



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS
INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. VERONICA MAMANI RAMOS

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

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS
INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. VERONICA MAMANI RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909 – UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 0551-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 06 de junio de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-6629 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023** presentado por el(la) Bachiller: **VERONICA MAMANI RAMOS**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **VERONICA MAMANI RAMOS**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * ASESOR DE TESIS : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 11 de junio de 2024**, a horas **09:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

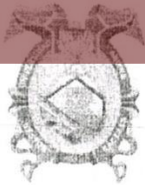
La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 0229-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de abril de 2024

VISTOS: El Expediente N° 2024-CU-2840, presentado por el(la) egresado(a): **VERONICA MAMANI RAMOS**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: **VERONICA MAMANI RAMOS**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 0155-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 14 de abril de 2023

VISTOS: El oficio N° 09-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 10 de abril de 2023, presentado por: **VERONICA MAMANI RAMOS**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **VERONICA MAMANI RAMOS**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **VERONICA MAMANI RAMOS** Titulado: PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **VERONICA MAMANI RAMOS**, Titulado: PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:





RESOLUCIÓN N.º 0155-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 14 de abril de 2023

| | |
|--|--|
| OBJETIVO GENERAL: | |
| Analizar la relación existente entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito 2023. | |
| OBJETIVO ESPECIFICO: | |
| 1. Determinar la relación existe entre la planificación con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito 2023. | |
| 2. Determinar la relación existe entre la organización con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito 2023. | |
| 3. Determinar la relación existe entre la dirección con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito 2023. | |
| 4. Determinar la relación existe entre el control y el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito 2023. | |
| SEDE DE EJECUCION: | Chucuito |
| CRONOGRAMA: | FECHA INICIO: enero 2023 FECHA FIN: agosto 2023 |
| PRESUPUESTO: | S/5064.00 |
| LÍNEA DE INVESTIGACION | ADMINISTRACION PUBLICA (5909 - UNESCO) |

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Signature]
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
 - Dirección EP.
 - Asesor
 - Interesado (1)
 - Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | 11% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 6% |
| 3 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

repositorio.unfv.edu.pe



Metadatos Complementarios - UANCV

| | |
|---|---|
| Título de la tesis | |
| PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023 | |
| Datos de autor | |
| Nombres y apellidos | VERONICA MAMANI RAMOS |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 45207291 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0009-0004-1520-1056 |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 02291995 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-1796-9278 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 01693080 |
| Miembro del jurado 1 | |
| Nombres y apellidos | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02145441 |
| Miembro del jurado 2 | |
| Nombres y apellidos | Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 23901593 |

| | |
|--|--|
| 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 | <p>Edificio: Municipalidad distrital de Chucuito País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Chucuito Jr. Pasión N° 515 - Chucuito https://www.distrito.pe/distrito-chucuito.html</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.8944 Longitud: -69.89 Latitud: 15° 53' 40" Sur Longitud: 69° 53' 24" Oeste</p> <p>URL Maps: https://acortar.link/0s3cyn</p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Abril 2023 – junio 2024 |
| URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería | <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Ciencias políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p> <p>Temas sociales https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.04.05</p> |

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pirlo
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo VERONICA MADANI RAMOS, identificado con DNI Nro. 45207291 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:

“ PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LO MUNICIPIO DISTRITO DE CHUCUITO, 2023 ”

Asesorado por: Dr. SANTO DOMINGO LÓPEZ AGUILAR PINTO

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 19 de Junio del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Expreso mi gratitud Al altísimo por brindarme el don de la vida y la oportunidad de crecer y evolucionar como persona.

Estoy muy agradecido a mis padres por su increíble apoyo. Estuvieron a mi lado en los periodos más difíciles de mi vida y nunca me abandonaron.



AGRADECIMIENTO

A mis docentes quienes durante mi formación profesional supieron darme toda la sapiencia para desempeñarme exitosamente.



ÍNDICE GENERAL

| | |
|-------------------------|------|
| DEDICATORIA..... | i |
| AGRADECIMIENTO | ii |
| ÍNDICE GENERAL..... | iii |
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| ÍNDICE DE FIGURAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| INTRODUCCIÓN | x |

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 2 |
| 1.2.1. Problema general..... | 2 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 2 |
| 1.3. Justificación del estudio | 2 |

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

| | |
|----------------------------------|---|
| 2.1. Objetivo general..... | 3 |
| 2.2. Objetivos específicos | 3 |

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFRENCIAL

| | |
|--|---|
| 3.1. Antecedentes de la investigación..... | 4 |
| 3.1.1. Antecedentes internacionales | 4 |
| 3.1.2. Antecedentes nacionales | 4 |



| | |
|--|----|
| 3.1.3. Antecedentes locales | 6 |
| 3.2. Marco teórico | 8 |
| 3.2.1. Proceso Administrativo..... | 8 |
| 3.2.2. Logro de Objetivos institucionales..... | 11 |
| 3.3. Marco conceptual..... | 13 |

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

| | |
|--|----|
| 4.1. Hipótesis general | 14 |
| 4.2. Hipótesis específicas | 14 |
| 4.3. Operacionalización de variables | 15 |

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 5.1. Enfoque de la investigación | 16 |
| 5.2. Métodos aplicados | 16 |
| 5.3. Tipo de investigación | 16 |
| 5.4. Nivel de investigación | 17 |
| 5.5. Diseño de la investigación | 17 |
| 5.6. Población y muestra..... | 17 |
| 5.6.1 Población | 17 |
| 5.6.2 Muestra | 17 |
| 5.7. Técnicas y/o instrumentos de investigación..... | 18 |
| 5.7.1 Técnicas..... | 18 |
| 5.7.2 Instrumentos..... | 18 |
| 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento..... | 18 |
| 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... | 19 |



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados..... 25

6.1. Discusión de resultados 31

CONCLUSIONES 33

RECOMENDACIONES 35

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 36

ANEXOS 39



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variables..... | 15 |
| Tabla 2. Correlación de Pearson respecto de la hipótesis general..... | 20 |
| Tabla 3. Cálculo P – valor de he1 | 21 |
| Tabla 4. Cálculo P – valor de he2 | 22 |
| Tabla 5. Cálculo P – valor de he3 | 23 |
| Tabla 6. Cálculo P – valor de he4 | 24 |
| Tabla 7. Pruebas de normalidad | 38 |
| Tabla 8. Proceso administrativo y logro de objetivos | 26 |
| Tabla 9. Correlación de planificación y logro de objetivos..... | 27 |
| Tabla 10. Correlación de organización y logro de objetivos | 28 |
| Tabla 11. Correlación de dirección y logro de objetivos | 29 |
| Ttabla 12. Correlación de control y logro de objetivos..... | 30 |
| Tabla 13. Matriz de consistencia | 55 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Correlación objetivo general | 26 |
| Figura 2. Correlación organización y logro de objetivos | 28 |
| Figura 4. Correlación dirección y logro de objetivos | 29 |
| Figura 5. Correlación cobtrol y logro de objetivos | 30 |



RESUMEN

El propósito del estudio fue lograr lo siguiente. Encontrar la relación entre los procedimientos administrativos y el logro de los objetivos institucionales de los colaboradores del municipio distrital de Chucuito. Fue enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, la encuesta y como instrumento un cuestionario, se usó una muestra de 37 colaboradores, se ha utilizado el estadístico de Cronbach para la confiabilidad del instrumento el cual arrojó un 0.944 para la primera variable y un 0.957 para la segunda variable, se obtuvo según el estadístico de Pearson un 0.662 p(66. 2%) y con un valor P de 0. 000 menor al Alfa 0.05, calculado con el estadístico *tau de Kendall*, se concluyó que existe un grado moderado de correlación positiva significativa, es decir, mientras mejor es el proceso administrativo, mejor es el logro de los objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito 2023, asimismo viendo el número de probabilidad de error sea 0,000, inferior al nivel 0,05, demuestra que la prueba es significativa.

Palabras clave: Clima laboral, control, desarrollo de personal, dirección, organización, planeación, productividad.



ABSTRACT

The purpose of the study was to achieve the following. To find the relationship between the administrative procedures and the achievement of the institutional objectives of the collaborators of the district municipality of Chucuito. It was quantitative approach, deductive method, applied type, correlational level, non-experimental design, the survey and as an instrument a questionnaire, a sample of 37 collaborators was used, the Cronbach statistic was used for the reliability of the instrument which yielded a 0.944 for the first variable and a 0.957 for the second variable, was obtained according to Pearson's statistic a 0.662 p(66.2%) and with a P value of 0.000 lower than Alpha 0.05, calculated with Kendall's tau statistic, it was concluded that there is a moderate degree of significant positive correlation, that is, the better the administrative process, the better the achievement of the institutional objectives according to the perception of the workers of the district municipality of Chucuito 2023, also seeing the number of probability of error is 0.000, lower than the 0.05 level, shows that the test is significant.

Keywords: Work climate, control, personnel development, management, organization, planning, productivity.



INTRODUCCIÓN

La administración pública en el Perú es muy compleja por los procedimientos y sistemas que se implementan, sin embargo el proceso administrativo en las instituciones públicas se viene reflejando en relación a sus funciones para las cuales han sido creadas, es importante indicar que la investigación: "Proceso administrativo y logro de objetivos institucionales según perciben trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, 2023", el propósito es demostrar la correlación de las variables en estudio. La investigación está estructurada:

La primera parte se centra en el problema, planteamiento del problema y justificación.

En la segunda parte se abordan los objetivos generales y específicos.

La tercera sección se considera en el marco teórico de referencia.

En la cuarta parte está referido a la hipótesis de investigación (general y específica), operacionalización de variables.

En la quinta sección del documento se discute la metodología usada, incluye enfoque, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica e instrumento de estudio, la confiabilidad, validez de los instrumentos, los procedimientos de procesamiento de datos y la prueba de hipótesis. La sexta sección se centra en los aspectos administrativos.

En la sexta parte se encuentra presentación y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones. Así mismo está incluido referencias de bibliografía, y anexos respectivos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La administración es universal, la aplicación en las distintas disciplinas así lo demuestra, siendo parte de ella el proceso administrativo, han venido realizando sus actividades para lograr sus objetivos, sin embargo, quienes ingresan a ser parte de la estructura orgánica de esas organizaciones en algunos casos no entienden los procedimientos y las rutas de gestión en los diferentes niveles.

En el Perú con la implementación de los sistemas de modernización del estado hace que el colaborador que trabaja en un organismo público realice cambios de gestión y administración para cumplir con sus funciones, Sin embargo, parece que los resultados alcanzados no están alineados con los propósitos previstos.

En el municipio de Chucuito se observa una deficiencia notoria en la implementación del proceso administrativo, lo que a su vez dificulta el logro de los objetivos esperados trazados en los instrumentos de gestión administrativa. Este problema se atribuye principalmente al personal que labora en esta institución, que en su mayoría tiene formación en diversas disciplinas profesionales, pero demuestra un desconocimiento sobre la correcta aplicación de la administración.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la planificación con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023?
2. ¿Qué relación existe entre la organización con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023?
3. ¿Qué relación existe entre la dirección con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023?
4. ¿Qué relación existe entre el control y el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023?

1.3. Justificación del estudio

Si bien es cierto que la administración general que se aplica en todas las organizaciones públicas estatales es coherente con relación a sus instrumentos de gestión administrativa, podemos afirmar que el uso del procedimiento administrativo es universal y que coadyuva al desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones, sus componentes como planificar, organizar, dirigir y controlar permiten el cumplimiento de proyectos, programas, procedimientos, tareas con el propósito de lograr los objetivos propuestos en su primera etapa.

En el aspecto metodológico evaluamos la relación entre las dos variables, esto permitirá evaluar, valorar la importancia que tiene cada fase del proceso administrativo y demostrar su uso es imprescindible para lograr las metas y propósitos.

Sin implementar el proceso administrativo, las organizaciones tendrán dificultades para cumplir con sus proyecciones iniciales.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Encontrar la relación entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023

2.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la planificación con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023
2. Determinar la relación entre la organización con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023
3. Determinar la relación entre la dirección con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023
4. Determinar la relación entre el control y el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFRENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Antecedentes internacionales*

Flores (2015) proceso administrativo y gestión de empresas de COPROABAS, Jonotega, según resultados de investigación y las herramientas utilizadas, concluye que: Los procesos y controles básicos de gestión de RL de las cooperativas de alimentos ya son parcialmente equivalentes a la función de Papeleo incorrecto. Realicé una evaluación de los procesos de gestión y gobierno corporativo para garantizar que la siembra se realizó correctamente. De esto, concluimos que las operaciones cooperativas están limitadas por su experiencia y el bajo compromiso de cada grupo, lo cual es resultado de la inadecuada capacidad de gestión de los órganos de gobierno involucrados. Si los procedimientos de gestión no se controlan eficazmente, se vuelven incongruentes con la ejecución de una gestión eficaz. Se evaluó la eficiencia del personal administrativo mediante la aplicación de cuestionarios. Sin embargo, se hizo evidente que faltaba una estructura motivacional para alentar a las personas a llevar a cabo su trabajo de manera efectiva.

3.1.2. *Antecedentes nacionales*

Veliz (2017) Sus conclusiones se detallan según "La gestión administrativa y la consecución de los objetivos organizativos, según percibe el trabajador sanitario



del Hospital Vitarte en 2016": Para empezar, se visualiza una alta conexión al nivel 0,01, como muestra el valor de rho de Spearman, que es de 0.878**. El umbral teórico es del 0,05%, y la sigma bidireccional es inferior a la de 0,000, 5,00. Se requiere una investigación adicional para confirmar si se cumple la hipótesis alternativa. La gestión administrativa es esencial para cumplir los objetivos organizacionales, según la evaluación auxiliar del Hospital Vitarte, Ate - 2016. A continuación. Este estudio hace uso del rho de Spearman como coeficiente de correlación. Debido a su alto valor (0,892**), el SPSS 22 encuentra una conexión estadísticamente significativa ($p < 0,01$). En comparación con el valor previsto de 0,05, el sigma bidireccional es menor, 0,000, 5,00. A partir de las afirmaciones realizadas por el personal de apoyo del Hospital Vitarte de Ate, podemos concluir que hay una fuerte relación entre la planificación y cumplimiento de objetivos organizativos si podemos confirmar que la hipótesis alternativa es correcta. Por último, la tercera cuestión. El SPSS 22 interpreta rho de Spearman de 0,881** la correlación es significativa al nivel de 0,01. Un parámetro teórico inferior a 0,05 o 5,00% viene indicado por la sigma de dos vías, que es 0,000. Se establece así la validez de la teoría competidora. Por lo tanto, es evidente al ver a Ate en su papel de auxiliar en el Hospital Vitarte que existe una fuerte relación entre la organización de un lugar de trabajo y su capacidad para cumplir sus objetivos. Aquí estamos en el año 2016. En cuanto al cuarto punto, el SPSS 22 informa de una correlación sustancial de 0.01 (rho de Spearman = 0.893**), y un valor bajo (0,000) para sigma (bidireccional). A partir de los datos proporcionados por el colaborado auxiliar del hospital Vitarte de Ate, concluye que es fuerte la relación entre ambas variables a un nivel de significación del 5,00%.

Aranda et al. (2018) Encontraron que el MINAGRI, una organización funcional, carece de coordinación y tiene duplicidad de funciones. Además, algunos miembros del personal se resisten a adoptar nuevos métodos de trabajo. El Mapa



de Procesos del Minagri fue validado por expertos en el área, tanto dentro de las empresas investigadas como en PCM. Se elaboró con referencia a las técnicas de gestión de procesos de los organismos públicos agropecuarios locales, mostrando mejoras en sus procesos. El contenido o estructura mínima sugerida del plan de control de cambios del Minagri se determina en función de la ejecución de la gestión de procesos y es validado por especialistas de PCM y Minagri para garantizar su viabilidad. Esta investigación cuyo propósito fue mejorar la gestión del Minagri identificando un proceso de Nivel 0 que se alinee con los objetivos estratégicos de la organización.

3.1.3. Antecedentes locales

Pando (2021) La gestión administrativa y el logro de los objetivos organizacionales, según perciben los colaboradores de la sociedad de beneficencia pública Puno 2019, concluye de la siguiente manera: Las variables de planificación y organización tienen una correlación directa (correlación de Pearson = 0.856) y una relación significativa ($p = 0.000$) con las características de las instituciones de beneficencia pública en Puno. Por lo tanto, podemos deducir una correlación robusta a un nivel de significancia estadística de 0,01. Con base en los datos, se puede inferir que existe una relación positiva moderada (correlación de Pearson = 0.711) entre la direccionalidad y el Bienestar Público de Puno. La relación estadísticamente es significativa ($p=0,000$). Entonces podemos deducir que existe correlación moderada entre variables, y estadísticamente es significativa a un nivel de significación de 0,01. Los datos sugieren una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa (correlación de Pearson = 0,863, $p = 0,000$) entre la variable de control y la relación con las instituciones de beneficencia pública de Puno. Por lo tanto, podemos deducir que existe una correlación robusta entre las variables y estadísticamente es significativa a un nivel de 0,01. El análisis indica una relación fuerte y estadísticamente significativa (correlación de Pearson = 0,936,



$p = 0,000$) entre las variables de control y logro de los objetivos de la Beneficencia Pública de Puno en 2019. Por lo tanto, podemos deducir la existencia de a un nivel significativo de 0,01. Los procesos de buen gobierno se adaptan al entorno cambiante y son evidentes en los objetivos de una empresa.

Fernández (2015) realizó una tesis: Gestión administrativa y económica de los centros y servicios de investigación - CIS de la Universidad Nacional del Altiplano -Puno, periodos 2013 y 2014 y extrajo las siguientes conclusiones: PRIMERO: Una evaluación de la gestión y funcionamiento del Centro de Investigación y Servicios de la UNA Puno reveló resultados: El proceso de planificación se cumplió en su mayor parte. Crear objetivos que se alineen con las estrategias operativas revisadas y los pasos necesarios para ser implementados. Del mismo modo, se han finalizado en su mayor parte los procesos organizativos, incluidos los organigramas estructurales revisados y los instrumentos de gestión, como el Ministerio de Hacienda, el Fondo de Alineación y el LLAMAMIENTO. El centro de investigación busca obtener una ventaja competitiva sostenida que beneficie a la institución. Además, el desempeño del colaborador en el centro de investigación y servicios se examina constantemente al evaluar los procedimientos de gestión. Sin embargo, se han observado varias deficiencias en cuanto a la inadecuada transmisión de información entre los niveles inferior y superior de la organización, así como una cultura organizacional perjudicial que dificulta la correcta ejecución de las tareas. Una evaluación del proceso de gestión reveló que en su mayor parte se cumplía, que los costos y gastos operacionales de la CEI estaban estrictamente regulados y que los informes financieros se generaban con prontitud. y se envían al departamento de contabilidad de la institución para sus incorporaciones individuales. Esto confiere un beneficio significativo a la institución. TERCERO: La administración eficiente de los centros y servicios de investigación conduce a resultados importantes, El uso o consumo de bienes o bienes para la

venta y el combustible es significativamente más rápido y aceptable en la rotación del campamento dependiendo de las ventas de ingresos normales. La rotación de los activos totales de CIS Servicentro resultó en un uso eficiente de los activos e ingresos significativos, mientras que CIS Frigorífico mostró algunas ineficiencias. El préstamo excesivo al personal universitario conduce a un cierto déficit en las cuentas por cobrar, lo que afecta directamente los ingresos en efectivo. Asimismo, el margen de utilidad sobre las ventas muestra un nivel porcentual muy regular pero aceptable dependiendo de las ventas netas logradas y necesita ser mejorado en el próximo periodo beneficiando a la universidad.

3.2. Marco teórico

3.2.1. *Proceso Administrativo*

Definición.

El proceso administrativo es un enfoque crucial para llevar a cabo tareas administrativas. Independientemente de su inclusión en la escuela de procedimiento administrativo, es un instrumento esencial que puede utilizarse conjuntamente con otras técnicas o escuelas administrativas.

Dimensiones.

a) Planeación. Pronosticar las posibilidades futuras, analizar la trayectoria de la organización y establecer metas para mitigar riesgos y desarrollar estrategias que aumenten la probabilidad de cumplir el objetivo de la organización.

Importancia.

- Optimice la asignación de sus esfuerzos y recursos para mejorar su eficiencia.
- Minimizar el grado de ambigüedad.
- Ser capaz de manejar circunstancias inesperadas.
- Un método analítico de toma de decisiones que evita confiar en la intuición.
- Sirve como base del sistema de control.



Etapas/proceso

- Ideología
- Valores
- Visión
- Misión
- El propósito
- Meta
- Estrategia
- Política
- Programa

b) Organización. Abarca no sólo la creación y especificación de estructuras, procedimientos, funciones y deberes, sino también el establecimiento de metodologías y el uso de herramientas para agilizar la tarea.

Importancia

- Ofrecer un método para ejecutar tareas con una eficiencia óptima.
- Minimice los gastos y mejore la eficiencia.
- Reducir o eliminar funciones dobles.

Etapas/proceso

- División del trabajo
- Jerarquía según la organización del departamento
- Descripción de la característica

c) Dirección. abarca la ejecución del logro de propósitos mediante la dirección y coordinación del elemento humano y ejerciendo liderazgo, con el objetivo de alcanzar los propósitos organizacionales.

Importancia

- Ejecución de tareas
- Toma de decisiones



- Acciones, comportamiento apropiado
- Ejercer influencia y orientar a los grupos de trabajo.

Etapas/proceso.

- Toma de decisiones
- Estimulación
- Inspección
- Liderazgo

d) Control. Establecer modelos para comparar, corregir, prevenir desviaciones y evaluar los resultados alcanzados para la mejora continua

Importancia

- El propósito es garantizar la eficacia en la gestión
- Facilitar y asegurar la calidad.
- salvaguardar los bienes de la empresa.
- averiguar cómo ahorrar tiempo y dinero evitando errores.

Etapas/proceso

- proporcionar patrones
- Medida
- Corrección
- Feedback

Chiavenato (2001) define el proceso administrativo como un método de combinación de varias tareas con el fin de llevar a cabo el plan empresarial. Una vez definido los objetivos comerciales y se ha formulado la estrategia de la empresa, se realiza un análisis exhaustivo para evaluar el entorno circundante, las actividades realizadas, la tecnología utilizada y las partes interesadas involucradas.

Para Bernal y Sierra (2008) Comprende los conocimientos, equipos y métodos del trabajo empleado y se relaciona con los siguientes procesos:

Planificación de la dirección futura de la organización.

Una organización que incluye una división del trabajo por áreas de responsabilidad y función.

La dirección se refiere a la guía de aquellos que trabajan dentro de una organización con el fin de lograr metas señaladas en el plan.

El control abarca el proceso de evaluación y retroalimentación.

3.2.2. Logro de Objetivos institucionales

Definición

Para Candelas et al. (2017) definen los objetivos como metas generales que una empresa u organización pretende alcanzar en un plazo definido, utilizando un enfoque estratégico y sistemático que tiene en cuenta a la empresa con sus capacidades y entorno externo. Un resumen conciso y preciso. Encarnan el estilo, los valores y las ambiciones de la administración.

Características principales

- Proporcionar orientación para las etapas en la de toma de decisiones.
- Determina alcance o rango de tus metas.
- Estar constreñido por limitaciones temporales (días, meses, años).
- Plantea un reto.
- Asegúrese de que su elección de palabras sea precisa y sin ambigüedades.
- Ser alcanzable en su implementación.
- Asegurar la coherencia lógica (evitar contradicciones).

Según Cano (2017) Los objetivos estratégicos, por tanto, deben ser puntos deseables y alcanzables en el corto plazo, y consensuados con un buen conocimiento de la vida dentro y fuera de la organización. H. La estrategia debe estar integrada.

Para Robbins y Coulter citado en Bernal y Sierra (2008) un conjunto de objetivos bien formulados en la planificación debe incluir las siguientes características:



- Expresar ideas o conceptos objetivos en vez de actividades específicas.
- Medible y cuantificable.
- Indicar visiblemente el periodo o periodo de realización
- Desafiante pero realista.
- hecho por escrito
- Todos los miembros de la organización serán notificados
- Ejecución a nivel de empresa y utilizado por áreas hasta llegar a todo el personal a nivel operativo.

“Los objetivos son los fines colectivos de una empresa que identifican su razón fundamental de ser o ser” (Chiavenato, 2001)

Los objetivos son resultados anticipados que una corporación pretende obtener. Son bien definidos y cuantificables establecidos en un marco temporal definido.

A veces hay desacuerdo sobre la diferencia entre metas y objetivos. Este problema se produce debido a la traducción de la frase del inglés. Es importante tener en cuenta que las metas, fundamentalmente, son sinónimo de objetivos tácticos o departamentales, ya que muchas veces se establecen metas a corto plazo. (Munch, 2010)

Dimenciones.

a) Desarrollo de personal.

Pérez (2012) define el desarrollo personal al proceso integral, continuo y abarca la mejora de las competencias técnicas, profesionales, actitudinales y éticas, así como la preparación para la ejecución de tareas cada vez más intrincadas.

b) Clima laboral.

Según Hodgetts y Altman (1985) clima laboral se refiere a una colección de atributos del lugar de trabajo que son percibidos por los empleados y tienen un impacto significativo en su comportamiento laboral.



c) **Productividad.**

Según Robbins y Judge (2013) considera al nivel de estudio más avanzado en el campo de la conducta organizativa. Se piensa que una empresa es productiva cuando logra con éxito sus objetivos convirtiendo eficazmente los insumos en productos y minimizando los costes. La productividad requiere la combinación de eficacia y eficiencia.

3.3. **Marco conceptual**

Control. El paso final es asegurarse de que la implementación sistemática de sus objetivos va por buen camino. El seguimiento de numerosas actividades se lleva a cabo para evaluar tanto los puntos más bajos como los más altos. (Euroinnova, 2023)

Dirección. "En este nivel, los individuos llevan a cabo los planes, inspiran a los miembros, promueven la comunicación y supervisan el logro de los objetivos predeterminados" (Impulsa Popular, 2023)

Objetivos. Los objetivos son afirmaciones generales sobre los resultados que una entidad (como una empresa u organización) espera alcanzar en una fecha determinada, de acuerdo con sus propias capacidades y las condiciones en las que opera. En ellos se reflejan todos los objetivos, ideales y preferencias de la dirección. (Candelas et al., 2017)

Organización. Se aguarda que todos los colaboradores se adhieran al conjunto establecido de normas, funciones y comportamientos que conforman la organización (Continental, 2023)

Planificación. Planifique lo que hay que hacer y solucione los problemas pertinentes para poder llevarlo a cabo más adelante (López, 2019).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

El proceso administrativo se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023

4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la planificación con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023
- Existe relación significativa entre la organización y logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023
- Existe relación significativa entre la dirección y logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023
- Existe relación significativa entre el control y logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023

Variables

V1: Proceso administrativo

V2: Logro de objetivos

4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalizando variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | DE |
|---------------------------------------|---|--|---------------------------|--|--|----|
| Variable 1: Proceso administrativo | La gestión es el proceso de alcanzar los objetivos de una organización coordinando los esfuerzos de su personal y utilizando todos los recursos disponibles. (Stoner & Et al., 1996) | Son fases que en forma cíclica que interactúan de un modo secuencial dentro de una organización. | 1. Planeación | <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Políticas - Presupuesto | Escala de Likert | |
| | | | 6. organización | <ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Comunicación - Funciones - Toma de decisiones | | |
| Variable 2: Logro de objetivos | El propósito de establecer objetivos, ya sean metas, fines o propósitos, es definir los resultados por los que deben esforzarse la dirección y los subordinados. Los objetivos deben definirse con una fecha final concreta en mente. (Chiavenato, 2006) | Los objetivos permiten lograr propósitos definidos previamente establecidos con anterioridad y su logro reflejará el éxito de la organización. | 7. Dirección | <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Medición de resultados - Comparación de resultados | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre | |
| | | | 8. Control | <ul style="list-style-type: none"> - Adopción de acciones correctivas | | |
| | | | 1. Desarrollo de personal | <ul style="list-style-type: none"> - Intelectual - Social - Gestión del estrés - Actitud resolutive | | |
| | | | 2. Clima laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Relaciones interpersonales - Cooperación | | |
| | | | 3. Productividad | <ul style="list-style-type: none"> - Planificación en el trabajo - Compromiso - Metodología de trabajo | | |



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo

Sampieri et al. (2014) emplea la recogida de datos para examinar empíricamente las hipótesis el cual se mide en forma numérica y análisis estadístico. se usó instrumentos de recogida de datos para después ser procesados por un estadístico.

5.2. Métodos aplicados

Se adopto el método deductivo

Durante la primera fase del desarrollo de la investigación, se realizó un examen exhaustivo de los elementos teóricos y generales en la municipalidad de Chucuito.

5.3. Tipo de investigación

Aplicada

Murillo (2008), conocido también como investigación práctica, se ajusta en la aplicación práctica y la explotación de la información obtenida. Implica aplicar y sistematizar prácticas basadas en la investigación tanto para aplicar los conocimientos existentes como para generar nuevos conocimientos.



5.4. Nivel de investigación

Fue de nivel correlacional.

Los estudios de correlación evalúan el vínculo entre dos o más variables midiendo el grado de correlación. Para aclararlo, es necesario cuantificar cada variable que se considere relevante y, a continuación, valorar y evaluar la asociación. Estas conexiones se derivan de hipótesis que han sido sometidas a prueba. (Sampieri H. , 2006)

5.5. Diseño de la investigación

No experimental

Las variables a estudiar no serán alteradas a propósito. El objetivo de esta investigación es ver los sucesos como está sucediendo para luego analizarlos (Cabezas et al., 2018)

5.6. Población y muestra

5.6.1 Población

"Grupo de sujetos u organizaciones objeto de estudio" en ciencias sociales. (Ñaupas et al., 2014). El presente estudio incluye una población de 37 empleados de la municipalidad de Chucuito, compuesta por personal nombrado y contratado.

5.6.2 Muestra

Es un subconjunto finito y representativo extraído de variables o fenómenos específicos dentro de una población (Arias, 2006). la muestra, contempla a todos los colaboradores del municipio de Chucuito, escogidos para garantizar un tamaño adecuado y manejable. Por lo tanto, la muestra es de 37 colaboradores. El método de muestreo utilizado es por conveniencia.

5.7. Técnicas y/o instrumentos de investigación

5.7.1 Técnicas

“se refiere a las técnicas específicas utilizadas para recopilar datos relevantes para nuestro tema de estudio” (Charaja, 2019), para el informe utilizaremos la técnica de la encuesta.

5.7.2 Instrumentos

“El cuestionario es una herramienta muy utilizada en la investigación social, que permite obtener información esencial sobre el tema de estudio” (Castillo & Reyes, 2015).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Hernández (2003), se refiere al grado en que muchas mediciones del mismo tema o ítem proporcionan resultados coherentes. Ary y Razavieh (1992) explican además que la confiabilidad implica evaluar la precisión con que una medición capta lo que se pretende medir, abarcando dos dimensiones: estabilidad y precisión." Esta información está citada en (Castillo & Reyes, 2015).

Para mayor confianza del instrumento se aplicó “Alfa de Cronbach” (Vara-Horna, 2010, p. 314) el cual es un procedimiento que se realizará con el software *Statistical Package for the Social Sciences*

Instrumento: Proceso administrativo

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,944 | 36 |

El resultado es de 0,944 (94,4%), Esto implica que el cuestionario tiene un alto nivel de coherencia interna.

Instrumento: Logro de objetivos institucionales

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,957 | 30 |

El resultado es de 0,957 (95,7%), Esto implica que el cuestionario tiene un alto nivel de coherencia interna.

5.8.2. Validez

Fue realizado por dos profesionales, que emitieron su veredicto sobre la redacción y el contenido del cuestionario.

Mg. Percy G. Puma Puma

M.g. Jhon Alex Quispe Mejia

Castillo y Reyes (2015) La validez evaluada en el instrumento se refiere al contenido, que mide hasta qué punto una prueba se ajusta a los objetivos del estudio y al enunciado de la cuestión. Además, tiene en cuenta la conexión entre cada pregunta y el proceso conceptual y medición de las variables de la investigación.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La labor de campo del presente trabajo de investigación referido al tema de investigación, fue 1ra. semana del mes de mayo del 2023, para luego procesar la información haciendo uso del sistema estadístico IBM SPSS v23.

Contraste de hipótesis**Planteamiento de hipótesis****Hipótesis general**

Ha: El proceso administrativo se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales según percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023.

Ho: El proceso administrativo no se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales según percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023.

Estadístico de prueba

Dado que los datos no cumplían los supuestos en estadística paramétrica, se usó *Tau-b de Kendall*.

Tabla 2*Correlación de Pearson*

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,488 | ,110 | 4,392 | ,000 |
| N de casos válidos | | 37 | | | |

Nota. no se acepta la H_0 .

Decisión: El valor del coeficiente de *Tau - b de Kendall* es ($\tau_b = 0.488$; $p - valor = 0.000 < 0.05$), significa que el proceso administrativo se relaciona directa y significativamente con el logro de objetivos institucionales según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023.



He 1

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la planificación con logro de objetivos según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre la planificación con logro de objetivos según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Estadístico de prueba

Tabla 3

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 1

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,472 | ,091 | 5,082 | ,000 |
| N de casos válidos | | 37 | | | |

Nota. no se acepta la Ho.

Decisión: vemos que el valor del coeficiente de *Tau - b de Kendall* ($\tau_b = 0.472; p - valor = 0.000 < 0.05$), indica que la planificación se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales según perciben los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023.

He 2

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la organización con logro de objetivos según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre la organización con logro de objetivos según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Estadístico de prueba

Tabla 4

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 2

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,557 | ,074 | 7,371 | ,000 |
| N de casos válidos | | 37 | | | |

Nota. no se acepta la Ho.

Decisión: vemos que el valor de *Tau – b de Kendall* ($\tau_b = 0.557$; $p - valor = 0.000 < 0.05$)

la organización se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales según perciben los colaboradores del municipio distrital de Chucuito, 2023.

He 3

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la dirección con logro de objetivos según la percepción de los t colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre la dirección con logro de objetivos según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Estadístico de prueba

Tabla 5

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 3

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,272 | ,126 | 2,149 | ,032 |
| N de casos válidos | | 37 | | | |

Nota. no se acepta la Ho.

Decisión: apreciamos el valor del coeficiente de *Tau – b de Kendall* ($\tau_b = 0.272$; $p - valor = 0.032 < 0.05$) indica, la dirección se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales según perciben los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023.

He 4

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el control con el logro de objetivos según la percepción de los colaboradores del municipio distrital de Chucuito.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre el control con el logro de objetivos según la percepción de los colaboradores del municipio distrital de Chucuito.

Estadístico de prueba

Tabla 6

Cálculo de *P* - valor de la hipótesis específica 4

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,189 | ,126 | 1,492 | ,136 |
| N de casos válidos | | 37 | | | |

Nota. no se acepta la Ho.

Decisión: vemos el valor del coeficiente de *Tau – b de Kendall* ($\tau_b = 0.189$; *p* – valor = $0.136 > 0.05$) indica, el control no se relaciona directa y significativamente con el logro de objetivos institucionales según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 7

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| PROCESO ADMINISTRATIVO | ,094 | 37 | ,200* | ,969 | 37 | ,380 |
| LOGRO DE OBJETIVOS | ,139 | 37 | ,068 | ,978 | 37 | ,660 |

Nota. *. Este es el umbral mínimo de importancia real.

Propuesta de la hipótesis:

H₀: El conjunto de datos se ajusta a la distribución normal.

H₁: El conjunto de datos se ajusta a la distribución normal.

Regla:

Si el Valor p > 0.05, se acepta la H_a. y se rechaza H₀.

INTERPRETACIÓN

Como los datos son menores a 50, elegimos *Shapiro- Wilk*, P-valor 0,380 y 0,660 respectivamente siendo ascendentes a α de 0.05 (5%) concluyo que son datos con distribución normal, utilizaremos estadígrafo paramétrico r de Pearson.

Objetivo general

Tabla 7

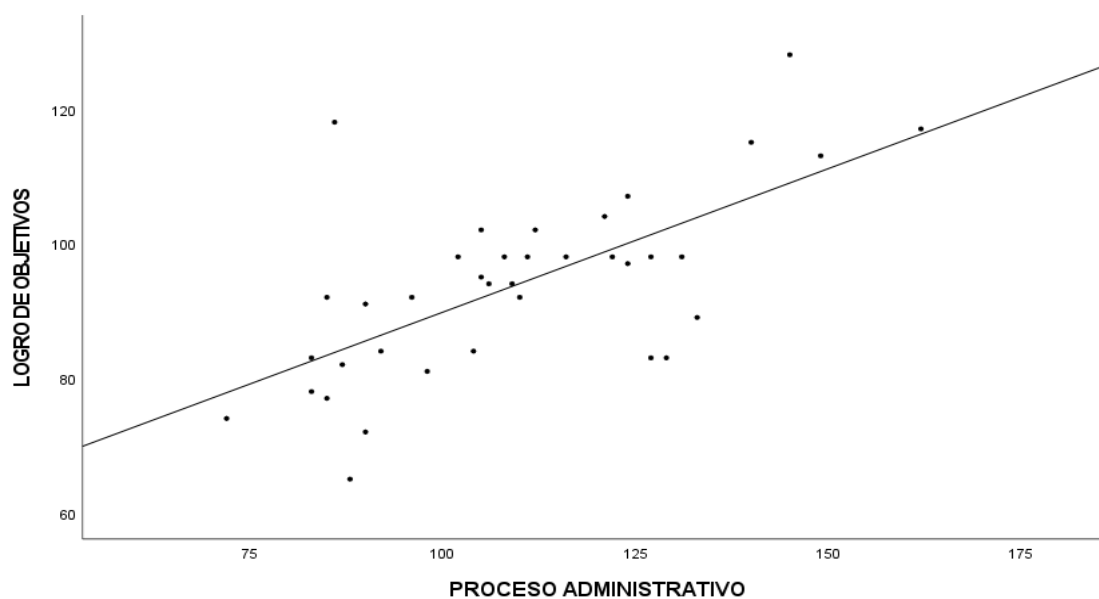
Proceso administrativo y logro de objetivos.

| | | PROCESO ADMINISTRATIVO | LOGRO DE OBJETIVOS |
|------------------------|------------------|------------------------|--------------------|
| PROCESO ADMINISTRATIVO | r de Pearson | 1 | ,662** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 37 | 37 |
| LOGRO DE OBJETIVOS | r de Pearson | ,662** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 37 | 37 |

Nota. **. La correlación es significativa con un valor p inferior a 0,01

Figura 1

Correlación de proceso administrativo y logro de objetivos



Nota. indica según el coeficiente de r de Pearson $r = 0.662$ (66.2%) un moderado grado de correlación positiva significativa; mejor se lleva el proceso administrativo mejor se logra los objetivos.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Tabla 8

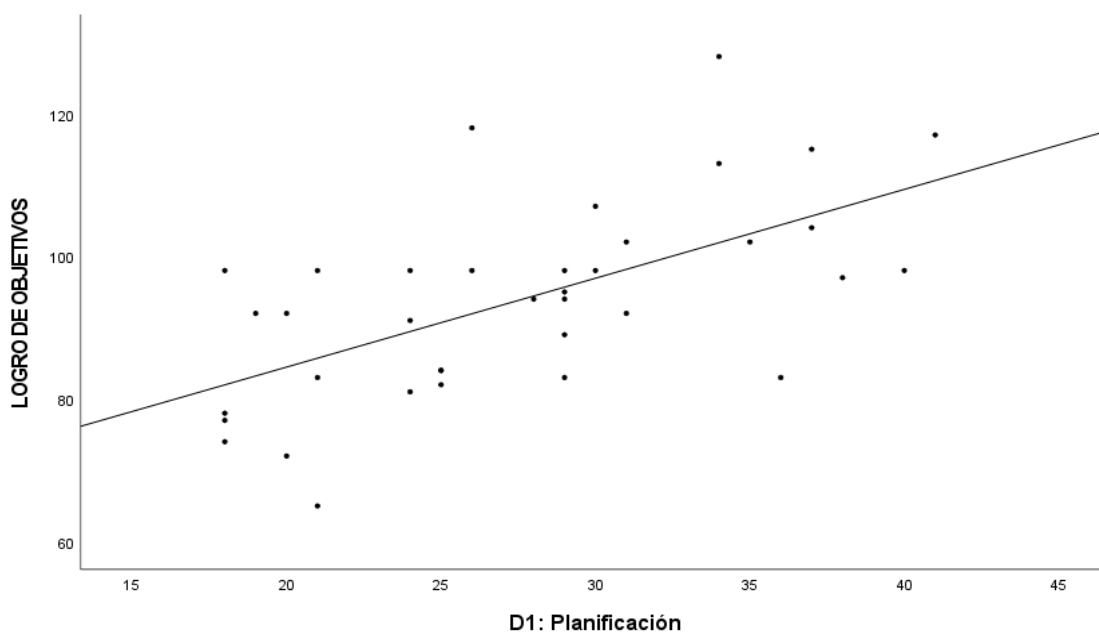
Planificación y logro de objetivos

| | | D1: Planificación | LOGRO DE OBJETIVOS |
|-----------------------|------------------|----------------------|-----------------------|
| D1: Planificación | r de Pearson | 1 | ,610** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 37 | 37 |
| LOGRO DE OBJETIVOS | r de Pearson | ,610** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 37 | 37 |

Nota. **. La correlación es significativa con un valor p inferior a 0,01

Figura 2

Planificación y logro de objetivos



Nota. según el coeficiente r de Pearson $r = 0.610$ (61.0%) un moderado grado de correlación positiva significativa; mejor es la planificación mejor será el logro de objetivos de la institución según lo perciben los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Objetivo específico 2.

Tabla 9

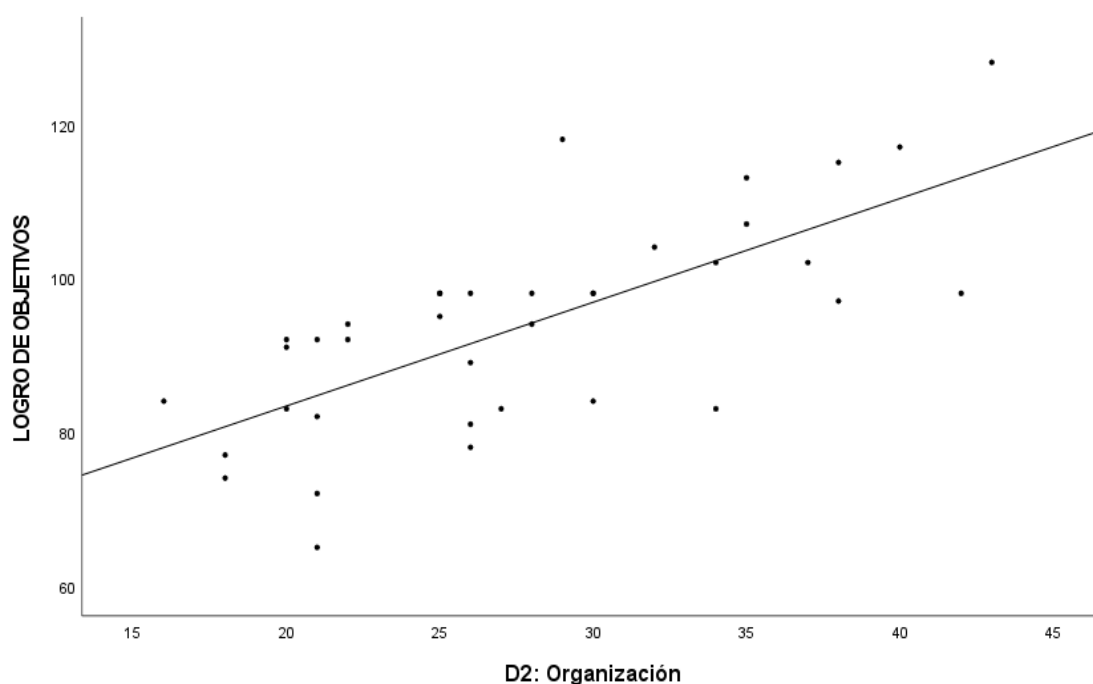
Organización y logro de objetivos

| | | D2: Organización | LOGRO DE OBJETIVOS |
|-----------------------|------------------|---------------------|-----------------------|
| D2: Organización | r de Pearson | 1 | ,712** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 37 | 37 |
| LOGRO DE OBJETIVOS | r de Pearson | ,712** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 37 | 37 |

Nota. **. La correlación es significativa con un valor p inferior a 0,01

Figura 3

Organización y logro de objetivos



Nota. según el coeficiente r de Pearson $r = 0.712$ (71.2%) un alto grado de correlación positiva significativa; mejor es la organización mejor se logra los objetivos de la institución según perciben los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Objetivo específico 3.

Tabla 10

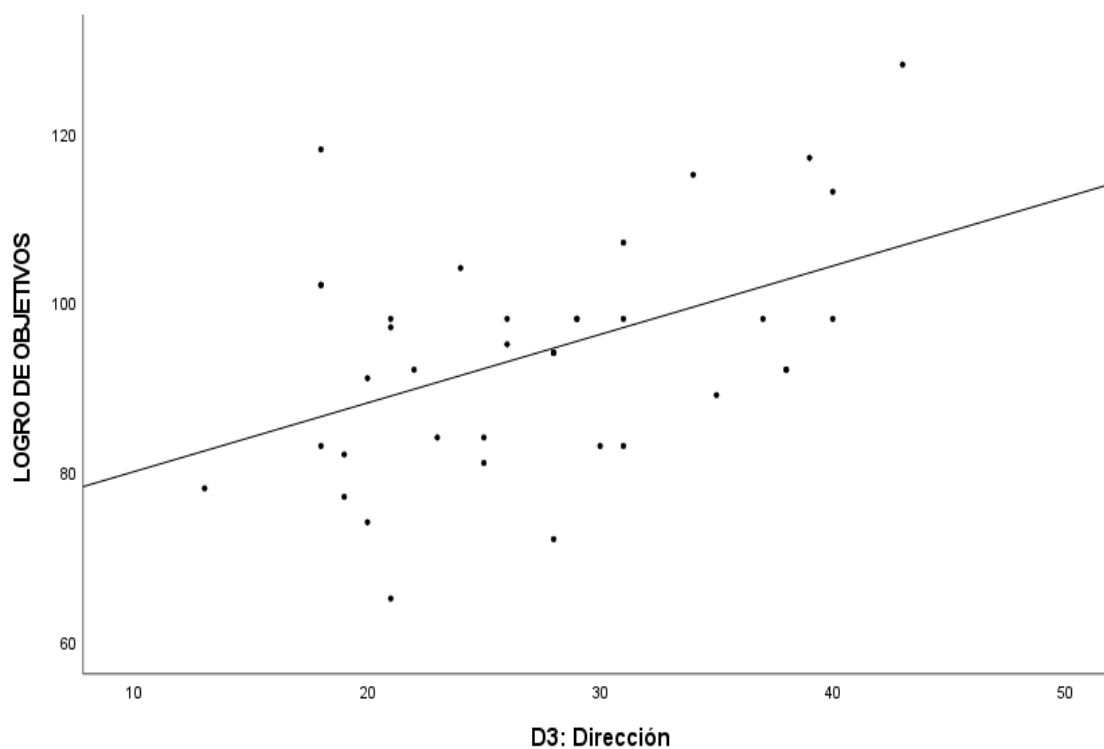
dirección y logro de objetivos

| | | D3: Dirección | LOGRO DE OBJETIVOS |
|--------------------|------------------|---------------|--------------------|
| D3: Dirección | r de Pearson | 1 | ,458** |
| | Sig. (bilateral) | | ,004 |
| | N | 37 | 37 |
| LOGRO DE OBJETIVOS | r de Pearson | ,458** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,004 | |
| | N | 37 | 37 |

Nota. **. La correlación es significativa con un valor p inferior a 0,01

Figura 4

dirección y logro de objetivos



Nota. según el coeficiente r de Pearson $r = 0.458$ (45.8%) un moderado grado de correlación positiva significativa; mejor es la dirección mejor se logra los objetivos según perciben los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito.

Objetivo específico 4.

Tabla 11

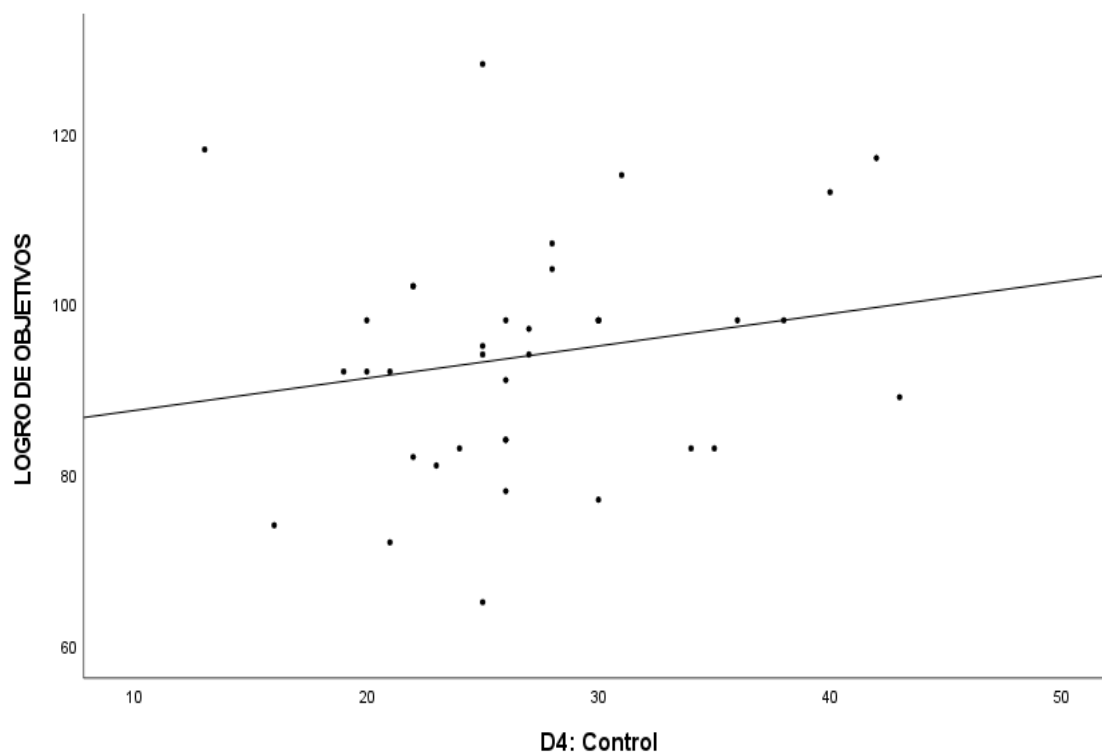
control y logro de objetivos.

| | | D4: Control | LOGRO DE OBJETIVOS |
|--------------------|------------------|-------------|--------------------|
| D4: Control | r de Pearson | 1 | ,188 |
| | Sig. (bilateral) | | ,264 |
| | N | 37 | 37 |
| LOGRO DE OBJETIVOS | r de Pearson | ,188 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,264 | |
| | N | 37 | 37 |

Nota. Trabajo de campo realizado

Figura 5

control y logro de objetivos.



Nota. según el coeficiente r de Pearson $r = 0.188$ (18.8%) no existe correlación significativa; el control y el logro de objetivos organizacionales no tienen relación según perciben los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito



6.1. Discusión de resultados

La confiabilidad fue evaluada utilizando el Alfa de Cronbach y el software estadístico SPSS. La primera variable tuvo un valor alfa de 0,944, indicando alta consistencia. La segunda variable tuvo un valor alfa de 0,957, indicando también alta consistencia.

Los resultados se han comparado con "Proceso administrativo y gestión de empresas de COPROABAS, Jonotega", Flores (2015) concluye que la gestión empresarial de la Cooperativa se ve obstaculizada por el inadecuado conocimiento administrativo de los órganos de gobierno, que se basan únicamente en su experiencia, así como por la falta de dedicación de algunos socios. Si los procedimientos de gestión no se administran con eficacia, serán incongruentes con el logro de una gestión eficaz. Evaluamos la eficacia del personal administrativo mediante cuestionarios, pero se puso de manifiesto que faltaba un sistema estructurado para incentivar y animar a las personas a desempeñar su trabajo con eficacia. Veliz (2017) encontró una fuerte asociación de gestión administrativa y logro de objetivos de la organización. La conclusión proviene del coeficiente de Rho de Spearman, con un valor de 0,878. El punto de vista del Personal Asistencial del Hospital Vitarte, fue utilizado como base para esta conclusión.

Pando (2021) encuentra un vínculo fuerte y estadísticamente significativo entre La gestión administrativa y Logro de Objetivos Organizacionales: en la Sociedad de Beneficencia Pública de Puno 2019. Más precisamente, la variable de control se correlaciona directamente con la vinculación a la Beneficencia Pública, mientras que la gestión administrativa se vincula directamente con los objetivos organizacionales de la organización.

Fernández (2015) presenta las siguientes conclusiones: El proceso de planificar se cumple principalmente asegurando que el CIS mantenga el Plan Operativo renovado y efectivo, con metas que estén en concordancia con sus



operaciones. Del mismo modo, el proceso de organización se lleva a cabo principalmente garantizando el mantenimiento del organigrama y utilizando herramientas de gestión (MOF, ROF y CAP). Estas estrategias potencian la creación de ventajas competitivas duraderas, beneficiando finalmente a la Universidad a la hora de evaluar los procedimientos de gestión, destaca la evaluación continua del rendimiento del trabajador de los centros y servicios de investigación. No obstante, se han observado varias deficiencias relativas a la inadecuada transmisión de información entre los niveles inferiores y superiores de la organización, así como una cultura organizativa perjudicial que dificulta la correcta ejecución de las tareas. Una evaluación del proceso de gestión reveló que, en su mayor parte, se ajustaba a la normativa, ya que los costes operativos y los gastos del CIS estaban bien regulados y los informes financieros se generaban puntualmente y se presentaban al departamento de contabilidad de la institución para sus respectivas integraciones. Esto confiere un beneficio significativo a la institución.

El presente estudio arrojó resultados comparables, demostrando una notable asociación entre el procedimiento administrativo y el logro de metas institucionales, según perciben los colaboradores de la municipalidad distrital de Chucuito para el año 2023.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** El propósito principal del estudio fue conocer la correlación entre el proceso administrativo y el logro de las metas institucionales, según la visión de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito en el año 2023. El coeficiente de correlación fue de 0.662 (66.2%) en base al estadístico de Pearson, con un valor P de 0.000, el cual es menor al umbral de significancia de 0.05. Los datos revelan una conexión positiva moderada y estadísticamente significativa, indicando que un proceso administrativo bien implementado está vinculado a un mayor logro de las metas institucionales, según lo reportado por los colaboradores del municipio distrital de Chucuito al 2023.
- SEGUNDA.** El Objetivo Específico 1 tuvo un valor de correlación r de Pearson de 0,610 (61,0%). El valor P determinado de 0,000, que es inferior al umbral de significación de 0,05 (Alfa 0,05), se obtuvo mediante el uso del estadístico tau-b de Kendall. Sobre la base de este estudio, puede deducirse que existe una asociación positiva modesta y estadísticamente significativa. Una mejor planificación estratégica en el proceso administrativo redundaba en un logro más efectivo de las metas institucionales, según lo observado por los colaboradores del municipio distrital de Chucuito.
- TERCERA.** El Objetivo Específico 2 indica una relación positiva significativa entre organización y el logro de objetivos institucionales, según lo observado por los colaboradores del municipio distrital de Chucuito 2023. El coeficiente de correlación de Pearson, denotado como r , se calculó en 0,712 (71,2%). El valor P correspondiente fue de 0,000, que es inferior al umbral de significación predeterminado de 0,05. Esto sugiere que existe una correlación estadísticamente significativa. Esto sugiere la existencia de



una correlación estadística significativa entre el rendimiento de una organización y la consecución de sus objetivos.

CUARTA. Objetivo específico 3, según r de Pearson fue 0,458 (45,8%). El valor de P asociado a los datos fue de 0,032, inferior al umbral de significación de 0,05. Los datos sugieren que existe una notable y significativa asociación positiva entre la eficiencia de la gestión y el logro de metas de la institución, según la visión de los colaboradores del municipio distrital de Chucuito.

QUINTA. Objetivo 4, específicamente. El estudio arrojó un coeficiente de correlación r de Pearson de 0,188 (18,8%), acompañado de un valor P de 0,136. A partir del estadístico tau-b de Kendall estimado, el valor P es superior al umbral de significación de 0,05. Por lo tanto, puede deducirse que no existe un vínculo estadísticamente significativo. Por lo tanto, se puede deducir que el control en el proceso administrativo no está correlacionado con el logro de las metas institucionales, tal como lo ven los colaboradores del municipio distrital de Chucuito.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Debe mejorar la planificación, organización, dirección y control, porque demuestra que existe relación directa con el logro de objetivos de la municipalidad de Chucuito, además si existe eficiencia en el proceso administrativo, se logra también altos el logro y metas propuestas.
- SEGUNDA:** Sobre la planificación, se puede fortalecer la planificación estratégica y operativa dentro de la institución, asegurando la participación activa de todos involucrados, viendo las necesidades y expectativas de la comunidad. Implementar herramientas y metodologías de planificación
- TERCERA:** Sobre la organización, se debe revisar y actualizar permanentemente la estructura organizacional, según los objetivos estratégicos y las necesidades actuales.
- CUARTA:** Sobre la dirección, se debe fortalecer las habilidades de liderazgo de los directivos de la institución, brindándoles capacitación y entrenamiento de motivación, comunicación, toma de decisiones y resolución de conflictos.
- Promover la comunicación abierta y transparente entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- QUINTA:** Sobre el control, es necesario revisar y fortalecer los sistemas de control implementados en la institución, asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, M., & Et al. (2018). *La gestión por procesos como medio para mejorar la eficacia en el cumplimiento de objetivos institucionales del MINAGRI*. Lima: Universidad del pacífico. Recuperado el 9 de Enero de 2023, de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2270/Merly_Tesis_maestria_2018.pdf
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la investigación científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Bernal, C., & Sierra, H. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (Primera ed.). México: Pearson Prenticce Hall.
- Cabezas, E., & Et al. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: ESPE.
- Candelas, E., & Et al. (2017). *Fundamentos de administración*. México: Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia-Facultad de Contaduría y Administración-UNAM. Recuperado el 9 de Enero de 2023, de http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/administracion/1/apunte/LA_1143_20016_A_Fundamentos_de_Administracion.pdf
- Cano, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Bogotá: Universidad de Bogotá jorge tadeo lozano.
- Castillo , C., & Reyes, B. (2015). *Guía metodológica de proyectos de investigación social*. Ecuador: Universidad estatal península de Santa Elena.
- Charaja, F. (2019). *El MAPIC en la investigación científica*. Puno: Corporación MERU E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración; teoría, proceso y práctica* (Tercera ed.). Colombia, Bogotá: McGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.



- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 8 de Enero de 2023, de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Continental, U. (9 de Enero de 2023). *Universidad Continental*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-el-proceso-administrativo-de-la-empresa>
- DePerú.com. (2023). *DePerú.com*. Recuperado el 2023 de 05 de 26, de <https://www.deperu.com/gobierno/municipalidad/municipalidad-distrital-de-chucuito-puno-5059>
- Euroinnova, I. (9 de Enero de 2023). *Euroinnova Internacional Online Education*. Obtenido de <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-el-proceso-administrativo-en-administracion>
- Fernandez, G. (2015). *Gestión administrativa y económica de los centros de investigación y servicios - CIS de la Universidad Nacional del Altiplano -Puno, periodos 2012 y 2013*. UNA PUNO. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado el 9 de Enero de 2023, de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/9574/Germ%c3%a1n_Fern%c3%a1ndez_Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS, Jinotega, 2010-2013*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Matagalpa: UNAN-FAREM - MATAGALPA. Recuperado el 9 de Enero de 2023, de <https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Hernández, A., & Et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Alicante: Área de innovación y desarrollo, S.L.
- Impulsa Popular. (9 de Enero de 2023). *Impulsa Popular*. Obtenido de <https://impulsapopular.com/finanzas/que-es-un-proceso-administrativo-2/>



- López, J. (1 de Abril de 2019). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html#referencia>
- Munch, L. (2007). *Administración; escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor* (Primera ed.). México: Pearson, educación.
- Munch, L. (2010). *Administración, gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de investigación; cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pando, R. (2021). *La gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno, periodo 2019*. UNA PUNO, Escuela de posgrado. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado el 9 de Enero de 2023, de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17152/Rene_Pando_Mamani.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sampieri, Collado, & Lucio. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Sampieri, H. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México D.F.: MaGraw-Hill.
- Stoner, J., & Et al. (1996). *Administración* (Sexta ed.). (Management, Trad.) México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Recuperado el 8 de Enero de 2023, de https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa S.A.
- Veliz, I. (2017). *La gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016*. Universidad César Vallejo. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado el 9 de Enero de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22254/Veliz_HIO.pdf?sequence=1



ANEXOS

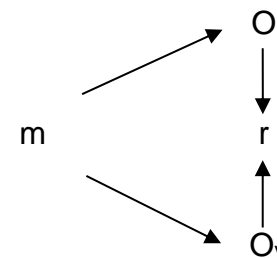


Matriz de consistencia

Tabla 15

Proceso Administrativo y el logro de objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|----------------------------|---|--|---|
| ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023? | Encontrar la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023 | El proceso administrativo se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023 | V1: Proceso administrativo | Planeación Organización Dirección Control Desarrollo personal | Estrategias Políticas Presupuesto Estructura Organizacional Comunicación Funciones Toma de decisiones Liderazgo Motivación Medición de resultados Comparación de resultados Adopción de medidas correctivas | Enfoque de investigación: Cuantitativo Métodos: Deductivo Tipo de investigación: aplicado Nivel de investigación: correlacional Diseño de investigación: No experimental de Diseño de investigación: No experimental |
| ¿Qué relación existe entre la planificación con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023? | Determinar la relación que existe entre la planificación con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023 | Existe relación significativa entre la planificación con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023 | V2: Logro de objetivos | Clima laboral Productividad | Intelectual Social Gestión del estrés Actitud resolutiva Ambiente físico Relaciones interpersonales | |



Población: 37 trabajadores
Muestra: El total de la población
Técnica: Encuesta
Instrumento: Cuestionario



| | | |
|--|--|--|
| ¿Qué relación existe entre la dirección con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023? | Determinar la relación que existe entre la dirección con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023 | Existe relación significativa entre la dirección con el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023 |
| ¿Qué relación existe entre el control y el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023? | Determinar la relación que existe entre el control y el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023 | Existe relación significativa entre el control y el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023 |

Cooperación

Planificación en el trabajo

Compromiso

Metodología de trabajo

Nota se observa la matriz de consistencia



Instrumento(s) de investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GETIÓN PÚBLICA
CUESTIONARIO SOBRE PROCESO ADMINISTRATIVO

El cuestionario que a continuación presentamos tiene como finalidad obtener información sobre el proceso administrativo, según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023

Por favor, lea detenidamente las preguntas y conteste con sinceridad marcando con una "X" considerando la siguiente escala de calificación

| | | | | |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |

| DIMENSION 1: PLANEACION | | Valoración | | | | |
|----------------------------------|---|-------------------|---|---|---|---|
| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Existe estrategias en la municipalidad para realizar un diagnóstico situacional | | | | | |
| 2 | La municipalidad desarrolla estrategias para elaborar planes | | | | | |
| 3 | La municipalidad brinda información a los trabajadores acerca de los objetivos estratégicos propuestos en el plan estratégico | | | | | |
| 4 | Existe una clara secuencia de las acciones en los proyectos y programas a realizar | | | | | |
| 5 | Está bien establecido de quienes serán las unidades responsables de cada etapa de los planes | | | | | |
| 6 | Se percibe un deterioro progresivo en la atención de los servicios públicos en la municipalidad. | | | | | |
| 7 | Se cumple con los presupuestos asignados a proyectos y programas | | | | | |
| 8 | Los responsables del Área de planificación y presupuesto tienen experiencia y solvencia moral | | | | | |
| 9 | Todos los gastos corrientes se verifican con informes y evidencias | | | | | |
| DIMENSION 2: ORGANIZACION | | | | | | |
| 10 | Informan acerca del organigrama de la municipalidad. | | | | | |
| 11 | El organigrama es muy complejo en cuanto a su diseño | | | | | |
| 12 | Actualizan periódicamente la estructura orgánica de la municipalidad. | | | | | |
| 13 | La municipalidad dispone con tecnologías de información y comunicación para el desarrollo de sus actividades. | | | | | |
| 14 | Se cumple el debido proceso de comunicación con su jefe inmediato superior | | | | | |
| 15 | La municipalidad dispone de los recursos necesarios paracumplimiento de las metas de la institución. | | | | | |
| 16 | Usted cumple con sus funciones establecidos en los documentos normativos de gestión | | | | | |



| | | | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Considera usted que, es necesario cumplir al 100% con sus funciones en el cargo que ocupa para el cumplimiento de objetivos | | | | | |
| 18 | Usted conoce sus funciones y sanciones | | | | | |
| DIMENSION 3: DIRECCIÓN | | | | | | |
| 19 | Afrontan problemas que se presentan durante el desarrollo de actividades. | | | | | |
| 20 | Buscan alternativas de solución durante el desarrollo actividades. | | | | | |
| 21 | Implementan adecuadamente alternativas para la solución de problemas. | | | | | |
| 22 | Se percibe una actitud positiva en los gerentes para la buena marcha de la institución | | | | | |
| 23 | Existe creatividad e iniciativa por los trabajadores de la municipalidad | | | | | |
| 24 | Las autoridades comparten la visión que tienen ellos respecto del desarrollo de la municipalidad | | | | | |
| 25 | Te sientes desmotivado en tu centro de trabajo | | | | | |
| 26 | Recibes apoyo moral de tu jefe inmediato superior | | | | | |
| 27 | La remuneración económica que percibes satisface tus expectativas. | | | | | |
| DIMENSION 4: CONTROL | | | | | | |
| 28 | Es evaluado su desempeño en base a una escala de medición | | | | | |
| 29 | Las escalas de medición (calificación) son comunicadas con anticipación por recursos humanos. | | | | | |
| 30 | Para evaluar los resultados de su gestión utilizan formatos pre diseñados | | | | | |
| 31 | Los resultados obtenidos en funciones y actividades son contrastados con el ejercicio anterior. | | | | | |
| 32 | Las metas y objetivos propuestos son contrastados con la anterior gestión. | | | | | |
| 33 | La contrastación de resultados es permanente. | | | | | |
| 34 | Toman decisiones en aras de la mejora continua de la municipalidad. | | | | | |
| 35 | Existen procedimientos de control para corregir los problemas después que han ocurrido | | | | | |
| 36 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | | | | | |



CUESTIONARIO SOBRE LOGRO DE OBJETIVOS

El cuestionario que a continuación presentamos tiene como finalidad obtener información sobre el logro de objetivos, según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chucuito, 2023

Por favor, lea detenidamente las preguntas y conteste con sinceridad marcando con una "X" considerando la siguiente escala de calificación

| | | | | |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |

| DIMENSION 1: DESARROLLO DE PERSONAL | | Valoración | | | | |
|-------------------------------------|--|------------|---|---|---|---|
| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Realizan cursos, talleres de capacitación para el reforzamiento de sus capacidades profesionales. | | | | | |
| 2 | Considera usted que el personal trabajador es un elemento estratégico para el logro de los objetivos institucionales | | | | | |
| 3 | Los trabajadores de la municipalidad tienen las competencias y capacidades suficientes para el logro de los objetivos. | | | | | |
| 4 | Existe reuniones planificadas por áreas. | | | | | |
| 5 | Cuentan con equipos de trabajo en cada una de las áreas o es interdisciplinario | | | | | |
| 6 | La municipalidad realiza actividades culturales, deportivas y de responsabilidad social | | | | | |
| 7 | Los trabajadores participan de eventos culturales-deportivos | | | | | |
| 8 | El trabajador se preocupa en el manejo y control del estrés laboral | | | | | |
| 9 | La municipalidad cuenta con personal profesional en psicología en forma permanente | | | | | |
| 10 | Los trabajadores optan por cuenta propia en el mejoramiento de sus competencias. Capacidades y habilidades | | | | | |
| 11 | La municipalidad tiene como objetivo contar con profesionales idóneos para el desarrollo exitoso de la institución | | | | | |
| 12 | Desarrollan pasantías laborales con otras municipalidades locales o regionales | | | | | |
| DIMENSION 2: CLIMA LABORAL | | | | | | |
| 13 | El lugar y espacio donde cumple sus funciones le ayudan en la culminación de sus metas. | | | | | |
| 14 | Considera que su espacio laboral se adecua a sus necesidades físicas | | | | | |
| 15 | La infraestructura de la municipalidad cuenta con las condiciones básicas para el desarrollo de actividades y atención de usuarios | | | | | |



| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Es aprobatorio sus interrelaciones con los demás trabajadores. | | | | | |
| 17 | La relacione laboral con sus colegas trabajadores es armónico | | | | | |
| 18 | Existe celo profesional entre los trabajadores | | | | | |
| 19 | Los trabajadores participan con aportes y opiniones en reuniones generales. | | | | | |
| 20 | Las autoridades de la municipalidad pregonan el trabajo en equipo | | | | | |
| 21 | Los trabajadores aceptan participar en equipos de trabajo | | | | | |
| DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD | | | | | | |
| 22 | El trabajador siempre planifica sus actividades laborales. | | | | | |
| 23 | Las autoridades muestran capacidad organizativa dentro de sus funciones laborales | | | | | |
| 24 | En general los trabajadores preveen recursos para el cumplimiento de sus labores | | | | | |
| 25 | La municipalidad está comprometida con el desarrollo de su localidad | | | | | |
| 26 | Las autoridades demuestran un compromiso con su municipio | | | | | |
| 27 | El trabajador se siente responsable y comprometido con su institución | | | | | |
| 28 | Los trabajadores cuentan con estrategias y formas de trabajo | | | | | |
| 29 | La estrategia que usted aplica, le permiten lograr sus actividades laborales | | | | | |
| 30 | En general podemos decir que cada trabajador tiene estrategias y métodos para el logro de objetivos propuestos | | | | | |



Validación del instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: PERRY G. PUMD. PUMA
- PROFESIÓN : INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL: JEFE OFICINA (MOGEN. INSTITUCION) UANCV
- GRADO ACADÉMICO: M.D. G. I. T. E. T.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) 0.76

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Julian 28 de agosto del 2023

[Firma manuscrita]

Firma del Experto
DNI N° 02324215
N° celular: 951983754



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *Juan Alex Crispe Mejía*
- PROFESIÓN : *Lic. en Edm. de Empresas*
- CARGO ACTUAL: *Docente*
- GRADO ACADÉMICO: *Magister*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | REGULAR | BUENA | MUY BUENA | EXCELENTE |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1. CLARIDAD | Está redactado con lenguaje apropiado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. CREATIVIDAD | 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. PERTENENCIA | El instrumento es útil y adecuado para la investigación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *Chucuito, 22 de Agosto del 2023*

Firma del experto
DNI N° *00111111*
N° celular: *911412063*



Evidencias en el recojo de información







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 19-06-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: VERONICA ROMANI ROMOS

Dirección: SECTOR LAYKOMA - DISTRITO CHUCUITO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45207291

Teléfono: 45207291 email: veronik88.07@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: DR. SANTIAGO LICIMCO DEUILOR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): planeación, organización, dirección control

¿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

19 de Junio del 2024

Fecha