

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CUMPLIMIENTO DE  
METAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OMIA,  
RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2022**

**Autora:** Bach. Genit Adeli Caruajulca Yoplac

**Asesor:** Mag. Moises Mori Huaman

**Registro:** (....)

**CHACHAPOYAS - PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

A mis padres, quienes me dieron educación, apoyo moral y económico, a mis hermanos por su apoyo incondicional, su cariño y compañía.

A mi hijo, por ser motivo e inspiración para continuar.

Genit Adeli

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por regalarme vida y salud, a mi esposo por su apoyo constante e incondicional para poder culminar este proyecto.

Genit Adeli

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de  
Amazonas**

**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA  
RECTOR**

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES  
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mag. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI  
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

## Visto Bueno del Asesor de la Tesis



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ( )/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CHA, RODRIGUEZ DE MENDOZA, 2022; del egresado GENIT ADELI CARUAJULCA YOPAC de la Facultad de CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 23 de MARZO de 2024

Firma y nombre completo del Asesor  
**NOISES MORI HUAMAN**

**Jurado Evaluador de la Tesis**



---

**Dr. Rosas Carranza Guevara**

**Presidente**



---

**Ing. Patricia Escobedo Ocampo**

**Secretario**



---

**Dra. Erlita Llatas Becerra**

**Vocal**

# Constancia de Originalidad de la Tesis



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHELER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHIA, RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2022  
presentada por el estudiante ( )/egresado (x) GENIT ADELI CORVAJUCA YOPAC  
de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
con correo electrónico institucional 7428302861@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 16 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 13 de JUNIO del 2024



  
SECRETARIO

  
PRESIDENTE

  
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

## REPORTE TURNITIN

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OMIA, RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>16%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>15%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>3%</b> PUBLICACIONES	<b>6%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="https://repositorio.untrm.edu.pe">repositorio.untrm.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://rclimatol.eu">rclimatol.eu</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%

A.



# Acta de Sustentación de la Tesis



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-5

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 18 de octubre del año 2024 siendo las 11:10 horas, el aspirante: Genit Adeli Carvajulca Yoplac, asesorado por Mg. Moises Mori Human defiende en sesión pública presencial () / a distancia ( ) la Tesis titulada: 'Gestión Administrativa y Cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022' para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. Rosas Carranza Guerra

Secretario: Ing. Patricia Escobedo Ocampo

Vocal: Dra. Erlita Hatas Becerra

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad ( ) / Mayoría () Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:10 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonasiv	
Visto Bueno del Asesor de la Tesis .....	v
Jurado Evaluador de la Tesis .....	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis.....	vii
Reporte Turnitin.....	viii
Acta de Sustentación de la Tesis.....	ix
Índice .....	x
Índice de Tablas .....	xi
Índice de Figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN .....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	22
2.1. Población, muestra y muestreo .....	22
2.2. Variable de estudio .....	23
2.3. Métodos.....	24
2.4. Análisis de datos .....	29
III. RESULTADOS. ....	30
3.1. Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Omia, .....	30
3.2. Cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia.....	38
3.3. Relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia .....	45
3.4. Estrategias de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia. ....	51
IV. DISCUSIÓN .....	56
V. CONCLUSIONES .....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	62
ANEXOS .....	65

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b>	Cuadro del personal que laboraron en la Municipalidad Distrital de Omia .....	22
<b>Tabla 2</b>	Nivel de eficiencia en la planificación.....	30
<b>Tabla 3</b>	Nivel de eficiencia en la organización .....	32
<b>Tabla 4</b>	Nivel de eficiencia en la dirección.....	34
<b>Tabla 5</b>	Nivel de eficiencia en el control .....	35
<b>Tabla 6</b>	Nivel de eficiencia de la gestión administrativa .....	37
<b>Tabla 7</b>	Nivel de cumplimiento según la claridad de metas .....	38
<b>Tabla 8</b>	Nivel de cumplimiento según el grado de significancia de las metas .....	40
<b>Tabla 9</b>	Nivel de cumplimiento según el factor realizable de las metas .....	41
<b>Tabla 10</b>	Nivel de cumplimiento según el factor medible de las metas.....	42
<b>Tabla 11</b>	Nivel de cumplimiento de metas .....	44
<b>Tabla 12</b>	Tabla de normalidad de los datos .....	45
<b>Tabla 13</b>	Relación entre la gestión administrativa y la claridad para el cumplimiento de metas .....	46
<b>Tabla 14</b>	Relación entre la gestión administrativa y el grado de significancia en el cumplimiento de metas .....	47
<b>Tabla 15</b>	Relación entre la gestión administrativa y el factor realizable para el cumplimiento de metas .....	48
<b>Tabla 16</b>	Relación entre la gestión administrativa y el factor medible para el cumplimiento de metas .....	49
<b>Tabla 17</b>	Relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas.....	50
<b>Tabla 18</b>	Estrategias de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia .....	52

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Características que inciden en el nivel de eficiencia de planificación .....	31
<b>Figura 2</b> Características que inciden en el nivel de eficiencia de la organización .....	33
<b>Figura 3</b> Características que inciden en el nivel de eficiencia.....	35
<b>Figura 4</b> Características que inciden en el nivel de eficiencia del control.....	36
<b>Figura 5</b> Características que inciden en el nivel de cumplimiento según la claridad de metas .....	39
<b>Figura 6</b> Características que inciden en el nivel de cumplimiento según el grado de significancia de las metas .....	40
<b>Figura 7</b> Características que inciden en el nivel de cumplimiento según el factor realizable de las metas .....	42
<b>Figura 8</b> Características que inciden en el nivel de cumplimiento según el factor medible de las metas.....	43
<b>Figura 9</b> Dispersión simple con ajuste de línea de Claridad por Gestión Administrativa .....	46
<b>Figura 10</b> Dispersión simple con ajuste de línea de Grado de significancia por Gestión Administrativa .....	47
<b>Figura 11</b> Dispersión simple con ajuste de línea de Factor realizable por Gestión Administrativa .....	48
<b>Figura 12</b> Dispersión simple con ajuste de línea de Factor medible por Gestión Administrativa .....	49
<b>Figura 13</b> Dispersión simple con ajuste de línea de Cumplimiento de metas por Gestión Administrativa .....	50

## Resumen

El estudio consideró como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022. En cuanto a la metodología se basó en un estudio básico, descriptivo correlacional, cuantitativo y no experimental asociativo; se aplicó un cuestionario a una población muestral de 28 colaboradores. Los resultados expusieron que el nivel de eficiencia de la gestión administrativa fue medio (79%), al igual que en la planificación (68%), organización (64%), dirección (50%) y control (64%), siendo los principales condicionantes involucramientos del personal, conocimiento de la visión, capacitación, liderazgo ejecutivo y evaluación respecto al cumplimiento de funciones. El nivel de cumplimiento de metas fue medio (79%), así como según la claridad de metas (57%), El grado de significancia de las metas (50%), factor realizable (50%) y factor medible (39%). Evidenciando que las principales condicionantes fueron la transparencia en el desarrollo de las actividades, responsabilidad del personal con sus funciones, la idoneidad en el cargo por parte de los directivos y la determinación de plazos para cumplir las metas. Las estrategias planteadas tienen como objetivo mejorar el nivel de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas en el municipio. Se concluye que el nivel relacional entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el municipio fue positiva media 0.381, al igual que en sus dimensiones claridad de las metas 0.340, grado de significancia 0.168 y factor realizable 0.296, mientras que según el factor medible fue débil con 0.091.

**Palabras clave:** cumplimiento de metas, gestión administrativa, metas organizacionales,

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and the achievement of goals in the Municipalidad Distrital de Omia, Rodriguez de Mendoza, 2022. The methodology was based on a basic, descriptive correlational, quantitative and non-experimental associative study; a questionnaire was applied to a sample population of 28 collaborators. The results showed that the level of efficiency in administrative management was medium (79%), as well as in planning (68%), organization (64%), direction (50%) and control (64%), the main conditioning factors being personnel involvement, knowledge of the vision, training, executive leadership and evaluation regarding the fulfillment of functions. The level of fulfillment of goals was medium (79%), as well as according to the clarity of goals (57%), the degree of significance of the goals (50%), the achievable factor (50%) and the measurable factor (39%). The main determining factors were transparency in the development of activities, the responsibility of the personnel with their functions, the suitability of the managers in their positions and the determination of deadlines for meeting the goals. The strategies proposed are aimed at improving the level of administrative management to improve the fulfillment of goals in the municipality. It was concluded that the relational level between administrative management and goal fulfillment in the municipality was positive on average 0.381, as well as in its dimension's clarity of goals 0.340, degree of significance 0.168 and achievable factor 0.296, while according to the measurable factor it was weak with 0.091.

**Keywords:** achievement of goals, administrative management, organizational goals

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional la gestión pública, en los últimos años, ha sido obligada por las evoluciones de los países modernos, por ende se ha comprobado que existen diversas necesidades de brindar normas que regulen y a la vez protejan a toda la comunidad, en relación con la administración pública; es por ello que las instituciones públicas y privadas, últimamente están trabajando en actualizaciones en contenidos de gestión pública, en temas de organización y dirección, con el objetivo de renovar y perfeccionar su gestión administrativa como institución (Aguirre, 2021).

Según Rffino (2020) la gestión administrativa son las diversas actividades que se desarrollan para guiar una entidad u organización con la finalidad de cumplir los objetivos o metas de esta (citado en Abado & Churata, 2021).

Por otro lado, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (2010) define al cumplimiento de metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal como una herramienta de incentivos presupuestarios vinculado al presupuesto por resultado (PPR) a cargo del MEF, el cual promueve la mejora de la calidad los servicios públicos brindados por las municipalidades a nivel nacional (citado en Abado & Churata, 2021).

En el caso de Perú, el estado por medio del Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Ley N° 29332, el cual tiene como principal objetivo buscar una mejor efectividad y eficiencia del gasto público, desea lograr una mayor gestión en la mejora en los servicios prestados por las municipalidades, por ende, busca conocer la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en los municipios (Luna, 2019).

Otro de los problemas que se evidencia es la escasa o nula ejecución del presupuesto, por lo que la comunidad menciona que la causa de la baja ejecución presupuestal es la deficiente gestión administrativa que realizan los municipios (Aguilar & Pérez, 2022). Por otro lado, existe también el problema del cumplimiento de metas, las cuales son programadas por las municipalidades, evidenciándose que muchos de los municipios no logran cumplir las metas que se han programado (Lozano et al., 2021).

Específicamente en la Municipalidad Distrital de Omia, se evidencian problemas tales como liderazgo, voluntad, capacidad por parte de funcionarios públicos, ya sean estos contratados o nombrados, no viéndose extraño el inconveniente con relación a los problemas que se inician en la municipalidad, causando inconvenientes de capital humano, financiero y administrativo, los cuales tienen como consecuencia los resultados obtenidos (Dávila, 2019).

El estudio se fundamentó en la teoría administrativa, que fundamenta a la gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo organizacional, económico, social y tecnológico. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control. Planificación: es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado. Organización: consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados. Dirección: Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. Control: Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones (González et al., 2020).

Además, es necesario indicar que para la variable cumplimiento de metas también se abordó la teoría gestión administrativa considerando que esta proporciona un enfoque integral que estructura el proceso de gestión administrativa. Las cuatro funciones de la teoría en mención consistente en la planificación, organización, dirección y control, permiten definir metas claras, organizar recursos de manera eficiente, ejecutar estrategias con liderazgo y motivación, y finalmente, controlar el progreso para garantizar el logro de los objetivos. Entonces, de ese modo esta teoría permitió tener genéricamente un marco sistemático que aseguró que los propósitos investigados se cumplan con total normalidad y que las dimensiones propuestas estén respaldadas, y si hablamos del nivel técnico pues se puede afirmar que el tener



en cuenta la teoría administrativa asegura que todas las acciones se orienten al cumplimiento efectivo de las metas organizacionales (González et al., 2020).

Para el fundamento de la literatura se tuvieron en cuenta algunos estudios previos que investigaron elementos similares a la presente, como se indica a continuación:

Morales (2019) en una investigación realizada en Antioquia, Colombia, consideró como objetivo principal mostrar gestión administrativa y el control interno de la Municipalidad de Campamento el nivel relacional de la gestión administrativa con el control interno en el municipio. Metodológicamente, el estudio se basó en una investigación de carácter básica, cuantitativa, relacional y no experimental; para el recojo de datos se utilizó un cuestionario aplicado a una población de 70 colaboradores del municipio. En relación a sus resultados logró evidenciar que el nivel relacional del factor ambiente de control, gestión del riesgo y acciones de control tuvieron una incidencia directa en la gestión administrativa de la organización, evidenciando su importancia para el cumplimiento adecuado de los objetivos propuestos. Logró concluir que se demostró un nivel relacional estadísticamente significativa de la gestión administrativa respecto al control interno en el municipio, demostrando que el adecuado control de la entidad depende de un 85.3% de la gestión administrativa efectuada.

Una investigación realizada por Ruiz & Sanchez (2021) respecto al tema de cumplimiento de las metas organizacionales en base a la gestión estratégica durante la pandemia en el Dorado de México, donde se plantea como objetivo mostrar el nivel de relación de la gestión estratégica con el cumplimiento de las metas propuestas en el municipio motivo de estudio. Metodológicamente el estudio se desarrolló desde concepciones básicas, descriptivas y relacional; para el recojo de la información utilizaron el cuestionario que se aplicó a 168 colaboradores. Los resultados que se evidencian en el estudio lograron demostrar que el nivel de gestión en el municipio, fue de grado bajo según el 42%, un grado regular 40% y alto solo con 18%; así mismo, se lograron evidenciar que la orientación de los colaboradores hacia los resultados ayuda a la consecución de los objetivos organizacionales, pese a los niveles evidenciados de cumplimiento según un 55% fue bajo, 17% medio y solo 18% bueno. Dentro de sus conclusiones se mostraron que el nivel relacional

de la gestión estratégica con el cumplimiento de las metas del municipio fue altamente demostrativa y directa.

Shulca (2023) en su investigación respecto a la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la JURECH periodo 2019-2021, Riobamaba, Ecuador. Se plantearon como objetivo determinar como la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la JURECH. Metodológicamente, la investigación tuvo un enfoque hipotético – deductivo, de tipo descriptiva con un diseño no experimental, para recoger los datos se aplicaron un cuestionario a 12 colaboradores de la organización. En los resultados del estudio demostraron que la entidad tiene inconvenientes en su gestión administrativa y deficiente administración entorno a la gestión del personal, siendo los principales factores que implican inconvenientes con el cumplimiento de los procesos administrativos. Concluyeron que la gestión administrativa que maneja la organización tiene incidencia directa en el desarrollo periódico de los distintos procesos administrativos de la organización, por tanto, una gestión efectiva permitirá mantener la organización funcionando en un nivel óptimo, lo que permite contribuir efectivamente al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Abado & Churata (2021) mediante un estudio realizado en Puno, sobre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el municipio de Huancané, consideraron como propósito principal demostrar el nivel relacional de la gestión administrativa con el cumplimiento de metas de la entidad. Metodológicamente la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, la técnica empleada fue la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario que se aplicó a 120 colaboradores administrativos. Los resultados mostraron que luego de un análisis estratégico el nivel relacional de la gestión administrativa con el cumplimiento de las metas planteadas por la organización fue altamente demostrativas. Dentro de sus conclusiones pudieron evidenciar que, si se realiza una adecuada gestión en la administración de la entidad, será más eficiente el cumplimiento de las metas planteadas.

Una investigación realizada por Arévalo (2022) sobre la gestión administrativa y cumplimiento de la meta cuatro en una municipalidad de Lima Metropolitana, se

planteó como objetivo encontrar la relación existente entre la gestión administrativa y el cumplimiento de la meta cuatro. En el contexto metodológico el estudio fue básico, con características descriptivas, relacional y transeccional; de la misma manera, el estudio hizo uso de una encuesta que fue aplicado a 42 integrante de la entidad. Los resultados mostraron que el valor de significancia para la variable de gestión administrativa fue de 0.003 y 0.000 para la variable cumplimiento. Concluyendo después del procesamiento de la información que el nivel relacional fue altamente demostrativo y directo de la gestión de la administración de la entidad y el cumplimiento de las metas planteadas. Finalmente, el autor recomienda que exista una articulación de todos los encargados de la meta cuatro y visibilizar al actor social y valorar el trabajo que realiza.

Fabian (2020) en su investigación respecto al cumplimiento de metas según la gestión de la administración en el municipio de Pipichaca en Huancavelica, consideró como propósito principal demostrar el nivel relacional del cumplimiento de las metas y la gestión de la administración en la entidad. Metodológicamente el estudio fue puro, con un diseño no experimental y método deductivo; así mismo, el estudio tuvo como instrumento al cuestionario que fueron aplicados a una población de 40 colaboradores. En cuanto a sus resultados el investigador argumentó que los pilares administrativos tuvieron un nivel relacional altamente demostrativo con el cumplimiento de las metas planificadas, principalmente con la meta 4. Estos resultados le permitieron inferir que el desarrollar una adecuada administración en la entidad permite y permitirá tener mejores resultados. Así mismo, logró evidenciar que es necesaria el fortalecimiento de las capacidades del personal para cumplir eficientemente con las estrategias planificadas, en función al manual de organizaciones que vela por la calidad laboral de la entidad.

Una investigación realizada por Araujo (2023) respecto a la gestión de la administración en base a la modernización de la administración pública en el Jurisdicción Provincial de Chachapoyas, el estudio buscó evidenciar el nivel relacional de la gestión de la administración y la modernización de la administración pública de la entidad. El estudio se realizó bajo los parámetros puros, con características descriptivas y transeccionales, el instrumento utilizado fue el cuestionario que se aplicó a una muestra de 154 usuarios. Dentro de sus resultados lograron demostrar que el grado de transparencia para la contratación de

bienes y servicios, el nivel de cumplimiento con las acciones operativas y el nivel de optimización de resultados del personal en base a su atracción fueron deficientes. Los resultados expuestos permitieron que el autor concluya que el nivel relacional de la gestión de la administración en la entidad y la modernización del estado muestran correspondencias positivas débiles, siendo una inadecuada atracción de personal el principal factor de condicionamiento.

Chamaya (2023) en su investigación respecto al mejoramiento de la gestión de la administración a partir de la gestión de los procesos de abastecimiento en el municipio de Utcubamba, consideró como propósito principal plantear estrategias de gestión de la administración para mejorar la gestión de los procesos de abastecimiento en el municipio. Metodológicamente, el estudio fue básico, mixto, descriptivo y transversal; además, para el recojo de información utilizó la encuesta, el mismo que fue aplicado a una población de 17 áreas usuarias y 6 trabajadores. Los resultados de la investigación demostraron que existe un déficit en cada una de las dimensiones de planificación y además que se requiere un establecimiento estructurado de procesos de abastecimiento, enfocado a la optimización de estudio de mercado, elaboración de documentos técnicos de contratación y ejecución de procesos en los sistemas administrativos. En base a sus resultados logró concluir que las estrategias que se plantearon están basadas en los principios administrativos de abastecimiento, que se enfocan en la optimización de resultados del área, el mismo que permitirá reestructurar el proceso administrativo de la entidad.

La pregunta que guio la investigación se fundamenta en: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022?. El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022. Y como objetivos específicos se planteó: a) Diagnosticar la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022. b) Describir el nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022. c) Establecer la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022. d) Plantear estrategias de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia,

Rodríguez de Mendoza, 2022. La hipótesis fue, existe relación positiva significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Población, muestra y muestreo

#### Población

Esta comprende todos los elementos (individuos, cosas, seres vivos, registros médicos) que están relacionados con los fenómenos que se han definido y descrito en el análisis de la pregunta de investigación. Además, se caracteriza por considerar como parte de sus unidades de estudio a todos los miembros identificados en la población Toledo (2016). Para el estudio se consideró necesario incluir a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Omia, por tanto, se tuvo en cuenta como una población muestral, siendo la población igual a la muestra cómo se detalla a continuación:

**Tabla 1**

*Cuadro del personal que laboraron en la Municipalidad Distrital de Omia*

N°	Área	Personal que laboró
1	Gerencia general	1
2	Gerencia de infraestructura y desarrollo territorial	4
3	Abastecimiento	2
4	Almacén y control patrimonial	1
5	Área técnica municipal	2
6	Medio ambiente y servicios públicos	1
7	Desarrollo económico local	2
8	Desarrollo humano y promoción social	2
9	Unidad local de empadronamiento	2
10	Archivo	2
11	Encargados de recojo de basura	2
12	Tesorería	2
13	Choferes	2
14	Imagen institucional	1
15	Limpieza	2
<b>Total</b>		<b>28</b>

*Nota.* Datos recogidos en trabajo de campo en la Municipalidad Distrital de Omia

**Muestra:** 28 personas que laboraron en la Municipalidad Distrital De Omia.

## **2.2.Variable de estudio**

### **Variable 01:**

#### **➤ Gestión administrativa**

##### **Definición conceptual**

La Gestión administrativa se fundamenta en el reforzamiento de los sistemas administrativos vinculados al ciclo de gasto público, lo que redundará en mejores plazos para la formulación, aprobaciones, ejecución y rendición de cuentas de los recursos públicos asignados o generados (Mendoza *et al.*, 2018).

##### **Definición operacional**

Capacidad técnica y metodológica de los líderes de una organización para planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones en beneficio de la entidad. Así mismo, la gestión administrativa se fundamenta en la aplicación de herramientas para mejorar los procesos administrativos de la organización. Para medir la variable de estudio, se consideró cada una de las dimensiones e indicadores propuestos, mediante la formulación de ítems en el cuestionario.

### **Variable 02:**

#### **➤ Cumplimiento de metas**

##### **Definición conceptual**

Representaciones cognitivas de fines o propósitos relacionados con situaciones de logro, que indican la dirección de los recursos a los que una persona u organización debe dirigir sus esfuerzos (Bostan *et al.*, 2022).

##### **Definición operacional**

Nivel de optimización de recursos para cumplir de forma oportuna los objetivos planteados en la organización. Para medir la variable de estudio, se consideró cada una de las dimensiones e indicadores propuestos, mediante la formulación de ítems en el cuestionario.

## 2.3.Métodos

### Tipo y nivel de estudio

El estudio se considera de tipo **básico**, debido a que los resultados del estudio refuerzan teorías y conceptos de las variables de investigación, este tipo de estudio toma en cuenta la curiosidad del investigador por comprender, dar respuesta y caracterizar los problemas identificados, como base para realizar futuras investigaciones aplicadas (Concytec, 2017). También, se basó en conceptos teóricos preexistentes que comparten características similares con la presente investigación. Además, este estudio se apoyó en fundamentos teóricos y científicos ya establecidos, con el objetivo de reforzarlos.

Considerando los objetivos propuestos y el tratamiento de información, se configuró como un estudio de nivel **descriptivo-correlacional**; de acuerdo con el propósito del estudio, la población de estudio se caracterizó en función de las respuestas individuales recibidas. Por otro lado, fue correlacional porque buscó valoraciones de correspondencia de variables, dimensiones u otros conceptos que fueron necesarios en la interpretación y análisis de la información (Hernández *et al.*, 2014).

El estudio tenía como objetivo medir la relación a través de la vinculación de las variables, lo que reveló el nivel de incidencia de una variable sobre otra, así como de una variable en relación con las dimensiones propuestas. Estos datos ayudaron a mostrar en qué medida se relacionaron las variables propuestas para el estudio.

Por el enfoque de investigación fue un estudio **cuantitativo**, debido a que los datos cuantificables se recopilan e interpretan a partir de la aplicación de instrumentos, las hipótesis planteadas en la investigación se pueden probar con base en mediciones numéricas y estadísticas. Todos están destinados a probar la teoría y/o establecer procedimientos específicos (Arias *et al.*, 2014).



Se recolectaron datos de tipo ordinal, lo que posibilitó la categorización de las variables según los ítems planteados, con el objetivo de abordar y resolver el problema planteado a través del análisis estadístico.

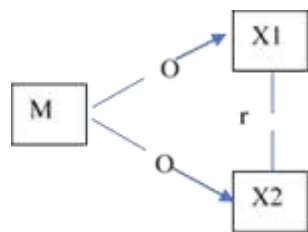
### **Diseño de investigación**

Por sus características contractuales el estudio corresponde a un diseño **No experimental asociativo**, también se conoce como no experimental relacional, toda vez que tiene como propósito principal medir el comportamiento de una variable respecto a la otra de forma relacional. El tratamiento se realiza sin estimulación o condicionamiento experimental, debido a que la evaluación de los individuos que forman parte del estudio se evalúa en un contexto originario; también la manipulación y el control de las variables no son parte del estudio por lo que se limita a estas acciones. Respecto al planteamiento de la hipótesis en este diseño son netamente relacionales, no se consideran como dependientes o independientes solo mide el nivel de relación. Finalmente, no implica prevalencia o muestra de importancia para una variable en particular, el orden de las variables no condiciona su comportamiento (Arias *et al.*, 2014).

El estudio se realizó bajo este diseño, considerando que no se intervino para alterar intencionalmente ninguna de las variables propuestas, solo se hizo uso de un instrumento (cuestionario) que recogió opiniones sin condicionarlas, dentro de un contexto real y concreto.

**Transversal.** considerando el fundamento de la realidad dentro de un área o entorno claramente definido dentro del mismo período de tiempo. Debido al carácter uniforme del estudio, el presente estudio se considera transaccional correlativo (Hernández *et al.*, 2014).

Buscó en todo momento analizar y explicar el objeto a partir de correspondencias en un mismo tiempo y espacio, y en donde los datos fueron recogidos a través de la aplicación de encuestas por única vez.



Donde:

M: Muestra

X1: Gestión Administrativa

X2: Cumplimiento de metas

r: Relación

O: Observación

## **Métodos de investigación**

### **Descriptivo**

El propósito es respaldar la descripción de las características que se observan en la población de estudio y responder a las preguntas planteadas en el campo mediante la observación y evaluación objetiva de los sujetos estudiados (Bernal, 2010).

En el estudio, se empleó el método descriptivo para describir e interpretar las respuestas proporcionadas por los participantes, detallando las variables analizadas con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

### **Deductivo**

Se destaca por crear interpretaciones estratégicas a partir de conceptos generales de los problemas identificados. De esta manera, todos los elementos como conceptos, teorías, características, etc., se integran como un conjunto para explicar de manera precisa la información recopilada (Bernal, 2010).

Se utilizó este enfoque para detallar las problemáticas de investigación, empleando conceptos a niveles global, nacional y local. Esta estrategia ayudó a situar las variables en estudio en su contexto adecuado, asegurando que los resultados alcanzados sean prácticos y realistas, alineados con los objetivos planteados.

### **Inductivo**

Este se fundamenta en la representación concreta del contexto mostrado, considerando fundamental el esclarecimiento de las características de la población. Este relato parte de un análisis concreto de los elementos encontrados en la investigación, con el objetivo de brindar un argumento lógico en la exploración de la realidad objetiva (Bernal, 2010).

A través de la inducción se formularon argumentos básicos para juzgar casos concretos, evaluar la estructura de los juicios críticos, formular y subdividir fundamentos teóricos, de tal manera que nos permitió justificar en las conclusiones la información que se recopiló.

### **Sintético – analítico**

Ambos métodos se basan en la precisa determinación y descripción de la información recolectada, la organización y análisis estructurado del problema identificado, y el propósito general fundamentado en la justificación de las respuestas a las cuestiones planteadas, con el objetivo de alcanzar este objetivo de manera efectiva (Bernal, 2010).

Este fue especialmente empleado en la elaboración de las discusiones, lo cual permitió resaltar y analizar estratégicamente la información presentada en los resultados.

## **a) Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

#### **Campo**

Usando esta técnica, los investigadores pueden explicar situaciones encontradas durante la ejecución del trabajo, al observar el comportamiento de las unidades de investigación. Estos datos son útiles cuando se compara la teoría y la práctica (Tamayo & Silva, 2016).

Durante la investigación, se empleó la técnica de trabajo en campo para recolectar información, involucrando un contacto directo con los participantes. Esto permitió una observación estratégica del comportamiento de los individuos, la selección de datos confiables para el estudio y el registro de evidencias del uso de los instrumentos.

## **Encuesta**

Este tipo de técnicas se consideran cuando los investigadores necesitan información específica sobre un tema en particular y preparan preguntas para hacer con anticipación las respuestas a ser emitidas (Tamayo & Silva, 2016).

Se aplicó una encuesta a los colaboradores municipales de acuerdo con el tamaño de la muestra poblacional, con el objetivo de plantear preguntas que permitieran recopilar datos cuantitativos.

## **Instrumentos**

### **Ficha de registro de datos**

Esta herramienta tiene el objetivo de facilitar las observaciones estructurales dada una breve y concisa descripción de algunos aspectos considerados relevantes para la investigación y dados los motivos previos de observación (Tamayo & Silva, 2016).

Durante la fase de trabajo de campo, se empleó este instrumento para capturar, detallar y describir diversas características, comportamientos o situaciones reales observadas en los colaboradores que formaron parte de la población de estudio.

### **Cuestionario**

Dado el uso apropiado del cuestionario, se utiliza en niveles ordinales y se construye mediante una serie de ítems basados en las dimensiones e indicadores establecidos para cada variable definida en la investigación (Tamayo & Silva, 2016).

Este permitió la recolección de datos numéricos para la investigación, considerando las dimensiones e indicadores establecidos para cada variable. Esto simplificó la interpretación de la realidad observada y contribuyó a alcanzar los objetivos planteados, así como a abordar el problema formulado de manera efectiva.

## **2.4. Análisis de datos**

Para ejecutar el procesamiento y análisis información se realizó mediante las herramientas Excel y SPSS 26, en función a los objetivos planteados en el estudio y es como se especifica a continuación:

En primer lugar, con los dos primeros objetivos se buscó realizar un diagnóstico de la gestión administrativa y describir el nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, para lo cual se consideró importante definir los niveles de efectividad en cada uno de las dimensiones consideradas, para luego mediante los indicadores identificar las principales características que incidieron en cierto nivel resultante. Además, es importante precisar que los niveles estuvieron categorizados en Bajo (20-47), Medio (48-73) y Alto (74-100).

En segundo lugar, mediante el tercer objetivo se proyectó establecer la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, en donde se tuvo en cuenta la aplicación de la prueba de normalidad de los datos encontrando un valor  $0.665 > \alpha$  demostrando que sigue una distribución normal, en consecuencia, se hizo uso de la prueba paramétrica mediante el coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la relación de las variables.

Finalmente, para plantear las estrategias de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, se tuvo en cuenta las principales necesidades evidenciadas dentro de la entidad, definiendo las principales estrategias, su objetivo, las acciones a realizar por cada estrategia y en encargado de la realización de las acciones.

### III.RESULTADOS.

#### 3.1. Diagnosticar la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza

Para diagnosticar la gestión administrativa se consideró oportuno categorizar mediante niveles de eficiencia y competitividad, encontrando los siguientes resultados:

**Tabla 2**

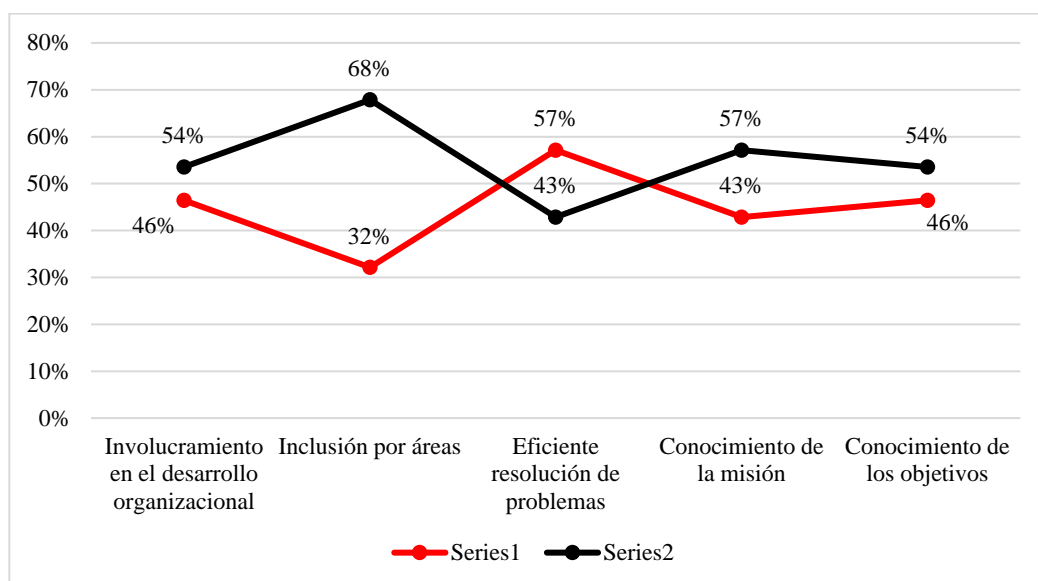
*Nivel de eficiencia en la planificación*

<b>Nivel</b>	<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Bajo</b>	6-14	3	3	11%	11%
<b>Medio</b>	15-22	19	22	68%	79%
<b>Alto</b>	23-30	6	28	21%	100%
	<b>Total</b>	<b>28</b>		<b>100%</b>	

La eficiencia en la planificación resultó principalmente en un nivel medio, con un 68% de los participantes situándose en esta categoría. Esto sugiere que la mayoría de las actividades planificadas cumplieron con los objetivos establecidos de manera adecuada, aunque hay margen para mejoras significativas. Un 21% alcanzó un nivel alto de eficiencia, indicando que según la quinta parte existió una planificación sobresaliente, probablemente reflejando prácticas bien estructuradas y una ejecución efectiva. Sin embargo, según el 11% de los participantes existió un nivel bajo de eficiencia, lo que pone de manifiesto la necesidad de identificar y abordar las áreas problemáticas para elevar el desempeño general. Esta distribución revela un panorama en el que la planificación es en su mayoría adecuada, pero con oportunidades claras para incrementar el nivel de excelencia y reducir las ineficiencias.

**Figura 1**

*Características que inciden en el nivel de eficiencia de planificación*



*Nota.* La serie 1 corresponde a una incidencia positiva y la serie 2 negativa

Las características evaluadas revelan una imagen mixta de los factores que influyeron en la planificación eficiente dentro de la entidad. La eficiente resolución de problemas, con un 57%, se destaca como características positivas. Indicando que más de la mitad del personal es capaz de abordar y resolver problemas de manera efectiva, lo que favorece el funcionamiento general de la entidad. Por otro lado, se identifican áreas que condicionan la eficiencia de la planificación, como el débil involucramiento del personal en el desarrollo organizacional (54%) demostrando un poco compromiso, la mínima inclusión de las áreas para la planificación, con un 68%, muestra que una gran mayoría no reconoce la importancia de incorporar diversas áreas en el proceso de planificación, lo cual afecta a la concepción de una visión integral y coordinada. Además, el bajo conocimiento de la misión (57%) y de los objetivos (54%) es menos consistente, señalando que una parte significativa del personal puede no estar plenamente alineada con los propósitos y metas de la organización. En ese contexto, mientras que las habilidades del personal para resolver problemas son fortalezas notables, hay un claro espacio para mejorar el compromiso, la comprensión y la integración de la misión y los objetivos organizacionales en el proceso de planificación. Abordar estos puntos críticos puede potenciar la eficiencia y la efectividad de la planificación dentro de la entidad.

**Tabla 3***Nivel de eficiencia en la organización*

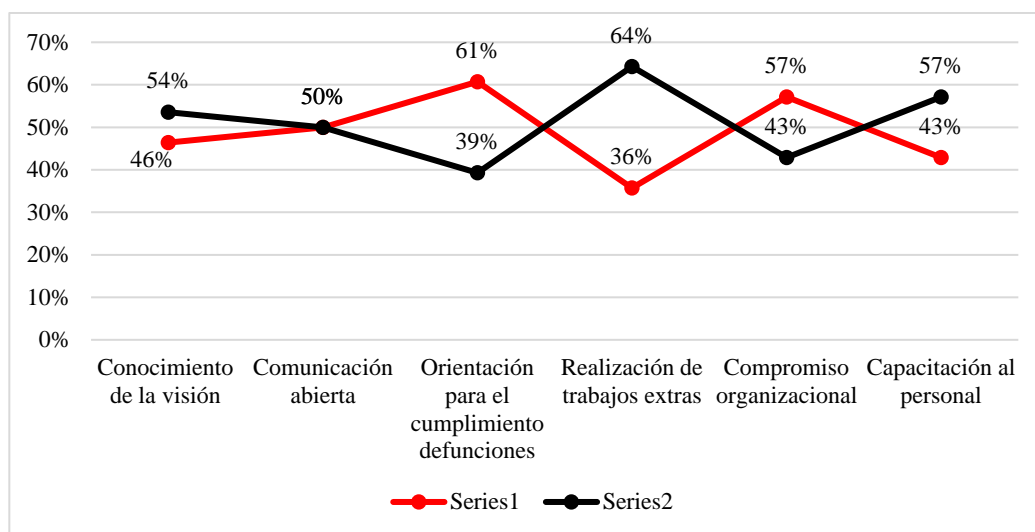
<b>Nivel</b>	<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Bajo</b>	6-14	2	2	7%	7%
<b>Medio</b>	15-22	18	20	64%	71%
<b>Alto</b>	23-30	8	28	29%	100%
	<b>Total</b>	<b>28</b>		<b>100%</b>	

El análisis del nivel de eficiencia en la organización revela que la mayoría de los encuestados, un 64%, percibió la eficiencia como de grado medio. Este dato sugiere que, aunque la organización funciona de manera adecuada y cumple con sus objetivos, todavía existe un margen significativo para mejoras. Un 29% de los trabajadores consideraron que la organización opera con un alto nivel de eficiencia, lo que indica que casi un tercio del personal ve procesos altamente efectivos y bien ejecutados dentro de la entidad. Por otro lado, un 7% percibió la eficiencia como baja, lo que señala la presencia de áreas problemáticas que requieren atención para evitar que impacten negativamente en el desempeño general de la organización. En forma resumida se puede asumir que la mayoría del personal ve a la organización como moderadamente eficiente, con una proporción considerable que la considera altamente eficiente y una pequeña minoría que identifica deficiencias importantes. Estos resultados sugieren que, aunque la organización está en buen camino, existen oportunidades para optimizar aún más sus procesos y aumentar el nivel de eficiencia global.



**Figura 2**

*Características que inciden en el nivel de eficiencia de la organización*



*Nota.* La serie 1 corresponde a una incidencia positiva y la serie 2 negativa

A partir del análisis de las características de la eficiencia en la organización se reveló varios factores clave que influyen en el desempeño de la entidad. El conocimiento de la visión por parte de los colaboradores es un aspecto fundamental que, aunque no se cuantifica en un porcentaje muy superior en el aspecto positivo (46%), se puede inferir su importancia crítica para alinear esfuerzos y objetivos a largo plazo. Además, la comunicación abierta, con un 50%, es un factor que requiere atención. Este porcentaje indica que solo la mitad de los colaboradores siente que existe una comunicación fluida y transparente dentro de la organización, lo que puede obstaculizar la colaboración y la resolución efectiva de problemas. Por otro lado, la valoración por la realización de trabajos extras, con un 64%, es un punto débil, en donde más de la mitad del personal no se siente reconocido y valorado por sus esfuerzos adicionales, lo que probablemente no contribuya a un mayor compromiso y motivación. Del mismo modo, la capacitación con un 57%, también es una característica necesaria a mejorar. Este porcentaje sugiere que más de la mitad del personal no recibe formación, lo que condiciona para mantener y mejorar las competencias y habilidades necesarias para un desempeño eficiente. Sin embargo, hay un 43% que reconoce la importancia de las capacitaciones, en donde existe una mayor probabilidad para optimizar su contribución a la organización. De esta descripción se puede

fundamentar que la eficiencia en la organización está condicionada negativamente por factores como la visión compartida, la comunicación abierta, la valoración de esfuerzos extras y la capacitación del personal.

**Tabla 4**

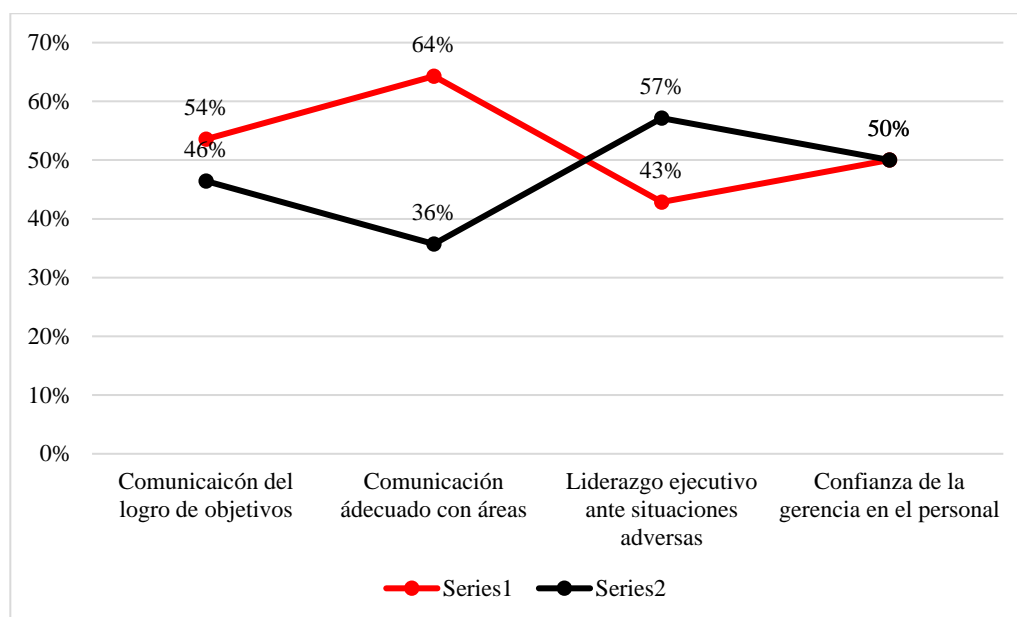
*Nivel de eficiencia en la dirección*

<b>Nivel</b>	<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Bajo</b>	4-9	5	5	18%	18%
<b>Medio</b>	10-15	14	19	50%	68%
<b>Alto</b>	16-20	9	28	32%	100%
	<b>Total</b>	<b>28</b>		<b>100%</b>	

La eficiencia en la dirección mostró una distribución equilibrada, pero con áreas claras para mejorar. Un 50% de los encuestados perciben la eficiencia en la dirección como de nivel medio, indicando que la mitad de los participantes considera que las decisiones y acciones directivas son adecuadas, pero no excepcionales. Este porcentaje indica que, aunque la dirección cumple con sus responsabilidades básicas, existe un amplio margen para incrementar su eficacia y optimizar los procesos directivos. Por otro lado, un 32% de los encuestados valoró la eficiencia en la dirección como alta, lo que refleja que casi un tercio del personal tiene una percepción muy positiva del liderazgo y la gestión directiva. Sin embargo, un 18% de los encuestados percibió la eficiencia en la dirección como baja. Este porcentaje, aunque minoritario, indica la presencia de áreas y/o factores críticos que requieren atención y mejora. Los problemas identificados por este grupo podrían estar relacionados con falta de claridad en las directrices, ineficiencia en la toma de decisiones o deficiencias en la comunicación interna. En base a lo expuesto se puede especificar que la eficiencia en la dirección se encuentra mayoritariamente en un nivel medio, con un porcentaje significativo de evaluaciones altas, pero también con una porción notable que identifica deficiencias importantes. Estos resultados confirman que, aunque la dirección tiene una base sólida, existen oportunidades claras para elevar su nivel de eficiencia y abordar las áreas problemáticas para mejorar el desempeño general de la organización.

**Figura 3**

*Características que inciden en el nivel de eficiencia*



*Nota.* La serie 1 corresponde a una incidencia positiva y la serie 2 negativa

La comunicación del logro de objetivos (54%) y la adecuada comunicación con las áreas (64%) fueron elementos positivos que han influido favorablemente en la dirección de la entidad. Estos factores destacan la importancia de una comunicación clara y efectiva para el éxito organizacional. Sin embargo, la eficiencia en la dirección también estuvo condicionada por el liderazgo ejecutivo ante situaciones adversas (57%) y la confianza de la gerencia en el personal (50%). Estos aspectos indican que, aunque la comunicación es un punto fuerte, la capacidad de liderazgo en tiempos difíciles y la confianza mutua entre la gerencia y el personal son áreas críticas que necesitan ser fortalecidas para mejorar la eficiencia directiva en la entidad.

**Tabla 5**

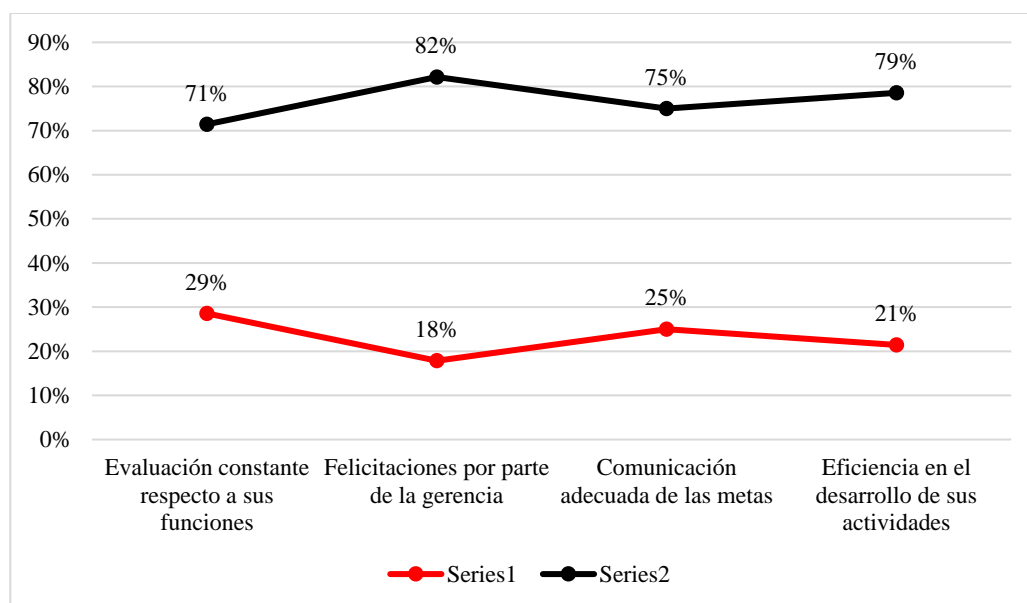
*Nivel de eficiencia en el control*

Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	4-9	9	9	32%	32%
Medio	10-15	18	27	64%	96%
Alto	16-20	1	28	4%	100%
<b>Total</b>		<b>28</b>		<b>100%</b>	

La tabla 5 respecto al nivel de eficiencia en el control demostró que la mayoría de los encuestados, un 64%, percibieron la eficiencia como de nivel medio. Esto indica que los mecanismos de control son adecuados, pero no sobresalientes, cumpliendo con sus funciones básicas sin alcanzar un nivel de excelencia. Un 32% de los encuestados consideró que la eficiencia en el control es baja, lo que señala la existencia de importantes deficiencias y áreas que requieren mejoras urgentes para evitar riesgos y fallos en los procesos. Solo un 4% percibió la eficiencia en el control como alta, lo que sugiere que muy pocos ven los sistemas de control como plenamente efectivos. De esta forma se puede evidenciar que mientras el control es moderadamente funcional, hay una necesidad clara de fortalecer estos sistemas para aumentar la eficiencia y minimizar las debilidades.

**Figura 4**

*Características que inciden en el nivel de eficiencia del control*



*Nota.* La serie 1 corresponde a una incidencia positiva y la serie 2 negativa

Las características que condicionaron un nivel de control eficiente en la entidad incluyen varios factores clave, dentro de los cuales se precisa a la evaluación constante del cumplimiento de funciones, con un 71%, es esencial para asegurar que las tareas se realizan correctamente y a tiempo. Las felicitaciones por parte de la gerencia, condicionó según el 82%, evidenciando que no se fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo que puede condicionar el desempeño eficiente del personal. La comunicación adecuada de las metas, con un 75%, no

garantiza que todos los empleados estén alineados y enfocados en los objetivos correctos. Finalmente, la eficiencia en el desarrollo de las actividades, con un 79% es un elemento débil a pesar de su importancia para mantener la productividad y la calidad del trabajo.

**Tabla 6**

*Nivel de eficiencia de la gestión administrativa*

Nivel	Planificación	Organización	Dirección	Control	Gestión administrativa
Bajo	11%	7%	18%	32%	7%
Medio	68%	64%	50%	64%	79%
Alto	21%	29%	32%	4%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Para la gestión administrativa la mayoría de los encuestados, un 79%, percibieron la eficiencia como de nivel medio, al igual que en sus dimensiones evaluadas es así que en la planificación respaldó un 68%, organización 64%, dirección 50% y control 64%. Esto indica que la gestión administrativa cumple con sus funciones básicas de manera adecuada, pero hay margen para mejoras significativas. Solo un 14% en la gestión administrativa en general consideró que la eficiencia es alta, indicando que una pequeña porción del personal ve la gestión administrativa como excepcionalmente efectiva. Por otro lado, un 7% percibió la eficiencia como baja, lo que señala áreas problemáticas que necesitan ser abordadas para evitar impactar negativamente en el rendimiento general. Pero por, sobre todo, se puede percibir que la gestión administrativa es funcional en su mayoría, pero existe una clara oportunidad para optimizar su eficiencia.

### 3.2. Describir el nivel de cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022

Con el objetivo de describir el nivel de cumplimiento de metas; se tuvo en cuenta la categorización de las variables en función a los niveles bajo, medio y alto, evidenciando los siguientes resultados:

**Tabla 7**

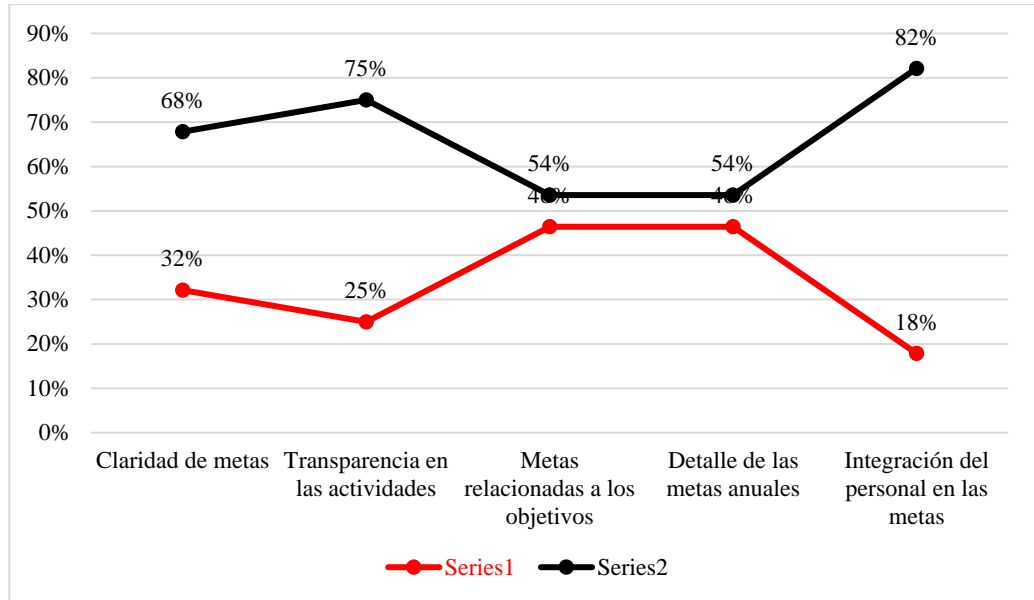
*Nivel de cumplimiento según la claridad de metas*

<b>Nivel</b>	<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Bajo</b>	5-12	8	8	29%	29%
<b>Medio</b>	13-18	16	24	57%	86%
<b>Alto</b>	19-25	4	28	14%	100%
	<b>Total</b>	<b>28</b>		<b>100%</b>	

El cumplimiento según la claridad de metas muestra que un 57% de los encuestados percibieron como de nivel medio. Esto indica que, aunque las metas estuvieron razonablemente claras, aún se puede mejorar en términos de precisión y comprensión. Un 29% consideró que el cumplimiento fue bajo, lo que sugiere que una proporción significativa de los colaboradores encontró insuficiente claridad en las metas, afectando negativamente su capacidad para alcanzar los objetivos. Solo un 14% percibió el cumplimiento como de nivel alto, lo que expone que solo una pequeña parte del personal tiene una comprensión plena y clara de las metas, facilitando su cumplimiento. Por tanto, aunque la claridad de las metas es adecuada para la mayoría, se evidencia una necesidad clara para mejorar la comunicación y definición de las metas para aumentar el cumplimiento general.

**Figura 5**

*Características que inciden en el nivel de cumplimiento según la claridad de metas*



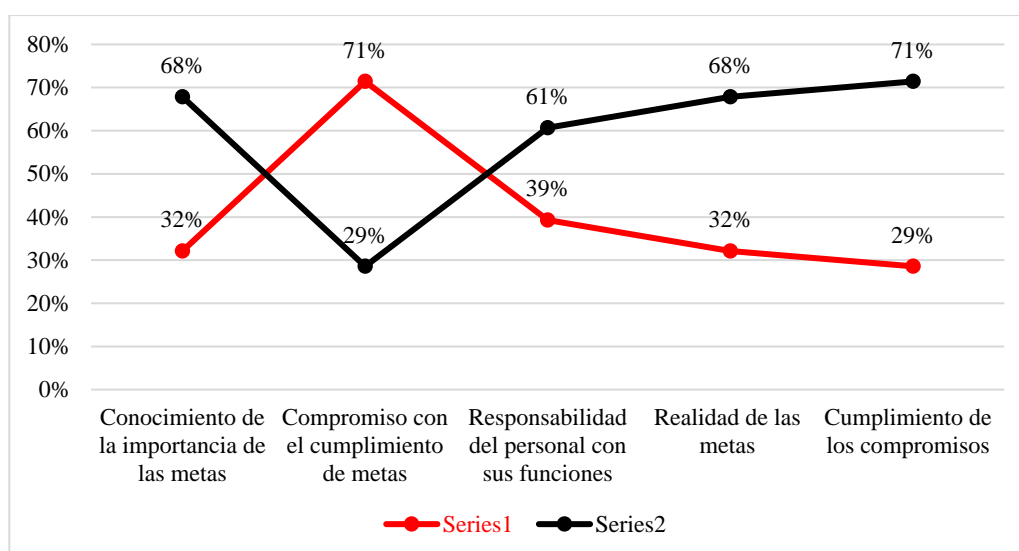
*Nota.* La serie 1 corresponde a una incidencia positiva y la serie 2 negativa

El cumplimiento de metas, se encuentra condicionado por la claridad de algunas características, como la explicación clara de las metas con un 68%, a pesar de que este es fundamental para asegurar que todos los colaboradores entiendan sus objetivos. La transparencia en el desarrollo de las actividades con 75%, es otro de los factores condicionantes, reflejando que no promueve un entorno de confianza y no facilita el seguimiento de los progresos. También se muestra débil, la relación de las metas con los objetivos y el detalle de las metas anuales, ambos con un 54%, indican que la alineación y especificidad de las metas son aspectos críticos, pero necesitan mejoras. La integración del personal en las metas, con un 82%, es la característica que más condicionó la eficiencia, subrayando la importancia de involucrar a todos los miembros del equipo en el proceso de establecimiento y cumplimiento de metas. En tal sentido, se puede asumir que aunque existen áreas para mejorar en la definición y relación de las metas con los objetivos, la integración del personal y la transparencia son factores decisivos para el cumplimiento efectivo de las metas, y las con menos aceptación.

**Tabla 8***Nivel de cumplimiento según el grado de significancia de las metas*

Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	5-12	7	7	25%	25%
Medio	13-18	14	21	50%	75%
Alto	19-25	7	28	25%	100%
<b>Total</b>		<b>28</b>		<b>100%</b>	

El cumplimiento según el grado de significancia de las metas muestra una distribución equilibrada. Un 50% de los encuestados perciben el cumplimiento como de nivel medio, sugiriendo que las metas son consideradas importantes, pero no siempre logradas de manera consistente. Tanto el cumplimiento bajo como el alto fueron valorados en un 25%, lo que indica que una cuarta parte del personal encuentra que las metas son ya sea insuficientemente significativas o muy significativas y alcanzables. De este modo, mientras que la mitad de los colaboradores ve las metas como moderadamente significativas y cumplibles, hay una división equitativa entre aquellos que consideran que las metas son poco o muy significativas, destacando la necesidad de una mejor alineación y definición de la importancia de las metas.

**Figura 6***Características que inciden en el nivel de cumplimiento según el grado de significancia de las metas*

*Nota.* La serie 1 corresponde a una incidencia positiva y la serie 2 negativa



El cumplimiento de las metas, según su grado de significancia, estuvo condicionado por varias características, entre las cuales se precisa al conocimiento de la importancia de las metas, con un 68%, quien a pesar de considerarse como fundamental no es del todo clara para que los colaboradores comprendan y valoren sus objetivos. La responsabilidad del personal con sus funciones, valorada en un 61%, fue otra característica negativa que no permitió asegurar que cada miembro asuma su papel en el logro de las metas. La realidad de las metas en relación con la organización, también con un 68%, subraya la necesidad de establecer metas realistas y alineadas con las capacidades y recursos de la entidad. Además, el cumplimiento de los compromisos organizacionales, con un 71%, ha favorecido notablemente el cumplimiento de las metas, indicando que la coherencia y la adherencia a los compromisos establecidos fueron vitales para la entidad.

**Tabla 9**

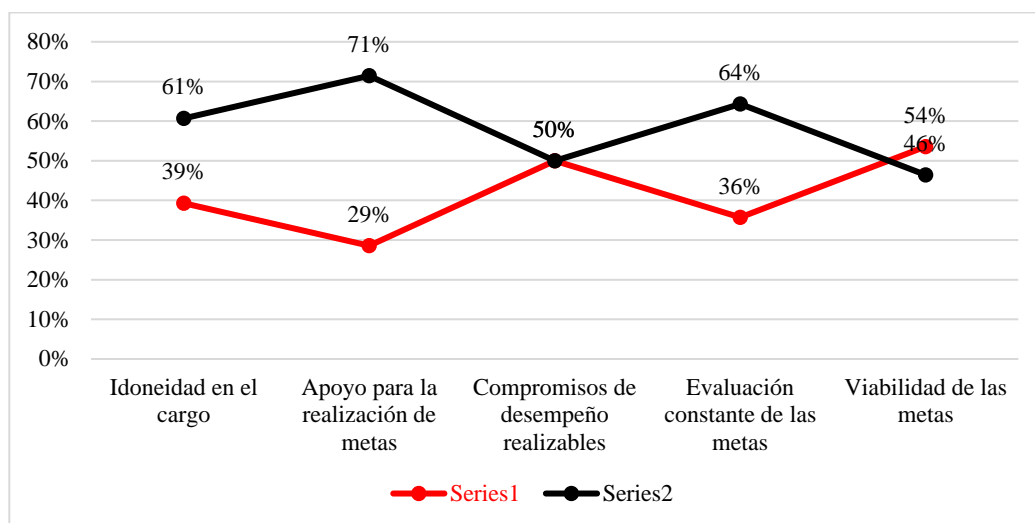
*Nivel de cumplimiento según el factor realizable de las metas*

<b>Nivel</b>	<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Bajo</b>	5-12	9	9	32%	32%
<b>Medio</b>	13-18	14	23	50%	82%
<b>Alto</b>	19-25	5	28	18%	100%
	<b>Total</b>	<b>28</b>		<b>100%</b>	

El cumplimiento de las metas según el factor realizable reveló una distribución desigual entre los distintos niveles. La mayor proporción se sitúa en el nivel medio, con un 50% de las metas alcanzadas dentro de este rango. Esto indica que la mayoría de los objetivos establecidos fueron parcialmente logrados, sugiriendo que, aunque eran alcanzables, hubo factores que limitaron su cumplimiento completo. En el nivel bajo, representa el 32%, porcentaje considerable que muestra que casi un tercio de los objetivos no se cumplieron de manera satisfactoria, esto se podría dar por la falta de recursos, planificación insuficiente o barreras imprevistas que dificultaron su realización. En cuanto al nivel alto solo existe una representatividad del 18%, lo que sugiere que menos de una quinta parte de los objetivos fueron completamente alcanzados con éxito. Este bajo porcentaje indica que solo un pequeño número de metas fueron establecidas de manera realista y con los recursos necesarios para su total cumplimiento.

**Figura 7**

*Características que inciden en el nivel de cumplimiento según el factor realizable de las metas*



*Nota.* La serie 1 corresponde a una incidencia positiva y la serie 2 negativa

Las características que principalmente condicionan el cumplimiento de metas según el factor realizable de estas es la idoneidad en el cargo por parte de los directivos 61%, apoyo de las áreas directivas para la realización de las metas compromisos de desempeño realizables por parte del personal 50% y evaluación constante de las metas 64%. De manera general, estos datos reflejan una tendencia hacia un cumplimiento moderado de las metas, con una notable cantidad de objetivos que no fueron completamente alcanzados y solo una minoría que se cumplió plenamente. Esto subraya la importancia de evaluar y ajustar los factores realizables al establecer metas para mejorar la eficacia en su consecución.

**Tabla 10**

*Nivel de cumplimiento según el factor medible de las metas*

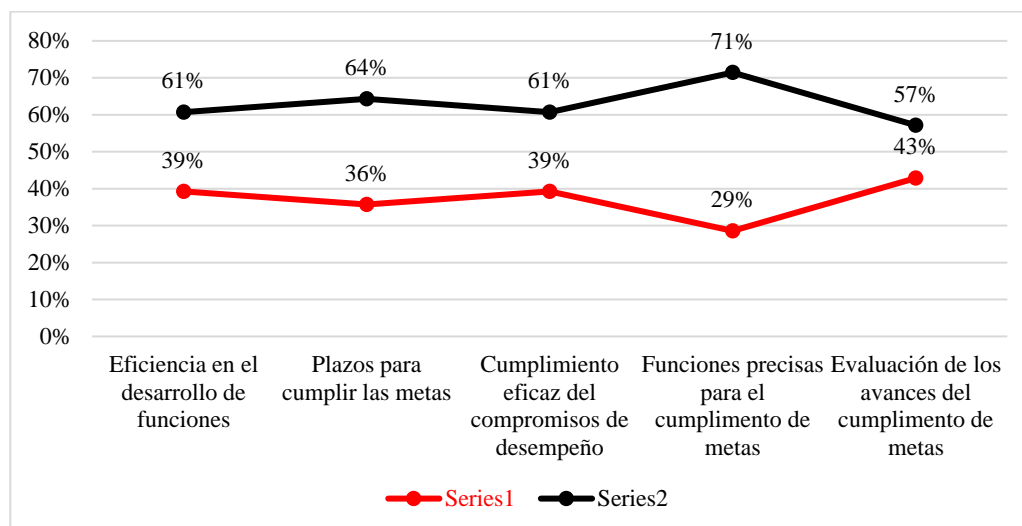
Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	5-12	11	11	39%	39%
Medio	13-18	11	22	39%	79%
Alto	19-25	6	28	21%	100%
<b>Total</b>		<b>28</b>		<b>100%</b>	

El cumplimiento de las metas según el factor medible muestra una distribución equilibrada entre los niveles medio y bajo, cada uno representando por el 39%.

Esto indica que una proporción considerable de los objetivos no se logró plenamente, con muchos alcanzados de manera parcial y otros no logrados satisfactoriamente. El nivel medio, con el 39%, demuestra que una gran parte de las metas fueron parcialmente medibles, alcanzándose solo en parte los resultados esperados. Esto puede reflejar la existencia de indicadores de medición que no eran completamente claros o efectivos. Del mismo modo, el 39%, se encontró en un nivel bajo, señalando que una cantidad significativa de metas no se cumplieron adecuadamente según los criterios medibles. Esto puede ser indicativo de una falta de herramientas adecuadas para medir el progreso o la dificultad para cuantificar ciertos objetivos. Finalmente, teniendo en cuenta que solo el 21% de las metas alcanzó un grado alto de cumplimiento, se puede inferir que una minoría de los objetivos fueron medidos y alcanzados con éxito completo. Este bajo porcentaje sugiere que pocas metas contaban con criterios de medición claros y alcanzables desde el principio.

### Figura 8

*Características que inciden en el nivel de cumplimiento según el factor medible de las metas*



**Nota.** La serie 1 corresponde a una incidencia positiva y la serie 2 negativa

Las características que condicionan el cumplimiento según el factor medible de las metas fueron: la eficiencia en el desarrollo de funciones 61%, determinación de plazos para cumplir las metas 64%, cumplimiento eficaz de compromiso desempeño 61%, funciones específicas para cumplir las metas 71% y evaluación de los avances del cumplimiento de metas. Estos datos destacan la necesidad de

mejorar los métodos de ejecución de las metas para asegurar un cumplimiento más alto y efectivo, enfatizando la importancia de establecer indicadores claros y precisos para evaluar el progreso y el éxito de los objetivos establecidos.

**Tabla 11**

*Nivel de cumplimiento de metas*

Nivel	Claridad	Significancia	Realizable	Medible	Cumplimiento de metas
Bajo	29%	25%	32%	39%	18%
Medio	57%	50%	50%	39%	79%
Alto	14%	25%	18%	21%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

De manera general el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia reveló una predominancia del grado medio, con un 79%; al igual que en sus dimensiones evaluadas como claridad de las metas 57%, grado de significancia de las metas 50%, metas claramente realizables 50% y con excepción del factor medible de las metas que alcanzó un nivel medio y bajo en una misma proporción con 39%. Esto indica que la mayoría de las metas fueron parcialmente logradas, sugiriendo que, aunque se realizaron esfuerzos significativos, hubo factores que impidieron su cumplimiento total. De otro lado, un 18% de manera general en el cumplimiento de metas alcanzaron nivel bajo, lo que muestra que una porción considerable de los objetivos no se alcanzó de manera satisfactoria. Estos valores demuestran que ciertos factores, como la falta de recursos, planificación deficiente o desafíos imprevistos, impactaron negativamente en el logro de estos objetivos. Finalmente, solo un 4% valoró como un nivel alto de cumplimiento, señalando que una minoría muy pequeña de los objetivos fueron logrados con éxito completo. Este porcentaje refleja que pocas metas se establecieron de manera realista y con los recursos necesarios para su total cumplimiento. En base a la información mostrada se puede indicar que la mayoría de las metas en la Municipalidad Distrital de Omia fueron cumplidas de manera parcial, con una notable cantidad de objetivos no alcanzados plenamente y solo una pequeña fracción lograda exitosamente. Esto subraya la importancia de evaluar y ajustar las estrategias y recursos al establecer metas para mejorar su eficacia en el futuro.

### 3.3. Establecer la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022

Para identificar el tipo de método estadístico a aplicar para demostrar el nivel de relación se realizó en primer lugar la prueba de normalidad según Shapiro Wilk por ser una muestra menor a 50 individuos, como sigue:

#### Prueba de normalidad de los datos

#### Planteamiento de hipótesis

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los no datos siguen una distribución normal

#### Criterio de decisión:

- Valor  $p \leq \alpha$  (0.05): Rechaza H0
- Valor  $p > \alpha$  (0.05): Acepta H0

#### Tabla 12

*Tabla de normalidad de los datos*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,906	28	,016
Cumplimiento de metas	,973	28	,665

#### Decisión

Considerando que para la variable gestión administrativa resultó  $0.016 \leq \alpha$  se rechaza H0 se concluye que los datos no siguen una distribución normal; de otro modo, para la variable cumplimiento de metas reportó un valor  $0.665 > \alpha$  demostrando que sigue una distribución normal correspondiente a los datos paramétricos. En ese contexto, se considera oportuno tener en cuenta el valor más alto encontrado, en consecuencia, se hará uso del coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la relación de las variables.

**Tabla 13**

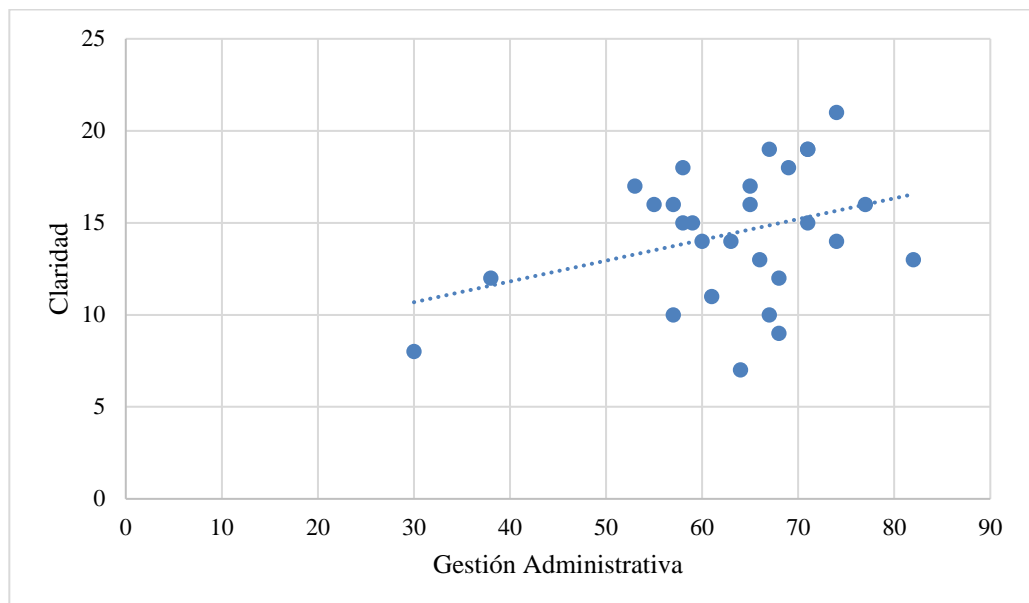
*Relación entre la gestión administrativa y la claridad para el cumplimiento de metas*

		Gestión Administrativa	Claridad
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,340
	Sig. (bilateral)		,077
	N	28	28
Claridad	Correlación de Pearson	,340	1
	Sig. (bilateral)	,077	
	N	28	28

En base al análisis paramétrico se demostró que el nivel relacional fue positiva media con un coeficiente de 0.340, estos resultados demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva pero no significativa respecto a la claridad de las metas para su cumplimiento, por tanto, se acepta la hipótesis nula.

**Figura 9**

*Dispersión simple con ajuste de línea de Claridad por Gestión Administrativa*



El comportamiento de los puntos de dispersión respecto a la línea de tendencia demuestra que cada valor sigue un parámetro de dirección positiva, sin embargo, los puntos se encuentran muy dispersos lo que indica que no existe una fuerte relación de la claridad de las metas, respecto a la gestión administrativa, respaldado con un valor de 0.077 que está por encima del 0.050 propuesto.

**Tabla 14**

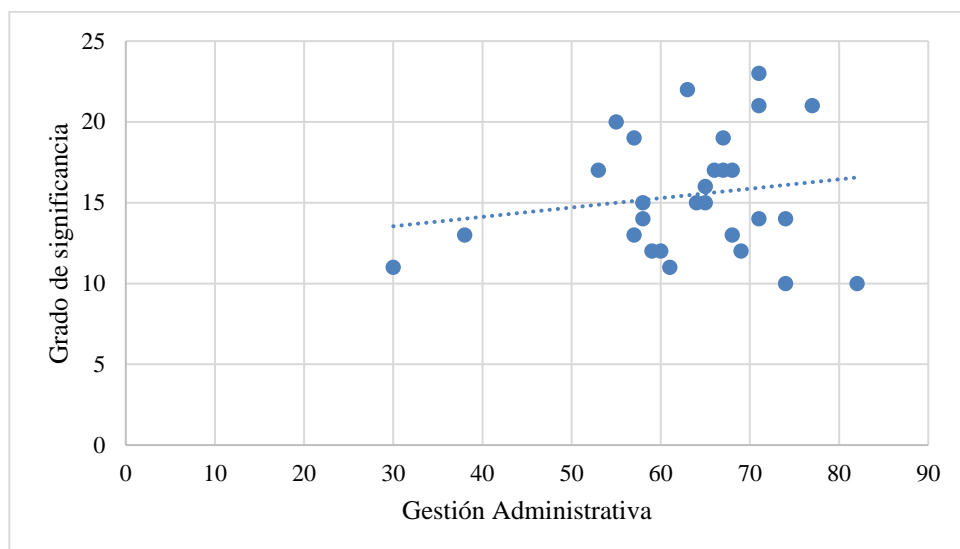
*Relación entre la gestión administrativa y el grado de significancia en el cumplimiento de metas*

		Gestión Administrativa	Grado de significancia
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,168
	Sig. (bilateral)		,393
	N	28	28
Metas significativas	Correlación de Pearson	,168	1
	Sig. (bilateral)	,393	
	N	28	28

En base al análisis paramétrico se demostró que el nivel relacional fue positiva media con un coeficiente de 0.168, estos resultados demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva pero no significativa respecto al grado de significancia del cumplimiento de las metas en la entidad, por tanto, se acepta la hipótesis nula.

**Figura 10**

*Dispersión simple con ajuste de línea de Grado de significancia por Gestión Administrativa*



El comportamiento de los puntos de dispersión respecto a la línea de tendencia demuestra que cada valor sigue un parámetro de dirección positiva, sin embargo, los puntos se encuentran muy dispersos lo que indica que no existe una fuerte relación del grado de significancia de las metas, respecto a la gestión

administrativa, respaldado con un valor de 0.393 que está por encima del 0.050 propuesto.

**Tabla 15**

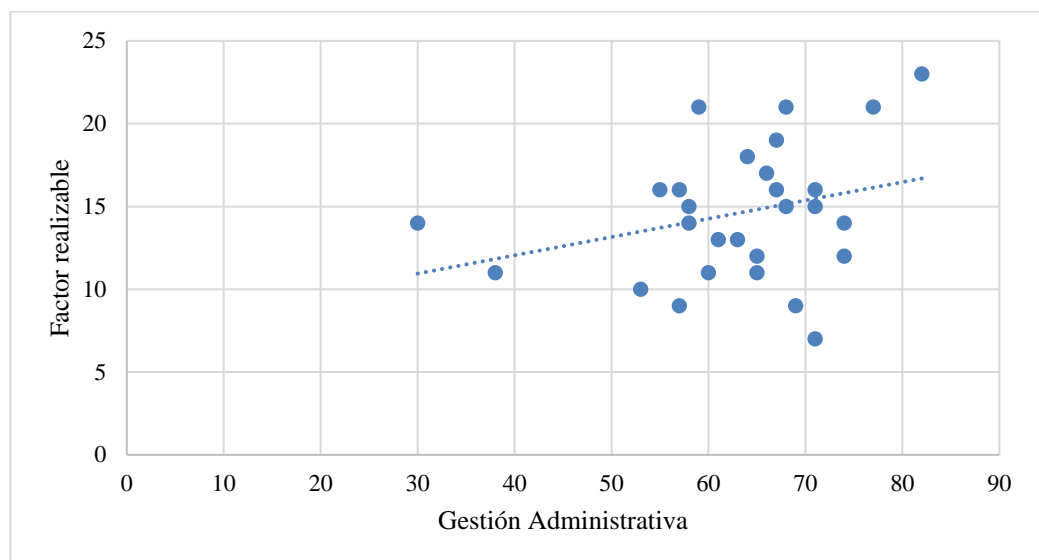
*Relación entre la gestión administrativa y el factor realizable para el cumplimiento de metas*

		Gestión Administrativa	Factor realizable
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,296
	Sig. (bilateral)		,126
	N	28	28
Metas realizables	Correlación de Pearson	,296	1
	Sig. (bilateral)	,126	
	N	28	28

En base al análisis paramétrico se demostró que el nivel relacional fue positiva media con un coeficiente de 0.296, estos resultados demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva pero no significativa respecto al factor realizable de las metas para su cumplimiento por parte de la entidad, por tanto, se acepta la hipótesis nula.

**Figura 11**

*Dispersión simple con ajuste de línea de Factor realizable por Gestión Administrativa*





El comportamiento de los puntos de dispersión respecto a la línea de tendencia demuestra que cada valor sigue un parámetro de dirección positiva, sin embargo, los puntos se encuentran muy dispersos lo que indica que no existe una fuerte relación del factor realizable de las metas, respecto a la gestión administrativa, respaldado con un valor de 0.126 que está por encima del 0.050 propuesto.

**Tabla 16**

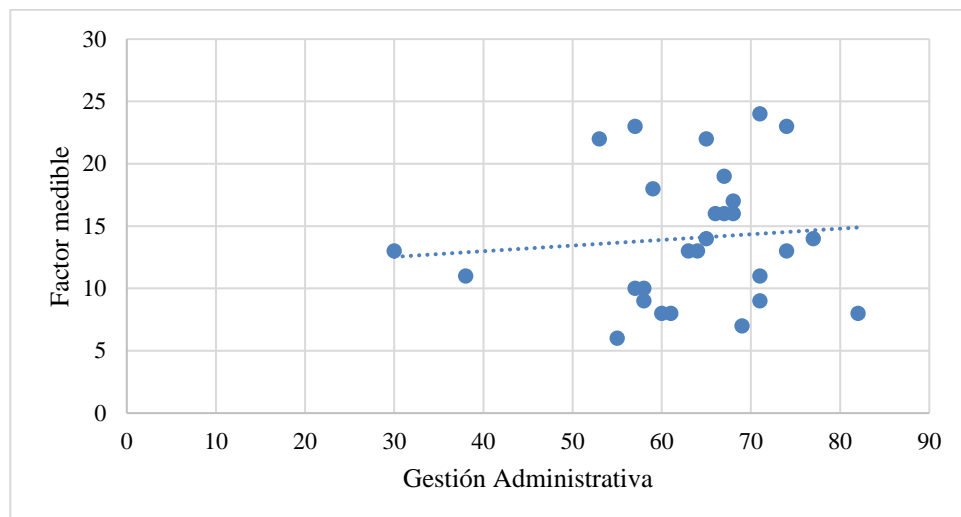
*Relación entre la gestión administrativa y el factor medible para el cumplimiento de metas*

		Gestión Administrativa	Factor medible
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,091
	Sig. (bilateral)		,644
	N	28	28
Metas medibles	Correlación de Pearson	,091	1
	Sig. (bilateral)	,644	
	N	28	28

En base al análisis paramétrico se demostró que el nivel relacional fue positiva débil con un coeficiente de 0.091, estos resultados demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva pero no significativa respecto al factor medible de las metas para su cumplimiento por parte de la entidad, por tanto, se acepta la hipótesis nula.

**Figura 12**

*Dispersión simple con ajuste de línea de Factor medible por Gestión Administrativa*



El comportamiento de los puntos de dispersión respecto a la línea de tendencia demuestra que cada valor sigue un parámetro de dirección positiva, sin embargo, los puntos se encuentran muy dispersos lo que indica que no existe una fuerte relación del factor medible de las metas, respecto a la gestión administrativa, respaldado con un valor de 0.644 que está por encima del 0.050 propuesto.

**Tabla 17**

*Relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas*

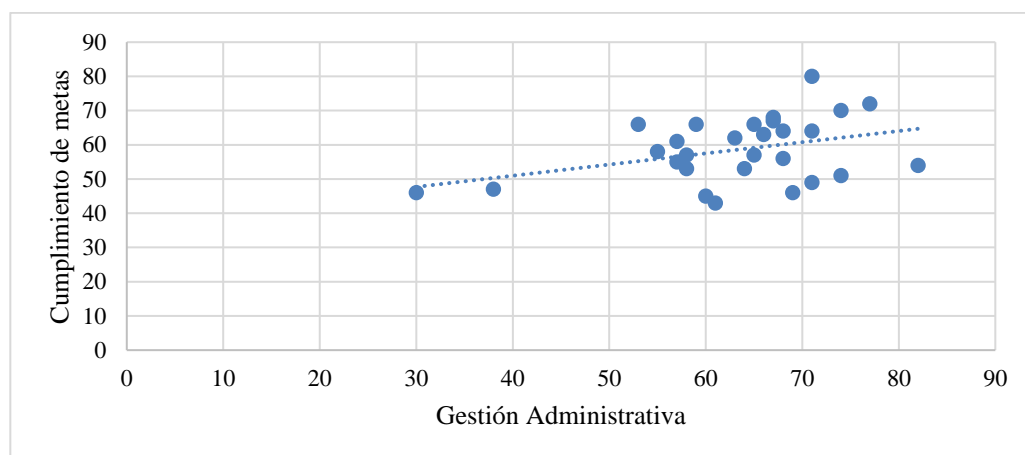
		Gestión Administrativa	Cumplimiento de metas
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,381*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	28	28
Cumplimiento de metas	Correlación de Pearson	,381*	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	28	28

Nota. \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En base al análisis paramétrico se demostró que el nivel relacional fue positiva media con un coeficiente de 0.381, estos resultados demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva significativa respecto al cumplimiento de metas por parte de la entidad, por tanto, con un 95% de confianza encontrado se rechaza la hipótesis nula y por consecuente se acepta de alternativa. En ese contexto, si aplicamos el factor de corrección encontramos que la gestión administrativa tiene una incidencia del 14.52% en el cumplimiento de metas de la entidad.

**Figura 13**

*Dispersión simple con ajuste de línea de Cumplimiento de metas por Gestión Administrativa*



El comportamiento de los puntos de dispersión respecto a la línea de tendencia demuestra que cada valor sigue un parámetro de dirección positiva, y en un porcentaje representativo se encuentran cerca de la línea de tendencia, lo que indica que existe una relación significativa del factor medible de las metas, respecto a la gestión administrativa, respaldado con un valor de 0.046 que está por debajo del 0.050 propuesto.

### **3.4. Plantear estrategias de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022.**

Las estrategias planteadas se fundamentan en las necesidades evidenciadas dentro de la organización, para lo cual se considera necesario definir la estrategia, el objetivo de la estrategia, las acciones a realizar y en encargado de la realización de las acciones.

#### **3.4.1. Objetivos del plan**

##### **a) Objetivo general**

Mejorar el nivel de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia

##### **b) Objetivos específicos**

- Definir estrategias para desarrollar una eficiente gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Omia
- Desarrollar estrategias para optimizar el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia.
- Proponer estrategias claras y medibles para mejorar la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia.

**Tabla 18**

*Estrategias de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Encargado</b>	<b>Presupuesto</b>
Desarrollar un plan estratégico de gestión administrativa	Contar con una herramienta de gestión adecuada para mejorar las acciones	a) Reunión con el personal directivo de la organización	a) Número de reuniones realizadas con el personal directivo	Área de administración	s/2800.00
		b) Reunión con todo el personal de la institución	b) Número de reuniones realizadas con el personal de la institución		
		c) Definir el equipo técnico encargado de la elaboración del plan estratégico de gestión administrativa	c) Equipo técnico definido para la elaboración del plan		
		d) Elaboración del plan estratégico de gestión administrativa	d) Porcentaje de avance en la elaboración del plan estratégico al primer trimestre		
		e) Socialización del plan estratégico de gestión administrativa	e) Nivel de participación en la socialización del plan		
		f) Seguimiento y monitoreo del plan estratégico de gestión administrativa	f) Seguimiento y monitoreo del plan		
		g) Evaluación periódica de la ejecución de plan estratégico de gestión administrativa	g) Resultados de la evaluación periódica del plan		
Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo	Contar con una herramienta para hacer cumplir las políticas de la entidad	a) Reunión con el personal directivo de la organización	a) Número de reuniones realizadas con el personal directivo	Área de administración	s/1200.00
		b) Reunión con todo el personal de la institución	b) Número de reuniones realizadas con todo el personal		
		c) Definir el equipo técnico encargado de la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)	c) Equipo técnico definido para la elaboración del RIT		
		d) Elaboración del Reglamento Interno de Trabajo			
		e) Socialización del Reglamento Interno de Trabajo			
		f) Ejecución del Reglamento Interno de Trabajo			

			g) Evaluación periódica de la ejecución del Reglamento Interno de Trabajo	d) Porcentaje de avance en la elaboración del RIT al según mes e) Nivel de participación en la socialización del RIT f) Porcentaje de cumplimiento del RIT ejecutado al primer año g) Resultados de la evaluación periódica del RIT		
Mejorar la comunicación 360 (directivos empleados y viceversa)	Realizar actividades para mejorar la comunicación 360 (directivos empleados y viceversa)	los	a) Establecer círculos de participación en donde todos los colaboradores sin distinción compartan opiniones b) Comunicar abiertamente las acciones y situaciones que se enmarcan dentro del desarrollo organizacional (espacios de información actualizada) c) Reuniones periódicas para comunicar el avance de las acciones de la institución d) Taller de sensibilización sobre la importancia de la comunicación transparente e) Creación de grupos en las plataformas digitales, principalmente en WhatsApp para compartir información importante para la institución f) Desarrollar talleres de cultura organizacional	a) Círculos de participación creados b) Comunicación sobre desarrollo organizacional c) Número de reuniones realizadas al año d) Número de talleres de sensibilización impartidos e) Uso de plataformas digitales para compartir información f) Número de talleres de cultura organizacional desarrollados al primer año	Área de recursos humanos /administración	s/800.00
Implementación de los sistemas	Optimizar los procesos de gestión	de	a) Identificación de necesidades de transformación digital	a) Número de necesidades de transformación digital identificadas	Gerencia municipal	s/3500.00

de información gerencial	administrativa para cumplir oportunamente las metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) Desarrollo del prototipo de sistema funcional para la entidad</li> <li>c) Reunión y comunicación del modelo de sistema a implementar</li> <li>d) Gestión para la creación del sistema de información</li> <li>e) Capacitación al personal para el manejo del sistema de información</li> <li>f) Seguimiento y monitoreo de la ejecución del sistema de información</li> <li>g) Revisión y mejoramiento del sistema de información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) Porcentaje de avance en el desarrollo del prototipo del sistema</li> <li>c) Número de reuniones para comunicar el modelo de sistema</li> <li>d) Gestión eficiente para la creación del sistema</li> <li>e) Número de capacitaciones realizadas al personal en el manejo de sistema</li> <li>f) Seguimiento del sistema implementado</li> <li>g) Número de mejoras realizadas al sistema de información</li> </ul>	
Desarrollo del plan de gestión de talento humano	Atracción y retención de los mejores talentos para la	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reunión con el personal directivo de la organización</li> <li>b) Reunión con todo el personal de la institución</li> <li>c) Definir el equipo técnico encargado de la elaboración del plan de gestión de talento humano</li> <li>d) Elaboración del plan de gestión de talento humano</li> <li>e) Socialización del plan de gestión de talento humano</li> <li>f) Seguimiento y monitoreo del plan de gestión de talento humano</li> <li>g) Evaluación del cumplimiento plan de gestión de talento humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Número de reuniones con el personal directivo realizadas</li> <li>b) Número de reuniones con el personal de la institución realizadas</li> <li>c) Equipo técnico definido para la elaboración del plan</li> <li>d) Plan de gestión de talento humano elaborado</li> <li>e) Nivel de participación en la socialización del plan</li> <li>f) Seguimiento y monitoreo del plan</li> <li>g) Resultados de la evaluación del cumplimiento del plan</li> </ul>	<p>Área de recursos humanos /administración</p> <p>s/1500.00</p>

Optimizar la toma de decisiones organizacionales	Fortalecer las capacidades de toma de decisiones de los directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gestionar el desarrollo de talleres motivacionales</li> <li>b) Gestionar el desarrollo de cursos y talleres respecto a:</li> <li>c) Identificación de problemas organizacionales</li> <li>d) Identificación de alternativas de solución</li> <li>e) Recopilación de información pertinente</li> <li>f) Analizar la evidencia encontrada</li> <li>g) Manejo de equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Número de talleres motivacionales gestionados y realizados</li> <li>b) Número de cursos y talleres impartidos sobre la identificación de problemas organizacionales</li> <li>c) Problemas organizacionales identificado en los talleres</li> <li>d) Alternativas de solución concretas generadas en los talleres</li> <li>e) Eficiencia en la recopilación de información pertinente</li> <li>f) Calidad de los análisis de evidencia encontrados</li> <li>g) Eficiencia en el manejo de equipo durante el proceso de toma de decisiones</li> </ul>	Gerencia municipal	s/1000.00
			Total		

#### **IV. DISCUSIÓN**

La gestión administrativa es clave en organizaciones públicas para cumplir metas a tiempo. En la Municipalidad Distrital de Omia, una gestión mejorada se relacionó significativamente con un cumplimiento eficiente de metas (95% de confianza), aumentando el valor público. Resultados similares se encontraron en una investigación en la provincia del Dorado, México, respaldando la importancia de una gestión administrativa efectiva para lograr metas en diferentes contextos. Estos hallazgos respaldan la importancia de una gestión administrativa efectiva para lograr metas en organizaciones públicas, tanto en Omia como en otros contextos como la provincia del Dorado. Se podría deducir que mejorar la gestión administrativa puede tener un impacto directo en el éxito de las metas establecidas, lo que a su vez beneficia a la comunidad y aumenta el valor público.

Los resultados del presente estudio subrayan la vital importancia de una gestión administrativa adecuada, especialmente en instituciones públicas que buscan mejorar la calidad de vida de la población y tienen un impacto directo en el aspecto social. Estos resultados se respaldan con la investigación de Shulca (2023) en JURECH Ecuador, donde se concluyó que una gestión administrativa efectiva influye directamente en el desarrollo continuo de los procesos de la organización, lo que contribuye al logro de sus objetivos y al mejoramiento de los beneficios sociales. Estos hallazgos también se reflejan en el estudio de Abado y Churata (2021) en el municipio de Huancané, Puno, que resalta la relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas organizacionales. En conjunto, estos estudios enfatizan la necesidad de mantener niveles óptimos de gestión administrativa, ya que esto es crucial para alcanzar las metas propuestas por la entidad.

Los hallazgos indican que en la Municipalidad Distrital de Omia se encontraron niveles promedio en la eficiencia de la planificación, organización, implementación de elementos de dirección y control de actividades, señalando la necesidad de mejorar la gestión para un desarrollo organizacional eficiente. Sin embargo, estos resultados difieren de investigaciones anteriores. Morales (2019) en Antioquia, Colombia, encontró una gestión adecuada que permitió un control eficiente. En contraste, Ruiz & Sanchez (2021) sugieren un nivel de gestión bajo a regular en un municipio, mientras que Shulca (2023) señala inconvenientes en



la gestión administrativa y deficiente manejo del personal, factores que afectan el cumplimiento de los procesos administrativos.

En la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, se encontró un nivel medio de cumplimiento de metas en todas las dimensiones evaluadas durante el periodo 2022, indicando una eficiencia relativamente baja en la ejecución de acciones planificadas por la entidad. Esto se respalda con datos de la ejecución presupuestal del Ministerio de Economía y Finanzas, que muestra un avance del 63.3% en el año, por debajo de lo esperado. Estos resultados contrastan con la visión de Ruiz & Sanchez (2021), quienes destacaron la importancia de la orientación de los colaboradores hacia los resultados para lograr objetivos organizacionales, a pesar de un nivel de cumplimiento bajo según un 55%. Además, Araujo (2023) mencionó deficiencias en la transparencia para la contratación de bienes y servicios, el cumplimiento de acciones operativas y la optimización de resultados del personal en base a su atracción.

En la Municipalidad de Omia, se observó una relación positiva entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas, aunque no demostrativa en un análisis detallado. Esto difiere de estudios previos como el de Morales (2019), que mostró una relación directa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de objetivos, destacando el ambiente y acciones de control. Arévalo (2022), en el municipio de Lima, encontró una alta relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas, mientras que Fabian (2020) también encontró una relación demostrativa entre los pilares administrativos y el logro de metas, sugiriendo que una gestión adecuada conduce a mejores resultados. Estos resultados contrastantes señalan la complejidad y variabilidad de las relaciones entre gestión administrativa y cumplimiento de metas, resaltando la importancia de contextos específicos y enfoques analíticos detallados para comprender completamente estas dinámicas.

Las estrategias propuestas en la Municipalidad de Omia incluyen desarrollar un plan estratégico de gestión administrativa, actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, mejorar la comunicación 360, implementar sistemas de información gerencial, desarrollar un plan de gestión de talento humano y optimizar la toma de decisiones, acciones que se consideran importantes por las debilidades identificadas. Estrategias que respalda Arévalo (2022) quien recomendó la

articulación del personal y valorar el trabajo realizado, mientras que Fabian (2020) enfatiza la necesidad de fortalecer las capacidades del personal para cumplir eficientemente con las estrategias planificadas. Chamaya (2023) también propuso estrategias centradas en la reestructuración y optimización de resultados. En conjunto, estas recomendaciones sugieren un enfoque integral para mejorar la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la entidad.

## V. CONCLUSIONES

1. La eficiencia en la gestión administrativa es crucial para el funcionamiento efectivo de una entidad pública como la Municipalidad Distrital de Omia. Tras evaluar diferentes aspectos de la gestión administrativa en Omia, se encontró que el nivel de eficiencia general fue medio, con porcentajes específicos en planificación (68%), organización (64%), dirección (50%) y control (64%), siendo los principales indicadores que condicionaron su efectividad los involucramientos del personal, conocimiento de la visión, capacitación al personal, el liderazgo ejecutivo y la evaluación respecto al cumplimiento de funciones. Los resultados de la evaluación de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Omia muestran áreas clave que necesitan atención y mejora para aumentar la eficiencia general. El involucramiento del personal es crucial, ya que un bajo compromiso puede llevar a falta de motivación y menor productividad, siendo importante su participación activa en la planificación y toma de decisiones. También es vital que todos los miembros comprendan y compartan la visión y objetivos de la entidad para alinear sus acciones con los objetivos estratégicos. El liderazgo debe comunicar consistentemente estos elementos y guiar al equipo para asegurar decisiones informadas y estratégicas. La capacitación continua del personal es esencial para mantener habilidades actualizadas y mejorar el desempeño. Además, se deben implementar sistemas de evaluación del desempeño que midan el cumplimiento de funciones y objetivos para identificar áreas de mejora y reconocer logros. Se concluye que existe una necesidad perenne para tener una gestión administrativa eficaz en la entidad, por lo que abordar estratégicamente estas áreas elevará la eficiencia y logrará una gestión administrativa más efectiva en la Municipalidad Distrital de Omia.
2. En la Municipalidad Distrital de Omia, el cumplimiento de metas se ha convertido en un indicador fundamental de su desempeño y eficacia. Evaluar el nivel de logro de objetivos permite identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión municipal, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones estratégicas y el impulso hacia una administración más efectiva. De esta forma, se ha evaluado el nivel de cumplimiento de metas, la claridad

de las metas, su significancia, el factor de realización y el factor de medición. Los resultados muestran que el nivel de cumplimiento de metas fue medio, con porcentajes específicos para la claridad de metas (57%), significancia de metas (50%), factor de realización (50%) y factor de medible (39%). Estos resultados destacan la importancia de aspectos clave como la transparencia en el desarrollo de actividades, la responsabilidad del personal, la competencia de los directivos y la fijación de plazos para el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Omia. Estos factores influyentes deben abordarse estratégicamente para mejorar el desempeño y la eficiencia en la gestión de metas en la organización.

3. En el estudio se han planteado estrategias con el objetivo de mejorar el nivel de gestión administrativa y, en consecuencia, elevar el cumplimiento de metas. Estas estrategias se fundamentan en diversas acciones orientadas a fortalecer la estructura organizacional y mejorar los procesos internos. Las estrategias propuestas incluyen el desarrollo de un plan estratégico de gestión administrativa, la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, la mejora de la comunicación 360, la implementación de sistemas de información gerencial, el desarrollo de un plan de gestión de talento humano y la optimización de la toma de decisiones organizacionales. Estas estrategias representan un enfoque integral para mejorar la eficiencia y efectividad en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Omia. Al fortalecer la estructura organizacional, actualizar procesos internos y fomentar una comunicación efectiva, se busca impulsar el cumplimiento de metas y mejorar el rendimiento global de la entidad.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- a) Al alcalde municipal, implementar las estrategias propuestas con el objetivo de fortalecer la estructura organizacional, mejorar procesos internos y fomentar una comunicación efectiva, lo cual impulsará el cumplimiento de metas y mejorará el rendimiento de la Municipalidad Distrital de Omia en el 2024.
  
- b) Al gerente municipal, gestionar la implementación de los sistemas de información gerencial con el objetivo de optimizar los procesos y mejorar la eficiencia en la gestión de la información, pues estos sistemas son clave para enfrentar los desafíos actuales y mejorar la eficiencia en la administración en el 2024.
  
- c) Al administrador del municipio, desarrollar un plan de gestión administrativa, y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo con el objetivo de optimizar la dirección, eficiencia, adaptabilidad, y compromiso del personal, al tiempo que promueve transparencia y rendición, fortaleciendo la administración pública en el 2024.
  
- d) Al responsable del área de recursos humanos, desarrollar un plan de gestión de talento humano con el objetivo de atraer y retener talentos, así como fortalecer las capacidades. Este debe buscar mejorar el desempeño y eficiencia operativa, creando un ambiente positivo, adaptable y orientado al desarrollo profesional en el 2024.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abado, R., & Churata, S. (2021). *La gestión administrativa y el cumplimiento de metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en los distritos de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020* [Informe de Tesis, Universidad Peruana Unión]. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/4536>
- Aguilar, J. C., & Pérez, I. (2022). *Gestión administrativa y programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (Tipo D), Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, 2015 - 2017*. <https://repositorio.utea.edu.pe/handle/utea/399>
- Aguirre, T. J. (2021). *Gestión administrativa y programa de incentivos para mejorar la gestión municipal en el distrito de Soritor, 2019-2020*. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81632>
- Araujo, K. E. (2023). *Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Chachapoyas-2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas ]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/3235>
- Arevalo, R. M. (2022). *Gestión administrativa y cumplimiento de la Meta 4 en una municipalidad de Lima Metropolitana 2021* [Informe de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83718>
- Balcazar, A. M. (2020). *Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia. Lúmina*. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Bostan, C. M., Apostol, A.-C., Andronic, R.-L., Stanciu, T., & Constantin, T. (2022). Type of goals and perceived control for goal achievement over time. The mediating role of motivational persistence. *Acta Psychologica*, 231, 103776. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103776>
- Chamaya, W. (2023). *Gestión por procesos para mejorar la gestión administrativa del área de abastecimiento de la municipalidad provincial de Utcubamba, 2020* [Informe de Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/3234>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Concytec(2017). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental (I+D)*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2187>
- Dávila, L. J. (2019). *Gestión administrativa y ejecución presupuestal de la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34707>
- Fabian, H. (2020). *Gestión administrativa en el cumplimiento de la meta 4 en la Municipalidad Distrital de Pilpichaca, Huaytará-Huancavelica, 2020* [Informe de Maestría, Universidad Cesas Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53617>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Gordon, D., Heimberg, R. G., Tellez, M., & Ismail, A. I. (2013). A critical review of approaches to the treatment of dental anxiety in adults. *Journal of Anxiety Disorders*, 27(4), 365–378. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2013.04.002>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición). Mcgraw-Hill / Interamericana Editores,S.A.<https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle /url/view.php?id=424372>

- Lozano, E., Amasifuén, M., & Luna, E. E. (2021). Control interno y gestión administrativa de la municipalidad provincial de Picota. *Balances*, 8(11), 81–89. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198/211>
- Luna, E. (2019). Control para optimizar la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacanguilla- 2018. Repositorio Institucional - USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6300>
- Morales, Y. (2019). *Control interno y gestión administrativa en el municipio Campamento, Colombia, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/2845>
- Reátegui, J. (2022). *Gestión administrativa y cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, La Libertad, Trujillo, Perú ]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94053>
- Ruiz, T. B., & Sánchez, K. (2021a). Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8822–8855. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.957](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.957)
- Ruiz, T. B., & Sánchez, K. (2021b). Gestión Estratégica y Cumplimiento de Metas en el Contexto de la Emergencia Sanitaria en la Provincia del Dorado. *Universidad César Vallejo*, 1(1), 27. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/957/1302>
- Shulca, B. D. (2023). *La Gestión Administrativa Y El Desarrollo Organizacional En La JURECH Periodo 2019-2021* [Informe de Tesis , Universidad Nacional De Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10337>
- Tamayo, C. L., & Silva, I. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Toledo, N. (2016). Población y Muestra. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Gestión Administrativa	La Gestión administrativa se fundamenta en el reforzamiento de los sistemas administrativos vinculados al ciclo de gasto público, lo que redundará en mejores plazos para la formulación, aprobaciones, ejecución y rendición de cuentas de los recursos públicos asignados o generados (Mendoza <i>et al.</i> , 2018).	Capacidad técnica y metodológica de los líderes de una organización para planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones en beneficio de la entidad. Así mismo, la gestión administrativa se fundamenta en la aplicación de herramientas para mejorar los procesos administrativos de la organización.  Para medir la variable de estudio, se considerará cada una de las dimensiones e indicadores propuestos, mediante la formulación de ítems en el cuestionario.	Planificación	Diseño de programación	Likert / Ordinal	Cuestionario
				Toma de decisiones		
				Misión		
				Objetivos		
			Organización	Orientación constante		
				Distribución de funciones		
				Trabajo en equipo		
			Dirección	Capacitación Interna		
				Comunicación interna		
			Control	Liderazgo		
Evaluación						
Cumplimiento de metas	Representaciones cognitivas de fines o propósitos relacionados con situaciones de logro, que indican la dirección de los recursos a los que una persona u organización debe dirigir sus esfuerzos (Bostan <i>et al.</i> , 2022).	Nivel de optimización de recursos para cumplir de forma oportuna los objetivos planteados en la organización.  Para medir la variable de estudio, se considerará cada una de las dimensiones e indicadores propuestos, mediante la formulación de ítems en el cuestionario.	Claridad	Transparencia	Likert / Ordinal	Cuestionario
				Sinceridad		
				Exacto		
			Significativa	Responsable		
				Elocuente		
				Expresivo		
			Realizable	Posible		
				Viable		
			Medible	Precisión		
				Razonable		

**Nota.** Las dimensiones e indicadores fueron tomados de (Reátegui, 2022).

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colaborador, el presente instrumento tiene como finalidad de conocer su opinión sobre “Gestión Administrativa y Cumplimiento de Metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022”, por lo cual, es de suma importancia que lea con atención cada enunciado y valiéndose de su criterio y en honor a la verdad marque el puntaje según al que usted crea conveniente, además, se le garantiza guardar la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, la información es solo para el uso de investigación. En tal sentido, se le agradece contestar el cuestionario que a continuación se presenta teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

**1= Nunca**

**2= Casi Nunca**

**3= A veces**

**4= Casi siempre**

**5= Siempre**

Dim	ítem	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
Planificación	01	Las acciones por realizar se planifican con todos los colaboradores de la Institución					
	02	El personal es considerado en todas las actividades porrealizar en la Institución					
	03	En la institución se considera todas las áreas antes de tomar decisiones					
	04	Las decisiones adoptadas según los problemas presentados son eficientes					
	05	La administración da a conocer sobre la misión de la institución a los nuevos colaboradores					
	06	Los objetivos por cumplir en la institución son mencionados atodo el personal					
Organización	07	La administración da a conocer sobre la visión de la municipalidad a los nuevos colaboradores					
	08	Es accesible la comunicación con la administración de desarrollo humano					
	09	Ha sido orientado sobre sus funciones dentro de la municipalidad					
	10	Como colaborador realiza varios trabajos extras					
	11	Se evidencia que todo el personal está comprometido con la institución					

	<b>12</b>	Se realizan capacitaciones periódicas con todo el personal de la institución					
Dirección	<b>13</b>	El logro de objetivos es dado a conocer a todo el personal					
	<b>14</b>	Tiene buena comunicación con el personal de las diferentes áreas					
	<b>15</b>	La dirección de la institución asume el liderazgo ante situaciones adversas					
	<b>16</b>	El gerente muestra confianza a todo el personal con respecto al cumplimiento de sus funciones					
Control	<b>17</b>	Recibe una evaluación constante respecto a sus funciones					
	<b>18</b>	La gerencia de la municipalidad agradece constantemente por el desempeño laboral que muestra					
	<b>19</b>	Las metas de la institución le son dadas a conocer					
	<b>20</b>	Se considera eficiente en el desarrollo de sus actividades					

## CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO DE METAS

Estimado colaborador, el presente instrumento tiene como finalidad de conocer su opinión sobre “Gestión Administrativa y Cumplimiento de Metas en la Municipalidad Distrital de Omia, Rodríguez de Mendoza, 2022”, por lo cual, es de suma importancia que lea con atención cada enunciado y valiéndose de su criterio y en honor a la verdad marque el puntaje según al que usted crea conveniente, además, se le garantiza guardar la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, la información es solo para el uso de investigación. En tal sentido, se le agradece contestar el cuestionario que a continuación se presenta teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

**1= Nunca**

**2= Casi Nunca**

**3= A veces**

**4= Casi siempre**

**5= Siempre**

Dim	ítem	CUMPLIMIENTO DE METAS	1	2	3	4	5
Claridad	01	Las metas de la municipalidad son claras					
	02	Existe transparencia en todas las actividades que se realizan dentro de la municipalidad					
	03	Las metas se ajustan a los objetivos de la municipalidad					
	04	Son detallados todas las metas anuales dentro de la municipalidad					
	05	Se integra al personal en las metas por más que no sean sus funciones					
Significativa	06	Se conoce la importancia de las metas por cumplir					
	07	Usted se compromete con el cumplimiento de metas					
	08	Se percibe que el personal es responsable en sus funciones					
	09	Las metas planteadas expresan la realidad de la institución					
	10	Los compromisos se desarrollan tal como lo planean					
Realizable	11	El personal en evaluación son las personas idóneas al cargo					
	12	Existen apoyos constantes para la realización de metas por parte de jefaturas					
	13	Los compromisos de desempeño son realizables					
	14	Las metas son evaluadas al personal de manera constante					
	15	Todas las metas son viables de acuerdo a las condiciones de la municipalidad					

Medible	<b>16</b>	Se evidencia que el personal es eficiente en sus funciones					
	<b>17</b>	Todas las metas tienen plazos establecidos					
	<b>18</b>	Los compromisos de desempeño se cumplen de manera eficaz					
	<b>19</b>	Las funciones son precisas para el cumplimiento de metas propuestas por la institución					
	<b>20</b>	Se evalúa periódicamente los avances del cumplimiento de las metas					

### Anexo 3

### Validación de los instrumentos

## Validez instrumento: Gestión Administrativa

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel.  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria  
Instrumento de evaluación : Para evaluar la variable Gestión Administrativa  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Reátegui Rengifo, Jeijer

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7 = excelente

Tarapoto, 09 de junio del 2022



Dr. José Manuel Delgado Bardales  
DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Keller Sánchez Dávila.  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s) : Jeijer Reátegui Rengifo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Administrativa</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Administrativa</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Administrativa</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					43	

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

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Instrumento coherente y confiable**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 01 de junio del 2022

  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo**  
 Grados Académicos : Doctor en Ciencias de la Educación / Magister en Gestión y Docencia Educativa  
 Institución donde labora/Cargo : EPG – UCV Tarapoto/ Docente de Investigación/DRE San Martín  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Br. Jeijer Reátegui Rengifo**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Administrativa</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Administrativa</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Administrativa</b>			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>41</b>

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

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El referido cuestionario materia de revisión, evidencia suficiente sistematicidad en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas en el instrumento para minimizar la subjetividad.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy bueno (4,1 puntos)**

Moyobamba, 6 de junio de 2022

  
 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 CPPe-N° 357054



## Validez instrumento: Cumplimientos de metas

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel.  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la variable cumplimiento de metas  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Reátegui Rengifo, Jeijer

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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


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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 = Excelente

Tarapoto, 09 de junio del 2022



Dr. José Manuel Delgado Bardales  
Investigador Asociado

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Keller Sánchez Dávila.  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento de Metas  
 Autor (s) del instrumento (s) : Jeijer Reátegui Rengifo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Corrupción</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Corrupción</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Corrupción</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

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


### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Instrumento coherente y aplicable**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 03 de junio del 2022

  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo.  
 Grados Académicos : Doctor en Ciencias de la Educación / Magister en Gestión y Docencia Educativa  
 Institución donde labora/Cargo : EPG – UCV Tarapoto/ Docente de Investigación/DRE San Martín  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Cumplimiento de metas  
 Autor (s) del Instrumento (s) : Jeijer Reátegui Rengifo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Cumplimiento de metas</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Cumplimiento de metas</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Cumplimiento de metas.</b>			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>40</b>	

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

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente sistematicidad en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas para evitar la subjetividad.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN : Muy bueno (4,0 puntos)**

Moyobamba, 6 de junio de 2022

  
 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 CPPe N° 357054

## **Anexo 4**

### *Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	16

## Anexo 5

*Tabla general de correlación entre variables y dimensiones propuestas en el estudio*

		Claridad	Grado de significancia	Factor realizable	Factor medible	Cumplimiento de metas
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,340	,168	,296	,091	,381*
	Sig. (bilateral)	,077	,393	,126	,644	,046
	N	28	28	28	28	28

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Anexo 6

### *Imágenes de trabajo de campo*

