



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS
INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ASILLO-2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS
INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ASILLO-2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA

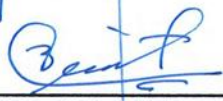
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO


: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO


: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS


: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**RESOLUCIÓN N°438-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 23 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 13358, presentado por **MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |

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

- | | | |
|---------|---|--------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | lunes, 29 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 9: 30 a.m |

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 037-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 07 de abril 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-1226 de fecha 26 de marzo de 2025, del **Bach MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCO/



Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CACERES VELÁSQUEZ
Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 229-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 20 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7279** de fecha 14 de junio del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024**; presentado por el (la) **Bach. MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. S. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 14%  Publicaciones
- 22%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

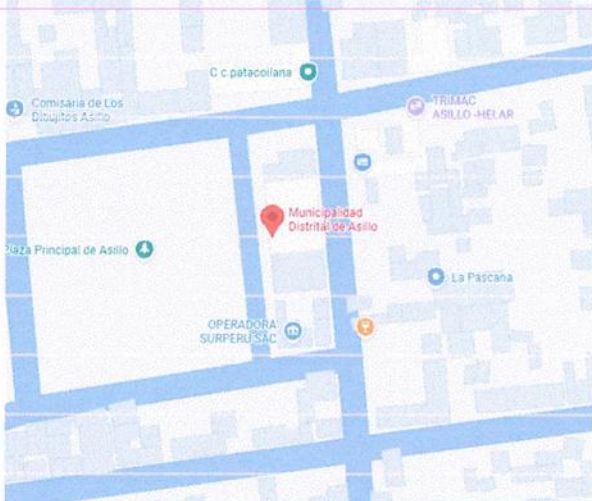
Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70851823
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-6588-3631
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
	Dirección: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Asillo Coordenadas. Latitud: -14.78652 Longitud: -70.35362 https://maps.app.goo.gl/iiamBxUzcBFZn7578
Ubicación geográfica de la investigación	
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04
- Librería	Administración pública
	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINA, identificado con DNI
Nro. 70851823 en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES

DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 05 de Enero del 2026

Firma del Asesor (Obligatoria)

Firma (Obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

En este momento de culminación, quiero expresar mi profundo agradecimiento. A Dios, por iluminar mi camino y darme la fuerza para superar los desafíos. A mis padres, cuyo amor incondicional y sacrificio han sido mi mayor inspiración. A mis profesores, por su sabiduría, paciencia y guía constante. Y a mi universidad, por brindarme la oportunidad de crecer, aprender y alcanzar este logro.

Este trabajo es el resultado de sus enseñanzas, apoyo y confianza en mí. Cada página escrita lleva un pedacito de su influencia y dedicación. Que esta tesis sea un tributo a su legado y un reflejo de mi gratitud eterna



AGRADECIMIENTO

Este logro no habría sido posible sin su apoyo inquebrantable. A mis padres, por su amor, sacrificio y constante aliento. A mi pareja, por ser mi compañero de vida y motivarme en cada paso. Y a los docentes de la universidad, cuya sabiduría y guía han sido fundamentales en mi formación académica.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	5
2.2. Objetivos específicos.....	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación	6
3.1.1. A nivel internacional.	6
3.1.2. A nivel nacional.....	8
3.1.3 A nivel regional.....	9



3.2.	Bases Teóricas.....	11
3.2.1.	Proceso administrativo	11
3.2.1.1.	Importancia del proceso administrativo.....	13
3.2.2.	Planeación.....	14
3.2.2.1.	Tipos de planes	15
3.2.3.	Organización	16
3.2.3.1.	Pasos de la organización.....	16
3.2.4.	Dirección.....	17
3.2.4.1.	Etapas de la dirección	17
3.2.5.	Control	18
3.2.5.1.	Pasos del proceso de control	19
3.2.6.	Logro de objetivos.....	20
3.2.6.1.	Características de los objetivos	21
3.2.6.2.	Importancia de los objetivos	22
3.2.7.	Conocimientos de objetivos	23
3.2.8.	Motivación	24
3.2.8.1.	Tipos de motivación	25
3.2.9.	Compromiso	26
3.2.10.	Resultados	26
3.3.	Marco conceptual.....	28

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general.....	30
------	------------------------	----



4.2.	Hipótesis específicas.....	30
4.3.	Variables.	31
4.3.1.	Variable 1.....	31
4.3.2.	Variable 2.....	31
4.4.	Operacionalización de Variables.	32

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación.....	33
5.2.	Método de la Investigación.	33
5.3.	Tipo de investigación.....	34
5.4.	Nivel de investigación.....	34
5.5.	Diseño de investigación.....	34
5.6.	Población y muestra.	35
5.6.1.	Población.....	35
5.6.2.	Muestra.	36
5.7.	Técnica e instrumento de recolección de datos.	36
5.7.1.	Técnica.....	36
5.7.2.	Fuente.	36
5.7.3.	Instrumento.	36
5.8.	Confiability and Validity of the Instrument.....	36
5.8.1.	Confiability.....	36
5.8.2.	Validity of Instrument.....	37
5.9.	Procedimiento de tratamiento de datos.	37



5.10. Contratación de Hipótesis.....	37
--------------------------------------	----

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	44
6.2. Discusión de resultados	58

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables de investigación	32
Tabla 2: Población de estudio	35
Tabla 3: Alfa de Cronbach	37
Tabla 4: El proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	38
Tabla 5: La planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	40
Tabla 6: La organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	41
Tabla 7: La dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	42
Tabla 8: El control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	43
Tabla 9: Niveles de Correlación	44
Tabla 10: Prueba de Shapiro-Wilk entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales	45
Tabla 11: Correlación Rho de Spearman entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	46
Tabla 12: Correlación Rho de Spearman entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	48
Tabla 13: Correlación Rho de Spearman entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	50



Tabla 14: Correlación Rho de Spearman entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	52
Tabla 15: Correlación Rho de Spearman entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	54
Tabla 16: El proceso administrativo de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	56
Tabla 17: Logro de objetivos de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	57



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proceso administrativo.....	13
Figura 2: Etapas de la dirección.....	18
Figura 3: Pasos del proceso de control.....	19
Figura 4: Características de los objetivos.....	22
Figura 5: Relación entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	47
Figura 6: Relación entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.....	49
Figura 7: Relación entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.....	51
Figura 8: Relación entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.....	53
Figura 9: Relación entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.....	55
Figura 10: El proceso administrativo de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	56
Figura 11: Logro de objetivos de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	57



RESUMEN

El objetivo de estudio fue, Establecer la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024, mediante un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo de investigación básica aplicada, nivel de investigación correlacional, diseño de investigación no experimental-transversal se empleó la técnica de la encuesta se utilizó instrumento el cuestionario, Alfa de Cronbach de 0.925, prueba de normalidad Shapiro-Will con 0.05 el que indica que no tiene una distribución normal, por tanto para hallar la relación se tuvo que efectuar con la estadística Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de +0.690 y p-valor de 0.000 el que es menor a $\alpha = 0.05$ el que indica que es significativo la investigación. Conclusión estas estrategias coadyuban a las entidades públicas para tener un eficiente trabajo a realizar y logrando sus metas trazadas como institución.

Palabras clave: Proceso administrativo y logro de objetivos institucionales



ABSTRACT

The objective of the study was to establish the relationship that exists between the administrative process and the achievement of institutional objectives of the District Municipality of Asillo, 2024, through a quantitative approach, deductive method, type of applied basic research, level of correlational research, design non-experimental-cross-sectional research, the survey technique was used, the questionnaire instrument was used, Cronbach's Alpha of 0.925, Shapiro-Will normality test with 0.05 which indicates that it does not have a normal distribution, therefore to find the relationship had to be carried out with Spearman's Rho statistic, which gave a coefficient of +0.690 and p-value of 0.000, which is less than $= 0.05$, which indicates that the research is significant. Conclusion, these strategies help public entities to have efficient work to do and achieve their goals set as an institution.

Keywords: Administrative process and achievement of institutional objectives



INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulado “proceso administrativo y logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo-2024” tiene un propósito de establecer la importancia de estas variables tanto para instituciones públicas como privadas es necesario saber que las organizaciones requieren seguir un proceso administrativo adecuado y eficiente que les permita alcanzar sus objetivos planteado una organización sin objetivos es como un barco a la deriva por lo que es necesario contar con un buen proceso administrativo que permita planificar, organizar, dirigir y controlar el desempeño de la organización y sus miembros para el logro de los objetivos institucionales

Por lo que es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables para las organizaciones y principalmente para la Municipalidad Distrital de Asillo que requiere estrategias eficientes para un buen desarrollo del proceso administrativo y el logro de sus objetivos institucionales de la misma.

La investigación presente está compuesta por seis capítulos, que se detallaran de la siguiente forma:

El capítulo I: Contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es respecto a la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo.

Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán de la investigación.

En el capítulo II: Se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.

En el capítulo III: Se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, se verá también el marco conceptual el mismo que es principal y de



gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. En este capítulo se verán también la contratación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV: De esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también el detalle de las variables y de la operacionalización de estas.

En el capítulo V: Podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI: contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones, matriz de consistencia, matriz de datos, validez del instrumento y evidencias del recojo de datos



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

En la actualidad, las organizaciones han ido evolucionando a la par con la globalización y la competitividad que existe actualmente, la labor de los administradores ya no solo se trata de ordenar a sus subordinados y que estos cumplan con sus funciones, ahora es fundamental que los gerentes desarrollen un proceso administrativo eficiente que les permita alcanzar sus objetivos institucionales y un desempeño bueno, efectivo en los campos cultural, político, económico, social, comercial a través de una buena administración. Como lo mencionan Robbins & Coulter (2012) La administración es una actividad extremadamente polimorfa que se encuentra en todas partes de una forma u otra. El proceso administrativo es una herramienta importante dentro de la administración para alcanzar los objetivos y el uso eficientes de los recursos de la organización que se encarga de una debida planeación, organización, dirección y control. Por otra parte, el logro de objetivos como lo menciona Akori (2021) representa el nivel de efectividad y competitividad de una organización, todas las organizaciones existen con un propósito y, para lograr ese propósito, la alta dirección establece metas y objetivos que son comunes a toda la organización.



En el contexto mundial, el rol del proceso administrativo y el logro de objetivos es fundamental para garantizar el progreso y crecimiento de las organizaciones mundiales, como lo mencionan Mazen & Salama (2018) El proceso administrativo es el verdadero indicador del éxito de cualquier trabajo administrativo, quizás el más destacado de estos elementos es la planeación y el control, lo cual ha garantizado el progreso de la humanidad en el mundo; esto fue demostrado por las grandes organizaciones chinas, europeas y norteamericanas que con una buena organización y administración alcanzaron grandes objetivos como expandirse por todo el mundo y lograron su desarrollo en el campo cultural, político, económico, social, comercial y educativo

Villamor et al. (2020) Mencionan que América Latina es una región de paradojas. Incluye vastos recursos naturales, comunicación y los negocios a través de las fronteras nacionales son fáciles dadas las pocas barreras lingüísticas y religiosas es una región en pleno crecimiento. Al mismo tiempo, América Latina tiene instituciones vulnerables, infraestructuras de mercado débiles, altos niveles de corrupción y volatilidad, populismo e inequidad social y económica que hacen que sus organizaciones no cuenten con debidos procesos administrativos que los lleve al logro de sus objetivos sobre todo para las entidades públicas de la región. Por otro lado, existe grandes organizaciones privadas que se desarrollan eficientemente expandiéndose a otros mercados gracias a su capacidad de planeación, organización, dirección y control de sus gerentes quienes motivan, capacitan y sobre todo dirigen a sus subordinadas para lograr sus objetivos organizacionales en común.

A nivel nacional todavía enfrentamos muchos desafíos respecto a la administración para el logro de objetivos sobre todo en entidades del estado que su falta de eficiencia acarrea muchos problemas, como lo menciona Prado (2021) la administración en el Perú no es de las mejores, porque la burocracia y el mal



reclutamiento de personal, la corrupción casi en todas las instituciones públicas ha sido una constante problemática a la que todavía no se ha podido poner fin, todo esto demuestra la ineficiencia de los funcionarios a la hora de lograr los objetivos institucionales, respecto municipales muchas de estas entidades carecen de la ejecución de un buen proceso administrativo por ende no logran sus objetivos respecto a la ejecución de obras, manejo de presupuesto, cumplimiento de plazos entre otros aspectos que genera retraso para sus comunidades por lo que se sugiere realizar un constante seguimiento y fiscalización en el sector administrativo público.

Es por esta razón que este proyecto motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia busca Establecer relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo lo que nos permitirá proponer a la institución realizar mejores estrategias para el desarrollo del proceso administrativo y el logro de sus objetivos institucionales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

- **PG:** ¿Cuál es relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?

1.2.2. Problemas específicos.

- **PE1:** ¿Cuál es relación que existe entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?
- **PE2:** ¿Cuál es relación que existe entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?

- **PE3:** ¿Cuál es relación que existe entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?
- **PE4:** ¿Cuál es relación que existe entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo dado la importancia de estas variables para el desarrollo eficiente de la organización y para alcanzar los objetivos institucionales. Por otra parte, en la revisión bibliográfica de las variables de investigación se dará claridad a los conceptos de forma tal que nos permita proponer nuevas teorías y sugerencias sobre el tema de investigación.

Justificación metodológica: Se muestra resultados que permitió conocer la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo y servirá como referencia para otras investigaciones referentes al proceso administrativo y el logro de objetivos las cuales serán desarrolladas mediante el método de investigación científica. Por otra parte, el instrumento del proyecto de investigación desarrollado bajo el método científico que permitirá conocer la opinión de las diferentes personas que tengan que ver con el programa cual permitirá determinar la relación de las variables de estudio.

Justificación practica: Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración pública, lo cual beneficiará a la Municipalidad Distrital de Asillo y contribuirá al mejoramiento de las dos variables de estudio en la entidad antes mencionada.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- **OG:** Establecer la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

2.2. Objetivos específicos

- **OE1:** Determinar la relación que existe entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.
- **OE2:** Determinar la relación que existe entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.
- **OE3:** Determinar la relación que existe entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.
- **OE4:** Determinar la relación que existe entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional.

Muños et al. (2020) En su artículo de investigación plantearon como objetivo analizar la incidencia de los procesos administrativos para el desarrollo empresarial de las Pymes ecuatorianas. Se aplicó el método de investigación de tipo descriptiva-documental no experimental, la recolección de datos se dio a partir de la técnica de la encuesta, a una muestra de 28 pymes de la región, los resultados evidenciaron que la mayoría de estas pymes no cuentan con una estructura organizacional eficiente que les permita establecer un adecuado proceso administrativo a diferencia de las grandes empresas lo que se ve reflejado en un deficiente crecimiento y desarrollo organizacional.

Vasquez et al. (2021) En su artículo de investigación plantearon como objetivo establecer la importancia del proceso administrativo en el desarrollo organizacional de las Mipymes de Ecuador. Se aplicó la metodología de investigación bibliográfica o documental, no experimental, la recolección de datos se dio a partir de la técnica de la encuesta, después del procesamiento y análisis de la información los resultados llevaron a la conclusión que la mayoría de Mipymes tienen deficiencias o no aplican correctamente el proceso



administrativo como la planeación, organización, dirección y control lo que se ve reflejado en el desarrollo organizacional de las mismas.

Carrasco et al. (2021) En su artículo de investigación plantearon como objetivo determinar el proceso administrativo para el desarrollo organizacional en las empresas comerciales de insumos agrícolas. Para la metodología de investigación se aplicaron las modalidades paradigmáticas cualitativa y cuantitativa, de tipos bibliográfica, descriptiva y aplicada, métodos: histórico, analítico, descriptivo, la recolección de datos se dio a partir de la técnica de encuesta, entrevistas. Los resultados evidenciaron la falta de estrategias para un buen desarrollo del proceso administrativo por lo que se propusieron posibles soluciones para mejorar el desarrollo organizacional.

Arias & Palacios (2021) En su artículo de investigación establecieron como objetivo evaluar, el proceso administrativo de las empresas que prestan servicio de climatización para el cantón Portoviejo. Se aplicó el método científico, en un análisis teórico bibliográfico, con enfoque científico observacional, de diseño no experimental transversal, para la recolección de información se aplicó de la técnica de la encuesta a una muestra total de 69 colaboradores.

Auquilla (2023) Planteó como objetivo general determinar el proceso administrativo y su influencia en el sistema organizacional de la empresa Seguid. Se aplicó la metodología de tipo documental con enfoque cualitativo, de tipo descriptivo-explicativo, la muestra se conformó por 32 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta, los resultados demostraron Chi-cuadrado de 0,0259 y el establecido de 3,84 se afirma que lo que llevo a la conclusión que el proceso administrativo incide en el sistema organizacional de la empresa seguid.



3.1.2. A nivel nacional.

Martínez (2022) Elaboro su investigación con el objetivo general de analizar la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos de la unidad de comercialización de SETEGISP Inmobiliar Guayaquil, la investigación fue de carácter no experimental, de diseño correlacional, descriptivo y cuantitativo, la muestra fue conformada por 123 funcionarios, se utilizó como instrumento el cuestionario y técnica de la encuesta. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables de 0.614 y un P valor de 0.001. Por lo que se concluye demostrando que el proceso administrativo se relaciona con el logro de los objetivos en la organización.

Gutiérrez (2020) El autor desarrollo su tesis de investigación con el objetivo de determinar, nivel de relación que existe relación entre el proceso administrativo y logro de objetivos en la Entidad Prestadora de Servicio Empresa Municipal de Agua Potable de Puerto Maldonado, la metodología fue mixto, hipotético-deductivo, descriptivo de tipo no experimental, correlacional causal, la muestra se conformó por un total de 30 colaboradores se utilizó como instrumento el cuestionario, la técnica de la encuesta. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables de 0,896 y el P valor es 0,000. Por lo que se concluye que existe relación significativa entre el proceso administrativo y el logro de objetivos.

Nicolas & Quispe (2022) Los autores desarrollaron su tesis de investigación con el objetivo genera de explicar la afinidad de Proceso administrativo y desarrollo organizacional de los trabajadores de Asad Inversionesl, para lo cual se usó el método correlacional no experimental– descriptiva, la muestra se conformó por un total de 35 colaboradores se utilizó como instrumento el cuestionario, la técnica de la encuesta. Los resultados



demonstraron que las variables presentan correlación, alta ($Rho=,641$) y un valor, $p<0.05$, por lo que se concluyó, que el proceso administrativo influye en el desarrollo organizacional.

Godoy (2022) En su trabajo de la investigación plantearon como objetivo determinar la relación que existe entre proceso administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vidal y Vidal, San Isidro, para lo cual se aplicó la metodología de tipo no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlaciona, la muestra se conformó por 65 colaboradores, se aplicó como instrumento el cuestionario mediante la técnica de la encuesta, los resultado evidenciaron un coeficiente de correlación R de Spearman 0.917, con un p valor de 0.000, por lo que se concluyó que no existe correlación muy fuerte entre las variables procesos administrativos y desempeño organizacional.

Luyo & Trujillo (2022) Desarrollaron su tesis de investigación con el objetivo general de identificar la relación que existe entre el proceso administrativo y la gestión por resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima Chancay, se aplicó la metodología de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra 50 colaboradores, se usó como instrumento el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta. Los resultados evidenciaron un Rho de Spearman de 0.801 y un valor P valor es 0,000 por lo que se concluyó que existe relación directa entre el proceso administrativo y la gestión por resultados.

3.1.3 A nivel regional.

Pando (2022) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales, de beneficencia pública de Puno, se aplicó la metodología con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de diseño de no experimental transaccional de tipo descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 68



trabajadores, se utilizó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados llevaron a la conclusión que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el logro de los objetivos.

Aliaga (2022) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo determinar la relación entre el proceso de la administración y la innovación con la internacionalización de las empresas exportadoras textiles de la Región Puno. la metodología usada fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, deductivo, de alcance descriptivo-correlacional y explicativo, se usó como instrumento el cuestionario y la técnica de la encuesta, la muestra se conformó por 27 empresas del rubro. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.564 [$p < 0.01$] por lo que se concluyó que existe una correlación positiva entre las variables

Garambel (2022) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo conocer las deficiencias y efectos del proceso administrativo de la UGEL Carabaya. Para lo cual aplico la metodología de tipo mixto, cualitativo cuantitativo diseño no experimental, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta a una muestra de 59 trabajadores. Los resultados llevaron a la conclusión que existen serias deficiencias de parte de la comisión de Procesos administrativos por lo que se plantearon una serie de estrategias que permitan una mejor planeación, organización, dirección y control en la entidad pública.

Percca (2020) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo de determinar la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acora. Para lo cual aplico la metodología de tipo descriptivo-correlacional de diseño no experimental, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta a una muestra de 60 trabajadores. Los resultados evidenciaron que si existe una correlación



significativa entre las variables entre el proceso administrativo y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.819$.

Mamani (2023) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo analizar la gestión del proceso administrativo y la ejecución presupuestal del proyecto. Para lo cual aplico la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, deductivo, de alcance descriptivo; el diseño es no experimental, se recolecto información mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 28 trabajadores. Los resultados llevaron a la conclusión que la gestión del proceso administrativo está en un nivel regular; y la ejecución presupuestal es regular por lo que se necesita aplicar ciertas estrategias de mejora.

3.2. Bases Teóricas.

3.2.1. Proceso administrativo

Robbins & Coulter (2012) La administración es una actividad extremadamente polimorfa que se encuentra en todas partes de una forma u otra. El proceso administrativo es una herramienta importante dentro de la administración para alcanzar los objetivos y el uso eficientes de los recursos de la organización.

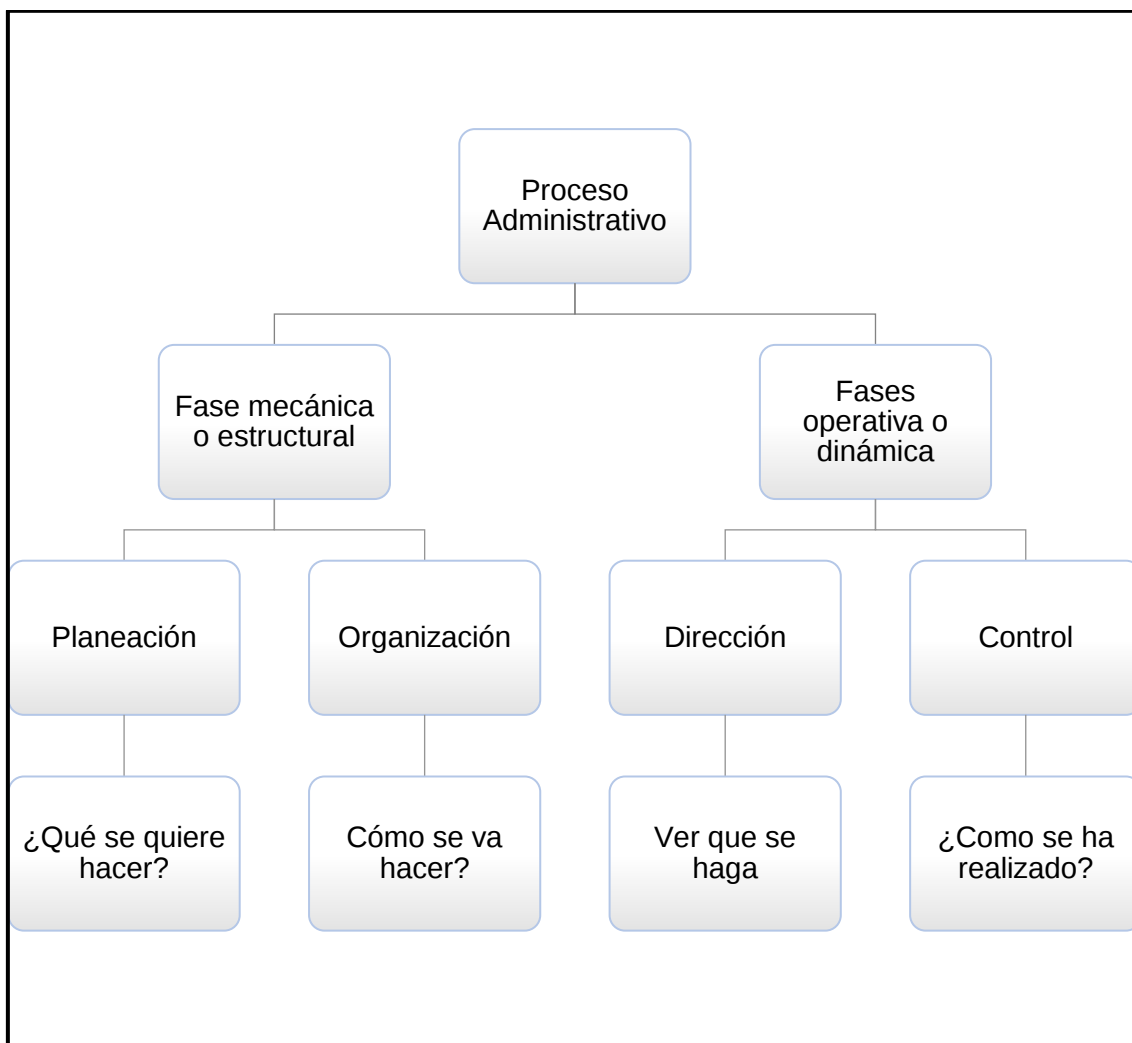
Misra (2015) El proceso administrativo es el conjunto de decisiones y trabajos continuos para el logro de objetivos. Es decir, son un conjunto de actividades en las que participan los gerentes mientras planifican, organizan, dirigen y controlan.

Bernal & Sierra (2008) Un proceso administrativo es un conjunto de actividades sucesivas de procesamiento de documentos (entrantes, salientes y también de origen interno). y tareas y generar un resultado final. Considerando como principios básicos de una gestión administrativa eficaz los siguientes aspectos:



- Formular y plantear una tarea.
- Control de la ejecución de las tareas asignadas.
- Actividades de información y referencia, procesos de trabajo. y optimización de estrategias
- Archivo y almacenamiento

Matwari & Maidan (2006) El proceso administrativo es el proceso mediante el cual los directivos crean, dirigen y operan las organizaciones con propósito de alcanzar sus objetivos a través de sistemas sistemáticos, coordinados y esfuerzo humano cooperativo. Henri Fayol consideraba que el proceso administrativo consta de cinco funciones que cada gerente debe realizar. "Administrar es pronosticar y planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar". Sin embargo, los autores modernos no ven la coordinación como una función separada de gestión. Lo consideran como la esencia de la gestión o administración.

Figura 1*Proceso administrativo*

Nota. Esta figura muestra las etapas del proceso administrativo según Robbins & Coulter (2012)

3.2.1.1. Importancia del proceso administrativo

- El proceso administrativo es responsable del funcionamiento general de la organización, que incluye la planificación, implementación y control de las funciones y procesos administrativos.
- Asigna recursos y monitorea la aplicación según sea necesario para un funcionamiento fluido.



- Genera comunicación con las personas interesadas, información relevante sobre operaciones administrativas.
- Supervisa y revisa el progreso de las operaciones y resultados del proceso administrativo según los requisitos.
- Garantiza continuamente mejoras en la eficiencia y eficacia del proceso administrativo para alcanzar los objetivos de crecimiento y costos organizacionales.
- Es importante para la planificación y control de todas las actividades relacionadas con la Calidad.

3.2.2. Planeación

Chiavenato (2006) La planificación, es uno de los primeros pasos del proceso administrativo donde se define, establece las metas y objetivos de la organización, establecer estrategias para lograr esas metas y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo.

Misra (2015) En el proceso de planeación se definen objetivos específicos que cubren un período de tiempo específico para lograr. Estos objetivos están escritos y compartido con los miembros de la organización para reducir la ambigüedad y crear una base común y la comprensión sobre lo que se debe hacer.

Robbins & Coulter (2012) La planificación proporciona dirección tanto a los directivos como a los no directivos. Cuando los empleados saben lo que su organización o unidad de trabajo está tratando de lograr y qué deben aportar para alcanzar las metas, pueden coordinar sus actividades, cooperar con unos con otros y hacer lo que sea necesario para lograr esos objetivos. Sin la planificación, departamentos y los individuos podrían trabajar con propósitos cruzados e impedir que la organización funcione de manera eficiente.



Matwari & Maidan (2006) La planificación es un proceso mental que requiere el uso de facultades intelectuales, previsión y juicio. Es la determinación de un curso de acción para lograr el resultado deseado; selección y relación de hechos y elaboración y uso de suposiciones sobre el futuro. Visualización y formación de actividades propuestas. Implica decidir de antemano qué hacer, cuándo hacerlo, dónde hacerlo cómo hacerlo, quién debe hacerlo y cómo se evaluarán los resultados. Así, la planificación denota el pensamiento sistemático sobre las formas y medios para el logro de objetivos predeterminados

3.2.2.1. Tipos de planes

- **Planes estratégicos:** son planes que se aplican a toda la organización y establecen los objetivos generales de la organización, son planes amplios y por lo general son planes a largo plazo.
- **Planes operativos:** son planes que abarcan un área operativa particular de la organización y son planes limitados solo para una área específica y por lo general se dan en un período corto.
- **Planes específicos:** son planes claramente definidos y no dejan lugar a interpretación. Un plan específico establece sus objetivos de una manera que elimina ambigüedades y problemas. Con malentendidos, establece procedimientos específicos de actividades para alcanzar sus objetivos.
- **Planes direccionales:** son planes flexibles que establecen directrices generales. Proporcionan enfoque pero no encierran a los gerentes en objetivos o cursos de acción específicos, sin embargo, que la flexibilidad de los planes



direccionales pueden generar algo de confusión frente a la falta de claridad de planes específicos.

3.2.3. Organización

Robbins & Coulter (2012) El proceso de organización implica el proceso de determinar qué tareas se deben realizar, quién debe hacerlas, cómo se agruparán las tareas, quién reporta a quién y dónde se tomarán las decisiones.

Matwari & Maidan (2006) La organización ayuda a establecer relaciones entre los miembros de la empresa. Las relaciones se crean en términos de autoridad y responsabilidad. A cada miembro de la organización se le asigna una responsabilidad o deber específico para desempeñar y se le otorga la autoridad correspondiente para cumplir con su deber.

Cano (2017) La organización implica identificar y agrupar las actividades que se van a realizar dividiéndolos entre los individuos y creando autoridad y responsabilidad entre ellos para el logro de los objetivos organizacionales.

Chiavenato (2006) La organización es un proceso de carácter continuo que ayuda al desempeño más eficiente para el logro de los objetivos ya que evita atrasos e ineficiencia en las actividades que cada miembro de la organización debe realizar, por otra parte establece funciones y responsabilidades que se deben cumplir de acuerdo a lo planeado.

3.2.3.1. Pasos de la organización

- Identificar las actividades requeridas para el logro de objetivos e implementación de planes.
- Agrupar las actividades para crear puestos de trabajo bien definidos.



- Asignación de puestos de trabajo a los empleados.
- Delegación de autoridad a subordinados.
- Establecer e relaciones autoridad-responsabilidad en toda la organizació

3.2.4. Dirección

Misra (2015) La dirección es la función principal. Cuando los gerentes motivan subordinados, influir en individuos o equipos mientras trabajan, seleccionar la comunicación más efectiva canalizar, o tratar de alguna manera los problemas de comportamiento de los empleados, están liderando. La función de gestión final que desempeñan los directivos.

(Koontz et al., 2012) La dirección y el liderazgo muchas veces se consideran lo mismo, dirigir es una las funciones esenciales de los lideres o gerentes de la organización, dirigir va más allá de una simple administración ya que, incluye una planeación cuidadosa, establecer una estructura organizacional que ayude a los colaboradores a alcanzar las metas y objetivos establecidos mediante la motivación continua y la comunicación eficiente de manera que el gerente alcance los resultados deseados.

Cano (2017) La dirección implica dirigir, determinar el rumbo, dar órdenes e instrucciones y proporcionar liderazgo dinámico. Se relaciona con aquellas actividades que tienen que ver directamente con influir, guiar, supervisar y motivar a los subordinados en sus puestos de trabajo.

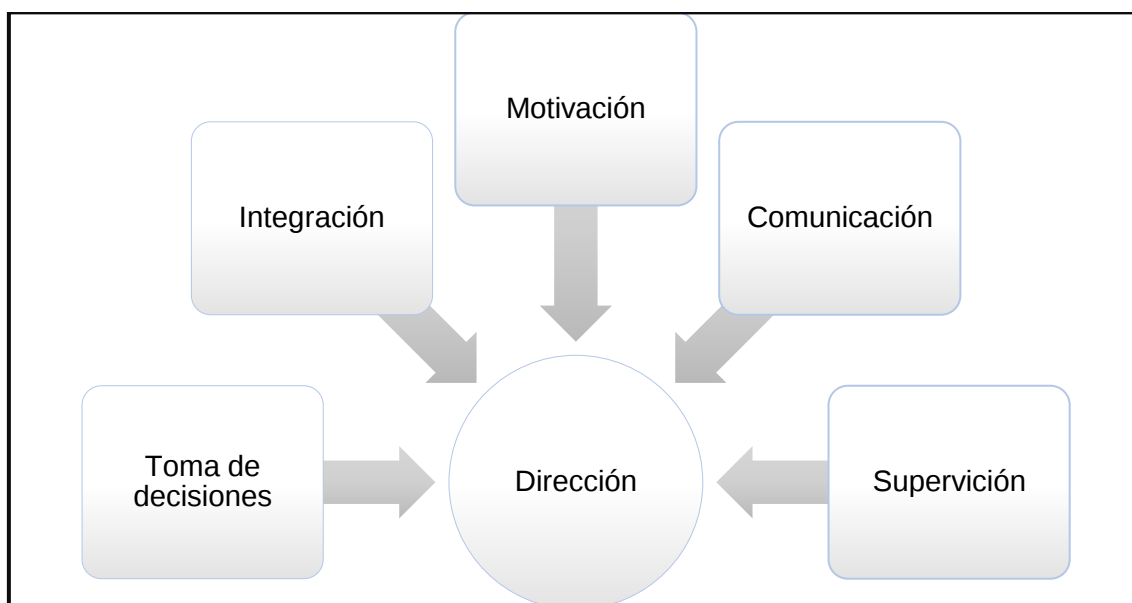
3.2.4.1. Etapas de la dirección

Chiavenato (2006) Afirma que la direcccion es la ejecución y guia de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, y el esfuerzo de los miembros que pasa por varias etapas como motivación,

comunicación y la supervisión con el proposito de que todo se desarrolle de acuerdo a lo planeado.

Figura 2

Etapas de la dirección



Nota. Esta figura muestra las etapas del proceso de direccion según Chiavenato (2006)

3.2.5. Control

Robbins & Coulter (2012) Es el proceso de monitorear, comparar y corregir el trabajo. Todos los gerentes deben controlar incluso si sus unidades se están desempeñando según lo planeado. porque realmente no pueden saberlo a menos que hayan evaluado qué actividades se han realizado hecho y comparar el desempeño real con el estándar deseado. El proceso de control efectivo asegurar que las actividades desarrolladas por el equipo se completen de manera eficiente hacia el logro de los objetivos.

Misra (2015) Para garantizar que el trabajo se desarrolle como debería y de acuerdo a lo planeado, los gerentes deben monitorear y evaluar actuación. El desempeño real debe compararse con los objetivos anteriormente establecidos.

Si hay algunas desviaciones o errores en el proceso que sean significativas, es trabajo de la gerencia volver a encaminar el desempeño laboral. Este proceso de monitorear, comparar y corregir es lo que entendemos por función de control.

Matwari & Maidan (2006) La función de control se ocupa de la medición y corrección del desempeño de subordinados contra los estándares predeterminados, el control como la verificación es necesario para asegurarse de que todo marche de acuerdo a lo planeado. Controlar lleva a tomar medidas correctivas. acciones inmediatas si los resultados no se ajustan a los planes.

3.2.5.1. Pasos del proceso de control

Robbins & Coulter (2012) El proceso de control es un proceso de tres pasos para medir el desempeño y desarrollo real del equipo de trabajo al momento de alcanzar las metas y objetivos establecidos en el proceso de planeación.

Figura 3

Pasos del proceso de control



Nota. Esta figura muestra los tres pasos del proceso administrativo según Robbins & Coulter (2012)



1. **Medición del desempeño real.** - Para establecer cuál es el desempeño real, los líderes o gerentes primero deben conseguir y conocer información precisa al respecto al desempeño de su equipo. Por tanto, el primer paso en el control es medir usando diferentes estrategia y enfoques como la observación, informes estadísticos, informes orales e informes escritos.
2. **Comparación del rendimiento real contra el estándar.** - El paso de comparación determina la variación entre el desempeño real y el estándar. Aunque se puede esperar cierta variación en el desempeño en todas las actividades hacia el logro de los objetivos establecidos es fundamental determinar un rango aceptable de variación y no desviar las metas y objetivos por completo, si las desviaciones van fuera de los estándares establecidos es necesario prestar atención y hacer las correcciones necesarias.
3. **Tomar medidas gerenciales.** – Dependiendo cual sea el problema los gerentes pueden elegir diferentes medidas y acciones correctivas que le permita tomar buenas decisiones para alcanzar los objetivos establecidos como programas de capacitación, medidas disciplinarias, cambios en las prácticas de compensación, cualquier acción que permita corregir desviaciones.

3.2.6. Logro de objetivos

Thomson (1998) La herramienta más importante que tiene el gerente para establecer y lograr objetivos a futuro son las personas, y para lograr resultados con esta herramienta el directivo debe: primero, ser capaz de inculcar en los trabajadores un sentido de compromiso vital y deseo de contribuir al logro de metas organizacionales; segundo, controlar y coordinar los esfuerzos de los



trabajadores hacia logro de metas; y, por último, ayudar a sus subordinados a crecer en habilidades para que pueden hacer mayores contribuciones.

González (2001) El principio más amplio detrás de toda organización es asegurarse de que todos tengan una idea clara comprensión de los objetivos de la organización, así como la conciencia de sus propios roles y responsabilidades para lograr objetivos que ayuden a alcanzar esas metas. Cuando se trabaja con eficiencia, se logra ahorrar tiempo, recursos y energía.

Akori (2021) Todas las organizaciones existen con un propósito y, para lograr ese propósito, la alta dirección establece metas y objetivos que son comunes a toda la organización.

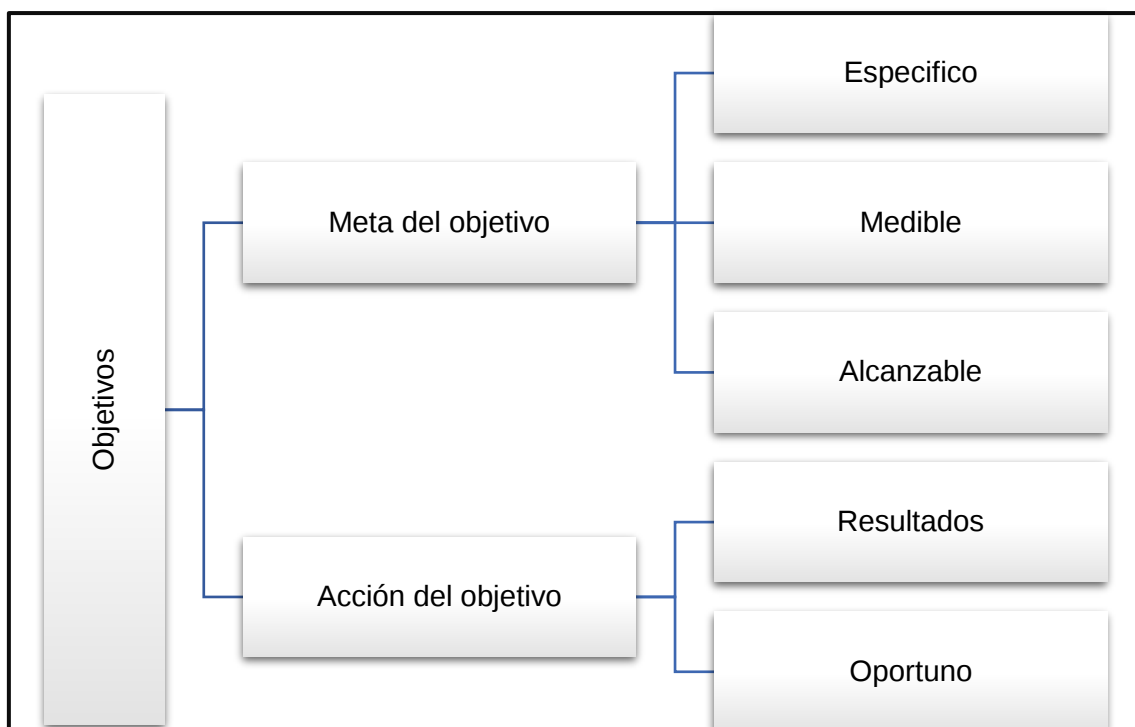
Jansen (2017) El logro de objetivos organizacionales no se puede alcanzar sin los esfuerzos coordinados de los gerentes con los subordinados en todos los niveles. Por lo tanto, se enfatizar el importante papel que juegan los gerentes en cualquier organización y la necesidad de motivarlos, para que ellos (gerentes) puedan motivar y dirigir los esfuerzos de sus subordinados hacia el logro de las metas organizacionales. La motivación es humana. característica psicológica que contribuye al grado de compromiso de una persona

3.2.6.1. Características de los objetivos

Bruce & Adekunle (2010) Un objetivo consta de dos partes: meta y acción. Como regla general, un buen objetivo debería ser inteligente, es decir, la meta del objetivo debe ser específica, mensurable y alcanzable, mientras que la acción del objetivo debe centrarse en los resultados y ser oportuna.

Figura 4

Características de los objetivos



Nota. Esta figura muestra las características de los objetivos según Bruce & Adekunle (2010)

- Específicas: concretar y utilizar verbos de acción.
- Medible: numérico o claramente descriptivo.
- Alcanzable: factible, con un alcance adecuadamente limitado y dentro del control de la organización e influencia
- Centrado en resultados: mide productos o resultados (no actividades) e Incluye productos, logros.
- Oportuno: identifica la fecha objetivo

3.2.6.2. Importancia de los objetivos

Akori (2021) Menciona la importancia de los objetivos para las organizaciones y el logro de los mismos.



- Los objetivos ayudan a definir el propósito de una empresa, ayudan al crecimiento de su negocio y logran sus objetivos financieros.
- Establecer objetivos organizacionales específicos también puede ayudar a una empresa medir el progreso de su organización y determinar las tareas que deben mejorarse para cumplir con esos objetivos comerciales.
- Los objetivos deben ser específicos, mensurables, alcanzables y oportunos. Al establecer objetivos claros y realistas, las organizaciones tienen un camino más claro y una mayor eficiencia para alcanzar el éxito y hacer realidad su visión.
- Las organizaciones deben comunicar claramente los objetivos organizacionales para involucrar a los empleados en su trabajo y lograr los fines deseados por la organización.
- Establecer objetivos también puede ayudar a las empresas a evaluar el desempeño de los empleados.
- Mejorar la calidad de la gestión y la eficiencia.
- Hacer posible la incorporación de nuevos procedimientos en el desarrollo de nuevas funciones.

3.2.7. Conocimientos de objetivos

Thomson (1998) Es fundamental que cada miembro de la organización sepa lo que la organización está tratando de lograr, cuál es su parte que debe hacer para alcanzar esos objetivos y cómo, como miembro de la organización, se espera que ayuden.

Akori (2021) Menciona que conocer y tener una idea clara de los objetivos organizacionales ayudan a los empleados a determinar su curso de acción para



ayudar a la organización alcanzar esos objetivos. Los empleados también deben estar equipados con las herramientas adecuadas y los recursos necesarios a medida que realizan su trabajo para ayudar a alcanzar los objetivos generales de la organización.

Bernal & Sierra (2008) El conocimiento de objetivos es la etapa donde los gerentes superiores y subordinados de una organización conjuntamente identificar sus objetivos comunes, definen el área principal de responsabilidad de cada individuo en términos de resultados esperados de él (ella), conocen cuáles son sus funciones en la organización para lograr los objetivos planteados y utilizan estas medidas como guías para operar la unidad y valorando el aporte de cada uno de sus integrantes.

3.2.8. Motivación

Hernández (2014) La motivación es la fuerza que inspira origina y permite la continuidad de un comportamiento o decisión voluntaria de los individuos para lograr de determinados objetivos en la organización.

Thomson (1998) La motivación significa inspirar a los subordinados con un celo por trabajar para el logro de los objetivos organizacionales. Lo que es necesario para conseguir la cooperación voluntaria de los subordinados. diferentes personas son motivadas por diferentes tipos de recompensas. El directivo debe estudiar el comportamiento de los individuos que están trabajando bajo sus órdenes para proporcionarles los incentivos adecuados. Algunos incentivos financieros son importantes, mientras que otros no están motivados por incentivos pecuniarios como la seguridad laboral, ampliación, libertad de trabajo y reconocimiento por parte de la dirección.

González (2001) La motivación como “un proceso que comienza con una deficiencia o necesidad fisiológica que activa una conducta o un impulso que tiene como objetivo un incentivo objetivo”. Por lo tanto, la clave para comprender el proceso de motivación reside en el significado y la relación entre las necesidades, impulsos e incentivos.

3.2.8.1. Tipos de motivación

Jansen (2017) Sostiene que existe dos tipos de motivación para que los colaboradores puedan desempeñarse de manera óptica y lograr los objetivos organizacionales, divididos en factores intrínsecos y extrínsecos. Una persona se desempeñará mejor si la razón para trabajar es disfrutar de la tarea en sí (es decir, motivación intrínseca). Sin embargo, la mayoría los trabajadores no trabajan simplemente por disfrutar del trabajo, lo que los motiva extrínsecamente.

- **La motivación intrínseca** se describe como el esfuerzo que se dedica en el trabajo de un empleado para satisfacer necesidades de crecimiento tales como logro, competencia y autorrealización este tipo de motivación está relacionada con recompensas "psicológicas", como la oportunidad de utilizar la propia capacidad, una sensación de desafío y logros, recibir aprecio, reconocimiento positivo y ser tratado de manera afectuosa y considerada. Las recompensas psicológicas son aquellas que normalmente pueden determinarse por las acciones y el comportamiento de los directivos individuales.
- **La motivación extrínseca**, por otro lado, se refiere a la realización de una actividad con el fin de lograr algo. está relacionada con recompensas "tangibles" como el salario y los

beneficios adicionales, beneficios, seguridad, clima laboral, compañeros de trabajo, políticas de la empresa y condiciones de trabajo. Estas recompensas tangibles a menudo se determinan a nivel organizacional y pueden estar en gran medida fuera del control de los gerentes individuales.

3.2.9. Compromiso

González (2001) El compromiso está representado con el logro de los objetivos uno puedo mostrar que tan comprometido se siente con la organización a través de su desempeño y lo identificado que se siente con la misión o propósito de la empresa.

Hernández (2014) Menciona que el nivel de compromiso de los de los miembros de la organización no siempre es igual, aunque tengan los mismos deseos o necesidades. Un trabajador que desee un ascenso puede estar más comprometido con la organización y tiene conocimiento claro de los objetivos y de lo que se quiere lograr, conoce los valores, las políticas y se identifica con la ideología de la organización

3.2.10. Resultados

Hernández (2014) sostiene que los resultados de los directivos y trabajadores obtienen un resultado fundamental para medir el desempeño de la organización en general, sin embargo, no siempre puede coincidir con sus expectativas. A veces un directivo puede sobrevalorar lo que ofrece a un trabajador como resultado de una actuación laboral y los objetivos logrados, y además este último puede considerar que lo obtenido no cumple con las expectativas esperadas por lo que se debe tomar medidas como la retroalimentación que permitan mejorar los resultados inmediatamente.



Koontz et al., (2012) Afirma que los resultados están relacionados con la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales, no se puede obtener resultados positivos si estos aspectos no están relacionados entre sí.

Bruce & Adekunle (2010) Los resultados para alcanzar objetivos, no a la actividad o competencia orientado a la actividad. Las mediciones se centran en actividades, comportamientos o acciones que son medios, no fines, genera más actividad, porque lo que se mide, se hace. Las competencias definen qué habilidades, conocimientos y experiencia que un individuo necesita para producir resultados. Manejando aspectos como:

- ✓ **Autocontrol.** Los resultados de la medición del desempeño deben llegar directamente a quien es evaluado en lugar de a su superior. Debería ser un medio de autocontrol, no una herramienta de control desde arriba. El autocontrol significa una motivación más fuerte: un deseo de hacer lo mejor las cosas para obtener mejores resultados.
- ✓ **Retroalimentación continua.** La consecución de objetivos es un progreso de mejora. Las acciones para mejorar nunca llegan a su fin; por lo tanto, la retroalimentación sobre el desempeño debe ser continua e inmediata. "Cada directivo debe tener la información que necesita para medir el desempeño y debe recibirla lo suficientemente pronto como para realizar cualquier cambio necesario para alcanzar los resultados deseados"

3.3. Marco conceptual

Proceso administrativo

El proceso administrativo es el conjunto de decisiones y trabajos continuos para el logro de objetivos. Es decir, son un conjunto de actividades en las que participan los gerentes mientras planifican, organizan, dirigen y controlan.

Planeación

La planificación, es uno de los primeros pasos del proceso administrativo donde se define, establece las metas y objetivos de la organización, establecer estrategias para lograr esas metas y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo.

Organización

La organización implica identificar y agrupar las actividades que se van a realizar dividiéndolos entre los individuos y creando autoridad y responsabilidad entre ellos para el logro de los objetivos organizacionales.

Dirección

La dirección implica dirigir, determinar el rumbo, dar instrucciones y proporcionar liderazgo dinámico. Se relaciona con aquellas actividades que tienen que ver directamente con influir, guiar, supervisar y motivar a los subordinados hacia el logro de los objetivos.

Control

Es el proceso de monitorear, comparar y corregir el trabajo. Todos los gerentes deben controlar incluso si sus unidades se están desempeñando según lo planeado. porque realmente no pueden saberlo a menos que hayan evaluado qué actividades.



Logro de objetivos

El logro de objetivos es la señal más importante para saber que una organización está el camino correcto y es rentable.

Conocer los objetivos

Es fundamental que cada miembro de la organización sepa lo que la organización está tratando de lograr, cuál es su parte que debe hacer para alcanzar esos objetivos y cómo, como miembro de la organización, se espera que ayuden.

Motivación

La motivación es la fuerza que inspira origina y permite la continuidad de un comportamiento o decisión voluntaria de los individuos para lograr de determinados objetivos en la organización.

Compromiso

El compromiso está representado con el logro de los objetivos uno puedo mostrar que tan comprometido se siente con la organización a través de su desempeño y lo identificado que se siente con la misión o propósito de la empresa.

Resultados

Los resultados de la medición del desempeño de los colaboradores a la hora de alcanzar los objetivos en un periodo de tiempo establecido.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- **HG:** Existe una relación significativa entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

4.2. Hipótesis específicas

- **HE1:** Existe una relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024
- **HE2:** Existe una relación significativa entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024
- **HE3:** Existe una relación significativa entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024
- **HE4:** Existe una relación significativa entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024



4.3. Variables

Las variables a estudiar en el desarrollo de esta investigación son:

4.3.1. Variable 1

- Proceso administrativo

Dimensiones

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

4.3.2. Variable 2

- Logro de objetivos

Dimensiones

- Conocimiento de los objetivos
- Motivación
- Compromiso
- Resultados

4.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Proceso administrativo Según Robbins & Coulter (2012)	Planeación	- Objetivos - Estrategias - Misión - Visión	Muy malo
			Malo
	Organización	- Estructura organizacional - Distribución de responsabilidades	Regular
	Dirección		Bueno
V.2 Logro de objetivos Según Hernández (2014)			Muy bueno
	Control	- Liderazgo - Motivación - Comunicación - Toma de decisiones	
		- Control preventivo - Corrección - Control de retroalimentación - Evaluación	
	Conocimiento de los objetivos	✓ Conocimiento de metas y objetivos ✓ Planteamiento de objetivos	Muy malo
			Malo
	Motivación	✓ Estímulo para el logro ✓ Reconocimientos ✓ Recompensas	Regular
			Bueno
	Compromiso	✓ Grado de compromiso con los objetivos de la organización ✓ Desempeño ✓ Productividad	Muy bueno
	Resultados	✓ Objetivos alcanzados ✓ Resultados de acuerdo a lo planeado ✓ Comparación de resultados	

Nota. Esta tabla Muestra la operacionalización de las variables del proceso administrativo según Robbins & Coulter (2012) & logro de objetivos según Hernández (2014)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. Al respecto, (Hernández et al., 2014) señala que es secuencial y probatorio, utiliza la recopilación de datos para corroborar las suposiciones con sustento en la medida numérica y el estudio estadístico, para que instaure modelos de conducta y evidenciar teorías (p.4)

Dicho de otra manera, las escalas recolectaran datos cuantitativos la misma que incluye estadística inferencial.

5.2. Método de la Investigación

El método empleado fue deductivo. Según la definición de Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aserciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear esas suposiciones, infiriendo por los desenlaces que corresponde confrontarse con los sucesos (va de lo particular a lo general) (p.60).

Para resumir, es un proceso que consiste en identificar la problemática mediante la observación, formulándose hipótesis y la deducción de posibles consecuencias a partir de las suposiciones ya formuladas, así mismo el investigador debe corroborar si acepta el valor alterno o nulo en la enunciación

5.3. Tipo de investigación

Según su tipo fue básica aplicada, conforme a Valderrama (2013) , señala que contribuye a una sección estructurada de información investigativa y no crear imprescindiblemente conclusiones de conveniencia práctica al instante; se interesa de reunir información de la realidad para potenciar la cognición de teoría científica, orientada al hallazgo de bases y leyes (p.28).

Conviene subrayar, que se centra en la suma de referencia teorizador para fomentar conocimiento.

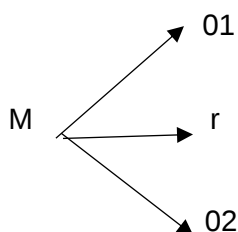
5.4. Nivel de investigación

Es una investigación de nivel correlacional lo que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para una relación o población de acuerdo (Hernández et al.,2014 p.93).

Es decir que se seleccionan a dos variables, teniendo la finalidad de calcular el nivel de asociación que existe entre ellas en la localidad.

5.5. Diseño de investigación

Para el siguiente desarrollo de la investigación se aplicó, diseño no experimental transversal según lo menciona el autor (Pino, 2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente proyecto de investigación está conformada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asillo.

Tabla 2

Población de estudio

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO									
CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL									
Unidad de DEMUNA	1								1
Unidad de OMAPED - CIAM – CIJ	1								1
Unidad Local de Empadronamiento ULE-SISFHO	1								1
Unidad Programa Vaso de Leche	1								1
Unidad de Educación Cultura y Deporte	1								1
Unidad de Registro Civil	1								1
Subgerencia de Medio Ambiente y Servicios Públicos	1								1
Unidad de Medio Ambiente y ATM	1								1
Unidad de Limpieza Pública y Jardines	1								1
Unidad de Gestión de Riesgos de Desastres y Seguridad Ciudadana	1								1
Defensa Civil									
TOTAL (4)	1	2	2	24	6	2	0		37
TOTAL, OCUPADOS	24								
TOTAL, PREVISTOS	13								
TOTAL, GENERAL	37								

Nota. La tabla muestra las unidades con las que cuenta la Municipalidad Distrital de Asillo según el cuadro de asignación de personal.

5.6.2. Muestra

Para la presente investigación se consideró el muestreo censal debido a que se consideró el 100% de la población seleccionada conformado por los 37 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asillo, tal como lo mencionan López & Fachelli (2015) La muestra censal implica la obtención de datos de toda la población o universo seleccionada para el desarrollo de la investigación, debido a que la población es pequeña y se puede hacer un estudio de cada uno de los elementos que la conforman.

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

5.7.1. Técnica

Para el desarrollo de la investigación se realizó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Fuente

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

5.7.3. Instrumento

El instrumento con la que se desarrolló es el cuestionario medida con la escala de Likert.

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad

Se aplicó con la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).



Tabla 3

Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,925	25

Nota. La tabla muestra el resultado del análisis de la confiabilidad

5.8.2. Validez de Instrumento

Se sometió a Juicio de dos expertos para su respectiva validación. Los que, de acuerdo a la hoja de validación, aprobarán o denegarán el instrumento a aplicar

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La investigación intitulada "PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024" Se realizó el trabajo de campo en los días 1 y 5 de julio, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizará la interpretación de estos

5.10. Contrastación de Hipótesis

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la estadística Tau-b de Kendall.

Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 1

El proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Medidas simétricas				
		Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,538	,094	5,527 ,000
N de casos válidos		37		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el proceso administrativo y el logro de objetivos



Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 2

La planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

		Medidas simétricas		
		Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,474	,090	5,056 ,000
N de casos válidos		37		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra el nivel de significancia entre la dimensión planeación y el logro de objetivos

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 3

La organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

		Medidas simétricas			
			Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,601	,092	5,926	,000
N de casos válidos		37			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia entre la dimensión organización y el logro de objetivos institucionales

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 4

La dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Medidas simétricas				
		Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,496	,114	4,241 ,000
N de casos válidos		37		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia entre la dimensión dirección y el logro de objetivos institucionales

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Contrastación de hipótesis 5

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 8

El control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,491	,111	4,365	,000
N de casos válidos		37			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de la dimensión control y el logro de objetivos institucionales

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 9

Niveles de Correlación

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

Nota. La tabla muestra los niveles de correlación
(Hernández et al., 2014, p. 305)



Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de Shapiro-Wilk entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso administrativo	,929	37	,021
Logro de objetivos	,934	37	,029

Nota. La tabla muestra la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis de Shapiro-Wilk, las dos variables tienen P- valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

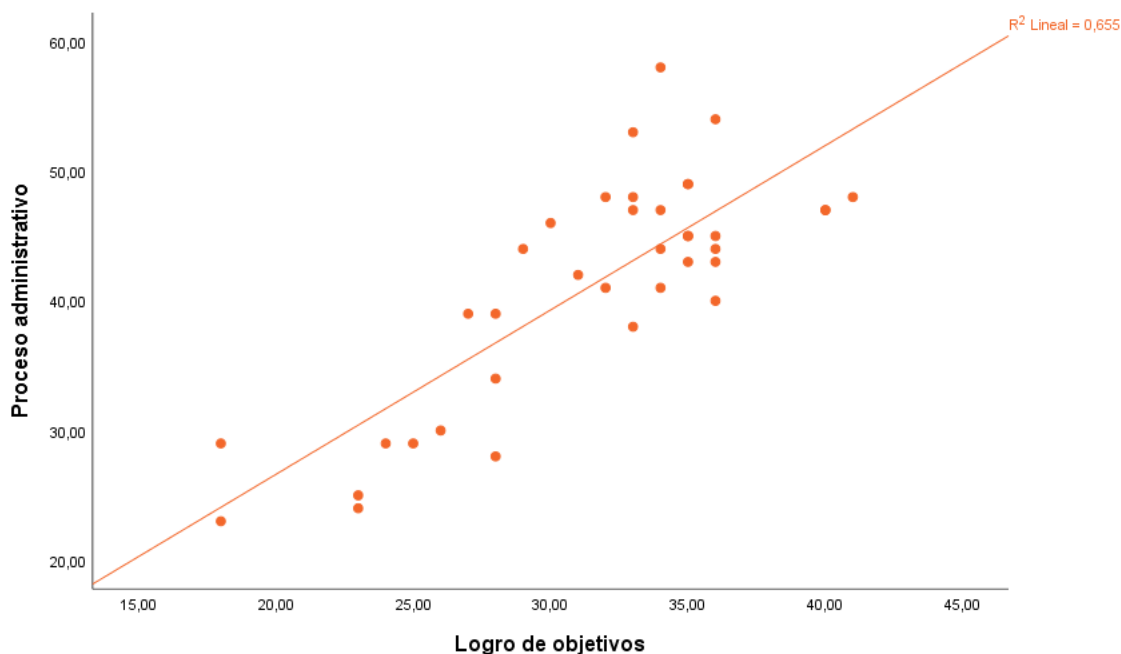
		Correlaciones		
			Proceso administrativo	Logro de objetivos
Rho de Spearman	Proceso administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Logro de objetivos	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el proceso administrativo y el logro de objetivos

Figura 1

Relación entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre proceso administrativo y el logro de objetivos

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.690 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Objetivo específico 1

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

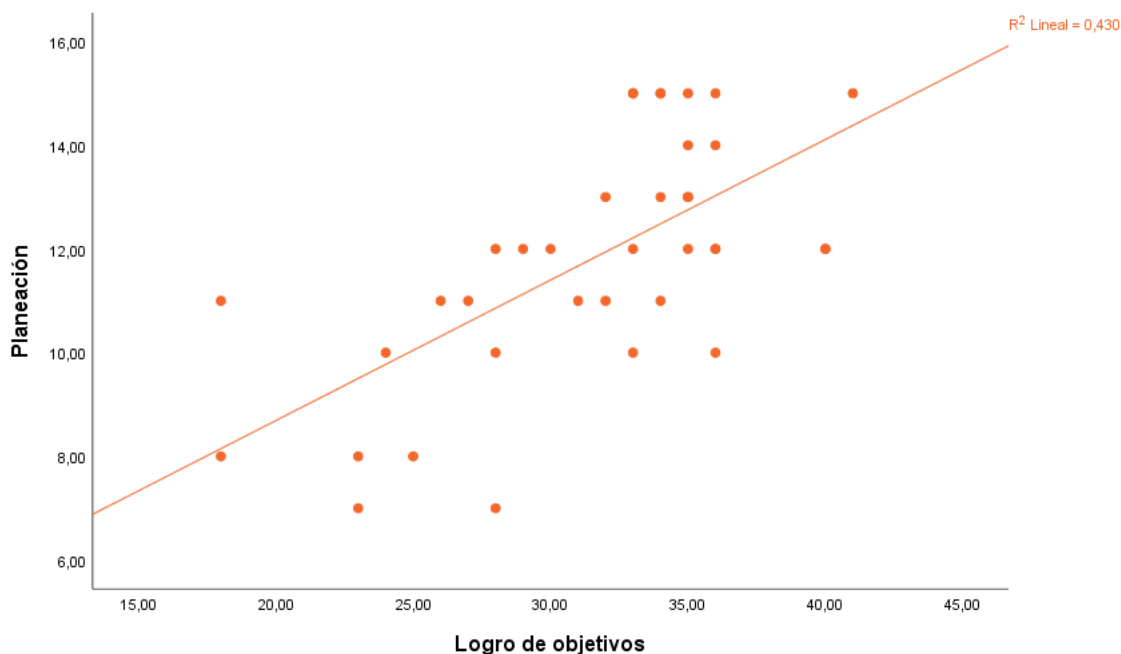
		Correlaciones		
			Planeación	Logro de objetivos
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Logro de objetivos	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra el resultado de la correlación entre la dimensión planeación y el logro de objetivos

Figura 2

Relación entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión de estudio entre la planeación y el logro de objetivos

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.627 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Objetivo específico 2

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

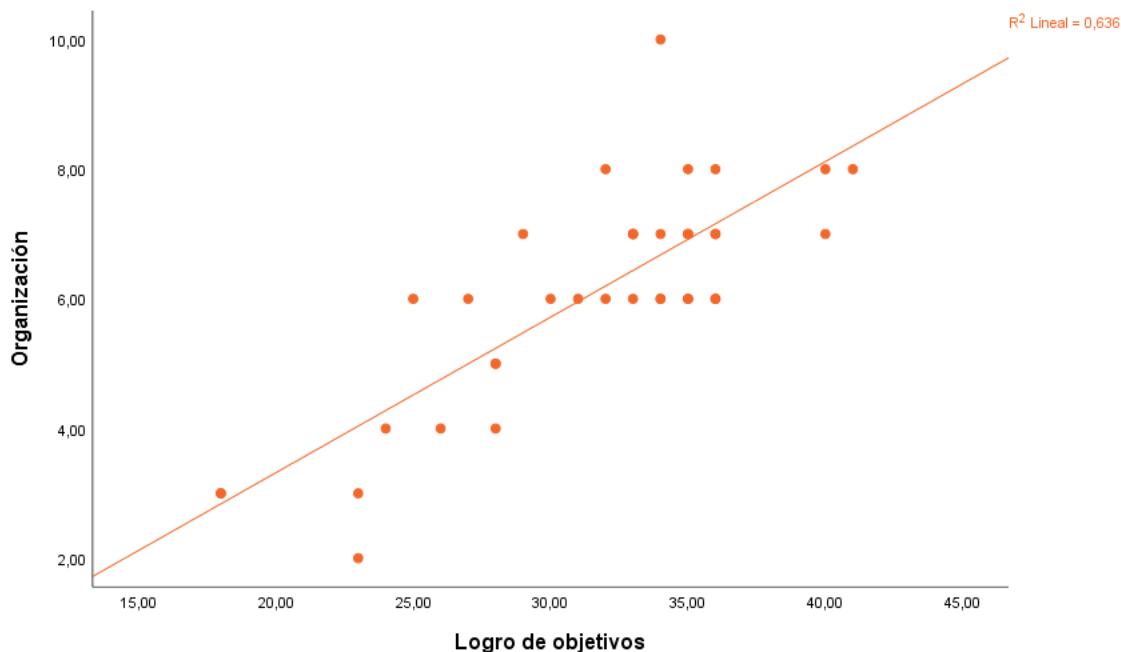
Correlaciones			Organización	Logro de objetivos
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Logro de objetivos	Coefficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados del trabajo de campo y correlación entre la dimensión organización y el logro de objetivos institucionales

Figura 3

Relación entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre la organización y el logro de objetivos institucionales

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.721 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Objetivo específico 3

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

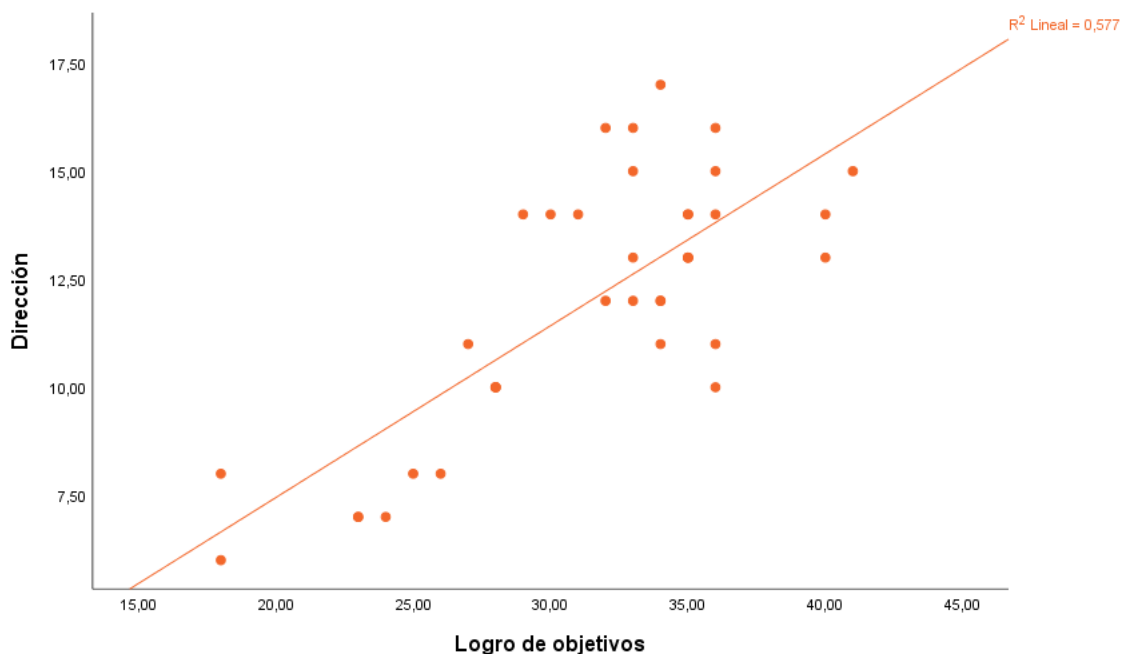
Correlaciones			Logro de	
			Dirección	objetivos
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Logro de objetivos	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra el resultado de correlación entre la dimensión dirección y el logro de objetivos institucionales

Figura 4

Relación entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre la dirección y el logro de objetivos institucionales

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.619 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Objetivo específico 4

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

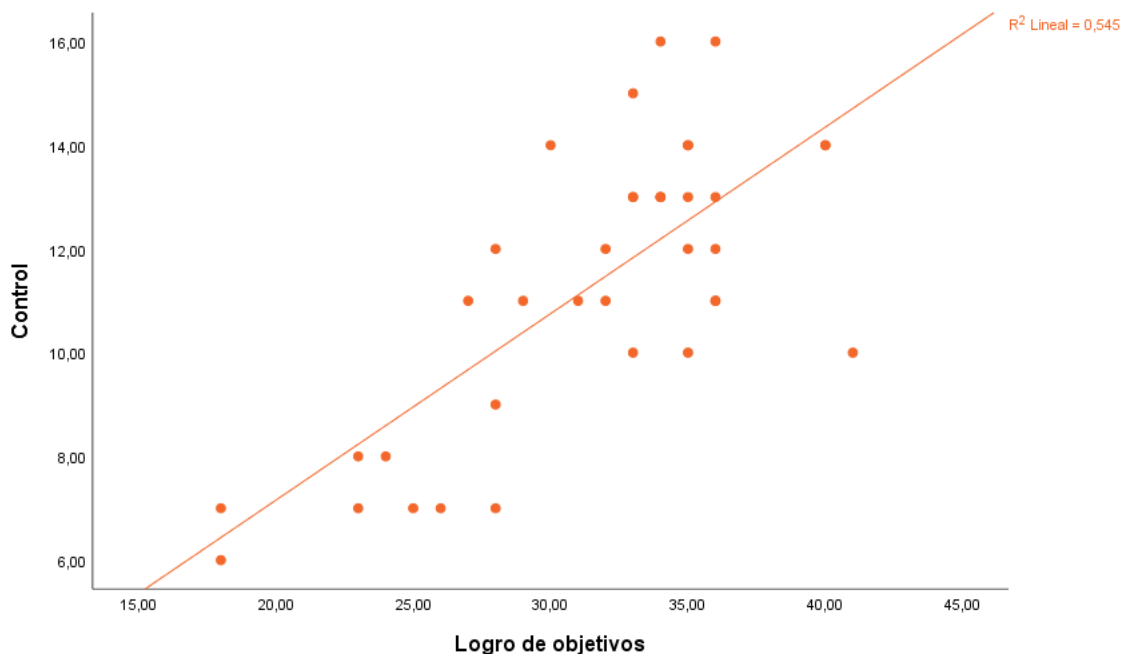
		Correlaciones		
			Control	Logro de objetivos
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Logro de objetivos	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra el resultado entre la dimensión control y el logro de objetivos institucionales

Figura 9

Relación entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el control y el logro de objetivos institucionales

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.627 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

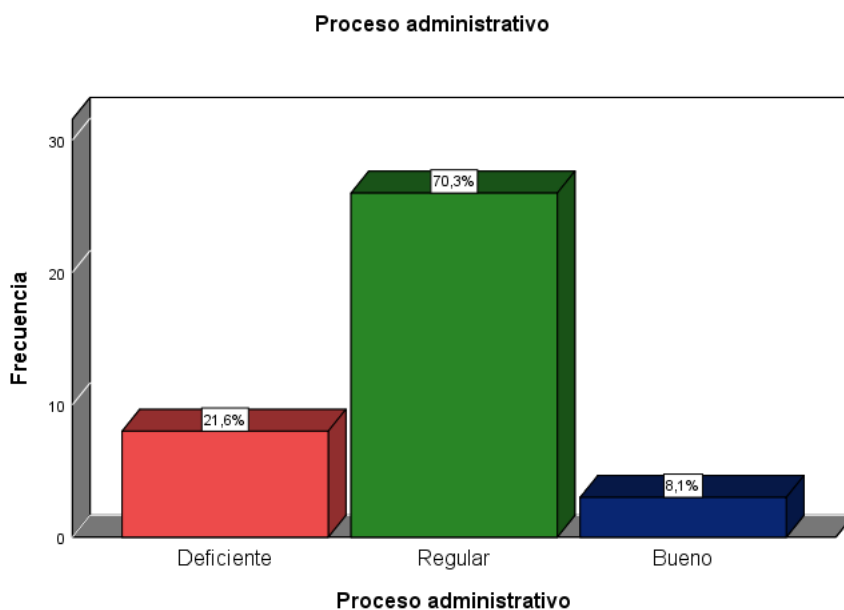
Tabla 16

El proceso administrativo de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	21.6%
Regular	26	70.3%
Bueno	3	8.1%
Total	37	100.0%

Figura 10

El proceso administrativo de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



INTERPRETACIÓN

El proceso administrativo de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024, observamos que el 78.3% menciona que el nivel del proceso administrativo es regular, el 24.6% considera que el proceso administrativo es deficiente, y el 8.1% indica que es bueno.

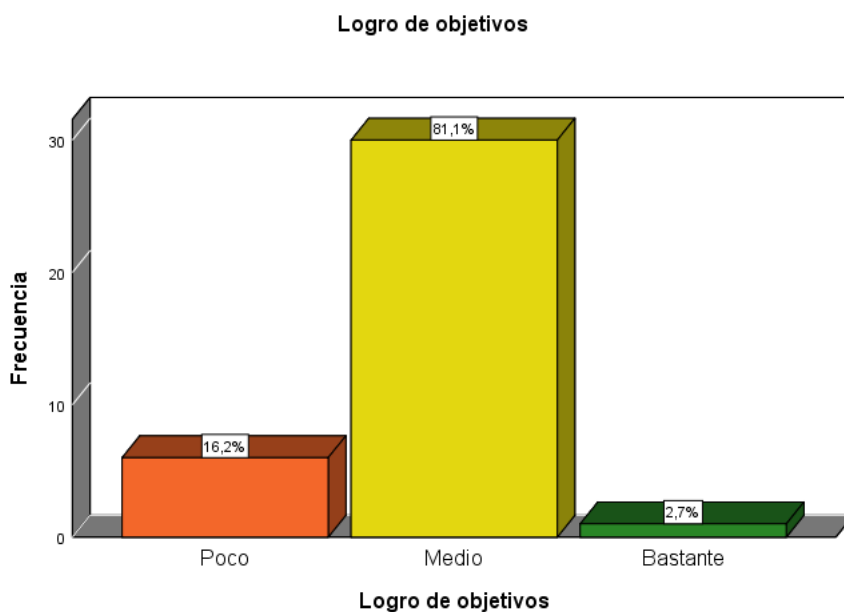
Tabla 17

Logro de objetivos de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Poco	6	16.2%
Medio	30	81.1%
Bastante	1	2.7%
Total	37	100.0%

Figura 11

Logro de objetivos de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



INTERPRETACIÓN

Logro de objetivos de las institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024 muestra que el 81.1% un nivel medio de logro de objetivos, el 16.2% indica poco, y el 2.7% mencionan bastante el logro de objetivos de las instituciones de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.



6.2. Discusión de resultados

La presente investigación titulada proceso administrativo y logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo-2024, este estudio se realizó viendo un problema real que aqueja los gobiernos locales, que carecen de conocimientos en diferentes áreas que lo componen de un mal adecuado elección de trabajadores que ocupan los diferentes puestos de trabajo, el que genera una mala administración que no logran concretar sus objetivos trazados como entidad pública, la presente investigación se respalda con diferentes autores que estudiaron acerca del tema planteado.

Muños et al. (2020) los autores llegaron a hallazgos mostraron que muchas de estas pymes carecen de una estructura organizativa eficaz que les permita implementar un proceso administrativo adecuado, a diferencia de las grandes empresas, lo que se traduce en un crecimiento y desarrollo organizacional insuficientes. (Vásquez et al., 2021) para los autores los resultados indican que la mayoría de Mipymes presentan deficiencias o no aplican adecuadamente el proceso administrativo, como planeación, organización, dirección y control, lo que afecta su desarrollo organizacional. (Carrasco et al., 2021) los autores llegan a resultados obtenidos pusieron de manifiesto una carencia de estrategias adecuadas que son necesarias para asegurar un desarrollo efectivo del proceso administrativo. Como consecuencia de este hallazgo, se plantearon una serie de posibles soluciones que podrían implementarse con el fin de mejorar de manera significativa el desarrollo organizacional dentro de la entidad. (Arias & Palacios, 2021) llegan a resultados que condujeron a la conclusión de que hay deficiencias en el proceso administrativo, con administradores indiferentes que no se preocupan por el desarrollo de habilidades del personal. (Auquilla, 2023) sostiene que la razón que me condujo a llegar a la conclusión de que el proceso administrativo tiene un impacto significativo en el



sistema organizacional de la empresa en cuestión, es esencial para comprender su funcionamiento integral.

Martínez (2022) Por lo tanto, se llega a la conclusión de que existe una conexión evidente entre el proceso administrativo y el éxito en la consecución de los objetivos establecidos dentro de la organización. (Gutiérrez, 2020) Por lo tanto, se puede concluir que hay una relación significativa y relevante entre el proceso administrativo y el alcance exitoso de los objetivos establecidos. (Nicolas & Quispe, 2022) Llegó a la conclusión de que el proceso administrativo tiene un impacto significativo en el desarrollo y la evolución de las organizaciones. (Godoy, 2022) por este motivo el autor, llegó a la conclusión de que no existe una correlación significativa o muy fuerte entre las variables que representan los procesos administrativos y el desempeño organizacional en cuestión. (Luyo & Trujillo, 2022) De acuerdo con los análisis realizados el autor, llegó a la conclusión de que hay una conexión directa y significativa entre el proceso administrativo y la gestión enfocada en los resultados.

Pando (2022) el autor con los resultados obtenidos llevó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el logro de los objetivos establecidos. (Aliaga, 2022) los resultados obtenidos en el estudio mostraron un coeficiente de correlación de Spearman que alcanzó un valor de 0.564, con un nivel de significancia menor a 0.01. Esto lleva al autor a la conclusión de que hay una correlación positiva entre las variables analizadas, indicando que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a incrementar. (Garambel, 2022) los resultados obtenidos del análisis realizado condujeron al autor a la conclusión de que hay importantes y serias deficiencias en el funcionamiento de la comisión encargada de los Procesos Administrativos. En respuesta a esta situación, se propusieron una serie de estrategias y medidas que tienen como objetivo principal facilitar una planeación más efectiva, así como una organización, dirección y control



más adecuados dentro de la entidad pública en cuestión. (Percca, 2020) el autor llegó a hallazgos que mostraron que hay una correlación significativa entre el proceso administrativo y el rendimiento laboral, con un coeficiente de Pearson de $r=0.819$. (Mamani, 2023) Los hallazgos condujeron al autor a la conclusión de que la gestión del proceso administrativo se encuentra en un nivel aceptable, y que la ejecución presupuestaria también es considerada regular. Por lo tanto, es pertinente implementar una serie de estrategias orientadas a la mejora.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El objetivo general, establecer la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024, se logra evidenciar la correlación de positiva media con valor $Rho = +0.690$ y p-valor de $0.000 < \alpha = 0.05$ el que indica que es significativo la investigación desarrollada.
- SEGUNDA:** El primer específico, determinar la relación que existe entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024, se evidenció una relación positiva media con valor $Rho = +0.627$ y p-valor de $0.000 < \alpha = 0.05$ el que conlleva que es significativo la investigación.
- TERCERA:** El segundo específico, determinar la relación que existe entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024, existe una correlación de positiva considerable con valor $Rho = +0.721$ y p-valor de $0.000 < \alpha = 0.05$, finalizando que la investigación es significativa.
- CUARTA:** El tercer específico, Determinar la relación que existe entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024, se evidencia una asociación positiva media con valor $Rho = +0.619$ y p-valor de $0.000 < \alpha = 0.05$, la presente investigación es significativa
- QUINTA:** El cuarto específico, determinar la relación que existe entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024, se logra evidenciar una correlación de positiva con valor $Rho = +0.627$ y p-valor de $0.000 < \alpha = 0.05$ el que indica que es significativo la investigación.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda al gerente de la municipalidad de Asillo fortalecer la gestión institucional mediante un modelo de administración por procesos orientado a resultados, incorporando herramientas digitales, monitoreo por indicadores de desempeño y programas de capacitación continua, a fin de optimizar la eficiencia operativa y asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Municipalidad Distrital de Asillo.
- SEGUNDA:** Se recomienda al gerente de la municipalidad fortalecer el componente de planificación institucional en la Municipalidad Distrital de Asillo mediante la aplicación de metodologías participativas, establecimiento de metas claras y viables, y uso de herramientas de gestión estratégica como el POI y el PEI. Estas acciones permitirán alinear los recursos con los objetivos, optimizar la toma de decisiones y consolidar una gestión pública más eficiente y orientada a resultados.
- TERCERA:** Se recomienda al gerente de la municipalidad optimizar la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Asillo, definiendo con claridad funciones, niveles jerárquicos y mecanismos de coordinación interna. Asimismo, se sugiere fortalecer la gestión del talento humano mediante capacitaciones permanentes y evaluación del desempeño, con el fin de mejorar la articulación entre áreas, promover el trabajo colaborativo y elevar la eficiencia institucional en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.
- CUARTA:** Se recomienda al gerente municipal fortalecer el liderazgo directivo en la Municipalidad Distrital de Asillo, promoviendo estilos de dirección participativos, comunicación efectiva y toma de decisiones basada en evidencias. Asimismo, se sugiere implementar mecanismos de retroalimentación y motivación al personal, con el fin de alinear los esfuerzos individuales a las metas institucionales y fomentar una cultura



organizacional orientada al cumplimiento eficiente de los objetivos estratégicos.

QUINTA: Se recomienda al gerente de la municipalidad fortalecer los mecanismos de control interno en la Municipalidad Distrital de Asillo mediante la implementación de indicadores de seguimiento, auditorías periódicas, y evaluación continua del cumplimiento de metas. Además, se sugiere establecer procedimientos correctivos y preventivos que permitan identificar desviaciones a tiempo y garantizar una gestión pública más transparente, eficiente y alineada a los objetivos estratégicos institucionales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Akori. (2021). Discipline and achievement of organizational objectives. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, Vol. 3.

[https://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.-3\(3\),-ernest-akor,-e.-\(2021\)..pdf](https://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.-3(3),-ernest-akor,-e.-(2021)..pdf)

Aliaga. (2022). *El proceso de la administración e innovación en la internacionalización de las empresas artesanales textiles de la Región Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18800/Aliaga_Melo_Grisel.l.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, & Palacios, M. (2021). Mejora de los procesos administrativos en empresas que prestan servicios de climatización para el cantón Portoviejo. *Revista Recus*, Vol. 6(3), 74–81. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-7611-9460>

Auquilla. (2023). *El proceso administrativo en el sistema organizacional en la empresa Seguvid Ambato –Ecuador* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional de Chimborazo Ecuador].

[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10506/1/Auquilla Paredes, J. \(2023\). El proceso administrativo en el sistema organizacional en la empresa SEGUVID Ambato - Ecuador..pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10506/1/Auquilla_Paredes,_J._(2023).El_proceso_administrativo_en_el_sistema_organizacional_en_la_empresa_SEGUVID_Ambato_-_Ecuador..pdf)

Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernal, & Sierra, H. (2008). *Proceso Administrativo - Para las organizaciones del siglo XXI* (1ra. Ed.). Pearson Prentice Hall.



https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Bernal_C.Sierra_H_2008_EI_Proceso_Administrativo_para_las_organizaciones_del_siglo_XXI_CAP3.pdf

Bruce, & Adekunle, S. (2010). The Philosophy And Practice Of Management By Objectives. *Organizational Behavior*, Vol. 5.
<https://libroweb.alfaomega.com.mx/book/385/free/data/Materiales/Capitulo05/ThePhilosophyandPractice.pdf>

Cano. (2017). *La administración y el proceso administrativo* (1ra. Ed.). Universidad De Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

Carrasco, Miranda, J., Fernández, R., & Parrales, V. (2021). Proceso administrativo para el desarrollo organizacional en las empresas comerciales de insumos agrícolas. *Journal of Science and Research*, Vol. 6, 123–138.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.5803700>

Chiavenato. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (7ma. Ed.). MC. Graw Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Garambel. (2022). *Deficiencias y efectos del proceso administrativo disciplinario y las sanciones disciplinarias a los profesores de la UGEL Carabaya* [Tesis Maestría-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20068/Garambel_Soto_Percy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Godoy. (2022). *Procesos administrativos y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Vidal y Vidal, San Isidro* [Tesis Licenciatura-Universidad Autónoma del Perú].



[https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1373/Godoy Villayzan, Juan Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1373/GodoyVillayzan,%20Juan%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo* (1ra. Ed-). Ediciones Díaz de Santos, S. A. Juan Bravo.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>

Gutiérrez. (2020). *El Proceso Administrativo y Logro de Objetivos en la Entidad Prestadora de Servicio Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Tambopata Puerto Maldonado* [Tesis Doctorado-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37145/gutierrez_ce.pdf?sequence=1

Hernández, M. (2014). *Administración de empresas* (2da. Ed.). Ediciones Pirámide.
[http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hernández-administración de empresas 2da edición.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hernández-administración%20de%20empresas%202da%20edición.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,).
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Jansen. (2017). Achievement of Organisational Goals and Motivation of Middle Level Managers within the Context of the Two-Factor Theory. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 5.
<https://wiredspace.wits.ac.za/server/api/core/bitstreams/f1eb593b-ee8e-478a-b4ea-017e33aee071/content>

Koontz, Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global empresarial* (14th. Ed.). McGraw-Hill Educación.



https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

López, & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1ra. Ed.). Bellaterra Barcelona España. <https://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>

Luyo, & Trujillo, M. (2022). *Eficacia del proceso administrativo y gestión por resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92434/Luyo_SDG-Trujillo_DMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani. (2023). *Gestión del proceso administrativo y ejecución presupuestal del proyecto mejoramiento de capacidades productivas y competitivas en crianza de ovinos: Distrito de Ayaviri - Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20483/Mamani_Melo_Kar_en_Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez. (2022). *Análisis del proceso administrativo y logro de objetivos de la unidad de comercialización de SETEGISP Inmobiliar zona 8, Guayaquil* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78165/Hun_MGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matwari, & Maidan, G. (2006). *Management Process Organization* (1ra. Ed.). Aisect University.



[https://www.aisectuniversityjharkhand.ac.in/pdfdoc/studynotes/mba/sem 1/mba-sem-1-mpob \(management process orgainazation behaviour\).pdf](https://www.aisectuniversityjharkhand.ac.in/pdfdoc/studynotes/mba/sem 1/mba-sem-1-mpob (management process orgainazation behaviour).pdf)

Mazen, & Salama, M. (2018). The Role of Administrative Procedures and Regulations in Enhancing the Performance of The Educational Institutions. *International Journal of Academic Multidisciplinary*, Vol. 2. <http://ijeais.org/wp-content/uploads/2018/02/IJAMR180203.pdf>

Misra. (2015). *Principles of Management* (1ra. Ed.). KnowledgeManagement andResearchOrganization. Ed. Panel.
https://baou.edu.in/assets/pdf/PGDM_101_slm.pdf

Muños, Napa, Y., Barragán, W., & Posligua, M. (2020). Procesos administrativos: un estudio al desarrollo empresarial de las Pymes. *Revista Científica Multidisciplinaria*, Vol. 4(4), 29–40.

Nicolas, & Quispe, V. (2022). *Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional de los colaboradores de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105464/Nicolas_VJA-Quispe_LV - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomo, & Pedroza, A. (2017). *La Competitividad Empresarial: El Desarrollo Tecnológico* (1ra. Ed.). Acacia-Monterrey, México.
https://eprints.uanl.mx/14494/1/La_competitividad_empresarial.pdf

Pando. (2022). *La gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno* [Tesis Maestria-Universidad Nacional del Altiplano Puno].



http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17152/Rene_Pando_Mamani.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Percca. (2020). *Determinación de la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acora* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10297/Percca_Cutipa_Elena_Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Prado. (2021). *Simplificación Administrativa en Procesos Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Contumazá-Región Cajamarca* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72427/Prado_FOJSD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Robbins, & Coulter, M. (2012). *Management* (11th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. <https://cdn.website-editor.net/25dd89c80efb48d88c2c233155dfc479/files/uploaded/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf.pdf>

Thomson. (1998). *Management by Objectives*. (2da. Ed.). The Pfeiffer Library. <https://home.snu.edu/~jsmith/library/body/v20.pdf>

Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.



<https://sistemadeinvestigacion.iberomx/es/publications/población-ymuestra-sólo-visión-proyectables%0D>

Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>

Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.* (2da. Ed.). https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf

Vasquez, Parrales, D., & Morales, V. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las Mipymes. *Revista Publicando*, Vol. 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/%0Arp.vol8.id2249%0A>

Villamor, Vassolo, R., & Allen, D. (2020). Conducting Management Research in Latin America. *Journal of Management*, Vol. 46. <https://hermanaguinis.com/pdf/JOMLatAm.pdf>



ANEXOS



PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	Variable 1: Proceso administrativo Según Robbins & Coulter (2012)	Planeación	- Objetivos - Estrategias - Misión - Visión	TIPO: Básica aplicada DISEÑO: No experimental - transversal NIVEL: Correlacional MÉTODO: Deductivo ENFOQUE: Cuantitativo POBLACIÓN: 37 colaboradores MUESTRA: Censal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es relación que existe entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre la planeación y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024		Organización	- Estructura organizacional - Distribución de responsabilidades	
 ¿Cuál es relación que existe entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?	 Determinar la relación que existe entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	 Existe una relación significativa entre la organización y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024		Dirección	- Liderazgo - Motivación - Comunicación - Toma de decisiones	
 ¿Cuál es relación que existe entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?	 Determinar la relación que existe entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	 Existe una relación significativa entre la dirección y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024		Control	- Control preventivo - Corrección - Control de retroalimentación - Evaluación	
			Variable 2: Logro de objetivos Según Hernández (2014)	Conocimiento de los objetivos	✓ Conocimiento de metas y objetivos ✓ Planteamiento de objetivos	TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario
				Motivación	✓ Estímulo para el logro ✓ Reconocimientos ✓ Recompensas	
				Compromiso	✓ Grado de compromiso con los objetivos de la organización ✓ Desempeño ✓ Productividad	
				Resultados	✓ Objetivos alcanzados	



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es relación que existe entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?	Determinar la relación que existe entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024	Existe una relación significativa entre el control y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024			✓ Resultados de acuerdo a lo planeado ✓ Comparación de resultados	
--	--	--	--	--	--	--



MATRIZ DE DATOS

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda															
           																									
25 - SP_4			11.00																						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00
2	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
3	5.00	3.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	1.00	3.00	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	3.00
4	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
5	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
6	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	1.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
7	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00
8	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00
9	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00
10	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	3.00	1.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	4.00
11	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00
12	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
13	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
14	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
15	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00
16	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	4.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00
17	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
18	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00
19	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	5.00
20	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
21	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
22	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
23	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00
24	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	1.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
25	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
26	1.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	5.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	1.00
27	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	2.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	2.00	3.00	4.00
28	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00
29	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00
30	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
31	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00	3.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00
32	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00	2.00	3.00
33	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
34	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00
35	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00
36	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
37	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00

Vista de datos Vista de variables

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda	
											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
2	P2	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
3	P3	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
4	P4	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
5	P5	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
6	P6	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
7	P7	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
8	P8	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
9	P9	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
10	P10	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
11	P11	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
12	P12	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
13	P13	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
14	P14	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
15	P15	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
16	P16	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
17	P17	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
18	P18	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
19	P19	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
20	P20	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
21	P21	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
22	P22	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
23	P23	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
24	P24	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada
25	P25	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	 Derecha	 Nominal	 Entrada

CUESTIONARIO

PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE ASILLO-2024

El objetivo es conocer el nivel de relación que existe entre el proceso administrativo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Asillo, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1 = Muy malo 2 = Malo 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Muy bueno

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
PROCESO ADMINISTRATIVO						
Planeación						
1	¿Cómo considera los objetivos planteados por la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera las estrategias de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera la misión de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera la visión de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
Organización						
5	¿Cómo considera la estructura organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera la distribución de responsabilidades en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
Dirección						
7	¿Cómo considera el liderazgo en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera la motivación hacia los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo considera la comunicación entre jefes y subordinados dentro de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera la toma de decisiones dentro de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
Control						
11	¿Cómo considera el control preventivo para el desarrollo eficiente dentro de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera la corrección de posibles errores en el proceso del logro de objetivos en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5



13	¿Cómo considera el control de retroalimentación para mejorar y corregir fallas en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera la evaluación para corroborar que todo se haya desarrollado de acuerdo a lo planeado de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
LOGRO DE OBJETIVOS						
Conocimiento de los objetivos						
15	¿Cómo considera el nivel de conocimiento de las metas y objetivos de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo considera el planteamiento de objetivos en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
Motivación						
17	¿Cómo considera los estímulos para el logro de objetivos en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo considera el reconocimiento a los colaboradores por su buen desempeño en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo considera las recompensas a los colaboradores para incentivar la motivación en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
Compromiso						
20	¿Cómo considera el grado de compromiso con los objetivos por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo considera el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo considera la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
Resultados						
23	¿Cómo considera el nivel de objetivos alcanzados de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo considera los resultados de acuerdo a lo planeado en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo considera la comparación de resultados en la Municipalidad Distrital de Asillo?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN"



Validez del instrumento

ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS
INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE ASILLO - 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UANCV
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 45$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒ 0.9

b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: Juliaca, 12 de agosto del 2024


Firma del experto
DNI N° 02172441
N° celular: 996 993377



Evidencias del recojo de datos



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓNAUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCVFormato digital ☒Fecha de entrega: 05/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARIA SOLEDAD LUQUE CALCINADirección: JR. AZOGUINI 160 PISO 4DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70851823Teléfono: 957 283 824 email: solimar2997@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVASEscuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALESTítulo o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALESAsesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐Título: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO-2024Palabras claves, (3 a 5 términos): Proceso administrativo y logro de objetivos institucionales¿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

05 enero del 2026

Fecha