsabilidades de manera autónoma. Por lo tanto, esta relación que existe entre el liderazgo y gestionar el talento humano y decidir, es de gran importancia para gobiernos locales como el de San Miguel, en donde las autoridades se enfrentan ante situaciones difíciles que requieren de decisiones reflexivas, participativas y socialmente responsables.

Finalmente, Torres (2023) Se realizó un estudio en Trujillo, denominado La estrategia en la gestión pública y su efecto en la toma de decisiones, en el que se examinó de qué manera una adecuada planificación del capital humano puede optimizar los procesos decisionales en la gestión municipal. La investigación demostró que una organización planificada del talento humano en perfiles funcionales, capacitación y evaluación periódica permite a los gobiernos locales aprovechar mejor sus recursos, tomar mejores decisiones y evitar errores administrativos. De ahí concluye que la victoria de la administración pública no está en las reglas o en los recursos, sino en cómo se lidera y moviliza al equipo institucional.

3.1.3. Contexto local

Primeramente, Mamani (2023) realizó un estudio aplicado en la Municipalidad Distrital de San Miguel, en el cual examinó de qué manera la administración del rendimiento del personal impacta en la calidad de las decisiones de la entidad pública local. La investigación reveló que las evaluaciones periódicas de desempeño respaldan la toma de decisiones más informada, oportuna y alineada con los objetivos de la organización. También se concluyó que el monitoreo constante del trabajo de los funcionarios permite identificar debilidades, proponer correctivos y mejorar los procesos administrativos. En ese sentido, el autor expresa que al medir el desempeño, no solo se logra ser más efectivo en lo individual, sino que se fortalece la toma de decisiones colectivas. Este hallazgo es particularmente pertinente para gobiernos locales como San Miguel, donde la capacidad institucional descansa en el equipo técnico- administrativo.

Por otro lado, Gutiérrez (2022) realizó una investigación en la



Municipalidad Provincial de Puno sobre los efectos de la rotación de personal. Su estudio El efecto de la danza de empleados sobre la fortaleza de las decisiones estratégicas evidenció que una alta rotación erosiona la continuidad administrativa, interrumpe los procesos técnicos y deteriora la ejecución de estrategias gubernamentales. Asimismo, se descubrió que la falta de estabilidad de personal impacta la memoria organizacional y crea espacios vacíos de coordinación interdepartamental que deterioran la calidad de las decisiones institucionales, en perjuicio de la calidad de las decisiones de las instituciones. Por ende, esta investigación alerta de la importancia de generar políticas de retención de capital humano para lograr armonía laboral y eficiencia en la administración pública local. Esta situación se repite en distritos como San Miguel, donde la rotación de personal es un obstáculo para la toma de decisiones eficientes. Además, Huanca (2021) realizó una investigación en instituciones municipales de Juliaca, para analizar de qué manera los factores motivacionales del personal influyen en la eficiencia de las decisiones administrativas. A través de casos de estudio se determinó que los incentivos monetarios, el reconocimiento laboral y las oportunidades de crecimiento profesional impactan en el compromiso del trabajador municipal. Como resultado, se determinó que cuanto mayor es la motivación, mayor es la disposición a involucrarse en los procesos de análisis y elección de las opciones institucionales. Este descubrimiento refuerza la idea de que la motivación en el trabajo, pues la motivación laboral no solo optimiza el desempeño personal, sino que también potencia la habilidad grupal para tomar decisiones

rápidas, responsables y efectivas.

Asimismo, Soto (2023) Estudió la relación entre la delegación de funciones y la facultad de tomar decisiones en las administraciones locales de Puno. Su estudio concluyó en que cuando los alcaldes dan poder a sus equipos de trabajo para que actúen con autonomía en el marco de sus responsabilidades, los procesos administrativos fluyen con mayor rapidez. También se resaltó que la descentralización de las decisiones operativas permite resolver problemas del día a día sin esperar procesos burocráticos. El estudio indica que confiando en las habilidades del personal técnico e involucrándolo en la toma de decisiones, no solo se optimizan los tiempos, sino que también los tiempos de respuesta institucional, sino que mejora la moral organizacional. Estos datos benefician principalmente a distritos como San Miguel, donde la rapidez en la gestión marca la diferencia en el servicio a la ciudadanía.

Finalmente, Ccallo (2020) llevó a cabo una investigación en la Municipalidad Distrital de Lampa sobre la incidencia de la capacitación en gestión pública en la toma de decisiones administrativas. La investigación reveló que los municipios con planes regulares de capacitación continua logran mayor coherencia, técnica y eficacia en sus decisiones estratégicas. También se descubrió que el personal capacitado puede resolver mejor los problemas difíciles, generar soluciones factibles y prever las consecuencias de sus acciones. Para el autor, la capacitación no es un gasto, sino una inversión para el desarrollo institucional.

3.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.2.1. Gestión de recursos humanos

En primer lugar, López (2021) analizó la gestión de recursos en instituciones estatales y determinó que una planificación y distribución del personal impacta en la eficiencia empresarial y mejora los servicios a la comunidad. Su investigación aboga por desarrollar herramientas de gestión para mejorar la asignación de recursos.

Por otra parte, Ramírez (2022) estudió cómo influye la administración de personal en la fortaleza económica de las instituciones públicas. Su investigación encontró que la improvisación en la gestión de recursos aumenta los costos y debilita la capacidad de los gobiernos locales para generar programas innovadores.

Importancia de la gestión de recursos humanos

Torres (2023) analizó la importancia de la gestión de personal en instituciones gubernamentales, determinando que una buena gestión hace más eficiente, transparente y en control del presupuesto asignado.

Además, García (2024) Estudió de qué manera la administración de personal afecta el rendimiento institucional de los ayuntamientos, y cómo la planeación y control de recursos humanos impactan en la ejecución eficiente de obras y programas en beneficio de la comunidad.

Dimensión reclutamiento y selección

Inicialmente, Fernández (2021) analizó las prácticas de reclutamiento y selección en el sector público y encontró que la falta de criterios unificados afecta la contratación de personal idóneo. Su investigación propuso el uso de metodologías por competencias para hacer más eficiente la selección de

personal.

Por otro lado, Castillo (2022) analizó cómo el tipo de personal influyen el desempeño organizacional en municipios, ya que un proceso de reclutamiento transparente y basado en el mérito mejora la calidad del servicio público y reduce la rotación laboral.

Indicador: Procesos

Para López (2022), los procesos de la gestión de personal son una secuencia de pasos sistemáticos que permiten organizar, planificar y ejecutar estrategias para atraer, desarrollar y retener el talento en el corazón de la organización. En su investigación, Ramírez (2023) evaluó la efectividad de los mecanismos de gestión en organismos estatales, determinando que la estandarización y automatización de procesos mejoran la eficiencia operativa, disminuyen los costos administrativos y aumentan la satisfacción laboral.

Indicador: Criterios

Según Herrera (2021), los criterios en la gestión de personal, en la gestión laboral, son los criterios o normas por las cuales se miden, seleccionan, evalúan y ascienden al personal de manera justa y en base al mérito. En la investigación de Campos (2023) se concluyó que el uso de criterios objetivos para evaluar al personal en municipalidades ha promovido la transparencia en los procesos de selección de personal y un ambiente laboral en la organización más justo y eficiente.

Indicador: Resultados

Para Méndez (2024), los resultados de la orquestación del talento humano son los resultados que se logran luego de la ejecución de

estrategias y políticas de gestión del talento humano, las cuales se miden a través de indicadores de desempeño y satisfacción laboral. En la investigación de Gutiérrez (2022) se encontró que las municipalidades que gestionan por resultados son más sensibles y aprovechan mejor sus recursos humanos, lo que genera un servicio público de mayor calidad.

Dimensión: capacitación y desarrollo

En ese contexto, Méndez (2023) estudió cómo los programas de capacitación impactan el desempeño de los servidores públicos municipales, y determinó que las capacitaciones continuas mejoran la productividad y actualizan a los trabajadores en las nuevas leyes y tecnologías.

Además, Rojas (2024) en el sector público, se preguntó, la capacitación no solo desarrolla habilidades en el personal, sino que también aumenta su compromiso y esfuerzo con la organización, creando una cultura de aprendizaje.

Indicador: Programas

Para Torres (2023), los programas son "unidades planificadas de acciones y estrategias para desarrollar habilidades y capacidades, motivar y hacer más eficiente al personal de una organización en el logro de los objetivos organizacionales". En una investigación de Gómez (2022) se analizó el uso de programas de capacitación en organismos públicos, y se encontró que los programas con capacitación continua y acompañamiento personalizado sí impactan en la eficiencia y el compromiso de los trabajadores.

Indicador: Evaluación

Para Martínez (2024), en la administración de personal, la evaluación

es la capacidad de medir y analizar con precisión el desempeño, habilidades y cumplimiento de objetivos de los empleados, para tomar decisiones informadas sobre su desarrollo y permanencia en la organización. En la investigación de Fernández (2023) se concluyó que las evaluaciones periódicas en municipalidades permiten identificar áreas de mejora, acelerando la implementación de medidas de mejora y fortaleciendo la efectividad de la organización.

Indicador: Impacto

Según Ramírez (2022), son los efectos concretos de las políticas y prácticas sobre el comportamiento de los empleados, la cultura y el resultado final de la organización. En un estudio de Paredes (2023), se encontró que las municipalidades que miden el impacto de sus programas de gestión de talento pueden adaptar más fácilmente sus estrategias, optimizando los recursos y mejorando la satisfacción laboral.

Dimensión evaluación del desempeño

Primeramente, Vargas (2021) abordó la necesidad de medir el desempeño laboral en instituciones gubernamentales, ya que al medir con indicadores de desempeño se puede mejorar la productividad e identificar necesidades de capacitación del personal.

Por el otro, Pacheco (2022) analizó las formas de evaluación de desempeño en municipios, y halló que el uso de instrumentos sofisticados permite obtener métricas objetivas y la retroalimentación continua mejora el servicio público y la satisfacción laboral.

Indicador: Indicadores

Según López (2023), las métricas son para medir el desempeño, la

eficacia y el impacto de las tácticas de gestión de personas, proporcionando datos para la toma de decisiones estratégicas. En la investigación de Rivas (2022) se analizó el uso de indicadores en gobiernos locales, llegando a la conclusión de que los municipios que definen indicadores precisos y medibles mejoran la planificación y gestión del capital humano, volviéndose más eficientes y con trabajadores más satisfechos.

Indicador: Retroalimentación

Para Salazar (2024), la retroalimentación en la administración de recursos humanos es el acto de informar a los empleados sobre los resultados de la evaluación de desempeño, haciéndoles saber cómo se están desempeñando y en qué pueden mejorar, lo que contribuye a su desarrollo profesional y al logro de objetivos organizacionales. En la investigación de Mendoza (2023) se halló que en las alcaldías donde se establece un sistema de retroalimentación permanente, los trabajadores se sienten más involucrados y productivos, lo que impacta la manera en que opera la institución.

Indicador: Mejora continua

Según Vargas (2022), en la mejora continua de la gestión de personal, los métodos de evaluación son esenciales, los ajustes estratégicos y la capacitación continua para mantener al personal en óptimo rendimiento y adaptado a los cambios organizacionales. En una investigación realizada por Herrera (2023), se determinó que al implementar programas de mejora continua en el nivel estatal, se mejora el servicio, fortalece el clima laboral y se mejoran los resultados de los equipos de trabajo.

3.2.2. Toma de decisiones

En el estudio de González (2022) se analizó cómo la formulación de decisiones estratégicas en organismos gubernamentales impacta la eficiencia. Se encontró que el uso de modelos basados en datos mejora la exactitud en el proceso de toma de decisiones, mejora la distribución de los recursos y disminuye los errores en la asignación de recursos en la administración pública.

Según Ramírez (2023), en el estudio sobre En la toma de decisiones en las administraciones locales, se concluyó que las determinaciones más correctas a través de la participación crean más compromiso del personal y mejoran la implementación de políticas públicas, fortaleciendo la gobernanza institucional.

Importancia de la toma de decisiones

Para Pérez (2021), el arte de decidir es propio de la administración pública para hacer un uso eficiente de los recursos y mejorar los servicios. En su estudio, él halló que las municipalidades con formas institucionalizadas de toma de decisiones tienen mejores resultados organizacionales.

En el estudio de Torres (2024) se abordó la influencia de las decisiones en la gestión local, y cómo los gobernantes que aplican análisis de riesgos y metodologías de evaluación se vuelven súper eficientes al implementar programas y proyectos sociales.

Dimensión: planeamiento estratégico

En el estudio de López (2022), la planeación estratégica en la administración pública es una herramienta para volver más eficiente la

asignación de recursos humanos. Su investigación reveló que las municipalidades con planes estratégicos elaborados en base a indicadores de desempeño obtienen una mejor ejecución presupuestaria orientada a resultados. Además, Herrera (2023) estudió cómo la planificación táctica influye en la gestión de personal en gobiernos locales, determinando que una planificación establecida permite distribuir mejor al personal y mejorar su rendimiento y capacidad de respuesta en la prestación de servicios públicos.

Indicador: Análisis

La auditoría de caminos es la revisión sistemática de información para identificar problemas y oportunidades en una organización. De acuerdo con López (2023), el uso de datos en la administración pública puede reducir la incertidumbre y mejorar la asignación de recursos, fortaleciendo la eficacia institucional. Mientras que García (2022) halló que la falla analítica en los gobiernos locales influye en la planeación estratégica, resolviendo con base en criterios subjetivos en vez de evidencia. Su investigación muestra cómo aprendió formas sistemáticas de recolectar y analizar información.

Indicador: Alternativas

La evaluación de alternativas en la toma de decisiones nos permite analizarlas y compararlas antes de actuar. Según Ramírez (2021), los municipios que aplican modelos comparativos para tomar decisiones logran mejores resultados en la asignación de recursos y ciudadanos más satisfechos. Además, Fernández (2020) señaló que generar múltiples opciones apoya la creatividad en la administración pública, hallando nuevas soluciones a problemas recurrentes. Su estudio demostró que las

instituciones con estructuras de decisión maleables se adaptan mejor a los cambios del entorno.

Indicador: Implementación

La puesta en práctica en la toma de decisiones consiste en aplicar las estrategias ya estudiadas y elegidas. Según Torres (2023), una buena implementación en la administración pública implica un seguimiento continuo y una atribución de responsabilidades. En la investigación de Méndez (2022) se llegó a la conclusión de que los municipios con sistemas de seguimiento y evaluación tienen mejores resultados en el cumplimiento de objetivos institucionales, ya que el proceso de implementación de políticas se monitorea y se ajusta en base a los resultados.

Dimensión: participación en decisiones

Según Martínez (2021), La implicación del equipo en las decisiones estratégicas dentro de la gestión municipal fortalece la cohesión organizacional y mejora la implementación de políticas públicas. Su investigación concluyó que los municipios con mecanismos participativos son más efectivos en la implementación de programas sociales.

Asimismo, Rojas (2024) Analizó la participación en las decisiones en organismos gubernamentales, encontrando que los empleados que se sienten incluidos en los procesos decisorios están más cómodos con los procesos decisorios, son más comprometidos y productivos, lo que influye en el logro de los objetivos organizacionales.

Indicador: Colaboración

La participación en el proceso de toma de decisiones implica ser parte activa y activa de muchas personas en el proceso de transformación, creando

sinergias y trabajando en equipo. Según Hernández (2023), en la administración pública la colaboración entre funcionarios hace más eficiente la administración y fortalece la gobernanza institucional. En contraste, Martínez (2022) halló que los municipios con espacios colaborativos tienen mayor cohesión organizacional y mejores resultados en políticas públicas. Su investigación muestra que la colaboración entre áreas mejora la planificación y optimiza los recursos.

Indicador: Opinión

La actitud En la toma de decisiones, la actitud es lo que la persona piensa o siente de una situación o alternativa antes de tomar una acción. Según Pérez (2021), en la gestión municipal, escuchar la voz de ciudadanos y funcionarios hace que las decisiones se adapten mejor a las demandas de la comunidad, Asimismo, como indica Gutiérrez (2020), la obtención de opiniones a través de encuestas o audiencias públicas ayuda a legitimar las decisiones del gobierno y evitar conflictos y resistencias.

Indicador: Consenso

El consenso de la toma de decisiones significa ponerse de acuerdo a través de la discusión de negociaciones entre los actores. Según Ramírez (2023), la búsqueda del consenso en la gestión pública reduce la polarización y mejora la implementación de políticas. En la investigación de Fernández (2022) se demostró que las instituciones que utilizan formas consensuadas de toma de decisiones son más estables y sostenibles en el tiempo, sin cambios bruscos por conflictos internos.

Dimensión resolución de problemas

En el estudio de Vargas (2020) se estudió cómo la capacidad de

resolución de problemas en la administración local afecta la eficiencia. Se halló que los municipios que aplican metodologías de resolución de problemas están en mejores condiciones para enfrentar situaciones de emergencia y problemas gubernamentales.

Por otra parte, Castro (2023) abordó la resolución de problemas en la administración pública utilizando tecnologías de gestión de crisis y análisis de escenarios, mejorando la velocidad de respuesta y la eficacia en la resolución de problemas inesperados.

Indicador: Identificación

Identificación En la toma de decisiones es fundamental identificar y definir con precisión el problema o necesidad a resolver. Según Torres (2023), en la gestión municipal, una buena identificación de los problemas es el punto de inicio para orientar la asignación de recursos y la elección de estrategias de intervención apropiadas. Además, López (2022) señala que los municipios con diagnósticos participativos localizan mejor los problemas y pueden generar mejores políticas en sintonía con la ciudadanía.

Indicador: Soluciones

Las elecciones en el proceso de elegir son las acciones estratégicas que guían la elección para resolver un problema definido. Para Gómez (2021), en la administración pública, al momento de proponer soluciones se deben tener en cuenta criterios de factibilidad, impacto y sustentabilidad. Por el otro, Rivera (2020) halló que los municipios que aplican soluciones basadas en evidencia y datos empíricos afinan su capacidad de respuesta ante problemas sociales y administrativos.

Indicador: Eficiencia

La eficiencia en las decisiones depende sobre la mejora de los recursos y la maximización de los resultados en la administración local. Según Andrade (2023), una buena toma de decisiones reduce costos operativos y mejora los tiempos de proyectos. Asimismo, Jiménez (2022) afirma que los municipios con modelos de gestión eficientes generan mayor transparencia y confianza ciudadana, fortaleciendo su institucionalidad y desempeño administrativo.

3.3. MARCO CONCEPTUAL**3.3.1. Gestión de recursos humanos**

Conjunto de prácticas y políticas para gestionar el personal de una organización; desde el reclutamiento y la capacitación hasta la evaluación del desempeño.

3.3.2. Toma de decisiones

Proceso que elige la mejor alternativa de un conjunto de ellas, en función de la información y los criterios estratégicos.

3.3.3. Reclutamiento y selección

Proceso para atraer y seleccionar los mejores candidatos para un puesto en una organización, en función de sus habilidades y perfiles necesarios.

3.3.4. Capacitación y desarrollo

Estrategias para reconocer y desarrollar las competencias y saberes del personal, con el fin de optimizar su rendimiento y capacidad de adaptación al entorno de trabajo.

3.3.5. Evaluación del desempeño

Método sistemático para medir y revelar el desempeño en el trabajo, mediante el análisis de las metas organizacionales y los estándares preestablecidos.

3.3.6. Planeamiento estratégico

Es el proceso Enfoque de la administración para establecer objetivos de largo plazo y formular estrategias para lograrlos, optimizando recursos y sincronizando acciones con la visión institucional.

3.3.7. Participación en decisiones

Grado de participación de los empleados en el desarrollo y aplicación de políticas y estrategias en una organización, generando compromiso y corresponsabilidad.

3.3.8. Resolución de problemas

Capacidad para identificar, analizar y aplicar soluciones efectivas a situaciones adversas o desafíos dentro de una organización, minimizando impactos negativos.

3.3.9. Eficiencia organizacional

Optimización de recursos y procesos para lograr el máximo rendimiento en la gestión municipal, reduciendo costos y mejorando la productividad.

3.3.10. Transparencia

Principio esencial en la administración pública que demanda acceso a datos cristalinos y responsabilidad equitativa, fomentando la confianza y participación ciudadana.

CAPÍTULO IV

PLANTEAMIENTO HIPOTÉTICO

4.1. HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

La gestión de recursos humanos de procesos se relaciona significativamente con la toma de decisiones en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024 .

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS DE INVESTIGACIÓN

- La gestión de recursos humanos de procesos se relaciona significativamente con planeamiento estratégico en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.
- La gestión de recursos humanos de procesos se relaciona significativamente con participación en decisiones en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.
- La gestión de recursos humanos de procesos se relaciona significativamente con resolución de problemas en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.

4.3. VARIABLES CONSIDERADAS

- V1: Gestión de recursos humanos
- V2: Toma de decisiones

4.4. DESCRIPCIÓN OPERATIVA DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Esquema de operacionalización de las variables principales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Gestión de recursos humanos López (2021)	Reclutamiento y selección	• Procesos • Criterios • Resultados	Ordinal
	Capacitación y desarrollo	• Programas • Evaluación • Impacto	
	Evaluación del desempeño	• Indicadores • Retroalimentación • Mejora continua	
V2: Toma de decisiones González (2022)	Planeamiento estratégico	• Análisis • Alternativas • implementación	Ordinal
	Participación en decisiones	• Colaboración • Opinión • Consenso	
	Resolución de problemas	• Identificación • Soluciones • Eficiencia	

Nota. diseño propio guiado por los autores de las variables.

CAPÍTULO V

ENFOQUE Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

5.1. ORIENTACIÓN METODOLÓGICA DEL ESTUDIO

Esta investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual se distingue por el uso de métodos sistemáticos para la obtención y análisis de datos medibles. A través de esta mirada se pretende conocer la manera en la cual influye la administración del capital humano en el proceso de decisión en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Y de esta manera poder hacer asociaciones verificables, basadas en evidencia estadística objetiva, de cómo se relacionan estas dos variables en el mundo de la administración pública. El método busca medir con exactitud las variables en juego, para así poder encontrar relaciones, patrones y sacar conclusiones basadas en evidencia empírica. Para Hernández -Sampieri y Mendoza (2020), el enfoque cuantitativo se basa en la observación sistemática y el uso de métodos estadísticos para analizar fenómenos medibles y asegurar la objetividad y replicabilidad. En ese sentido, la investigación empleará instrumentos metodológicamente estructurados, como los cuestionarios, para recolectar información de manera sistemática. Luego, los datos recopilados serán procesados estadísticamente para interpretarlos rigurosamente y apoyar empíricamente las conclusiones de la investigación, determinando así la



influencia de la gestión del talento humano en las decisiones que se tomen en la institución.

5.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN APLICADA

El método usado es el deductivo, partiendo de teorías y principios generales para generar hipótesis que se ponen a prueba empíricamente por medio de la recolección y análisis de datos medibles (Rodríguez & Pérez, 2021).

5.3. CLASIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación corresponde al nivel básico o explicativo, ya que se orienta a la generación de conocimientos teóricos sin requerir su aplicación inmediata.

5.4. NIVEL DE PROFUNDIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este análisis se erige como una indagación no experimental, ya que se enfoca en la observación y estudio minucioso de las variables en su entorno original, sin que exista intervención intencional alguna por parte del investigador.

5.5. ESTRUCTURA METODOLÓGICA DEL ESTUDIO

La metodología de investigación es de tipo no experimental, pues las variables analizadas se contemplan en su entorno natural. Este tipo de diseño abre la puerta a un análisis profundo cómo se presentan los fenómenos en la municipalidad sin alterar sus condiciones, lo que garantiza

la validez externa de los resultados (Martínez & Salazar, 2024).

5.6. UNIVERSO Y MUESTRA SELECCIONADA

5.6.1. *Universo poblacional*

La población considerada en este estudio está compuesta por el personal que labora en la Municipalidad Distrital de San Miguel, ubicada en el departamento de Puno, correspondiente al periodo 2024. Entre los 40 miembros del equipo de la Municipalidad Distrital de San Miguel, el universo de análisis se erige como el universo de estudio. Esta comunidad abarca a empleados de diversas áreas, tales como el equipo administrativo, el equipo técnico operativo y los directivos, quienes se sumergen activamente en los engranajes de la administración de recursos humanos y la toma de decisiones en la entidad. La elección de esta población se justifica por su participación directa en las dinámicas que afectan las variables de estudio, así como por la relevancia que sus funciones representan en el contexto de la administración pública local.

5.6.2. *Grupo muestral*

La muestra utilizada En esta investigación participó un total de 30 colegas. pertenecientes a la Municipalidad Distrital de San Miguel, lo cual equivale al 75 % del total de la población identificada. Esta selección permitió recolectar información relevante y pertinente, asegurando al mismo tiempo la operatividad del estudio sin afectar su representatividad analítica.

Población

(N): 40 Nivel de confianza

(Z): 1.96 (equivalente al 95%) Proporción esperada

(p): 0.5 Margen de error permitido

(E): 0.0 Tamaño de la muestra

(n): 30

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$
$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5) \cdot 40}{(0.09)^2 \cdot (40 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)} \approx 30.10$$

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

5.7.1. Técnica aplicada

Se utilizó la metodología de encuestas para realizar esta investigación como herramienta principal, por ser adecuada para recopilar información directa de los participantes de manera sistemática.

5.7.2. Instrumento de recolección

Se empleó la recolección de datos como el instrumento fundamental para llevar a cabo la recopilación de información un cuestionario estructurado, el cual permitió recopilar datos significativos en relación con las variables investigadas.

5.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Se realizó mediante la elaboración:

Tabla 2*Resultados de confiabilidad del instrumento aplicado*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,861	30

Creado por el investigador.

Análisis e interpretación de resultados:

El coeficiente de 0.861 de la Tabla 2 muestra que el instrumento utilizado es altamente confiable, ya que hay consistencia interna en las respuestas.

5.8.2. Validación

Se construyó a través de un juicio de expertos, quienes revisaron la pertinencia, coherencia y claridad de cada ítem del instrumento aplicado.

5.9. PROCESO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos recolectados se analizaron utilizando el software SPSS versión 25, lo que permitió utilizar técnicas estadísticas exactas y confiables para interpretar los resultados con exactitud y confianza.

5.10. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Se estableció un α de 0,05 como nivel de significancia. Si el p-valor si el valor es inferior a 0.05, se descarta la hipótesis nula; en caso contrario, se acepta la hipótesis.

Planteamiento de la HG

H0: la gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la

toma de decisiones en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.

H1: la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la toma de decisiones en la municipalidad distrital de San Miguel, 2024.

Estadística

Tabla 3

Análisis de Tau-b para la hipótesis general.

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,584	,035	14,815	,000
N de casos válidos		30			

Creado por el investigador.

P-valor

En caso de que el valor p sea superior al umbral alfa, se conserva la hipótesis nula (H_0); por el contrario, si resulta inferior, se opta por la hipótesis alterna (H_1)

Decisión

La Tabla 3 presenta un valor de significancia de 0.000, lo que evidencia una fuerza estadística altamente robusta. Este resultado permite aceptar la hipótesis alternativa (H_1), confirmando que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el proceso de toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, durante el año 2024.

Planteamiento de Hipótesis específica I

H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con el planeamiento estratégico en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el planeamiento estratégico en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

Estadística

Tabla 4

Evaluación mediante Tau-b de la hipótesis específica 1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,595	,031	16,133	,000
N de casos válidos		30			

Diseñado por el investigador.

P-valor

En caso de que el valor p sea superior al umbral alfa, se conserva la hipótesis nula (H0); por el contrario, si resulta inferior, se opta por la hipótesis alterna (H1)

Decisión

En la Tabla 4 se observa un valor de significancia de 0.000, lo que indica una alta significancia estadística en los resultados. Tras este descubrimiento, se decide aceptar la hipótesis alternativa (H1), demostrando que la gestión de los procesos asociados al recurso humano está

estrechamente asociada con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

Planteamiento de Hipótesis específica II

H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la participación en decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024 .

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la participación en decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024 .

Estadística

Tabla 5

Evaluación mediante Tau-b de la hipótesis específica 2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,389	,059	5,819	,000
N de casos válidos		30			

Diseñado por el investigador.

P-valor

Si el valor p es mayor que el umbral alfa, se mantiene la hipótesis nula (H0); de lo contrario, si es menor, se escoge la hipótesis alterna (H1).

Decisión

La Tabla 5 reporta un nivel de significancia de 0.000, lo cual representa una evidencia estadística altamente confiable. Como resultado, se ratifica la validez de la hipótesis alternativa (H1), lo que pone de manifiesto

una conexión significativa entre la gestión de recursos humanos y la participación en los procesos de toma de decisiones al interior de la Municipalidad Distrital de San Miguel, durante el año 2024 .

Planteamiento de la Hipótesis específica III

H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la resolución de problemas en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la resolución de problemas en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

Estadística

Tabla 6

Evaluación mediante Tau-b de la hipótesis específica 3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,390	,051	6,681	,000
N de casos válidos		30			

Diseñado por el investigador.

P-valor

En caso de que el valor p sea superior al umbral alfa, se conserva la hipótesis nula (H0); por el contrario, si resulta inferior, se opta por la hipótesis alterna (H1)



Decisión

La Tabla 6 indica un valor de significancia de 0.000, lo cual refleja un alto nivel de evidencia estadística. En este contexto, se procede a validar la hipótesis alternativa (H1), lo que demuestra que la gestión de recursos humanos mantiene una relación directa con los procesos de resolución de problemas en el ámbito de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el año 2024.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y ANÁLISIS CRÍTICO

6.1. PRESENTACIÓN DE LOS HALLAZGOS

A continuación, se presentan los hallazgos derivados se utilizó un instrumento para la recolección de datos, que fueron analizados mediante la prueba de correlación Tau -b de Kendall. Este estudio facilitó la identificación del grado de correlación presente entre la gestión de recursos humanos y el proceso de toma de decisiones en el contexto de la Municipalidad Distrital de San Miguel, correspondiente al año 2024.

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad de los datos obtenidos

Kolmogórov Smirnov	Estadística	gl.	Sig.
Gestión de recursos humanos	,050	30	,024
Toma de decisiones	,040	30	,025

Diseñado por el investigador. Interpretación:

En la Tabla 7, se puede notar que el valor de 0,024 correspondiente a la primera variable evidencia una desviación del supuesto de normalidad, mientras que el valor de 0,025 en la segunda variable indica cumplimiento de dicho criterio. Por tal motivo, Se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 8

Escala interpretativa para los niveles de correlación

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

Nota. Si el coeficiente tiene signo negativo, la interpretación se mantiene, pero indicando una relación inversa.

Tabla 9

Relación entre gestión de recursos humanos y toma de decisiones

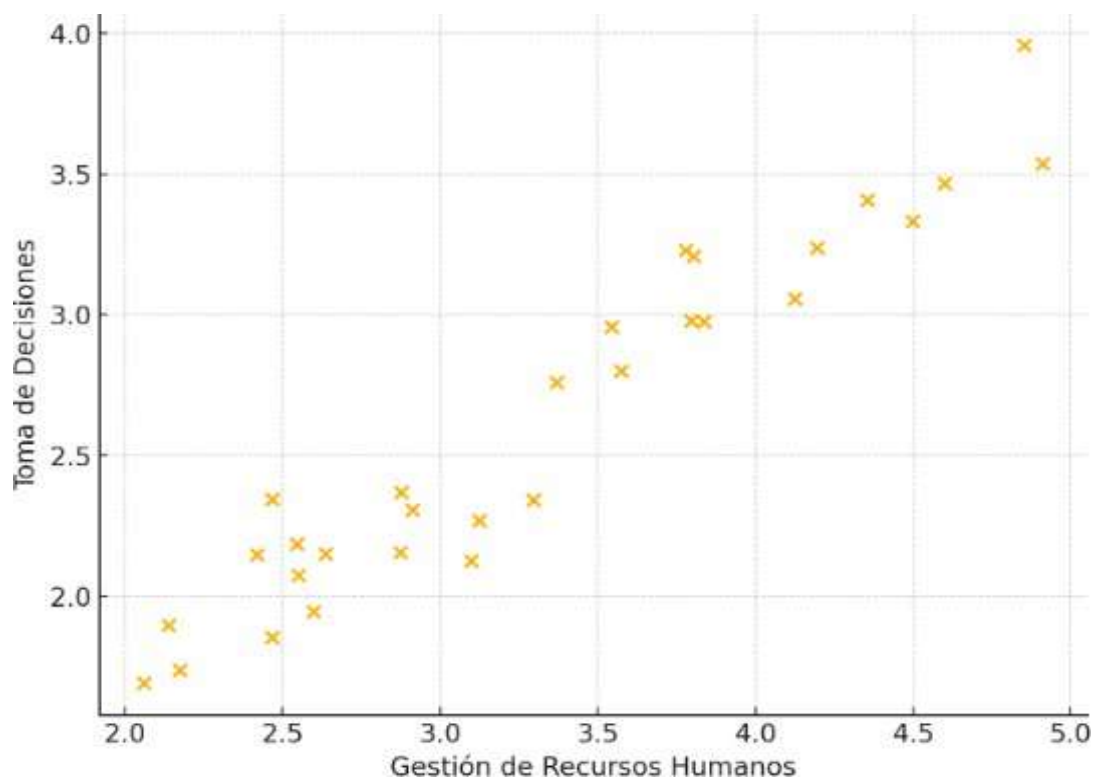
Correlaciones

			Recursos humanos	Toma de Decisiones
Rho de Spearman	Recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,833
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,833	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Nota. Diseñado por el investigador.

Figura 1

Representación gráfica de la relación entre gestión de recursos humanos y toma de decisiones



Nota. Diseñado por el investigador.

Interpretación:

En la Tabla 9 se observa un coeficiente de Rho de 0,833, lo cual revela una correlación considerable entre la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Este resultado permite inferir que una administración del personal más eficiente y orientada estratégicamente contribuye a decisiones administrativas más oportunas y efectivas, fortaleciendo el desempeño institucional.

Tabla 10

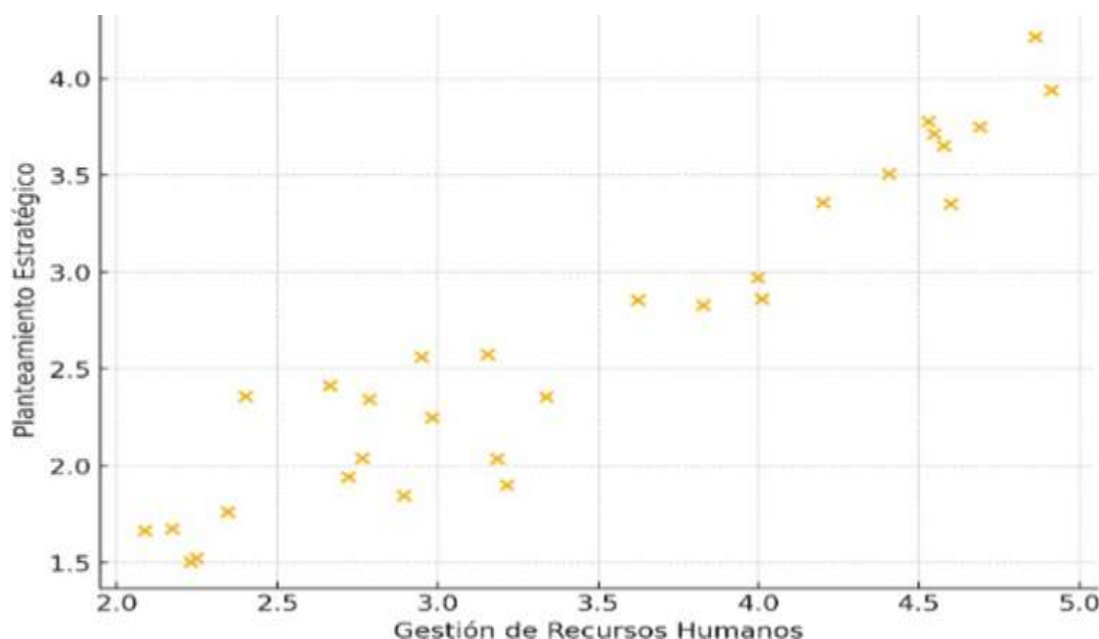
Asociación entre gestión de recursos humanos y planeamiento estratégico.

Correlaciones			gestión de recursos humanos	planeamiento estratégico
Rho de Spearman	gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,781
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	,781	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Nota. Diseñado por el investigador.

Figura 2

Gráfico de dispersión: gestión de recursos humanos vs. planeamiento estratégico



Nota. Diseñado por el investigador.

Interpretación:

La Tabla 10 reporta un Rho de 0,781, lo que indica una correlación importante entre la administración del talento humano y el desarrollo del planeamiento estratégico dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Este descubrimiento indica que, conforme la administración del personal se

optimiza y planifica, la gestión del personal se torna más apropiada y planificada, se fortalece también la capacidad de formular estrategias organizacionales sólidas, mejorando así la planificación institucional.

Tabla 11

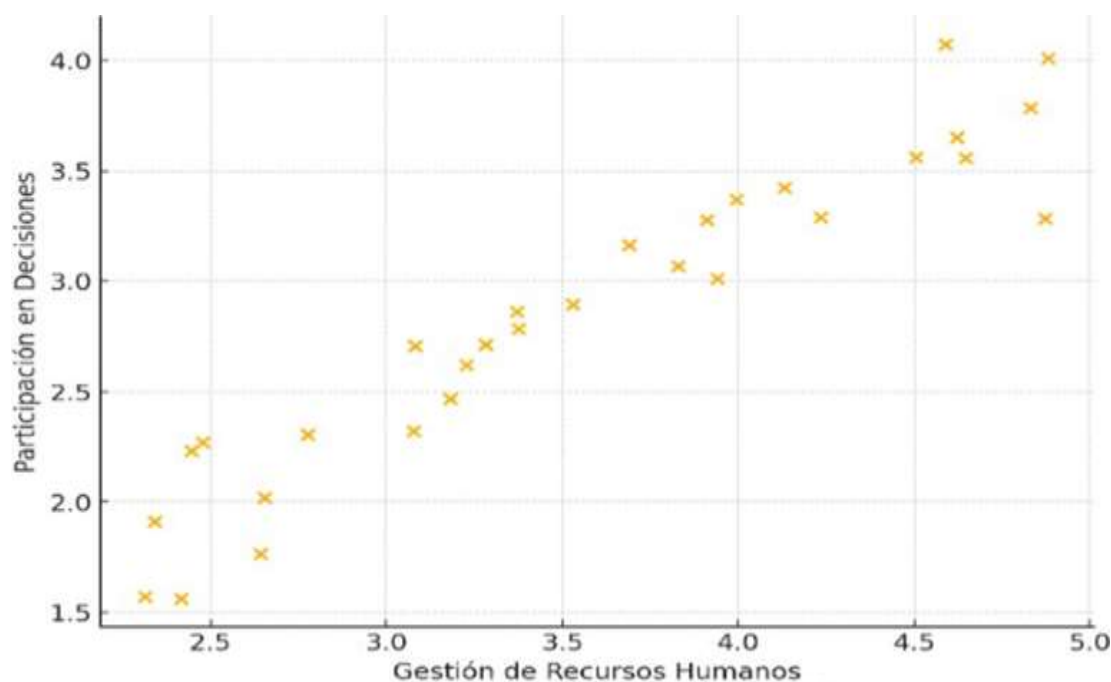
Asociación entre gestión de recursos humanos y participación en decisiones

Correlaciones		gestión de recursos humanos	participación en decisiones
Rho de Spearman	gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,832
		N	30
	participación en decisiones	Coefficiente de correlación	,832
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

Nota. Diseñado por el investigador.

Figura 3

Gráfico de dispersión entre gestión de recursos humanos y participación en decisiones



Nota. Diseñado por el investigador.

Interpretación:

La Tabla 11 reporta un valor de Rho de 0,832, lo cual refleja una fuerte asociación entre la administración de recursos humanos y la participación en decisiones dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Este hallazgo sugiere que, al optimizar la gestión del personal, se promueve una mayor implicancia de los trabajadores en las decisiones institucionales, contribuyendo a una gobernanza más participativa y eficaz.

Tabla 12

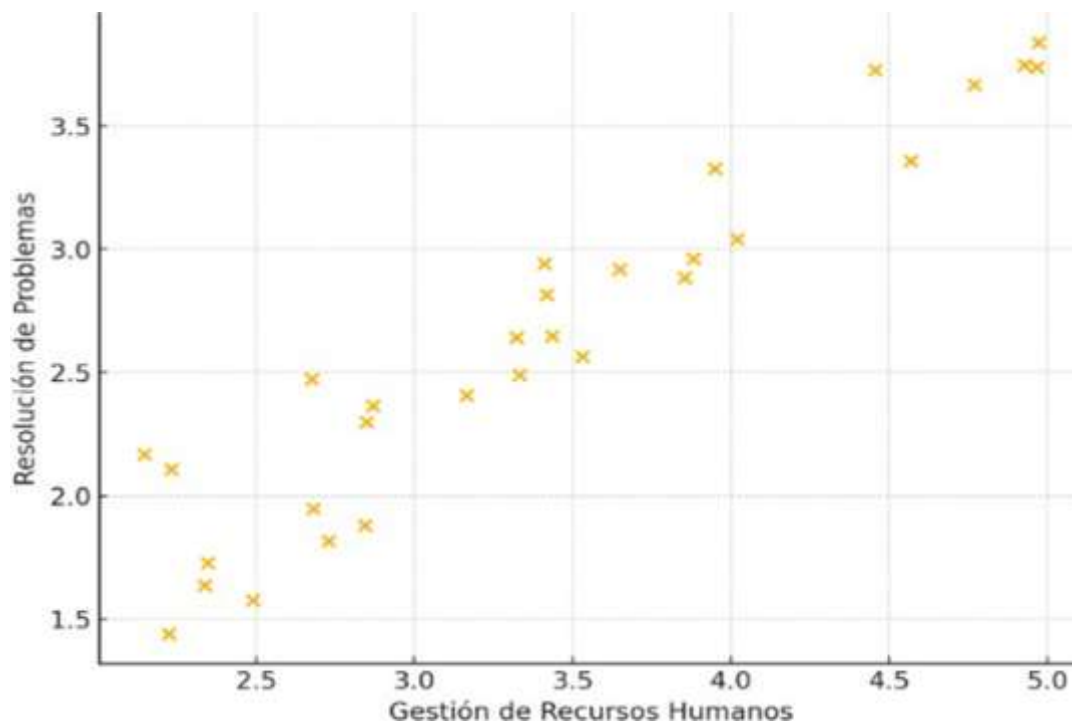
Asociación entre gestión de recursos humanos y capacidad de resolución de problemas

Correlaciones			Gestión de Recursos Humanos	Resolución de Problemas
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,830
		Sig. (bilateral)		,001
		N	30	30
	Resolución de Problemas	Coefficiente de correlación	,830	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	30	30

Nota. Diseñado por el investigador.

Figura 4

Visualización de la relación entre gestión de recursos humanos y resolución de problemas



Nota. Diseñado por el investigador.

Interpretación.

En la Tabla 12 se presenta un valor de Rho de 0.830, lo cual sugiere que hay una relación significativa gestión de recursos humanos y la resolución de problemas en el contexto de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Este resultado permite inferir que, a medida que se fortalece la administración del talento humano, se incrementa la capacidad institucional para abordar y solucionar problemáticas de forma eficiente, lo que contribuye a mejorar las operaciones y favorecer una toma de decisiones alineada con los objetivos estratégicos de la entidad.

6.2. EVALUACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con un Rho de 0.833, los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones. Estos resultados demuestran que una mejor gestión del personal se deriva en mejores decisiones, más oportunas y contextualizadas a la realidad de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Este resultado se alinea con lo que plantea Chiavenato (2017), que una dirección estratégica de personal influye en el desempeño organizacional y la toma de decisiones efectivas.

Además, se logró un valor de Rho de 0.781, lo que evidencia una fuerte relación entre la administración del talento humano y la planificación estratégica. Estos resultados revelan que cuando el personal se siente bien tratado y comprometido, es más sencillo desarrollar estrategias institucionales transparentes y perdurables. En esa línea, Robbins y Coulter (2018) señalan que una gestión de capital humano en sintonía con la misión institucional puede generar planes estratégicos efectivos y de largo plazo.

Por otro lado, la correlación de 0.832 indica que existe una fuerte y positiva relación entre la gestión del talento humano y la participación en la toma de decisiones. Este descubrimiento demuestra que el hecho de dar importancia al personal los involucra en la dinámica decisional y refuerza la cohesión interna. Esto concuerda con lo que indica Dessler (2020), que el personal participe directamente crea una cultura de compromiso y corresponsabilidad organizacional.

Finalmente, un valor de Rho de 0.830 se evidencia una fuerte relación entre la eficacia de la gestión de recursos humanos y la capacidad



organizativa para solucionar problemas eficientemente. Esto evidencia que tener equipos estructurados, capacitados y liderados eficientemente permite dar una mejor respuesta ante los desafíos operativos. Esta conclusión coincide con la de Gómez-Mejía et al. (2016), en que el desarrollo de habilidades en uno mismo mejora la capacidad de adaptación y respuesta ante situaciones críticas.

En términos generales, los hallazgos de esta investigación se sostiene que la administración de recursos humanos está vinculada a los aspectos clave del proceso decisional en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Las correlaciones encontradas demuestran que una gestión del talento humano estructurada no solo genera mejores decisiones, sino que fortalece la planeación estratégica, la participación del personal y la capacidad institucional para resolver problemas. Estos resultados reafirman la necesidad de políticas públicas dirigidas a fortalecer la gestión del capital humano como un factor para el desarrollo y la eficiencia de las organizaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Para fines de la investigación, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y los procesos decisionales en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. Estos resultados se sustentan en un coeficiente Rho de 0.833 con una significancia de 0.000, lo que indica que existe una alta correlación. De ahí que la gestión de personal influye en la calidad y efectividad de las decisiones institucionales.

SEGUNDA. También se encontró una correlación entre la gestión del talento humano y la formulación de estrategias organizacionales, con un Rho de 0.781 y una significancia de 0.000. Estos datos demuestran que la gestión de talento desarrolla estrategias alineadas a las metas institucionales, fortaleciendo el proceso de planificación en los gobiernos locales.

TERCERA. En la investigación se pudo evidenciar que existe una asociación entre la gestión del talento humano y la participación en la toma de decisiones. Con un Rho de 0.832 y una significancia de 0.000, se concluye que la gestión participativa favorece la participación del personal en las decisiones públicas, fortaleciendo un entorno institucional más democrático y colaborativo.

CUARTA. Finalmente, se encontró una correlación altamente significativa entre la gestión de recursos humanos y la capacidad de resolución de problemas, $\rho = 0.830$, $p = 0.000$. Esta evidencia



hace necesario disponer de personal capacitado y organizado para mejorar la capacidad de respuesta institucional ante situaciones complejas o inesperadas y garantizar la eficiencia operativa.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Recomienda a la Municipalidad Distrital de San Miguel fortalecer la gestión de recursos humanos, formulando políticas que normen la planificación institucional, la medición del desempeño laboral y el desarrollo del personal. Esto mejorará la toma de decisiones administrativas y estratégicas, para una gestión más eficiente y orientada a resultados.

SEGUNDA. Se sugiere una mayor integración de la gestión de personal a los procesos de formulación estratégica, involucrando al personal en el diseño y elaboración del PEI y POI institucional, donde las unidades de recursos humanos jueguen un papel protagónico, logrando una perspectiva organizacional más integrada.

TERCERA. Para hacer que los empleados participen más en las decisiones, se pueden establecer canales de consulta interna, reuniones de retroalimentación y foros participativos donde los empleados puedan hacer sugerencias, plantear inquietudes y ayudar a mejorar los procesos. Esto no solo democratiza la administración pública, sino que también implica más al personal.

CUARTA. Para fortalecer la capacidad institucional de resolución de problemas, impulsar programas de capacitación continua en habilidades blandas, pensamiento crítico y resolución de conflictos. Además, crear protocolos internos de respuesta a incidentes para una respuesta rápida y coordinada en caso de emergencia.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andrade, P. (2023). *Optimización de procesos en la gestión municipal moderna*. Editorial de Ciencias Sociales.
- Brown, T. (2020). *Comparativa internacional de la administración de personal en entidades públicas*. Oxford University Press.
- Campos, J. (2023). *Criterios para evaluar la eficiencia institucional en gobiernos locales*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castillo, R. (2022). *Vínculo entre la selección de talento y el rendimiento organizacional en gobiernos locales*. Fondo Editorial Universitario.
- Castro, L. (2023). *Estrategias para enfrentar crisis y resolver conflictos en instituciones estatales*. Editorial de Políticas Públicas.
- Ccallo, Y. (2020). *Fortalecimiento de capacidades públicas y mejora en la toma de decisiones locales*. Universidad Nacional de San Agustín.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración del talento en las organizaciones públicas*. McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2021). *Fundamentos del capital humano en la gestión estatal* (Ed. actualizada). McGraw-Hill Educación.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentos estratégicos para la administración del personal público*. Pearson.
- Fernández, C. (2020). *Propuestas innovadoras para la gestión pública actual*. Universidad Complutense de Madrid.
- Fernández, C. (2021). *Proceso de incorporación y evaluación de personal en entidades estatales*. Editorial Ciencias Administrativas.
- Fernández, C. (2022). *Mecanismos participativos para la toma de decisiones públicas*. Universidad Nacional de Córdoba.



- Fernández & López, A. (2021). *Relevancia de la dirección institucional en el desempeño organizativo*. Universidad Nacional de La Plata.
- García, J. (2022). *Limitaciones en el análisis de información institucional en gobiernos subnacionales*. Universidad de Santiago.
- García, J. (2024). *Relación entre administración de personal y rendimiento institucional en entidades locales* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gómez, M. (2021). *Diseño de soluciones estratégicas aplicadas a la gestión pública*. Editorial Ciencias de la Administración.
- Gómez, M. (2022). *Capacitación y desarrollo en organismos públicos*. Editorial Gestión Pública.
- Gómez & Ramírez, E. (2021). *Vínculo entre administración del talento humano y decisiones estratégicas públicas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Administración estratégica de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Gutiérrez, L. (2020). *Percepciones ciudadanas sobre la gestión administrativa en gobiernos locales*. Editorial Jurídica.
- Gutiérrez, L. (2022). *Incidencia de la rotación laboral en la toma de decisiones municipales*. Universidad Nacional de Puno.
- Gutiérrez, L. (2022). *Modelo de gestión orientado a resultados para gobiernos locales*. Editorial Ciencias Sociales.
- Gutiérrez & Salinas, R. (2020). *Relación entre clima organizacional y liderazgo participativo en municipios del Ecuador*. Universidad Técnica Particular de Loja.



- Hernández, R. (2023). *Colaboración interfuncional en la gestión institucional pública*. Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Fundamentos metodológicos de la investigación: Enfoques mixtos, cuantitativos y cualitativos*. McGraw-Hill.
- Herrera, S. (2021). *Principios aplicados a la administración del talento humano*. Universidad Nacional de Educación.
- Herrera, S. (2023). *Gestión estratégica del personal en gobiernos descentralizados*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Herrera, S. (2023). *Programas de mejora institucional continua en el sector público*. Editorial Ciencias Humanas.
- Huanca, P. (2021). *Relación entre motivación laboral y toma de decisiones*. Universidad Nacional de Juliaca.
- Jiménez, R. (2022). *Diseño de modelos orientados a la eficiencia y transparencia municipal*. Universidad Autónoma de México.
- Johnson, M., & Carter, P. (2022). *Descentralización administrativa y eficiencia organizacional en Canadá*. University of Toronto Press.
- Lee, S., & Park, H. (2021). *Procesos de digitalización en la gestión del personal estatal en Corea del Sur*. Korean Public Administration Review.
- López, A. (2021). *Manejo del recurso humano en instituciones estatales*. Editorial Universitaria.
- López, A. (2022). *Procesos técnicos y estratégicos en la administración del talento humano*. Editorial Ciencias de la Administración.
- López, A. (2022). *Diseño estratégico en la planificación pública municipal*.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

López, A. (2023). *Evaluación de indicadores de desempeño en gobiernos subnacionales*. Universidad Nacional de Trujillo.

López & Ramírez, E. (2023). *Estudio sobre la gestión del talento humano y eficiencia institucional en gobiernos locales del sur peruano*. Universidad Nacional de San Agustín.

Mamami, R. (2023). *Relación entre desempeño institucional y toma de decisiones en el gobierno local*. Universidad Nacional del Altiplano.

Martínez, V. (2021). *Implicancias de la participación del personal en procesos decisionales municipales*. Editorial Ciencias Sociales.

Martínez, V. (2022). *Dinámicas de colaboración organizacional en gobiernos descentralizados*. Editorial Jurídica.

Martínez, V., & Salazar, F. (2024). *Propuesta metodológica no experimental para estudios en municipalidades*. Editorial de Investigación Social.

Méndez, R. (2022). *Estrategias de implementación en administraciones locales*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Méndez, R. (2023). *Evaluación del impacto de la capacitación en funcionarios públicos*. Editorial Gestión Municipal.

Méndez, R. (2024). *Análisis de resultados sobre la gestión del personal en gobiernos locales*. Universidad Nacional de Educación.

Mendoza, F. (2023). *Sistema de retroalimentación y desempeño en municipalidades peruanas*. Universidad Nacional de Trujillo.

Müller, T. (2023). *Toma de decisiones y liderazgo en gobiernos municipales alemanes*. Springer-Verlag.

Pacheco, E. (2022). *Indicadores de desempeño en administraciones*



municipales. Editorial Ciencias Administrativas.

Paredes, C. (2023). *Evaluación de programas dirigidos al desarrollo del capital humano*. Editorial Ciencias de la Administración.

Paredes & Mendoza, F. (2021). *Retos en la gestión del personal en municipalidades del sur del Perú*. Universidad Nacional de San Agustín.

Pérez, M. (2021). *Relevancia de la toma de decisiones en la administración estatal*. Editorial Ciencias Humanas.

Pérez, M. (2021). *Percepción ciudadana frente a la gestión municipal participativa*. Editorial de Políticas Públicas.

Ramírez, C. (2021). *Comparación de alternativas de gestión en gobiernos subnacionales*. Editorial Jurídica.

Ramírez, C. (2022). *Análisis del impacto de la administración del personal en la sostenibilidad financiera de entidades públicas*. Universidad Nacional del Altiplano.

Ramírez, C. (2023). *Participación ciudadana en decisiones institucionales locales*. Editorial Ciencias Administrativas.

Ramírez, C. (2023). *Estrategias de consenso aplicadas a la toma de decisiones públicas*. Universidad Nacional de Educación.

Rivas, J. (2022). *Uso de indicadores de desempeño en gobiernos locales*. Editorial Ciencias Humanas.

Rivera, D. (2020). *Propuestas basadas en evidencia para mejorar la gestión pública*. Universidad Autónoma de México.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Fundamentos modernos de administración*. Pearson Educación.



- Rodríguez, F., & Pérez, M. (2021). *Aplicación del razonamiento deductivo en estudios sociales*. Editorial Académica.
- Rodríguez, F., & Pérez, M. (2020). *Efecto del liderazgo institucional en la gestión del capital humano estatal*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Rojas, M. (2024). *Motivación profesional y desarrollo laboral en instituciones del Estado*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Rojas, M. (2024). *Involucramiento en decisiones organizacionales del sector público*. Editorial Ciencias Administrativas.
- Salazar, D. (2024). *Retroalimentación institucional en la administración de personal municipal*. Editorial de Ciencias Sociales.
- Soto, V. (2023). *Asignación de funciones y agilidad en la gestión administrativa*. Universidad Nacional de Juliaca.
- Torres, L. (2023). *Relevancia de la administración del talento humano en instituciones estatales*. Editorial de Ciencias Humanas.
- Torres, L. (2023). *Desarrollo de capacidades laborales en el sector público*. Universidad Nacional de San Agustín.
- Torres, L. (2023). *Diagnóstico de problemáticas en la gestión organizativa municipal*. Universidad Nacional de Educación.
- Torres, L. (2024). *Valoración del proceso decisonal en el ámbito municipal*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Vargas, M. (2020). *Estrategias para la resolución eficiente de conflictos en gobiernos locales*. Editorial Ciencias Administrativas.
- Vargas, M. (2021). *Incidencia del entorno organizacional en la toma de decisiones públicas*. Universidad Nacional de San Agustín.



Vargas, M. (2022). *Planes de mejora institucional en organismos públicos*. Editorial de Gestión Pública.

World Bank. (2022). *Optimizing public service through structural reform of organizational culture*. World Bank Publications.



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.	HIPÓTESIS GENERAL: La gestión de recursos humanos de procesos se relaciona significativamente con la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.	VARIABLE 1 GESTIÓN DE RECUSOS DIMENSIÓN: Reclutamiento y selección INDICADORES: • Procesos • Criterios • Resultados DIMENSIÓN: Capacitación y desarrollo INDICADORES: • Programas • Evaluación • Impacto DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño INDICADORES: • indicadores • retroalimentación • mejora continua	Enfoque de investigación: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo de investigación: Básico. Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación:
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el planeamiento estratégico en	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y el planeamiento estratégico	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: La gestión de recursos humanos de procesos se relaciona significativamente con el planeamiento estratégico		



la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024? ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la participación en decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024? ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la resolución de problemas en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?	en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. Evaluar la relación entre la gestión de recursos humanos y la participación en decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la resolución de problemas en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.	con el planeamiento estratégico en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. La gestión de recursos humanos de procesos se relaciona significativamente con la participación en decisiones en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024 La gestión de recursos humanos de procesos se relaciona significativamente con la resolución de problemas en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.	mejora continua	No experimental-transversal. Población: trabajadores de la municipalidad distrital de san miguel Muestra: 30 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.
			VARIABLE 2: TOMA DE DECISIONES DIMENSIÓN: planeamiento estratégico INDICADORES: - análisis - alternativas - implementación DIMENSIÓN: participación en decisiones INDICADORES: - Colaboración - Opinión - Consenso DIMENSIÓN: resolución de problemas INDICADORES: - Identificación - Soluciones - Eficiencia	

Nota. Diseñado por el investigador.



ANEXO 2 BASE DE DATOS

VARIABLE1	VARIABLE2	VARIABLE3	VARIABLE4	VARIABLE5	VARIABLE6	VARIABLE7	VARIABLE8	VARIABLE9	VARIABLE10	VARIABLE11	VARIABLE12	VARIABLE13	VARIABLE14	VARIABLE15	VARIABLE16	VARIABLE17	VARIABLE18	VARIABLE19	VARIABLE20
5	4	2	1	1	2	4	2	1	5	4	3	4	2	3	5	3	33	42	
5	2	4	2	1	4	3	2	1	5	4	2	1	1	5	2	5	34	39	
5	1	1	5	5	4	2	1	2	5	1	3	4	3	4	3	3	35	32	
4	1	1	1	2	3	2	2	5	4	5	2	4	3	1	4	2	31	39	
4	1	4	1	2	5	1	4	5	1	3	1	2	2	5	2	37	31		
4	2	5	2	4	1	5	1	1	1	1	3	1	5	4	4	31	41		
2	5	3	1	2	4	3	3	1	4	5	1	2	5	4	3	32	34		
5	5	5	5	5	2	4	1	5	1	1	2	5	5	1	1	34	36		
1	1	1	2	2	3	2	2	5	2	4	5	1	4	3	4	39	44		
5	1	1	1	5	5	2	1	4	2	2	5	3	2	5	5	4	41	37	
1	4	5	5	5	4	4	5	2	3	3	1	4	4	3	3	39	38		
3	5	4	3	2	2	3	4	3	5	2	3	1	4	3	4	34	34		
4	4	4	4	5	5	2	1	4	2	1	5	5	1	3	1	31	40		
5	2	4	2	1	1	5	5	1	5	1	2	4	1	5	2	3	30	40	
1	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	4	3	3	30	31	
1	4	5	5	1	1	5	3	2	4	2	5	1	3	1	1	3	42	37	
4	4	5	1	1	5	3	3	2	5	1	5	5	3	2	1	1	29	41	
3	2	2	4	1	2	3	4	1	5	3	2	2	2	2	4	36	44		
1	4	2	3	3	1	1	3	3	5	1	5	3	3	3	4	2	31	35	
3	3	4	4	5	5	3	2	2	1	5	3	3	5	4	5	4	31	37	
2	2	1	5	5	4	1	2	2	4	4	5	5	1	2	5	3	34	40	
4	3	4	2	4	4	5	2	3	1	1	1	1	1	2	5	1	41	38	
1	3	4	2	2	2	5	5	2	2	3	3	5	2	4	1	2	36	39	
1	5	1	1	2	4	5	2	5	3	1	1	2	4	1	1	5	41	31	
2	5	1	2	2	5	4	2	2	4	1	1	3	5	4	3	2	37	35	
5	5	3	5	4	4	1	3	3	3	2	5	2	3	4	3	3	37	34	
4	3	2	1	3	5	3	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	31	41	
5	3	2	1	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	5	4	43	40	
2	3	1	5	1	1	3	3	1	4	3	1	5	1	1	2	1	31	41	
4	4	1	1	5	2	2	1	3	5	2	3	3	3	3	3	1	40	34	
5	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4	5	2	3	5	1	3	39	40	
2	4	1	4	5	1	5	2	1	5	2	4	2	2	2	2	2	37	39	
3	5	5	2	2	2	3	4	5	1	5	5	4	3	4	1	2	36	31	
1	4	5	5	1	1	3	5	5	2	4	5	3	5	1	1	1	31	37	
1	4	4	5	2	5	5	5	5	2	4	2	5	3	1	4	4	39	42	
2	4	5	5	2	5	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	5	40	41	



ANEXO 3 INSTRUMENTO APLICADO

Cuestionario

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. Gestión de recursos humanos	Dimensión 1. Reclutamiento y selección					
	1. En esta municipalidad los procesos de reclutamiento de personal están claramente definidos y estandarizados					
	2. Se aplican criterios objetivos y pertinentes para seleccionar al personal idóneo					
	3. Los resultados del proceso de selección han contribuido al fortalecimiento					
	Dimensión 2. Capacitación y desarrollo					
	4. La institución cuenta con programas estructurados de capacitación para el personal					
	5. Se evalúa el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los trabajadores.					
	6. Las acciones de capacitación han generado cambios positivos en la gestión municipal.					
	Dimensión 3. Evaluación del desempeño					
	7. Se utilizan indicadores claros para medir el desempeño laboral del personal					
Vr. 2. Toma de decisiones	8. El personal recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño					
	9. La evaluación del desempeño impulsa acciones concretas para la mejora continua					
	Dimensión 1. Planeamiento estratégico					
	10. Las decisiones estratégicas se basan en un análisis previo de información relevante					
	11. Antes de tomar decisiones importantes se evalúan diversas alternativas					
Vr. 2. Toma de decisiones	12. La implementación de decisiones se realiza conforme a un plan estratégico					
	Dimensión 2. Participación en decisiones					



13. Se promueve la colaboración entre los trabajadores para la toma de decisiones					
14. Las opiniones del personal son consideradas en los procesos decisionales					
15. Las decisiones se adoptan buscando el consenso entre las partes involucradas					
Dimensión 3. Resolución de problemas					
16. La institución identifica oportunamente los problemas administrativos que enfrenta					
17. Se proponen soluciones prácticas y efectivas para resolver los problemas institucionales					
18. Las decisiones tomadas permiten una resolución eficiente de los problemas detectados.					



ANEXO 4 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**TÍTULO: PROYECTOS PÚBLICOS Y SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2024**

I. REFERENCIAS

- EXPERTO :
- PROFESIÓN :
- CARGO ACTUAL :
- GRADO ACADÉMICO:

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{\hspace{2cm}}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:

.....
Sello y firma de experto
DNI N°
N° celular:



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☐

Fecha de entrega: 10/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FREDY HERNAN CHAMBI YUCRA
Dirección: TR. BUENA VISTA MZ. U1 LT. 6
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75662089
Teléfono: 918619886 email: FREDDYCHAMBI.40@GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesor: ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TOMA DE DECISIONES
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024.

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, TOMA DE DECISIONES

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

10 - 12 - 2025

Fecha