



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Planificación estratégica y gestión administrativa en una  
institución educativa del Rímac, año 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Zavala Grados, Jimmy Alexis ([orcid.org/0000-0001-8531-2510](https://orcid.org/0000-0001-8531-2510))

**ASESORES:**

Mg. Walter Sechuran, Fernando Arturo ([orcid.org/0000-0002-7233-4689](https://orcid.org/0000-0002-7233-4689))

Mg. Alberca Teves, Gustavo Javier ([orcid.org/0000-0002-4872-6105](https://orcid.org/0000-0002-4872-6105))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

**Dedicatoria:**

A mis padres, a mis hermanos por su apoyo incondicional, a mi esposa por formar parte de mi vida y a mis hijos que son mi voluntad y fuerza diaria

**Agradecimiento:**

A todas las personas que siempre me apoyaron a seguir estudiando, pero en especial a mi jefa Maruja, mi jefe Beto y Liliana por su tiempo, colaboración, consejo y sobre todo la confianza depositada en mí.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Autor**

Yo, ZAVALA GRADOS JIMMY ALEXIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planificación estratégica y gestión administrativa en una institución educativa del Rímac, año 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ZAVALA GRADOS JIMMY ALEXIS <b>DNI:</b> 40281814 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8531-2510	Firmado electrónicamente por: JZAVALAGR77 el 07- 08-2023 17:10:21

Código documento Trilce: INV - 1243463



ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y gestión administrativa en una institución educativa del Rímac, año 2022", cuyo autor es ZAVALA GRADOS JIMMY ALEXIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO <b>DNI:</b> 10003475 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7233-4689	Firmado electrónicamente por: FWALTERS el 13-08-2023 11:51:14

Código documento Trilce: TRI - 0640917

Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Declaratoria de Autenticidad del Autor	iv
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
Índice de tablas	viii
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	5
III.- METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	24
3.1.1 Tipo de investigación	24
3.1.2 Diseño de la investigación	24
3.2 Variables y Operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.3.1 Población	27
3.3.2 Muestra	27
3.3.3 Muestreo	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	31
3.6 Métodos de análisis de datos	31
3.7 Aspectos Éticos	31
IV.- RESULTADOS	32
	vi

4.1 Resultados descriptivos 1	32
4.2 Resultados descriptivos 2	36
4.3 Resultados descriptivos 3	42
4.4 Prueba de normalidad	43
4.5 Pruebas inferenciales	44
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES	58
Referencias	59

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Ficha técnica del instrumento-planificación estratégica</i>	29
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento-gestión administrativa	29
Tabla 3	<i>Expertos que validaron el instrumento</i>	30
Tabla 4	<i>Confiabilidad del instrumento</i>	30
Tabla 5	<i>Nivel de frecuencia de la variable planificación estratégica</i>	32
Tabla 6	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión formulación de la estrategia</i>	33
Tabla 7	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión formulación de la estrategia</i>	34
Tabla 8	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión evaluación de la estrategia</i>	35
Tabla 9	<i>Nivel de frecuencia de la variable gestión administrativa</i>	36
Tabla 10	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión planeación</i>	37
Tabla 11	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión organización</i>	38
Tabla 12	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión integración</i>	39
Tabla 13	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión dirección</i>	40
Tabla 14	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión control</i>	41
Tabla 15	<i>Distribución cruzada de las variables planificación estratégica y gestión administrativa</i>	42
Tabla 16	<i>Estadística de las pruebas de normalidad para las variables planificación estratégica y gestión administrativa</i>	44
Tabla 17	<i>Correlación de las variables planificación estratégica y gestión administrativa</i>	45
Tabla 18	<i>Correlación de la dimensión formulación de la estrategia y la variable gestión administrativa</i>	46



Tabla 19	<i>Correlación de la dimensión implementación de la estrategia y la variable gestión administrativa</i>	47
Tabla 20	<i>Correlación de la dimensión evaluación de la estrategia y la variable gestión administrativa</i>	48

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Nivel de frecuencia de la variable planificación estratégica</i>	32
<b>Figura 2</b>	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión formulación de la estrategia</i>	33
<b>Figura 3</b>	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión implementación de la estrategia</i>	34
<b>Figura 4</b>	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión evaluación de la estrategia</i>	35
<b>Figura 5</b>	<i>Nivel de frecuencia de la variable gestión administrativa</i>	36
<b>Figura 6</b>	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión planeación</i>	37
<b>Figura 7</b>	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión organización</i>	38
<b>Figura 8</b>	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión integración</i>	39
<b>Figura 9</b>	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión dirección</i>	40
<b>Figura 10</b>	<i>Nivel de frecuencia de la dimensión control</i>	41
<b>Figura 11</b>	Distribución cruzada de las variables planificación estratégica y gestión administrativa	42

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como principal pilar estudiar la relación entre las variables planificación estratégica y gestión administrativa en una institución educativa del Rímac. El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022, presento un tipo de investigación básica de corte transversal, con un enfoque cuantitativo de carácter no experimental. Por su profundidad la investigación es de nivel correlacional, sustentado en el método hipotético deductivo. Al ser una población de 48 personas, se hizo referencia a una muestra censal. Para la obtención de datos se usaron dos instrumentos que fueron cuestionarios, los cuales fueron validados por tres expertos, logrando un nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach 0,930 para la variable planificación estratégica y un 0,967 para la variable gestión administrativa.

Finalmente, la prueba de hipótesis de la investigación realizada arrojó como resultados, un valor de significancia bilateral del 0,000 y un coeficiente correlación de 0,832 por Spearman, lo que implica que existe correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Organización, estrategias, objetivos

## **Abstract**

The main pillar of this research was to study the relationship between the variables strategic planning and administrative management in an educational institution in Rímac. The general objective of the study was to determine the relationship between strategic planning and administrative management in an Educational Institution of Rímac, in 2022, I present a type of basic cross-sectional research, with a quantitative approach of a non-experimental nature. Due to its depth, the investigation is of a correlational level, supported by the hypothetical deductive method. Being a population of 48 people, reference was made to a census sample. To obtain data, two instruments were used, which were questionnaires, which were validated by three experts, achieving a reliability level of Cronbach's alpha of 0.930 for the strategic planning variable and 0.967 for the administrative management variable.

Finally, the hypothesis test of the research carried out yielded as results a bilateral significance value of 0.000 and a correlation coefficient of 0.832 by Spearman, which implies that there is a very high and directly proportional positive correlation between the variables studied.

Keywords: Organization, strategies, objectiv

## I.- INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas empresas no tienen en claro los procedimientos adecuados que se deben tener y perseguir, con ello siempre habrá muchos déficits de manera interna, habrá un conformismo con lo logrado y no habrá objetivos que alcanzar, no se entenderá la cultura organizativa porque no hay visión en el largo plazo, ni estrategias para mejorar, con ello se crea un conformismo que muchas veces lleva a las empresas a que cierren o que quiebren, tal como lo sostienen, Fernández et al. (2019); además agregan que, si las organizaciones no comprenden que los mercados están cambiando y que no son los mismos que hace años atrás y que no innoven y creen nuevas estrategias de gestión, irán perdiendo los pocos mercados que existen hasta quedar fuera definitivamente.

A nivel internacional, sobre todo en países europeos, las organizaciones que carecen de un adecuado plan de estrategias o se manejan con una gerencia deficiente, suelen perder afinidad con el mercado, ya que no logran comunicar adecuadamente su servicio o no terminan de posicionar su producto, logrando con ello el fracaso de la empresa u organización. En tal sentido, Martínez (2019) indica que en España los planificadores estratégicos en las empresas buscan generar empatía con el consumidor, buscando los medios publicitarios eficientes haciendo necesario el producto o servicio y con esta comunicación lograr nuevas oportunidades en el mercado.

En Sudamérica implementar la planificación estratégica es considerado como un componente fundamental e imprescindible para una empresa u organización ya que ello aumenta las posibilidades de éxito dentro del mercado, no tener en cuenta sus fases y su implementación puede ser causante del fracaso de la misma, Segovia (2019) señala que en Paraguay las empresas planifican sus operaciones lo antes posible y orientan las actividades para conseguir metas y propósitos de la empresa, basadas siempre en variables externas e internas, para poder hacerle frente a los cambios del mercado.

A nivel nacional, muchas grandes empresas diseñan su planeación estratégica con un horizonte no muy lejano en años, sin embargo encuentran dificultades al no involucrar a todos los agentes que conforman la empresa,

pocas buscan asesorías externas, y lo hacen como creen que es, hay también empresas pequeñas o mypes que no cuentan con una adecuada planificación estratégica o simplemente no tienen estrategias adecuadas en busca de consecución de objetivos, más si a ello se une una inadecuada dirección de parte de los directivos de la empresa u organización. Al respecto el diario, Gestión (2020) señala en su artículo sobre la mayoría de empresas peruanas que a pesar de tener un plan estratégico tienen dificultades en conseguir los resultados esperados, ya sea porque no involucran a todo el personal de la organización, porque hay poco análisis en las proyecciones financieras o porque los directores no se involucran con objetivos a alcanzar.

A nivel local, son muchas las pequeñas empresas que no implementan o que cuentan con una planeación estratégica, trabajan de forma empírica según como les esté yendo dentro de su sector, además no poseen una adecuada gestión administrativa de parte de los que lo manejan solo viven del día a día, Herrera (2020), señala que las pequeñas empresas y micro empresas a pesar de formar parte importante de la economía del Perú, cierran o quiebran al llegar a su primer año de estar activo, ya que al no poseer una planificación sobre qué objetivos se tienen que alcanzar, viven una incertidumbre organizativa.

De ello surge la realidad del problema de estudio, ya que la organización objeto del estudio pertenece al sector educativo, es decir es una institución de enseñanza educativa en el distrito del Rímac, que no cuenta con una planificación estratégica, muchas veces no se contemplan los objetivos a alcanzar o si se alcanzan se hacen de una manera equivocada, los colaboradores de la institución conformado por profesores y personal administrativo carecen de identificación, de compromiso, de motivación, desempeño, compañerismo además de no haber una buena comunicación con los directivos, a pesar que existe una visión y misión estos no son transmitidos al personal . Astete et al. (2022) manifiestan que toda institución debe poner mucho interés en formular e implementar una óptima planificación estratégica, ello hará que los procesos de gestión mejoren así también la conexión con el personal y el servicio brindado.

Por lo expuesto, para el problema general del estudio se formula la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión

administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022? También se plantearon los siguientes problemas específicos; (1): ¿Cuál es la relación de la formulación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022?, (2): ¿Cuál es la relación entre la implementación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa del Rímac, año 2022?, (3): ¿Cuál es la relación entre la evaluación estratégica y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022?

El presente trabajo posee justificación teórica, porque, dada la problemática en la institución, se profundizará en ello y se tendrá otra perspectiva de esta, ampliando el conocimiento que se tiene a partir del estudio de las variables que ahora son tema de investigación, y que en nuestro caso son la PE y la GA.

A su vez el estudio también tiene justificación práctica, porque al haber obtenido nuevo conocimiento, este nos ayudará a abordar, entender y enfrentar la problemática de la institución de una mejor manera. Es decir, se podrá saber qué medidas tomar para mejorar o corregir la gestión y el plan estratégico de la institución, junto con ello la relación con todo el personal.

Además, cuenta con justificación metodológica, porque se agregarán y generarán nuevos conocimientos en base a la teoría encontrada. El estudio, los esquemas, los análisis, los fundamentos y en sí toda la estructura de la investigación que se ha realizado servirá como una fuente de acceso y consulta para próximos estudios y a futuros investigadores.

La investigación tendrá como Objetivo General: Determinar la relación existente entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022, para ello se plantean también los siguientes objetivos específicos; (1): Identificar la relación entre la formulación de las estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022, (2): Determinar la relación entre la implementación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa del Rímac, año 2022, (3): Identificar la relación entre la evaluación estratégica y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022.

Se considerará para la hipótesis general si: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022. Además, se tienen como hipótesis específicas: (1): Existe relación significativa entre la formulación de las estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022, (2): Existe relación significativa entre la implementación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa del Rímac, año 2022, (3): Existe relación significativa entre la evaluación estratégica y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022.



## II.- MARCO TEÓRICO

Hoy en día las empresas buscan adecuarse a los constantes cambios que tiene el mercado, las empresas que desde el comienzo planifican y buscan estrategias adecuadas para mantener la armonía de un trabajo colaborativo y eficaz, son organizaciones que consiguen posicionarse y mantenerse en el mercado.

Bert et al. (2019) desarrollaron un trabajo en Estados Unidos con el objeto de saber si la PE refuerza la performance de una organización o empresa sea esta pública o privada, ya que su enfoque para gestionar eficientemente es acogido por la mayoría de organizaciones contemporáneas. Para el estudio se usó un procedimiento meta analítico que consistió en recabar información sistematizada de literatura sobre la planificación estratégica y performance organizacional lo que sirvió como demostración empírica cuantitativa. Luego de depurar se sometieron 87 correlaciones y 31 correlaciones más con esas variables al estadístico de Fisher, los ratios poblacionales para los dos casos fueron 0,229 y 0,225 y un p de 0,001. Concluyendo que la planificación estratégica tiene un efecto positivo, significativo y moderado en la performance de una empresa u organización.

Así también Arriaga et al. (2018) hicieron un estudio en México, con la intención de explicar, cómo las fases de la GA ayudarán a las microempresas de una zona específica, a mejorar y lograr objetivos. La investigación fue cualitativa, descriptiva y cuantitativa, seleccionando por conveniencia, se usó como instrumento el cuestionario y se analizaron a 31 microempresas, al contrastar las variables se encontraron altos porcentajes de deficiencias por no conocer y aplicar los procesos administrativos. Concluyendo que la gestión administrativa al desarrollar sus procesos propios ayudará a que puedan utilizar mejor sus ingresos, encontrar mejores oportunidades en el mercado, además de hacerse competitivos y que con ello puedan crecer y sostenerse en el tiempo buscando adaptarse siempre a escenarios más exigentes y cambiantes.

Silva et al. (2018) elaboraron una investigación en Colombia con el objetivo de estudiar el modelo de dirección estratégica que emplea una empresa de lácteos y que esto permita el desarrollo de la empresa mediante una buena gestión de su administración. Se utilizó un enfoque mixto recogiendo información

cualitativa y cuantitativa que se obtuvo de la muestra del personal, 55 socios. Concluyendo que la planificación que efectúa la organización es incorrecta ya que no logra llegar a todo su entorno, ni se consiguen los objetivos establecidos, los socios perciben poca organización en los procesos y mucha improvisación, se reconoce que se necesita una adecuada PE como instrumento para mejorar las relaciones entre todos los empleados de la empresa.

Otra investigación es la de Baque et al. (2019), que elaboraron una investigación en Ecuador con el objetivo de determinar qué tan útil era proporcionar un programa formativo en PE y GA conducido a microempresas en Ecuador. La metodología usada fue de tipo aplicada, sustentada en forma cuasi experimental. La información recogida se hizo mediante un cuestionario de 27 items, la población estuvo conformada por dos grupos de personas, ambos grupos con características similares uno fue de 36 y el otro de 32 personas. La prueba T de student permitió comparar una variación significativa de 0.83, aceptando la hipótesis afirmativa, concluyendo que la gestión gerencial basada en el proceso administrativo logra modificaciones importantes en la estructura organizacional por medio de una buena planificación estratégica.

Santamaria (2022), desarrolló una investigación aplicada a una institución educativa en Costa Rica con la finalidad de estudiar el efecto que tiene la PE sobre la GA y el desarrollo gerencial educativo de la misma. El enfoque del trabajo adoptó una posición mixta trabajando en igualdad la data cualitativa y cuantitativa, la población estuvo conformada por 102 personas, llegando a determinar un muestreo inferencial. Se usó el cuestionario como instrumento, concluyendo que existe una relación muy débil de la primera con la segunda variable por que el modelo seguido por el ministerio del país padece de actualización y renovación, no replica a sus necesidades, además el gerente se queda encasillado por leyes que no permiten accionar de la mejor manera.

Gonzales y Claros (2018) desarrollaron una investigación en la ciudad de Trujillo, para una empresa que vende materiales de construcción y siderúrgicos, el objetivo fue determinar la relación entre la PE y la manera de gestionar la empresa; el estudio tuvo forma no experimental con un diseño correlacional y de corte transversal, aplicando los métodos inductivo y deductivo. La muestra fue conformada por 42 colaboradores, la recolección de datos para las variables de

estudio y el proceso de información se hizo en el software SSPS V-24, los instrumentos que se usaron estuvieron conformados por dos cuestionarios que fueron sometidos a verificación de su confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Concluyendo que la planificación estratégica posee influencia positiva y significativa con la gestión de la empresa.

Núñez y Llamoctanta (2018) realizaron una investigación en Lima ciudad, con el motivo u objetivo de encontrar y tener conocimiento de la relación entre la PE y la GA en la parte gerencial de una empresa panificadora y productos saludables. La investigación usó metodología cuantitativa de corte transversal de forma descriptiva correlacional. Se analizaron a 68 personas, todos trabajadores de la empresa, usando la técnica de la encuesta, y un cuestionario usando la escala de Likert. Encontrando luego de aplicar el estadístico de Pearson un Chi cuadrado de 8,90 así también el valor significativo menor que 0,05 ( $p$  valor=0,01). Concluyendo que existe relación muy directa entre las variables objeto de estudio, además de ser estadísticamente significativas.

Vargas y Gonzales (2020), hicieron una investigación en la ciudad de Pucallpa que tuvo como objetivo verificar la relación entre la PE y el desarrollo organizacional del hospital regional de la ciudad. Se usó el método hipotético deductivo, se trabajó un cuestionario como instrumento para la parte cuantitativa, mientras que la parte cualitativa recabó información por especialistas en las variables de estudio. La población estuvo conformada por 120 colaboradores de las distintas áreas del hospital y la muestra determinada por 50 colaboradores entre varones y mujeres. Después de procesar los datos se encontró una correlación de Pearson equivalente a 0,437 y un  $p$  valor igual a 0,002. Concluyendo que existe una correlación altamente significativa entre las variables trabajadas, es decir un buen plan estratégico mejorará el desarrollo del hospital.

Gargate (2022), realizó un trabajo de investigación a una organización de transporte interprovincial terrestre con oficina principal en Lima, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la PE y la competitividad. Para ello utilizó como metodología el análisis cuantitativo, correlacional y no experimental. La población estuvo determinada por 485 organizaciones, siendo la muestra solo 87, además se utilizó como instrumento la encuesta. Luego de someter y analizar

a través del estadístico SPSS, los resultados de relación entre las variables dieron un  $p=0,809$ , aceptando la hipótesis nula ya que  $p>0,05$ , entendiéndose con ello que no existe relación entre las variables. Llegando con ello a la conclusión de que la planificación no aumenta la competitividad de la empresa porque carece de implementación de estrategias que modelen el diseño a seguir y puedan lograr mejoras en el futuro.

Por su parte Ventura de Esquen (2021), desarrolló una investigación cuya finalidad fue encontrar la incidencia de la GA y de la motivación para producir en una empresa de productos naturales en Lima. Para ello la metodología usada estuvo basada en el enfoque cuantitativo, de corte transversal y con diseño experimental, además correlacional. La población estuvo constituida por 60 trabajadores de la organización a quienes se les proporcionó una encuesta para recoger los datos, los cuales proporcionaron una significancia de 0,000, y un grado de confianza del 95%, lo que afirma que las variables guardan bastante relación. Concluyendo que la gestión administrativa y la motivación contribuyen a que la empresa produzca, por que influyen tanto en la efectividad, la eficacia y la eficiencia de los colaboradores de la empresa.

Por su parte Asenjo (2022) realizó una investigación para el servicio de meteorología en la ciudad de Chiclayo con el objetivo de encontrar la relación entre la PE y la GA en la misma. Se abordó el estudio usando una metodología tipo básica de diseño no experimental y correlacional, el grupo poblacional estuvo conformado por 1078 personas y cuya muestra fue de 284 personas. El instrumento usado fue un cuestionario conformado por 45 ítems, que luego de pasarlo por el estadístico Rho de Spearman proporcionó una resultante de coeficiente de relación de 0,988 y una significancia de 0,000. Concluyendo en la presencia de relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

Zúñiga (2022) hizo una investigación a empresas muy pequeñas en la ciudad de Chimbote con el objetivo de determinar el uso del planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las mypes. La muestra estuvo conformada por 67 personas pertenecientes a micro pequeñas empresas. El estudio estuvo realizado bajo un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y de diseño no experimental. Para el recojo de la información se usó un

cuestionario y luego de someterlo al programa SPSS dio como resultado que, un porcentaje alto manifestaron que el planeamiento estratégico se encuentra en proceso, un porcentaje medio indicó que está logrado, mientras que un nivel bajo indicó que recién está en sus inicios. Concluyendo que el PE es un recurso de mucha utilidad y necesidad para la gestión de las mypes.

Así como son importantes las investigaciones y los estudios previos de los temas tratados para fijar el direccionamiento de la investigación, también son esenciales los fundamentos teóricos.

Fred (2008) explica que la PE es equivalente a la dirección estratégica enfatizando que la planeación estratégica es usada para el ámbito empresarial, mientras que la dirección estratégica es usada estrictamente en los círculos académicos. Agrega que la dirección estratégica se utiliza para formular, implantar y evaluar las estrategias que efectuará la organización, dejando la PE solo para exponer la estrategia. Incide que el objetivo principal de la dirección estratégica es aprovechar y producir nuevas y distintas oportunidades en el largo plazo para la organización, es decir producir decisiones estratégicas que perduren por mucho tiempo y que comprometan los recursos necesarios para lograrlo.

Por otra parte, Chiavenato (2016) determina la PE como la técnica que se usa para proponer y realizar las estrategias de una empresa con el propósito de introducirla, dada su misión, en el entorno en el que se maneja. Agrega que el objetivo primordial de la planeación estratégica es establecer cimientos sólidos que toleren a la organización a sostenerse en el tiempo, aun ante los escenarios cada vez más adversos, cambiantes e impredecibles en el mundo de los negocios.

En esa misma línea, Hill y Jones (2011) conceptualizan la PE como el proceso formal que debe tener una organización para elegir estrategias cuyas bases estén orientadas en la mejora de sí misma y fortalezcan sus debilidades, analizando su entorno interno y externo aprovechando al máximo todas las oportunidades posibles. Además, estas estrategias precisan ser coherentes con la misión y los principales logros de la organización.

David Fred dimensiona la planificación estratégica de la siguiente manera: (i) Formulación de la estrategia; (ii) Implantación de la estrategia; y (iii) Evaluación de la estrategia.

Es así como Fred (2008) plantea que al formular la estrategia se debe incluir la misión y visión de la empresa, reconocer amenazas, establecer los objetivos, crear estrategias para tenerlas como opción. Además, debe incluir decisiones sobre los futuros negocios a los cuales apuntará la organización, evaluar alguna fusión futura, buscando que solo se comprometan los recursos indispensables para una futura implantación de la estrategia. En esencia la formulación de la estrategia es examinar la forma en que una organización se maneja y de cómo puede ser más efectiva en cómo lo hace.

En esa misma línea, Chiavenato (2016) fija la formulación de la estrategia como las normativas que guiarán y orientarán las acciones de la organización, esto sosteniéndose en la visión y misión que es el cimiento de la organización, la tarea fundamental en la formulación de la estrategia radica en implantar y entender los objetivos estratégicos en el largo plazo con ello la búsqueda de una variedad de opciones para poder alcanzarlos de la mejor manera, todo ello involucrando a todos los departamentos de la organización, tanto en recursos como en sus capacidades.

Por otro lado, Goodstein et al. (1998), explican que la formulación estratégica debe ser el anteproyecto que se debe hacer mucho antes de empezar formalmente con la planeación estratégica, debe haber personas capaces, responsables y comprometidas con la formulación, ya que con ello los directivos o gerentes tomarán decisiones importantes que encaminen a la organización en el rumbo deseado y así pueda aumentar las opciones de alcanzar los objetivos. Entonces es importante la evaluación y formulación para la planificación estratégica, es un paso crucial el planear para poder planificar y hay que considerar una diversidad de factores, como la economía de la organización, su cultura o como puede distribuir sus recursos.

Esta dimensión tiene como primer indicador la misión, para Thomson et al. (2012) la misión debe especificar el propósito y la actividad del negocio en el presente, respondiendo a interrogantes como quién es, qué hace y por qué está

aquí. Debe darlo a entender de una manera bastante específica para darle una identidad propia a la organización. Por otro lado, Plata (2017) asegura que la misión es el motivo de existir de la organización, basado en sus valores y el desenvolvimiento interno de las personas; además debe proporcionar motivación, dirección, imagen institucional y sobre todo una doctrina de donde se pueda guiar siempre. La misión debe conciliar de manera adecuada al personal con los jefes de la empresa (Djordjevic, 2021).

En cuanto al segundo indicador, la visión, Münch (2010), expresa que debe precisar el rumbo de la organización, proponer retos, debe incentivar a la creatividad y organizar esfuerzos de todos los partícipes en la empresa. Es decir, es cómo se desea estar en el futuro, impulsando acciones específicas para lograr conseguir los objetivos. Además, la visión muestra el encauce futuro al lograr los objetivos de la empresa Alshameri & Green (2020).

En cuanto al tercer indicador que es la evaluación externa, Chiavenato (2016) afirma que una organización tiene que conocer el entorno que lo rodea para lograr el éxito. Para ello debe averiguar el contexto de las empresas que tiene alrededor con ello encontrar las probables oportunidades y amenazas, la información obtenida acerca del entorno le permitirá a la organización crear su futuro en su sector. Hill y Jones (2011) señalan que es muy importante evaluar el entorno de la empresa para distinguir los posibles riesgos y ocasiones que lo puedan afectar, tanto en su desarrollo dentro del mercado, como su competitividad, habiendo que ver también cómo puede impactar el escenario nacional y las políticas del gobierno que la maneja.

El cuarto indicador es la evaluación interna, para Ipinza (2008) lo que una organización debe conseguir es mantener sus fortalezas y disminuir todo lo posible sus debilidades, es decir concentrarse en distinguirse de su competencia, obtener ventajas que la competencia no pueda imitar o igualar. Una evaluación interna da a conocer oportunamente cada una de las debilidades y fuerzas internas, ya sea en servicios o productos, o al público o mercado objetivo, su forma de comercializar, sus recursos de personal, sus recursos financieros y procedimientos, etc. Arranz (2010).

Como último indicador está la elección de la estrategia, para Zakrzewska & Lewica (2021) elegir la estrategia adecuada requiere del análisis de todas las líneas de acción que tendrán como efecto lograr valía relacional, a la par estas elecciones afectan el desenvolvimiento de la empresa. La elección de la estrategia está relacionada con el éxito que tendrá la organización, buscando satisfacer a su público objetivo ya sea ofreciendo ofertas de un servicio o producto, también buscar la forma de ser competitivos en el mercado, buscando ofrecer un valor agregado, a la vez ocuparse de sus recursos humanos, recursos financieros y mejorar sus procesos (Thompson et al. 2012).

En cuanto a la segunda dimensión, Fred (2008) nos plantea que la implementación de la estrategia requerirá tomar acciones óptimas de acuerdo con los diferentes tipos de organizaciones que existen, tal vez de alguna forma drásticas pero necesarias para conseguir lo que se ha planteado como meta. Agrega que la implantación de la estrategia debe de transmitirse de manera clara con la finalidad de que los gestores de la estrategia deleguen la responsabilidad a los jefes o directivos de cada departamento de la organización.

Así también Chiavenato (2016) indica que la implementación de la estrategia comenzara con toda la información recabada y proporcionada por todos los departamentos de la organización, ya que en esta fase se analiza cómo se integrará, alinearé y coordinará con todos los actores que tengan relación con la organización con el fin de obtener la cooperación necesaria para poder alcanzar resultados. La idea es elegir la estrategia óptima, que puede involucrar hacer cambios internos a través de un buen liderazgo institucional buscando obtener ventajas competitivas que direccionen a la organización a conseguir los objetivos trazados.

De igual forma Wheelen y Hunger (2007), señalan que la implementación de la estrategia es el resultado de evaluar las opciones necesarias para realizar un buen plan estratégico. Es la etapa en la que los objetivos, procedimientos y políticas de la organización se desarrollan a través de las programaciones dadas y el presupuesto, además constituye una etapa clave en la administración estratégica, ya que una mala implementación de la estrategia puede terminar en el fracaso de la organización.



En cuanto al primer indicador para esta dimensión tenemos los objetivos anuales, Ipinza (2008) sostiene que estos objetivos son las bases mediante las cuales se consiguen los objetivos para el largo plazo, estos implican de manera directa a los dirigentes o directivos de una organización ya que se deberán de asignar de manera óptima los recursos de esta. De la misma forma, Cabuya et al. (1995) manifiesta que los objetivos anuales o de corto plazo son propósitos que se pretenden lograr en la empresa, estas metas permitirán medir, calcular y cuantificar el éxito por alcanzar en un periodo corto de tiempo, además estos objetivos se expresarán en todas las áreas de la empresa.

El segundo indicador son las políticas, Bernal y Sierra (2008) refieren que, son reglas que las corporaciones o empresas definen para decidir sobre normas establecidas y que tienen por objetivo lograr alcanzar los propósitos de la empresa. Por su parte Wheelen y Hunger (2007), indican que las políticas son normas que se utilizan para tomar decisiones que enlazan la formulación y la implementación estratégica. Las organizaciones usan las políticas para garantizar que sus colaboradores puedan tomar decisiones e implementen acciones que refuercen las estrategias y las metas de la organización.

Otro indicador son los recursos, Chiavenato (2016) refiere que las organizaciones tienen una composición de capacidades y recursos que son el pilar para sus estrategias. Obtener una ventaja competitiva es alcanzable al momento que se integran los distintos recursos de la organización, estos recursos pueden ser el equipo, el capital, el personal, el local, etc. Por otro lado, Lee et al. (2020) refieren que las organizaciones deben tener recursos para poder distribuirlos convenientemente, y que esa acción permita la realización de las estrategias. Agrega además que distribuir los recursos de la mejor manera debe obedecer a las prioridades de la organización.

Para el indicador manejo de conflictos Louffat (2015) refiere que manejar los conflictos dentro de la organización pueden ser positivos cuando sostienen los objetivos del grupo de trabajo y ello hace mejorar su desempeño, también pueden ser negativos cuando estos entorpecen el buen desempeño de las áreas de trabajo en la organización. Por su parte Wheelen y Hunger (2007), indica que las mejores decisiones en cuanto a escoger una opción estratégica adecuada no se logran a través de un acuerdo, los conflictos que derivan de diferentes

opiniones del personal implican un costo emocional alto, por ello los directivos deben proponer manejos programados en grupos para manejar los sentimientos del personal.

En cuanto al último indicador Thompson et al. (2012), indica que la estructura organizacional debe contener la disposición de las líneas de autoridad, de las labores y responsabilidades del personal y sirve para favorecer la forma de direccionar y administrar mejor las actividades del todo el personal. Así también Soderstrom & Weber (2020), mencionan que las empresas deben diseñar la estructura organizacional pensando en la mejor manera de organizar los recursos, las tareas y los cargos de todo el personal, además de que el desarrollo de sus actividades debe responder competitivamente a los cambios en el mercado.

Para la última dimensión que es evaluar las estrategias, Fred (2008) propone que es necesario en todas las organizaciones, suponer y generar expectativas de los directivos, con la finalidad de producir alternativas y nuevos criterios de evaluación en cortos periodos de tiempo y no esperar a que ocurran problemas, es decir evaluar continuamente para poder tomar las acciones de corrección más apropiadas, y al igual que la formulación y la implementación de estrategias, tanto directivos como colaboradores deben estar comprometidos en mantener continuamente a la organización hacia la consecución de los objetivos.

Respecto a la Evaluación de la estrategia, Chiavenato (2016) señala que es la etapa donde los que están a cargo de la organización evalúan si la estrategia adoptada cumplió con los objetivos trazados y si los resultados son los que se esperaban. Agrega que lo importante en esta etapa es mantenerse vigilante del desempeño de la estrategia con el propósito de tomar las medidas correctivas necesarias de no conseguir los resultados esperados ya que la finalidad siempre será conseguir los objetivos planteados por la empresa.

Así mismo, Thomson et al. (2012) indican que la medición o evaluación de las estrategias consta en evaluar y supervisar los avances de la organización y si lo requiere hacer los ajustes correctivos, debiendo decidir si se mantienen o no los objetivos. Si la organización comienza a experimentar fallos en su desenvolvimiento en el mercado, los directivos deberán encontrar las causas y

tomar las medidas correctivas pertinentes para tratar de minimizar daños, por ello lo ideal es evaluar constantemente la estrategia y no en largos periodos de tiempo.

Como primer indicador está la revisión de la estrategia, Farida & Setiawan (2022) indica que las revisiones de la estrategia deben ser analizadas mediante las matrices conocidas, la idea es saber que tan eficaces han sido las estrategias planteadas por la organización para lograr ser competitivas. A su vez Wheelen y Hunger (2007) indican que la revisión de la estrategia generalmente se da cuando hay un desfase entre los resultados de sus operaciones económicas y los objetivos financieros de la organización.

La medición del indicador desempeño según explica Lusthaus et al. (2002), debe darse según la noción y capacidad de los diferentes directivos de la empresa, en busca de los correctivos idóneos para lograr eficiencia y lograr un desempeño imperante en la organización. Mientras que Zhang & Yu (2020), indican que la medición del desempeño es importante para encontrar un sistema estratégico de control para medir calidad, eficiencia, innovación y la capacidad de dar un mejor servicio o producto.

Sobre la toma para las acciones correctivas Fred (2008), explica que estas son requeridas para hacer cambios sobre el posicionamiento de la empresa en cuanto a ser competitiva, los cambios no deben alterar la estructura de la organización. Para Arranz (2010), las acciones correctivas deben de tomarse en el momento idóneo, y sólo si es necesario reformular la estrategia, ya que es la mejor forma de poder controlar los objetivos ante posibles desviaciones e incumplimientos.

De igual manera consideramos las bases teóricas de algunos autores para la variable gestión administrativa, tomando como base a Lourdes Münch.

Münch (2010) señala que la gestión y la administración significan exactamente lo mismo, indica que la administración de una organización debe darse a través de la coordinación y optimización de sus recursos, con la finalidad de alcanzar máxima productividad, calidad y eficacia para conseguir sus objetivos, agrega entonces, que para realizar una buena gestión administrativa

es imprescindible lograr ser competitivos en una realidad cada vez más globalizada y poder soportar escenarios cambiantes en el mercado.

Bateman y Snell (2009) precisa que a la GA como el proceso administrativo de laborar con muchas personas o colaboradores y los medios necesarios para poder cumplir con las metas de la organización. Además, señalan que para un mejor desarrollo de la misma esta debe implicar eficiencia y eficacia, y que no es solo adecuarse a las condiciones cambiantes del entorno, sino que deben obedecer radicalmente con los cuatro principios esenciales en la administración, principios muy importantes que se deben de seguir siempre aun estos estén evolucionando en su forma.

Asimismo, Marco et al. (2016) destacan que la GA, es el trabajo de guiar de forma razonable las organizaciones, persiguiendo siempre objetivos específicos mediante las funciones de la administración ejecutando la planeación, la organización, la dirección y el control. Entendiéndose que la administración involucra un proceso de planificación que busca llegar a establecer objetivos claros y traducir aquellos objetivos de manera específica en programas de acción para la organización, y esta búsqueda deberá de hacerse de forma eficaz y eficiente.

Por otra parte, Barrutia y Egoavil (2020) indican que la GA es un cúmulo de acciones recogidas por organizaciones públicas o privadas con el propósito de alcanzar los objetivos que se han propuesto. Estas funciones o mecanismos persiguen un debido procedimiento lo cual permitirá alcanzar los propósitos y objetivos de la organización, esto en un plazo de tiempo determinado que lo posicionará en el mercado y lo hará sumamente competitivo en el sector que se desenvuelve.

Lourdes Münch, dimensiona la variable gestión administrativa de la siguiente manera: (i) Planeación; (ii) Organización; (iii) Integración; (iv) Dirección y (v) Control.

Para, Münch (2010) la planeación es el proceso de decidir es decir es el desarrollo sensato y organizado para tomar decisiones acerca de los objetivos y las actividades que espera alcanzar una persona o una organización en un plazo determinado de tiempo. La planeación otorga un panorama más claro para poder

enrumbar y orientar las tareas futuras, tratando de ser flexibles ante algunas circunstancias externas que podrían hacer cambiar las acciones tomadas.

Por otro lado, para Barrutia y Egoavil (2020) la planeación radica en implantar las metas que la organización desee alcanzar en el futuro, por ello se debe confeccionar un plan con todos los requisitos que necesita la organización para poder conseguir el éxito de la misma. Este plan permitirá guiar y garantizar la ejecución de todas las labores que se tendrán que hacer y los esfuerzos necesarios para disminuir los riesgos a los que la organización se podría enfrentar, ya que los escenarios siempre podrían cambiar.

Asimismo, para Cano (2017) la planeación es un acto que tiene toda la intención de mantener una influencia sobre el rumbo en que se encaminara una organización. Las personas encargadas de diseñar el plan deben tener una visión muy clara y sobre todo el conocimiento del medio interno y externo que lo implica. También el plan permitirá identificar mejor las oportunidades y reconocer amenazas, todo esto teniendo en cuenta cual es la capacidad financiera de la organización, ya que esto será la base para emprender con las acciones requeridas.

Sobre el primer indicador que son los valores, Dermol & Trunk explican que son normas para conducir el proceder de la organización en todos sus departamentos, además de direccionar la misión y visión de está. Por su parte Koontz et al. (2012), nos dice que los valores son creencias permanentes sobre lo que es o no adecuado, que enrumba el comportamiento y los propósitos de los colaboradores de la organización en busca de cumplir los objetivos trazados.

Para Bernal y Sierra (2008), la estrategia es la forma más conveniente de lograr las metas planteadas en la organización y que la diferencia de otras en la forma en que las plantean respondiendo al desarrollo de sus actividades. La estrategia para Chiavenato (2016) es el plan o formato que engloba las principales acciones, políticas y objetivos de la organización. Una estrategia adecuada asegura una mejor distribución de los recursos.

En cuanto al indicador, programas, Lusthaus et al. (2002) explica que una buena gestión de estos, harán posible conseguir objetivos a la organización, pero siempre se deben evaluar para saber cuánto contribuyen al performance de la

empresa. Además, Wheelen y Hunger (2007), indican que los programas son las actividades necesarias para un plan único, que puede que incluya el cambio de la cultura organizacional o el inicio de una nueva propuesta. Los programas hacen que las estrategias se traduzcan en acción.

Para Cabuya et al. (1995) el indicador presupuesto, conforma el instrumento que sirve de control para las decisiones administrativas, favoreciendo la retribución razonable y responsable de los recursos. Estos varían de acuerdo al tipo de organización. Así también Batt et al. (2021), establece que un presupuesto es un plan para establecer cómo los administradores deben distribuir y emplear las ganancias de la empresa, con ello conseguir eficientemente las metas elaboradas.

En cuanto a la organización, Koontz et al. (2012) señalan que no suele usarse con precisión exacta, ya que puede referirse a comportamientos de un conjunto de personas o a un sistema de relaciones culturales; pero en si la organización señala una conformación intencional bien estructurada de funciones y puestos, con la razón de prevenir errores al momento de especificar qué personas deben desarrollar determinadas funciones y quien es responsable de evaluar los resultados, todo ello garantizando la colaboración y la coordinación de todos los involucrados en una empresa.

Para Cano (2017), la organización es parte del proceso administrativo que sirve como medio para lograr que se cumplan las metas que la empresa tiene. Agrega que para organizar existe un número pequeño de jefes que regulan las funciones o tareas de varios subalternos; las decisiones se toman en la parte más alta donde también se fijan los objetivos y es desde allí que para abajo, con un adecuado proceso participativo y de trabajo en equipo buscan concretar los objetivos de la empresa.

Bernal y Sierra (2008) se refieren a la organización como el hecho de organizar, establecer un orden y una estructura de administración donde se precisa las jerarquías de autoridad de los individuos y se les da la responsabilidad del desarrollo de sus funciones y actividades, además de repartir los recursos para que se puedan cumplir convenientemente y se alcancen las

metas, debiendo responder competitivamente a las exigencias del mercado que cambia continuamente y de manera muy rápida.

Para el primer indicador, Louffat (2015) indica que la división del trabajo está compuesta con cierto grado de autonomía, direccionada a sacar la capacidad máxima de cada persona en el desarrollo de las labores que ejecuta, además de responder a conseguir resultados. Por su parte Li (2020), manifiesta que la división del trabajo debe estar centrada en la estructura de la organización, porque se busca que las personas estén asignadas a actividades por especialización de labor, y puedan desempeñarse mejor.

En cuanto a la coordinación Koontz et al. (2012), manifiestan que cada una de las funciones de la gerencia contribuye a ella, donde se busca de forma idónea para lograr una sintonía entre los esfuerzos de cada persona hacia la consecución de las metas grupales y luego organizacionales. Por su parte Cisternas y Muñoz (2017), indican que la coordinación es el procesamiento de las diferentes actividades de la organización, dando facilidades para la labor y obtener resultados, ajustando y convirtiendo los medios en fines.

Para Münch (2010) la dimensión integración, tiene como función designar y adquirir todos los recursos precisos para dar movimiento a las especificaciones que se requieren para efectuar los planes que se han determinado. Es decir, la organización debe obtener todos los recursos adecuados para el mejor desenvolvimiento de las actividades de la misma, donde destaca el factor humano como pieza fundamental, ya que depende del correcto desempeño de las personas para aprovechar los demás factores que la comprenden.

Así mismo, Koontz et al. (2012) indican que la integración debe ser sostenida por las personas, es decir una integración de personal, que puedan mantener cubiertas los cargos dentro de la estructura de la empresa, que puedan realizar sus labores de manera efectiva y eficiente, organizados de una manera en que puedan aprovechar los recursos de la organización de la mejor manera, teniendo en cuenta sus cargos y funciones y que todo ello ayude a la misma a tener un personal mejor calificado y pueda ser competitivo en su sector.

Por otro lado, Goodstein et al. (1998), afirman que la integración debe estar dada en programas de acción desarrollados con la planeación estratégica,

donde debe haber planes detallados para los diferentes departamentos de la organización, y que puedan integrarse en una unidad coherente. Es importante poner mayor énfasis en las áreas de mercadotecnia y recursos humanos, dos elementos que siempre son descuidados y tratados con bastante desinterés en las organizaciones.

El indicador recurso humano para Misko et al. (2021), debe estar orientado hacia el éxito de la organización, para ello debe tener motivado a su personal aplicando prácticas de autonomía, liderazgo y desarrollo en su puesto de trabajo. Por su parte Chiavenato (2011), menciona que el recurso humano se establece como capital humano, que se valora más en tanto que se haga competente y sus valores aumenten la valía de la organización y la haga más competitiva. El recurso humano es el grupo de individuos que participan en actividades organizacionales indistintamente de sus tareas Opatha (2021).

Para Marco et al. (2016), los recursos informáticos determinan algunas formas de canales o comunicación interna y de producción dentro de la organización, esto es muy importante porque pueden afectar la forma de desarrollar las tareas encomendadas. Por su parte Chobitok et al. (2019), refieren que siempre la adquisición de recursos informáticos da soluciones organizativas y tecnológicas; debe estar adecuada a los recursos y debe diferir de acuerdo al tamaño de la empresa e independientemente del rubro.

Luna (2014), refiere que el indicador recursos financieros son importantes en demasía para la organización ya que sin el medio mencionado no se podrá adquirir los diferentes recursos que lo hagan ser competitiva. Estos recursos pueden ser propios o externos. Para Amaru (2009), indica que los recursos financieros buscan mantener cierto nivel de liquidez, para que la organización pueda ejecutar todas sus obligaciones. Además de implicar todas las decisiones gerenciales de financiamiento.

Münch (2010) indica que la dirección es la etapa donde se realizan todos los proyectos de acuerdo con la forma como está estructurado la organización, esto mediante la conducción de las fuerzas de todos los componentes que integran el grupo laboral a través de la comunicación, la motivación y un buen liderazgo. En la dirección es donde se aplican o emplean las diferentes etapas



del proceso de administrar, entonces el éxito de la organización procede en mayor parte de una adecuada dirección.

Barrutia y Egoavil (2020) señalan que la dirección dentro de una organización se concentra en hacer funcionar lo que establecido al momento de planear y la organizar, involucrando a todo el personal para que acaten el plan de acción y a la vez se concentren en desarrollar sus funciones, se alcancen los objetivos y así se logre el desarrollo de la organización. Para desempeñar la dirección de la organización, es vital que cada jefe de área tenga aptitud de liderazgo que sepa motivar y con ello lograr mayor productividad y eficiencia del capital humano que dirige.

Sin embargo, Marco et al. (2016) señalan que la dirección es un punto importante para el desarrollo de la organización, bajo un mayor interés en el capital humano que significa muchas veces un activo diferenciador con el cual lograr los objetivos que la organización se ha planteado. La organización debe captar con atención los requerimientos internos de su personal, tener un buen clima para laborar y sobre todo motivarlos para poder conseguir resultados favorables para las dos partes.

Para el primer indicador, Louffat (2015) indica que la toma de decisiones es la parte fundamental de la gerencia en la organización, ya que esta afecta los componentes de la gestión, lo ideal es identificar el problema, encontrar soluciones alternativas y elegir la más adecuada. Por su parte Koontz (2012) explica que la toma de decisiones es la tarea primordial de los gerentes que deben decidir con racionalidad el conseguir las metas de la empresa. Por ello deben tener claro el analizar y evaluar todas las alternativas disponibles.

Para el indicador motivación, Bernal y Sierra (2008) explica que es una condición personal, además lo que suceda en su entorno sociocultural u organizacional influye y estimula directamente en el desarrollo de sus labores o actividades. Así para Abdi (2019), la motivación es un acto que busca influir sobre el proceder de los empleados; los directivos deben buscar recompensarlos para aplacar sus necesidades y así puedan aumentar la performance organizacional.

Amaru (2009) afirma que el indicador comunicación mide la eficacia de relación entre las personas de una organización, ya que se exige una alta capacidad de comunicarse para los diferentes roles entre directivos y el personal. Por su parte Nicotera (2019) sostiene que la comunicación es importante y debe ser constante dentro de una empresa por que el personal debe sentirse orientado para desarrollar, desenvolverse y ejecutar de mejor manera sus labores.

Cano (2017) explica que el indicador liderazgo organizacional asocia la personalidad y responsabilidad de quien la dirige en busca de armonizar a las personas con sus labores y administrar de manera óptima los recursos de la empresa. Por su parte Hill y Jones (2011) sostiene que el liderazgo debe ser estratégico, los gerentes deben usar sus conocimientos en comprometer y otorgar algunas facultades de decisión a su personal creando una empresa de buen desempeño.

Por último, Bateman y Snell (2009) se refieren a la dimensión control, como el instrumento para conducir y orientar el comportamiento de todo el personal gerencial y organizacional con el fin de hacer cumplir las metas establecidas. Una vez ideados los planes y estrategias se debe tener garantía de que estos se realizarán, y si hay algún déficit tomar acciones necesarias para corregirlas, el control además debe regular el uso y la asignación de los recursos de la organización y no perder de vista el control del personal.

Para Bernal y Sierra (2008) el control es un proceso continuo por el cual se miden o se regulan todas las actividades que debe desarrollar la organización para que sus objetivos y metas que se han establecido puedan coincidir con lo planeado. También el control es considerado como un sistema de respuesta al encontrar errores en el camino, identificando posibilidades de mejoramiento que admitan un mejor desenvolvimiento competitivo de la organización.

Así mismo Cano (2017) menciona que el control en una organización consiste en conservar la existencia de la misma y sostener su desarrollo, garantizando que los recursos estén siendo administrados de la mejor manera en términos de eficiencia y eficacia, disminuyendo con ello cualquier posibilidad de irregularidades y minimizando riesgos. Un buen control monitoreando lo planeado influirá en la productividad y rentabilidad de la organización en

mercados competitivos. La ausencia de control trae consigo ineficiencia y caos, la idea es encontrar las desviaciones o errores, corregir y prevenir para garantizar que los objetivos se cumplan de manera efectiva Dedeckova (2020).

Münch (2010) explica que el indicador herramientas de control, se deben aplicar a todos los departamentos de la organización buscando evaluar si se están ejecutando las actividades planteadas y determinar la acción correctiva de ser necesaria. Para Bernal y Sierra (2008) las herramientas de control sirven como sistema de supervisión para el cumplimiento de las obligaciones tanto del personal como de las áreas de la organización.

Luna (2014) sostiene que el indicador sistemas de control es aquel que referencia lo que queremos controlar con el propósito de que el personal de la empresa se ajuste a lo que está planeado o establecido. Para Koontz et al. (2012) los sistemas de control buscan medir el desempeño y poder corregir posibles desviaciones, estas mediciones deben ser hechas por los gerentes tratando de comparar lo planeado con lo conseguido.

En cuanto a los indicadores Hill y Jones (2011) indican que sirven para identificar y rastrear posibles errores en el desarrollo del plan, y con ello puedan generar una serie de acciones que puedan implementarse bajo diferentes circunstancias. Para Louffat (2015), los indicadores ayudan a encontrar los resultados de una gestión y compararlos con las metas planteadas, con ello mostrar la eficacia administrativa y hacer las correcciones si son necesarias. Los indicadores proveen información para supervisar la performance, medir logros y proporcionar datos para hacer correcciones (UNAIDS, 2010).

### **III.- METODOLOGÍA**

Para Sampieri (1997) el método o metodología de la investigación es de suma importancia ya que cumple con producir conocimiento y resolver problemas propios de la investigación, además de ser un proceso dinámico y continuo del que no se deben omitir etapas ni menos alterar el orden, agregando además que el objetivo principal es comprobar una teoría y aportar evidencia de la investigación.

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El modelo de investigación es básica, la intención de realizarla será para aumentar los conocimientos teóricos de las variables planificación estratégica y gestión administrativa y contrastarlos con la realidad, además este conocimiento podrá ser usado en otras circunstancias por los investigadores. Prieto y De La Orden (2017) señalan que la investigación básica tiene como principal objetivo incrementar y ahondar los conocimientos concernientes de la realidad, enfocándose en construir leyes o hipótesis para entender los fenómenos estudiados, además la investigación realiza una función social ya que los beneficios generados de su aplicación resultan claros en el largo plazo.

##### **3.1.2 Diseño de la investigación**

La investigación presenta un enfoque cuantitativo porque se centrará en analizar e interpretar los datos del personal de la institución, con la finalidad que permita recopilar la información necesaria expresada en números, para poder examinar de forma racional y objetiva las variables de estudio. Se sustenta en el método hipotético deductivo, debido a que se realizaron hipótesis deductivas con la posible resolución al problema que se planteó, además deberán ser constatadas por medio de la hipótesis.

Ñaupas et al. (2013), indican que el método cuantitativo se caracteriza por usar sistemas de medición, indicadores, magnitudes y esquemas estadísticos. Utiliza el acopio de datos y es analítico, respondiendo interrogantes de la investigación y comprobar las hipótesis planteadas previamente, teniendo como característica la deducción e inducción.

Además, el estudio es de carácter no experimental dado que la información recogida no ha sufrido alteración o manipulación alguna por parte del investigador. Prieto y De La Orden (2017) manifiestan que en la investigación no experimental el investigador no posee control sobre las variables investigadas o analizadas, por lo tanto, se manejan estrategias para no manipular las variables, solo observarlas y medirlas para poder analizarlas después.

También es de corte transversal porque el aplique del instrumento para el acopio de la información y datos se realizará una sola vez, y en un momento de tiempo específico. Sampieri (2014) indica que los diseños transversales recopilan data en un espacio de tiempo único, con la intención de explicar las variables y analizar su relación en un momento dado.

Por importancia, la profundidad de la investigación es de nivel correlacional, porque permite investigar qué tanto están relacionadas las variables que son parte del estudio, en este caso el nexos o relación que hay entre la planificación estratégica y gestión administrativa. Bernal (2010) menciona que el estudio correlacional tiene como fin analizar y exponer el vínculo o relación entre las variables estudiadas.

### **3.2 Variables y Operacionalización**

Ñaupas et al. (2013) destacan que la importancia de la puesta en práctica de las variables de estudio está en ir descomponiendo sus aspectos dimensionales y estas en sus indicadores para ayudar a entender mucho mejor las preguntas que se van a formular.

#### **Variable 1: Planificación Estratégica**

##### **Definición Conceptual**

Fred (2008) define la planificación estratégica como una ciencia y el arte de proponer o formular, implementar o implantar y evaluar determinaciones plurifuncionales que faculten a las empresas u organizaciones a lograr sus metas. Su definición implica, orientar e integrar todos las áreas o departamentos de la organización para alcanzar el éxito; además tiene como finalidad aprovechar las coyunturas existentes en el mundo empresarial para afrontar el futuro.

### **Definición Operacional**

Para la variable planificación estratégica David Fred establece tres dimensiones; como primera dimensión está la formulación de la estrategia, conformada por cinco indicadores, los cuales son: misión, visión, evaluación externa, evaluación interna y elección de la estrategia.

La segunda dimensión es la implementación de la estrategia conformada también por cinco indicadores, los cuales son: objetivos anuales, políticas, recursos, manejo de conflictos y estructura organizacional.

Y la tercera dimensión es la evaluación de la estrategia con tres dimensiones, las cuales son: revisión de la estrategia, medición de desempeño y acciones correctivas.

### **Escala de medición**

Para el estudio, la escala de medición será de tipo ordinal, usando como instrumento el cuestionario.

### **Variable 2: Gestión Administrativa**

#### **Definición conceptual**

Münch (2010) define la gestión administrativa como una sucesión o proceso a través del cual se organizan y optimizan los bienes de una organización, empresa o grupo social, con la finalidad de alcanzar su mayor productividad, eficacia, calidad y competitividad para lograr conseguir todas sus metas.

#### **Definición Operacional**

Para la variable gestión administrativa, Lourdes Münch establece cinco dimensiones; como primera dimensión está la planeación conformada por cuatro indicadores, los cuales son: valores, estrategias, programas y presupuesto. La segunda dimensión es la organización; estableciendo dos indicadores, los cuales son: la división del trabajo y la coordinación.

La tercera dimensión es la integración; estableciendo tres indicadores, los cuales son: recursos humanos, recursos técnicos y los recursos financieros.

Como cuarta dimensión está la dirección; estableciendo cuatro indicadores, los cuales son: toma de decisiones, motivación, liderazgo y comunicación. Y como última dimensión está el control; estableciendo tres indicadores, los cuales son: herramientas de control, sistemas de control e indicadores.

### **Escala de medición**

Para el estudio, la escala de medición será de tipo ordinal, usando como instrumento el cuestionario.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Para Arias (2021) la población viene a ser el íntegro de miembros del estudio, es limitado por el investigador según sea la problemática que se exponga en el tratado. Agrega que la población y el universo poseen las mismas particularidades por lo que ambos conceptos pueden ser denominados de la misma forma. Indica también que existe la población finita que es cuando la cantidad de elementos se puede conocer y la población infinita cuando el número de componentes de la población no se conoce o es una cantidad numérica bastante alta.

El presente trabajo de investigación está comprendido por una población finita, conformada por todos los colaboradores de la institución de enseñanza educativa, entre directivos, personal administrativo, personal docente, personal de limpieza, y personal de vigilancia; el total de ellos es de 48 personas.

#### **Criterio de inclusión:**

Todo el personal de la institución.

#### **Criterio de exclusión:**

No existe, porque se usará a toda la población referida

### **3.3.2 Muestra**

Al ser una población pequeña la muestra será la misma y ya que se tomará a todas las personas para el estudio se hace referencia a una población censal. Malhotra (2008), explica que el censo conlleva a elegir completamente a

todos los componentes de la población que es objeto de análisis, agregando que el censo es más práctico y viable cuando la población es pequeña.

### **3.3.3 Muestreo**

El estudio utilizó un muestreo a beneficio o por conveniencia de parte del investigador, estas corresponden a las técnicas de forma no probabilística. El tipo de muestreo no probabilístico es usado cuando se quiere optar por una población con características similares o siguiendo alguna tendencia a un fin determinado de parte del investigador, no se utilizan métodos estadísticos y la selección de las partes observadas son escogidos de acuerdo al criterio del investigador (Arias, 2021).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La siguiente investigación ha estructurado dos instrumentos con la finalidad de obtener información de todos los colaboradores de la institución, con ello medir la relación con el problema de estudio. Como técnica habitual se usó la encuesta, además de ser práctica, permite homogenizar los datos recogidos para su procedimiento estadístico. El instrumento primero se estructuró para medir la variable planificación estratégica en la institución, entre tanto el segundo instrumento se estructuró para medir la variable gestión administrativa en la institución.

Los instrumentos constituyen el material o las herramientas que servirán de apoyo a las técnicas y los métodos para elaborar adecuadamente las operaciones de un trabajo de investigación, la elección del instrumento dependerá de las características y las necesidades del proyecto, porque su uso siempre será el de recabar o recopilar información, por ejemplo, mediante un cuestionario con los ítems pertinentes (Pimienta y De La Orden, 2017).

Señala Sampieri (2014) que los ítems o preguntas deben ser formulados de forma clara y precisa en forma propositiva o de manera interrogativa, agrega que existen diferentes tipos de ítems por qué varían de acuerdo con las técnicas elegidas.



## **Tabla 1**

### *Ficha técnica del instrumento-planificación estratégica*

---

Ficha del instrumento	
Instrumento	Cuestionario para el personal de la institución
Autor	Zavala Grados Jimmy Alexis
Población	Personal de la institución
Número de ítems	Planificación estratégica-22 ítems
Año	2022
Aplicación	presencial
Duración	30 minutos

---

Fuente: elaboración propia

## **Tabla 2**

### Ficha técnica del instrumento-gestión administrativa

---

Ficha del instrumento	
Instrumento	Cuestionario para el personal de la institución
Autor	Zavala Grados Jimmy Alexis
Población	Personal de la institución
Número de ítems	Gestión administrativa-26 ítems
Año	2022
Aplicación	presencial
Duración	30 min.

---

Fuente: elaboración propia

## **Validez**

Para la validación de los instrumentos y los ítems propuestos se pidió la certificación y aprobación para que puedan ser aplicados y sometidos a juicio de tres expertos. Sampieri et al. (2014) sostiene que la autenticidad y validez de un contenido debe de conseguirse mediante las opiniones y criterios de expertos ya

que debe asegurarse de que, lo que quiere ser medido por dimensiones o indicadores representen a las variables estudiadas.

**Tabla 3**

*Expertos que validaron el instrumento*

Expertos	Calificación de los instrumentos
MBA Carol Georgina Infantes Aldazábal	Aplicable
MBA Joseph Frieder Ponce Domínguez	Aplicable
Dr. Wilber Jonel Acosta Ponce	Aplicable

Fuente: elaboración propia

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento para el estudio, consiste en obtener respuestas muy parecidas cuando se investigan casos con el mismo instrumento varias veces, para la siguiente investigación se hizo un piloto (prueba) a 11 componentes de un total de 48, para saber si el instrumento es confiable. La confiabilidad de un cuestionario expone que tan consistentes son los resultados logrados por los mismos sujetos, cuando se les investiga en ocasiones indistintas con el mismo formulario o instrumento (Bernal, 2010).

**Tabla 4**

*Confiabilidad del instrumento*

Variable	Nº de encuestas	Nº de elementos	Alfa de Cronbach
Planificación estratégica	12	22	0.887
Gestión administrativa	12	26	0.866

Fuente: elaboración propia

### **3.5 Procedimientos**

Para poder proceder con obtención de los datos y aplicar el cuestionario en la institución, se pidió la autorización de las autoridades respectivas, con el consentimiento de ello, se contactó e invitó a todos los colaboradores para que participaran con sus respuestas en la investigación, a cada uno se le informó de manera clara los objetivos del estudio y con su consentimiento se prosiguió a la aplicación de los instrumentos mediante dos cuestionarios de manera física, que tenían que marcar según su criterio. Luego de ello las respuestas fueron ordenadas y clasificadas para ser transcritas a una hoja de cálculo, con ello trabajar y analizar su estadística.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El procedimiento y procesamiento de todos los datos e información para obtener un análisis estadístico se realizaron mediante el programa IBM SPSS Statistics 25 (SPSS 25.0). Es decir, las respuestas del instrumento fueron ingresadas de forma apropiada y sin manipular datos, al sistema SPSS para poder saber primero el grado de fiabilidad y confiabilidad de las afirmaciones, segundo saber si las variables tienen relación entre sí y por último dar respuesta a nuestros objetivos, contrastando las hipótesis planteadas en la investigación. Se podría decir que muchos trabajos de investigación comienzan realmente en esta etapa, ya que la estadística descriptiva lo que hace es explorar o describir la relación de variables o el tipo causal de las variables en estudio (García, 2016).

### **3.7 Aspectos Éticos**

El presente trabajo de investigación ha recogido las teorías de diferentes autores, ello ayudó mucho al constructo teórico del referido trabajo de investigación además el estudio se ha redactado apoyándose en las normas APA de su versión 7.0, por ende, se ha tenido mucho cuidado en proteger la propiedad intelectual, así como sus trabajos realizados, lo cual se ve en los antecedentes y marco teórico quedando evidenciado en las referencias bibliográficas a fin de que el trabajo de investigación no tenga copia alguna. Así también los resultados obtenidos de la población encuestada mediante el cuestionario brindado a todos los colaboradores de la institución no han sufrido manipulación alguna al momento de ingresarlos al programa SPSS, por lo tanto, los resultados que arrojó para su respectivo análisis son totalmente veraz.

## IV.- RESULTADOS

En la siguiente sección se detallaron los resultados obtenidos de las variables de estudio, así como también se analizaron los contrastes para los objetivos formulados y la corroboración de las hipótesis. El análisis fue sometido y procesado en Excel y al programa SPSS ya antes mencionado.

### 4.1 Resultados descriptivos 1

#### Resultados descriptivos de la variable y dimensiones de la planificación estratégica

**Tabla 5**

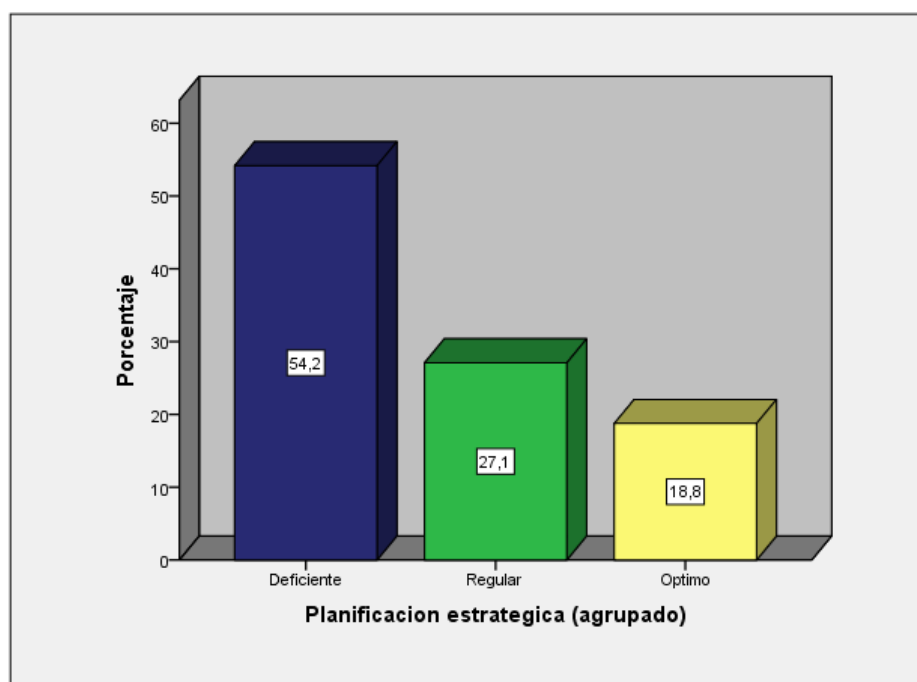
*Nivel de frecuencia de la variable planificación estratégica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	26	54.2	54.2
	Regular	13	27.1	81.3
	Óptimo	9	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 1**

*Nivel de frecuencia de la variable planificación estratégica*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 5 y también la figura 1, se pudo apreciar que el 54,2% de las personas encuestadas percibieron que la variable PE es deficiente, en tanto que un 27,1% entiende que es regular y el 18,8% percibió que es óptimo. Es decir, del total de encuestados en la institución educativa, alrededor de 26 personas consideraron deficiente la planificación estratégica, 13 consideraron que es regular y que solo 9 personas consideraron que es óptima.

**Tabla 6**

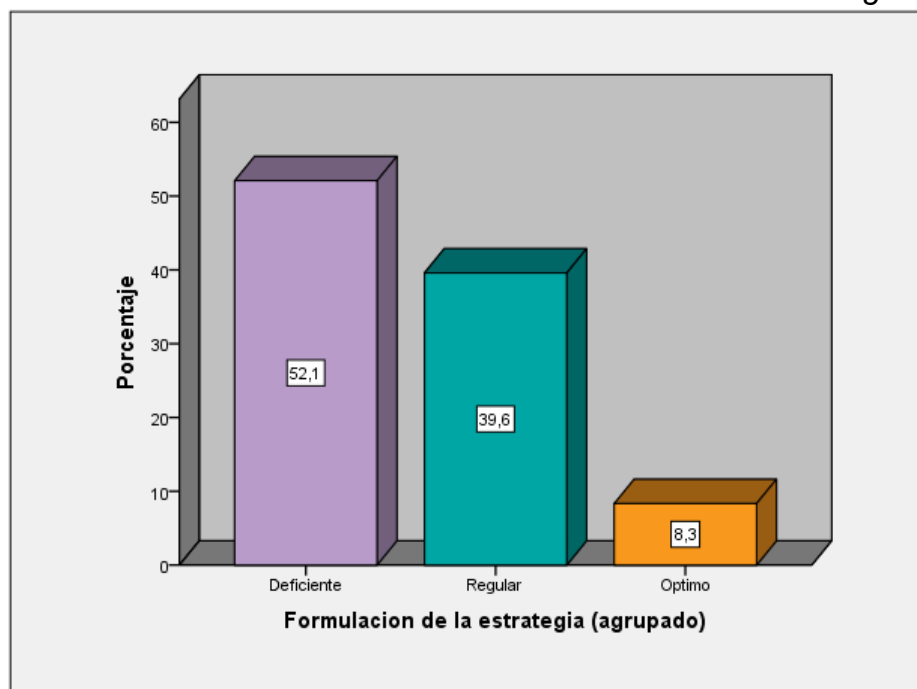
*Nivel de frecuencia de la dimensión formulación de la estrategia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	25	52.1	52.1	52.1
	Regular	19	39.6	39.6	91.7
	Óptimo	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 2**

*Nivel de frecuencia de la dimensión formulación de la estrategia*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 6 y también la figura 2, se pudo apreciar que para esta dimensión el 52,1% de las personas encuestadas percibieron que es

deficiente la formulación de la estrategia, en tanto que un 39,6% percibieron que es regular y el 8,3% percibieron que es óptima. Es decir, del total de entrevistados en la institución educativa, alrededor de 25 personas consideraron que la formulación de las estrategias es deficiente, 19 consideraron que es regular y que solo alrededor de 4 personas consideraron que es óptima.

**Tabla 7**

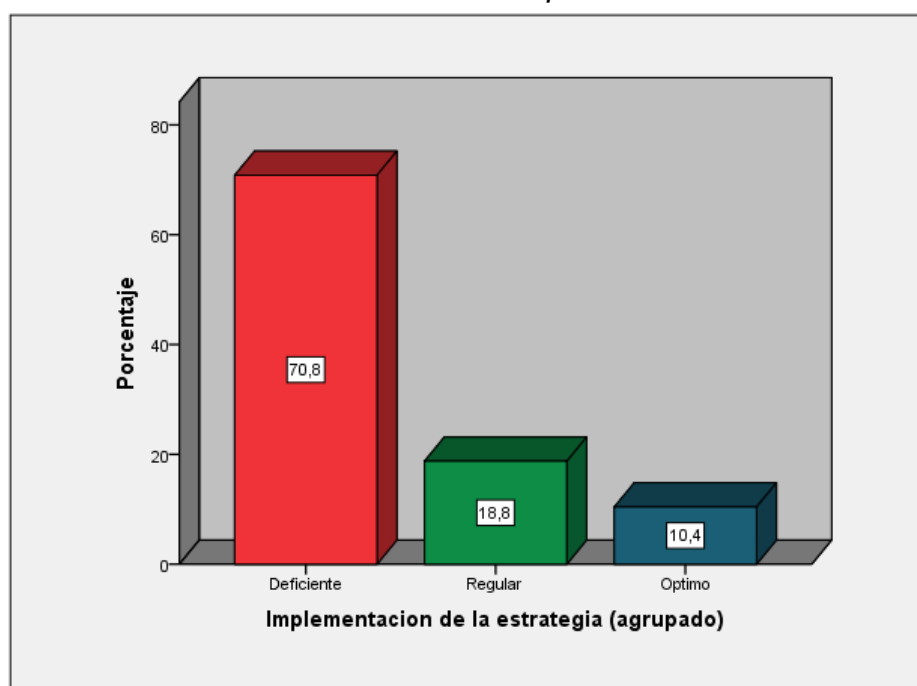
*Nivel de frecuencia de la dimensión formulación de la estrategia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	34	70.8	70.8	70.8
	Regular	9	18.8	18.8	89.6
	Optimo	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 3**

*Nivel de frecuencia de la dimensión implementación de la*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 7 y también la figura 3, se pudo apreciar que el 70,8% de las personas encuestadas percibieron que la dimensión implementación de la estrategia es deficiente, en tanto que un 18,8% percibieron que es regular y el

10,4% percibieron que es óptimo. Es decir, del total de encuestados en la institución educativa, alrededor de 34 personas consideraron que es deficiente la implementación de las estrategias, 19 consideraron que es regular y que solo alrededor de 5 personas consideraron que es óptima.

**Tabla 8**

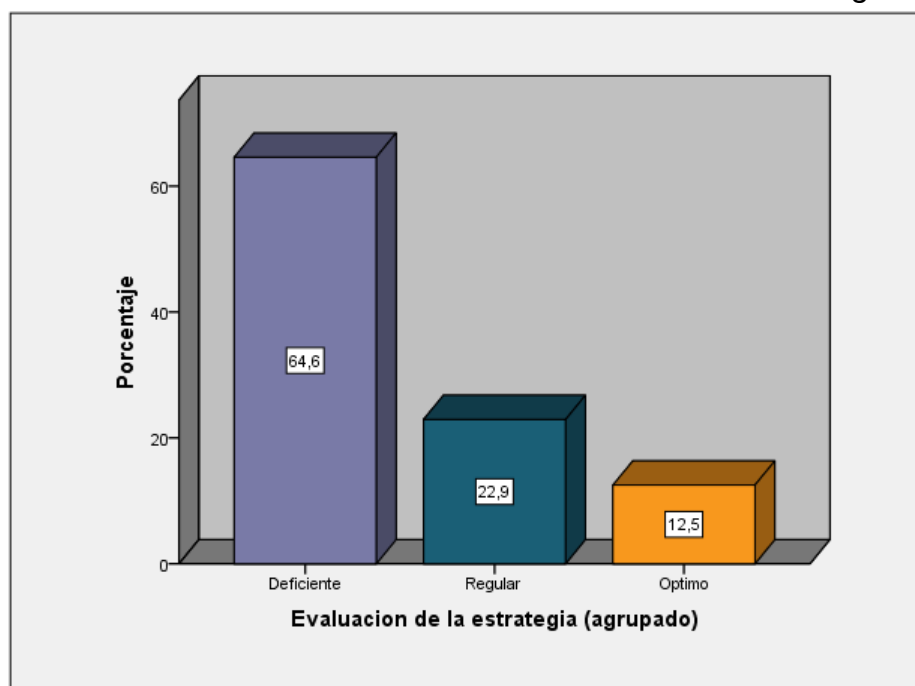
*Nivel de frecuencia de la dimensión evaluación de la estrategia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	31	64.6	64.6	64.6
	Regular	11	22.9	22.9	87.5
	Óptimo	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 4**

*Nivel de frecuencia de la dimensión evaluación de la estrategia*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 8 y también la figura 4, se pudo apreciar que el 64,8% de las personas encuestadas percibieron que la dimensión evaluación de la estrategia es deficiente, en tanto que un 22,9% percibió que es regular y el 12,5% percibe que es óptima. Es decir, del total de encuestados en la institución

educativa, alrededor de 31 personas consideraron que la evaluación de las estrategias es deficiente, 11 consideraron que es regular y que solo 6 personas consideraron que es óptima.

## 4.2 Resultados descriptivos 2

### Resultados descriptivos de la variable y dimensiones de la gestión administrativa

**Tabla 9**

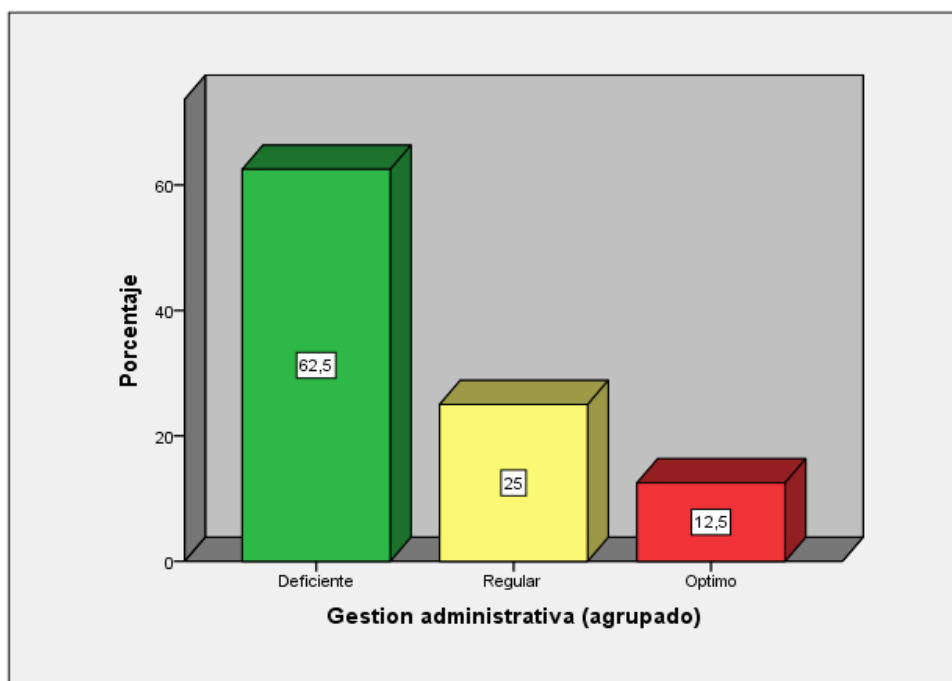
*Nivel de frecuencia de la variable gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	30	62.5	62.5	62.5
	Regular	12	25.0	25.0	87.5
	Óptimo	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 5**

*Nivel de frecuencia de la variable gestión administrativa*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 9 y también la figura 5, se pudo apreciar que el 62,5% de las personas encuestadas percibe que la variable gestión administrativa es



deficiente, mientras que un 25% percibieron que es regular y el 12,5% percibieron que es óptima. Es decir, del total de encuestados en la institución educativa, 30 personas consideraron que la gestión administrativa es deficiente, 12 consideraron que es regular y que solo 6 personas consideraron que es óptima.

**Tabla 10**

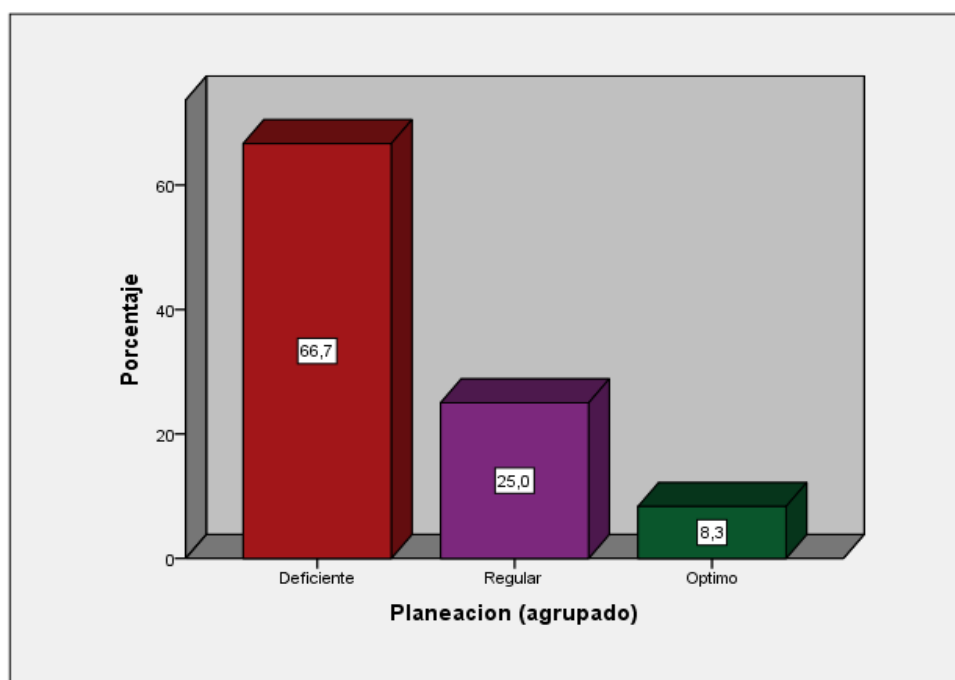
*Nivel de frecuencia de la dimensión planeación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	32	66.7	66.7	66.7
	Regular	12	25.0	25.0	91.7
	Óptimo	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 6**

*Nivel de frecuencia de la dimensión planeación*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 10 y también la figura 6, se pudo apreciar que el 66,7% de las personas encuestadas percibió que la dimensión planeación es

deficiente, mientras que un 25% percibieron que es regular y el 8,3% percibieron que es óptimo. Es decir, del total de encuestados en la institución educativa, alrededor de 32 personas consideraron que la gestión administrativa es deficiente, 12 consideraron que es regular y que solo alrededor de 4 personas consideraron que es óptima.

**Tabla 11**

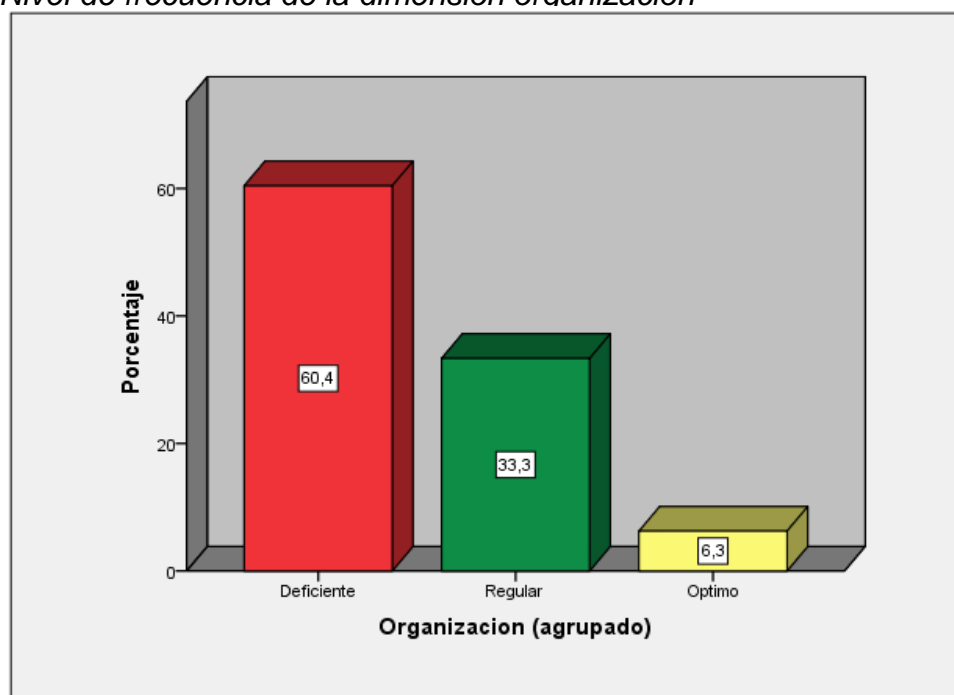
*Nivel de frecuencia de la dimensión organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Deficiente	29	60.4	60.4
	Regular	16	33.3	93.8
	Óptimo	3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 7**

*Nivel de frecuencia de la dimensión organización*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 11 y también la figura 7, se pudo apreciar que el 60,4% de las personas encuestadas percibieron que la dimensión organización es deficiente, mientras que un 33,3% percibieron que es regular y el 6,3%

percibieron que es óptimo. Es decir, del total de encuestados en la institución educativa, alrededor de 29 personas consideraron que la organización es deficiente, 16 consideraron que es regular y que solo alrededor de 3 personas consideraron que es óptima.

**Tabla 12**

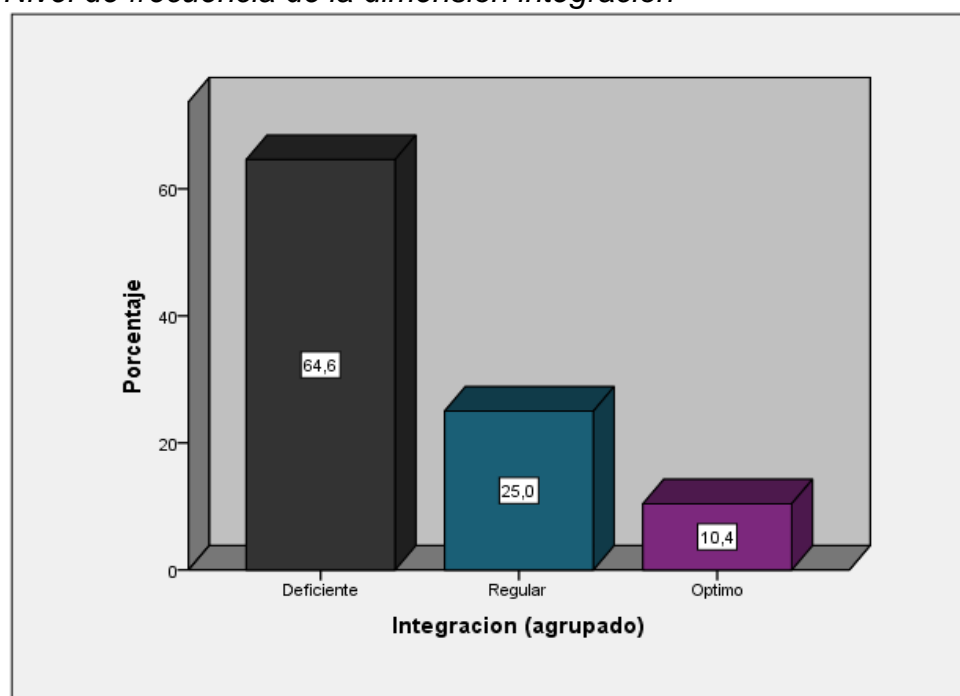
*Nivel de frecuencia de la dimensión integración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	31	64.6	64.6	64.6
	Regular	12	25.0	25.0	89.6
	Óptimo	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 8**

*Nivel de frecuencia de la dimensión integración*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 12 y también la figura 8, se pudo apreciar que el 64,6% de las personas encuestadas percibieron que la dimensión integración es deficiente, mientras que un 25% percibieron que es regular y el 10,4% percibieron que es óptimo. Es decir, del total de encuestados en la institución

educativa, alrededor de 31 personas consideraron que la integración es deficiente, 12 consideraron que es regular y que solo alrededor de 5 personas consideraron que es óptima.

**Tabla 13**

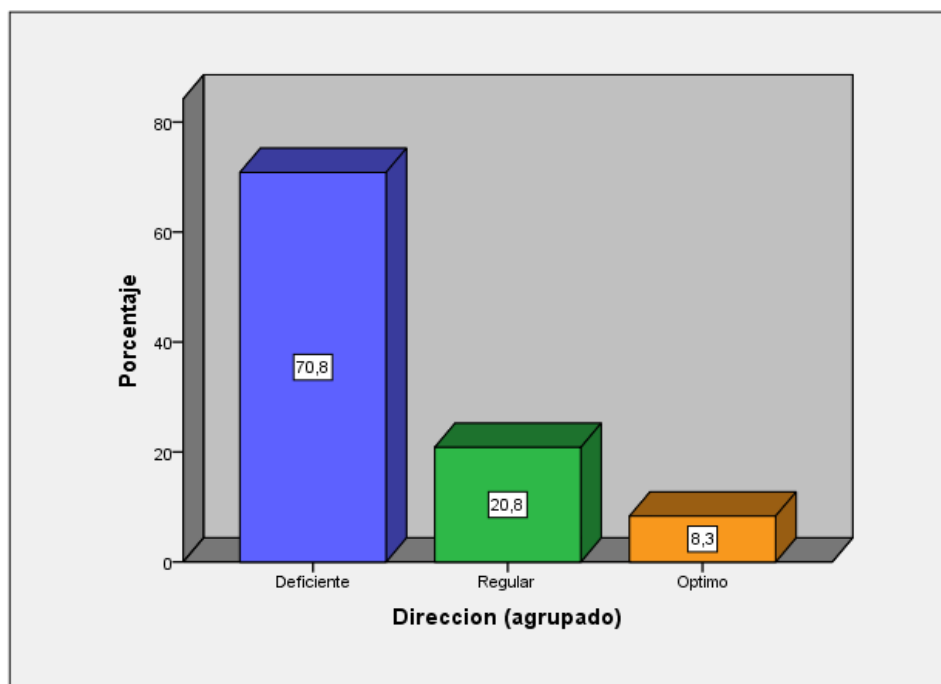
*Nivel de frecuencia de la dimensión dirección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	34	70.8	70.8	70.8
	Regular	10	20.8	20.8	91.7
	Óptimo	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 9**

*Nivel de frecuencia de la dimensión dirección*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 13 y también la figura 9, se pudo apreciar que el 70,8% de las personas encuestadas percibieron que la dimensión dirección es deficiente, mientras que un 20,8% percibieron que es regular y el 8,3% percibe que es óptimo. Es decir, del total de encuestados en la institución educativa, alrededor de 34 personas tienen entendido que la dirección es deficiente, 10

consideraron que es regular y que solo alrededor de 4 personas consideraron que es óptima.

**Tabla 14**

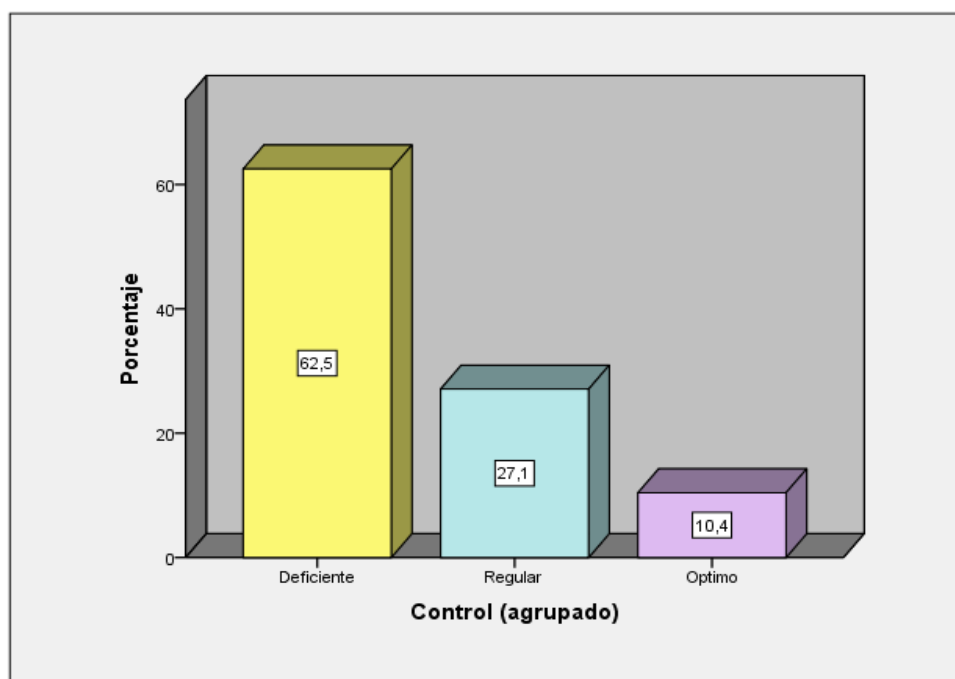
*Nivel de frecuencia de la dimensión control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	30	62.5	62.5	62.5
	Regular	13	27.1	27.1	89.6
	Optimo	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 10**

*Nivel de frecuencia de la dimensión control*



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 14 y también la figura 10, se pudo apreciar que el 62,5% de las personas encuestadas percibieron que la dimensión dirección es deficiente, mientras que un 27,1% percibieron que es regular y el 10,4% percibieron que es óptimo. Es decir, del total de encuestados en la institución educativa, alrededor de 30 personas consideraron que el control es deficiente,

13 consideraron que es regular y que solo alrededor de 5 personas consideraron que es óptima.

### 4.3 Resultados descriptivos 3

#### Tabla cruzada para las variables planificación estratégica y gestión administrativa

**Tabla 15**

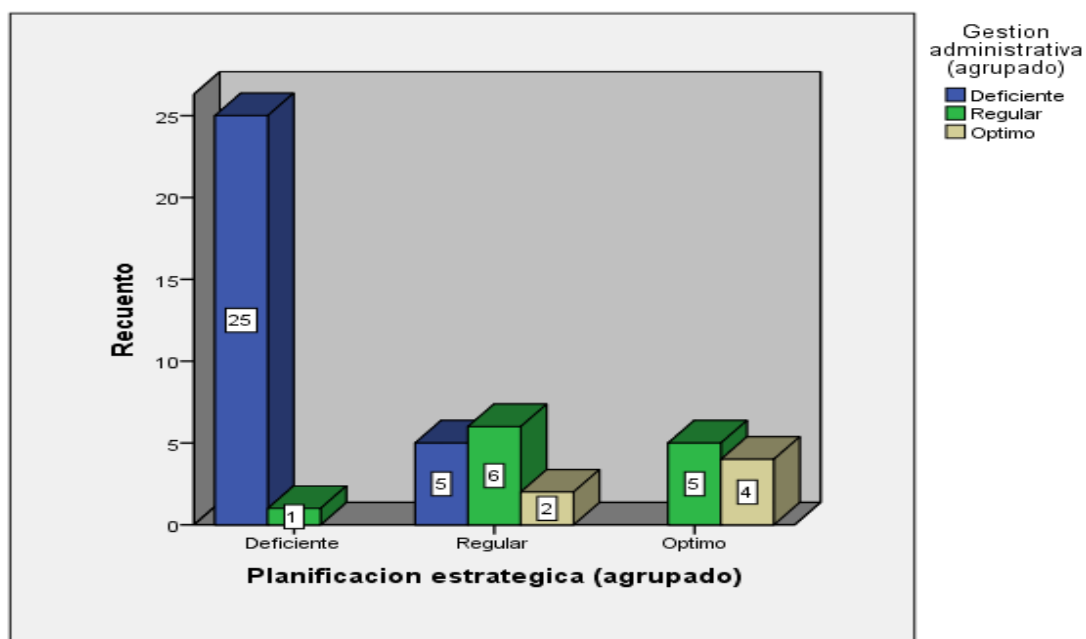
*Distribución cruzada de las variables planificación estratégica y gestión administrativa*

		Gestión administrativa (agrupado)			Total	
		Deficiente	Regular	Optimo		
Planificación estratégica (agrupado)	Deficiente	Recuento	25	1	0	26
		% del total	52.1%	2.1%	0.0%	54.2%
	Regular	Recuento	5	6	2	13
		% del total	10.4%	12.5%	4.2%	27.1%
	Optimo	Recuento	0	5	4	9
		% del total	0.0%	10.4%	8.3%	18.8%
Total	Recuento	30	12	6	48	
	% del total	62.5%	25.0%	12.5%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Figura 11**

Distribución cruzada de las variables PE y GA



Fuente: Gráfico obtenido del programa SPSS

**Interpretación:** En la tabla 15 y también la figura 11, se pudo apreciar la relación cruzada constatando que el 54,2%, estimo que la PE es deficiente en tanto que un 62,5% estimó que la GA se maneja de manera deficiente. Así también se observa que un 18,8% considero que la PE es óptima, en tanto que un 12,5% estimó que la GA maneja de manera óptima. Es decir, del total de encuestados en la institución educativa, 26 de las personas consideraron que la PE es deficiente, así como 30 personas consideraron que la GA es deficiente. Por otro lado, 9 personas consideraron que la planificación estratégica es óptima, así como también 6 personas consideraron que la gestión administrativa es óptima.

#### **4.4 Prueba de normalidad**

Los estadísticos de normalidad se emplean básicamente para saber si los datos tienen una distribución normal o no poseen una distribución normal y a partir de ello saber qué prueba se empleó para contrastar las hipótesis planteadas en la investigación.

Molina (2022), indica que para contrastar las hipótesis se centrará en encontrar un valor de  $p$  (nivel de significancia) que representa la probabilidad de hallar una disposición en los datos que sean normales o tal vez alejados de la normalidad. Es decir, se planteará en las pruebas que la hipótesis nula seguirá la normalidad, si  $p$  es mayor a 0,05, sin razón alguna para rechazarla porque posee distribución normal, en cambio sí  $p$  es menor a 0,05 deseamos la hipótesis nula ya que los datos no siguen una distribución normal.

Dado ello se condujo a determinar la normalidad para las variables de estudio, planificación estratégica y gestión administrativa, teniendo en cuenta:

*$H_0$ : Hipotesis nula; valor  $p > 0,05$ ; se acepta la hipotesis nula*

*$H_1$ : Hipotesis alterna; valor  $p < 0,05$ ; se rechaza la hipotesis nula*

#### **Nivel de significancia:**

- Confianza al 95%
- La significancia permitida es hasta el 5%
- Para descartar la hipótesis nula el valor de significancia debe ser menor al 5%
- $\alpha=0,05$

### **Criterio para decidir:**

- Dado un p valor mayor a alfa, se admite la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alterna, ya que habrá una distribución normal en los datos.
- Dado un p valor igual o menor a alfa, se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, ya que no habrá una distribución normal en los datos.

**Tabla 16**

*Estadística de las pruebas de normalidad para las variables planificación estratégica y gestión administrativa*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica (agrupado)	.336	48	.000	.735	48	.000
Gestión administrativa (agrupado)	.383	48	.000	.686	48	.000

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Interpretación:** en la tabla 16 se puede apreciar los resultados obtenidos en el análisis de la normalidad para las variables de estudio, dada la cantidad de datos menores a 50 se tomó en cuenta el test Shapiro-Wilk. Flores y Flores (2021), aseguran que cuando la muestra tiene un tamaño máximo de 50, se puede probar la normalidad con la prueba antes mencionada.

Se ve un p valor igual a 0,000 para las dos variables lo que es menor a 0,005, concluyendo que los datos no tienen una distribución normal, por lo cual se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con ello la contrastación de hipótesis se darán bajo la prueba de Spearman.

## **4.5 Pruebas inferenciales**

### **Hipótesis general**

H0: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.



H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.

**Regla de decisión:**

Según el estadígrafo de Rho de Spearman

- La significancia permitida es hasta el 5% ( $\alpha=0,05$ ).
- Se descarta la hipótesis nula cuando el valor de significancia es menor al 5%.

**Tabla 17**

*Correlación de las variables PE y GA*

			Planificación estratégica	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	,832**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	48	48
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,832**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	48	48

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Interpretación:** en la tabla 17 se pudieron contemplar las resultantes de la correlación de las variables sometidas, en la cual se observa que el valor de significancia bilateral es de 0% ( $p=0,000$ ) siendo menor al 5% planteado como regla de decisión, en consecuencia, se admitió la hipótesis alterna y se descartó la hipótesis nula, de igual manera se pudo ver que, el coeficiente de correlación es de 0,832 la cual según el rango de interpretación de Spearman, posee una correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre las variables de estudio.

**Hipótesis específica 1**

H0: No existe relación significativa entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.

**Regla de decisión:**

Según el estadígrafo de Rho de Spearman

- La significancia permitida es hasta el 5% ( $\alpha=0,05$ ).
- Se descarta la hipótesis nula cuando el valor de significancia es menor al 5%.

**Tabla 18**

*Correlación de la dimensión formulación de la estrategia y la variable GA*

		Formulación de la estrategia	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Formulación de la estrategia		
		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,752**
		N	.000
	Gestión administrativa		
		Coefficiente de correlación	48
	Sig. (bilateral)	,752**	1.000
	N	.000	48
		N	48
			48

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Interpretación:** en la tabla 18 se pudo apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión y la variable sometida, en la cual se advirtió que el valor de significancia bilateral es de 0% ( $p=0,000$ ) siendo menor al 5% planteado en la regla de decisión en consecuencia, se admitió la hipótesis alterna y se descartó la hipótesis nula, de igual manera se pudo ver que, el coeficiente de correlación es de 0,752 la cual según el rango de interpretación de Spearman, posee una correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre la dimensión y variable objetos de estudio.

## Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.

### Regla de decisión:

Según el estadígrafo de Rho de Spearman

- La significancia permitida es hasta el 5% ( $\alpha=0,05$ ).
- Se descarta la hipótesis nula cuando el valor de significancia es menor al 5%.

**Tabla 19**

*Correlación de la dimensión implementación de la estrategia y la variable GA*

		Implementación de la estrategia	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Implementación de la estrategia	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,782**
	Gestión administrativa	N	48
		Coeficiente de correlación	,782**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	48

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Interpretación:** en la tabla 19 se pudo apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión y la variable sometida, en la cual se observó que el valor de significancia bilateral es de 0% ( $p=0,000$ ) siendo menor al 5% planteado en la regla de decisión, en consecuencia, se admitió la hipótesis alterna y se descartó la hipótesis nula, de igual manera se pudo ver que, el coeficiente de correlación es de 0,782 la cual según el rango de interpretación de Spearman, posee una correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre la dimensión y variable objetos de estudio.

### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la evaluación de la estrategia y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la evaluación de la estrategia y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.

#### Regla de decisión:

Según el estadígrafo de Rho de Spearman

- La significancia permitida es hasta el 5% ( $\alpha=0,05$ ).
- Se descarta la hipótesis nula cuando el valor de significancia es menor al 5%.

**Tabla 20**

*Correlación de la dimensión evaluación de la estrategia y la variable GA*

			Evaluación de la estrategia	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Evaluación de la estrategia	Coeficiente de correlación	1.000	,791**
		Sig. (bilateral)		.000
	Gestión administrativa	N	48	48
		Coeficiente de correlación	,791**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	48	48

Fuente: Elaboración propia en función a los resultados del estadístico SPSS

**Interpretación:** en la tabla 20 se pudo apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión y la variable sometida, en la cual se observó que el valor de significancia bilateral es de 0% ( $p=0,000$ ) siendo menor al 5% planteado en la regla de decisión, en consecuencia, se admitió la hipótesis alterna y se descartó la hipótesis nula, de igual manera se pudo ver que, el coeficiente de correlación es de 0,791 la cual según el rango de interpretación de Spearman, posee una correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre la dimensión y variable objetos de estudio.

## V. DISCUSIÓN

El estudio realizado se centró en una institución del distrito del Rímac, con más de 50 años de vida institucional, su larga trayectoria ha hecho que se mantenga vigente y que sea una de las instituciones más reconocidas en el distrito. Sin embargo, hay aspectos y procesos tanto organizacionales como gerenciales que no se estarían llevando adecuadamente dentro de la institución.

Con lo ya expuesto se contrastaron los resultados recabados con los objetivos propuestos en la investigación buscando en principio resolver la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022.

Por lo analizado en la tabla 17 sobre la correlación de las variables planificación estratégica y gestión administrativa se pudo observar que cuenta con un nivel de significancia bilateral  $p=0,000$  con  $p<5$  como se plantea en la regla de decisión y un coeficiente de correlación de 0,832 que es muy aproximado a 1, con lo cual se puede afirmar que existe correlación positiva muy alta entre las variables estudiadas, en consecuencia la investigación hecha puede confirmar que existe bastante relación entre la PE y la GA. Así los resultados obtenidos son semejantes al estudio de Núñez y Llamoctanta (2018) que luego de someter sus resultados al estadístico de Pearson encontraron un valor de significancia igual a 0,01, dado que  $p<0,05$ , rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, concluyendo que existe relación muy directa entre las variables además de ser también significativas. Por lo que se afianza que la planificación estratégica sirve de guía para una buena gestión administrativa.

También se complementa con el estudio propuesto por Baque et al. (2019), quienes al investigar la utilidad de suministrar un programa de planificación estratégica y gestión administrativa a microempresas y de después de aplicar la prueba T de student encontraron una variación significativa de 0,83, aceptando para ello la hipótesis afirmativa y desechando la nula, concluyendo que la gestión gerencial basada en el proceso administrativo logra modificaciones importantes en la estructura organizacional por medio de una buena planificación estratégica. Se suman a ello Bert et al. (2019), que al desarrollar su investigación se encontraron que la planificación estratégica al ser eficiente es aplicada en la mayoría de organizaciones, luego de su estudio meta

analítico los resultados hicieron énfasis en que la aplicación de los planes estratégicos aumenta el nivel de desempeño de una organización, y que el impacto se da en los sectores públicos y privadas, así como también en organizaciones que estén fuera del país donde se hizo el estudio. Concluyendo que la planificación estratégica tiene un efecto positivo, significativo y moderado en la performance de una organización. Lo cual está en consecuencia sustentado con la teoría de Hill y Jones (2011) quienes afirman que la planificación estratégica busca elegir una serie de estrategias encaminadas a ser el soporte de una organización, aprovechando las diferentes oportunidades en su espacio interno y externo, en busca de conseguir los objetivos trazados. Lo que es referenciado también por Asenjo (2022) que, en su trabajo de investigación realizado a un servicio meteorológico, encuentra que las variables planificación estratégica y gestión administrativa se relacionan de manera alta y significativa, por lo que establece que el plan estratégico mejora deficiencias en la producción y la gestión administrativa para mejorar y alcanzar mejores resultados en el tiempo. Esto está implicado en la importancia de la gestión administrativa sustentada por la teoría de Münch (2010) quien manifiesta que es una labor imprescindible en toda empresa u organización pues mediante la aplicación de sus diferentes procesos garantiza una mejor productividad y afianza la mejora de la competitividad en el mercado.

Por consiguiente, con lo dicho y los resultados del estudio realizado; además de los indicios y evidencias, se puede afirmar con certeza que existe relación significativa y además muy directa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en las organizaciones o empresas, además de comprender que los planes estratégicos guían y sirven de soporte para una buena gestión de la empresa pues amparado en sus procesos, afianzará una mejor producción y lo hará más competitivo, todo ello sustentado en los resultados cuantitativos de los estudios ya antes mencionados y en la teoría encontrada.

En cuanto al primer objetivo específico del estudio se buscó identificar la relación entre la formulación de la estrategia y la GA en una Institución Educativa del Rímac, año 2022. La tabla 18 evidencia los resultados de la correlación entre la dimensión y la variable, en la cual se aprecia que el nivel de significancia

bilateral es de  $p=0,000$ , con  $p<5$  como se plantea en la regla de decisión, y un coeficiente de correlación de 0,752 que es aproximado a 1, con lo cual se puede afianzar que existe una correlación muy alta entre la dimensión y la variable de estudio, como consecuencia por los resultados para la investigación se puede confirmar que sí existe una relación marcada entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa, resultados que refuerzan lo dicho por Gonzales y Claros (2018) en su investigación, donde afirman que las empresas u organizaciones siempre deben formular planes estratégicos, además de comprometerse a ejecutarlos, luego de ello proceder a aplicar todas las actividades que el proceso involucra, por ejemplo buscando alcanzar ser eficiente en el uso de sus recursos para que la organización se concentre en ser diferente a sus potenciales competidores, usando ventajas para poder gustar a sus usuarios o clientes. Por su parte Goodstein et al. (1998) en su teoría fundamento que es muy importante planear para planificar, con la finalidad de tomar decisiones fundamentales antes de poner en marcha o iniciar cualquier proceso de planificación. Ya que es muy importante tener en claro cuál es el compromiso de todos los actores organizacionales ante el proceso, si los directivos o jefes creen que es importante la inversión de esfuerzo y tiempo en la formulación de la estrategia y si ello es compartido por todos los departamentos y las personas que lo conforman. Este paso crucial aumentará las posibilidades de poder alcanzar los objetivos deseados, mediante la asignación adecuada de los recursos de la empresa.

A su vez Silva et al. (2018) concuerda con ello al encontrar dentro del desarrollo de su trabajo de investigación, que la conducción de parte de un buen líder es primordial para la obtención de los objetivos que se plantea la organización, desarrollando para ello un liderazgo inclusivo y participativo, lo que implica que se puedan tomar determinaciones de manera organizada y en acuerdo con los directivos y los colaboradores de la organización. Por lo que una de las conclusiones a la que llegaron fue de que la formulación de la estrategia debe ser la apropiada y reconocida por los integrantes de la organización, pues mejora las relaciones dentro de ella, y esta servirá de guía para fomentar las distintas actividades y tareas que se desarrollarán para alcanzar los objetivos deseados. Esto es complementado por la teoría de Chiavenato (2016), donde

manifiesta que la formulación de estrategias busca reconocer de manera dinámica las posibles oportunidades que tiene la organización, además también de las posibles amenazas que le rodean, siendo lo primordial en esta fase el establecer y determinar los objetivos a alcanzar en el largo plazo así como el seguimiento de estrategias alternativas, para corregir posibles errores en el diseño, esta actividad debe involucrar a toda la organización buscando poder lograr un cambio o mejora organizacional. Agregando que la formulación de la estrategia siempre será un proceso innovador y creativo que demandará siempre recursos de la administración. Por otro lado, Fred (2008) en su teoría manifestó que antes de formular la estrategia, y seguir las demás etapas, aquellos que dirigen y administran la empresa u organización tienen como principal responsabilidad desarrollar y propagar la misión y visión de la misma a todos los colaboradores para que puedan hacerla parte de su cultura dentro de la empresa. Agrega que estas deben ser examinadas periódicamente para no tener que hacerle cambios en el corto plazo, ya que deben ser eficaces y perdurar en el tiempo, a la vez que en muchos casos representan la filosofía de la empresa, es decir de cómo podrán ser competitivos, además de ser rentables, crecer institucionalmente y mantenerse en el mercado ante escenarios cambiantes.

Por lo tanto, y ante los resultados estadísticos entre la dimensión y la variable en mención se puede afirmar que existe relación significativa y relación muy directa entre ellas, sustentado entre los estudios hechos y la teoría dada por los diferentes autores que la complementan. Pudiendo establecer que la formulación de la estrategia es la base de la planificación, donde el deber de la gestión de los gerentes de la organización es desarrollar e implementar la misión y la visión, así como también hacerla parte de su cultura organizacional, y con ello lograr alcanzar los objetivos de la empresa, lograr competitividad y mantenerse en su sector.

En cuanto al segundo objetivo específico del estudio se buscó indicar la relación entre la implementación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa del Rímac, año 2022. La tabla 19 evidencia los resultados de la correlación entre la dimensión y la variable, en la cual se aprecia que el nivel de significancia bilateral es de  $p=0,000$ , con  $p<5$  como se plantea en la regla de decisión, y un coeficiente de correlación de 0,782 que es aproximado a 1, con



lo cual se puede afirmar que sí existe una correlación muy alta entre la dimensión y la variable de estudio, como consecuencia por los resultados para la investigación se puede confirmar que existe una relación marcada entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa, esta relación es mencionada por Arriaga et al. (2018) cuando en su estudio a microempresas en México, manifestó que muchas veces es continuo y verificable la falta de decisión para la implementación de estrategias o requerimientos ínfimos de planeación en la pequeñas empresas esto con la finalidad de que puedan facilitar brindar mejores servicios o productos, así como con el hecho de las enormes deficiencias que tienen para mantenerse y poder innovar, lo que resulta de la falta de la aplicación de las etapas de la administración. Es decir, no contar con una buena planificación y tener un mal control administrativo, derivan en un mal manejo de los recursos, la toma de decisiones equivocadas y mal funcionamiento de la organización. Por otro lado, Gargate (2022) en su estudio a una empresa de transporte interprovincial, concluyó que la carencia de implementación de estrategias trajo consigo que no exista relación entre la planificación estratégica y la competitividad, por lo que se debería reevaluar el diseño de planeación estratégica y reforzar la gestión gerencial en busca de estrategias que se ajusten a las necesidades que pide el mercado. Algo muy similar a lo que sostienen Whelen y Hunger (2007) y Chiavenato (2016) en su teoría cuando desarrollan sobre la implementación de las estrategias, manifestando que es la fase donde se desarrollan las actividades programadas bajo el presupuesto que se tiene, teniendo como anhelo el poder hacer cambios significativos o internos, buscando obtener ventajas competitivas que encaminen a la organización a lograr conseguir los objetivos planteados. Lo que es reforzado por Cabuya et al. (1995), cuando manifiesta que implementar las estrategias diseñadas por gente muy capaz y comprometida con la organización tendrán como propósito alcanzar los objetivos en el corto, mediano y largo plazo, esas metas permitirán medir, cuantificar y valorar el éxito de las estrategias elegidas, además aquellos que están a cargo de llevar las riendas de la organización deberán gestionar y pedir el consenso para conseguir los objetivos en todas las áreas de la misma.

Así pues, y ante los resultados estadísticos entre la dimensión y la variable antes mencionadas se puede afirmar que existe relación significativa y relación

muy directa entre ellas, sustentado entre los estudios hechos y la teoría dada por los diferentes autores que la complementan. Pudiendo definir que la implementación de la estrategia es la encargada de llevar a su consecución los objetivos de la empresa, formular las políticas adecuadas y destinar los recursos adecuados, para que se puedan llevar a cabo las estrategias diseñadas y formuladas, esta etapa de ejecución debe estar liderada por una buena gestión administrativa de la organización.

Finalmente, en referencia al tercer objetivo específico del estudio se buscó identificar la relación entre la evaluación de la estrategia y la gestión administrativa en la Institución Educativa del Rímac, año 2022. La tabla 20 evidencia los resultados de la correlación entre la dimensión y la variable, en la cual se aprecia que el nivel de significancia bilateral es de  $p=0,000$ , con  $p<5$  como se plantea en la regla de decisión, y un coeficiente de correlación de 0,791 que es aproximado a 1, con lo cual se puede afirmar que existe una correlación muy alta entre la dimensión y la variable de estudio, como consecuencia por los resultados para la investigación se puede confirmar que existe una relación marcada entre la evaluación de la estrategia y la gestión administrativa, resultado similar al que menciona Zúñiga (2022) en su investigación hecha a microempresas en la ciudad de Chimbote, donde indica que la evaluación de las estrategias no se desarrollan pues éstas se encuentran en un nivel de inicio al encontrarse con un porcentaje alto en su no aplicación. Por lo que concluye que es importante aplicar las etapas de la planificación estratégica en las empresas porque su utilización acompañada de una gestión gerencial óptima hará que las microempresas alcancen sus objetivos y puedan encarar los entornos competitivos del mercado. Lo que es complementado por Vargas y Gonzales (2022) en su estudio hecho a un hospital regional de Pucallpa donde encuentra que el vínculo entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional debe estar basado en un planeamiento organizado y comprometido entre todos sus integrantes. Ello logrará que la organización pueda desarrollarse en términos muy productivos, en consecuencia, las variables estudiadas deben manejarse de manera cohesionada y única, sin perder de vista mejorar la calidad de los servicios. Por su parte Santamaria (2022), en su investigación a una institución educativa pública en Costa Rica, encontró que existe una relación muy tenue

entre la planeación estratégica con sus etapas y la gestión administrativa, sobre todo porque en ese país no se renuevan y actualizan las estrategias; por lo que la formulación, la implementación y evaluar estrategias, no corresponde a las necesidades actuales de competitividad en el mundo. Lo que es reforzado por Ventura de Esquen (2021) en su investigación a una empresa de productos naturales en Lima, busco precisar cómo influye la gestión administrativa y la motivación en la producción de una empresa, encontrando que la gestión directiva y la motivación influyen en la eficacia y la efectividad de los colaboradores para mejorar su productividad, además de lograr objetivos organizacionales, esto ante la exigencia de los mercados globalizados. Lo que también es desarrollado por Fred (2008) y Chiavenato (2016) en su teoría, donde coinciden que la evaluación de las estrategias como fase final de la planificación estratégica busca saber si las estrategias adoptadas ayudaron a alcanzar los objetivos planeados y si los resultados eran los que se esperaban en la organización. Por lo que se puede fundar que la evaluación de la estrategia busca evaluar y controlar la estrategia mediante la gestión administrativa, implementando indicadores que midan el desarrollo de las actividades y hacer las correcciones oportunas ante cualquier desviación o error.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. Planteada la hipótesis general para las variables PE y GA, se consiguió un nivel de correlación de Rho igual a 0,832 y un grado de significancia bilateral de 0,000 ( $p=0,000$ ), con  $p<5$  mediante el estadístico de Spearman. Concluyendo que existe correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre las variables de estudio, por ende se aceptó la hipótesis alterna y se desechó la hipótesis nula. Sin embargo, los resultados descriptivos arrojan que el 54,2% de los colaboradores afirma que la planificación estratégica es deficiente y el 62,5% afirma que la gestión administrativa también es deficiente. Por ello se puede establecer que los colaboradores de la institución no sienten que haya planes estratégicos adecuados, tampoco que la gestión de la parte gerencial sea la mejor ya que no aplican y desarrollan los principios que derivan de ellas.

Segunda. En cuanto al análisis de la primera hipótesis específica para la formulación de la estrategia y la gestión administrativa, se consiguió un nivel de correlación de Rho igual a 0,752 y un grado de significancia bilateral de 0,000 ( $p=0,000$ ), con  $p<5$  mediante el estadístico de Spearman. Concluyendo que existe correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre la dimensión y variable de estudio, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se desechó la hipótesis nula. Sin embargo, los resultados descriptivos arrojan que el 52,1% de los colaboradores afirma que la formulación de la estrategia es deficiente y el 62,5% sostiene que la gestión administrativa también es deficiente. Por tanto, se puede establecer que es deficiente la formulación de estrategias en la institución, así como la falta de procedimientos previos para diseñar estrategias de parte de los directivos y de la parte gerencial.

Tercera. Referente al análisis de la segunda hipótesis específica para la implementación de la estrategia y la gestión administrativa, se consiguió un nivel de correlación de Rho igual a 0,782 y un grado de significancia bilateral de 0,000 ( $p=0,000$ ), con  $p<5$  mediante el estadístico de Spearman. Concluyendo que existe correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre la dimensión y variable de estudio, por lo

que se aceptó la hipótesis alterna y se desechó la hipótesis nula. Sin embargo, los resultados descriptivos arrojan que el 70,8% de los colaboradores afirma que la implementación de la estrategia es muy deficiente y el 62,5% afirma que la gestión administrativa también es deficiente. Por lo que se puede sentar que existen carencias o desconocimiento para realizar y ejecutar estrategias que potencien el crecimiento de la institución de parte de los directivos y gerencia general.

Cuarta. Por último, en relación con el análisis de la tercera hipótesis específica para la evaluación de la estrategia y la gestión administrativa, se consiguió un nivel de correlación de Rho igual a 0,791 y un grado de significancia bilateral de 0,000 ( $p=0,000$ ), con  $p<5$  mediante el estadígrafo de Spearman. Concluyendo que existe correlación positiva muy alta y directamente proporcional entre la dimensión y variable de estudio, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se desechó la hipótesis nula. Sin embargo, los resultados descriptivos arrojan que el 64,8% de los colaboradores afirman que la evaluación de la estrategia es deficiente y el 62,5% afirma que la gestión administrativa también es deficiente. Por lo que se puede evidenciar que es deficiente o nula la evaluación de las estrategias en la institución, sumado a ello una gestión administrativa que no sabe si se alcanzaron logros en el año.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero. Se recomienda a la gerencia general de la institución, considerar estructurar una planificación estratégica que vaya de la mano con una buena gestión administrativa, en busca de lograr objetivos y conseguir metas institucionales. Involucrando para ello a los directivos y todos los colaboradores, para lograr el compromiso de estos y lograr cambios sustanciales en la institución.

Segundo. Se recomienda a la gerencia general de la institución, formular el diseño sobre cuáles son sus fortalezas y debilidades, además de una revisión de su ambiente interno y externo, estas pueden ser diseñando la matriz FODA, EFI y EFE de la institución. También se debe de dar a conocer la misión y la visión en la institución, que sea parte de la cultura organizacional y para que el personal se sienta identificado con la institución. Además, se debe considerar las opiniones del personal para el desarrollo de las diferentes actividades de la institución y darles algún incentivo por hacer innovaciones.

Tercero. Se recomienda a la gerencia general implementar cambios significativos dentro de la institución, estas políticas pueden ser; capacitar constantemente al personal de acuerdo al área y labor de desempeño, tener un buen manejo de conflictos con el personal, promoviendo una comunicación de puertas abiertas; dar a conocer el organigrama a todo el personal para que conozcan los niveles de jerarquía y a sus jefes inmediatos; hacerles llegar el MOF para que conozcan qué y como deben desarrollar sus funciones. Además, se debe motivar al personal, dándoles horarios flexibles, publicar sus logros por la red institucional o dar un día de vestimenta informal.

Cuarto. Se recomienda a la gerencia general de la institución, hacer un control y evaluación de las estrategias que se implementen en la institución, llevar a cabo monitoreos o revisiones periódicas para realizar correcciones efectivas. Estas se pueden traducir en, tener reuniones continuas para hacer la retroalimentación correspondiente, además implementar un software de medición de productividad, así también adquirir relojes biométricos para el control de la asistencia de todo el personal.

## Referencias

- Abdi, A. (2019). Impact of employee motivation on organizational performance. *International Journal of Avanced research*, 166-172. Retrieved from <https://www.journalijar.com/article/29847/impact-of-employee-motivation-on-organizational-performance/>
- Alshameri, F., & Green, N. (2020). Analyzing The Strength Between Mission And Vision Statements And Industry Via Machine Learning. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 36(3), 121-128. doi:<https://doi.org/10.19030/jabr.v36i3.10348>
- Amaru Maximiano, A. (2009). *Fundamentos de Administración teoría general y proceso administrativo*. Mexico: Pearson Educación. Retrieved from [https://enlinea.zacatecas.tecnm.mx/pluginfile.php/11977/mod\\_folder/content/0/252175923\\_109426991\\_Fundamentos\\_de\\_Admin.pdf](https://enlinea.zacatecas.tecnm.mx/pluginfile.php/11977/mod_folder/content/0/252175923_109426991_Fundamentos_de_Admin.pdf)
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arranz, A. (2010). *Planeación estratégica integral*. Retrieved from <https://sistemas.fciencias.unam.mx/~aar/libros/Planeacion%20estretegica%20integral.pdf>
- Arriaga, F., Martinez, E., Avalos, D., & Gutierrez, A. (2018). La gestión administrativa en las microempresas de arandas, Jalisco, México. *Ra Ximhai*, 14, 17-28. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/461/46158064001/html/>
- Asenjo, E. (2022). *Planeamiento estratégico y gestión administrativa en un Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115096/Asenjo\\_BEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115096/Asenjo_BEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Astete, E., Silvera, H., Chambilla, H., & Coayla, L. (2022). La planificación estratégica, un eficaz instrumento que puede contribuir al mejoramiento de la gestión escolar en una institución educativa. *Ciencia Latina revista*

*científica multidisciplinar*, 6(4), 3584-3597. doi:  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2862](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2862)

Baque, M., Cantos, M., & Baque, S. (2019). Planificación estratégica y gestión administrativa en microempresas. *CIENCIAMATRIA*, 623-635. doi:DOI 10.35381/cm.v5i9.246

Barrutia, I., & Egoavil, J. (2020 ). *Gestión administrativa y su relacion con la calidad de servicio de una entidad publica*. Colombia: Milla.

Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administracion, liderazgo y colaboracion en un mundo competitivo* (Octava Edicion ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Retrieved from  
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion.pdf>

Batt, C., Rikhardsson, P., & Karlsson, T. (2021). Exploring the impact of organizational context on budgeting. *Corporate Ownership & Control*, 134-151. Retrieved from  
[https://www.researchgate.net/publication/353563596\\_Exploring\\_the\\_impact\\_of\\_organizational\\_context\\_on\\_budgeting](https://www.researchgate.net/publication/353563596_Exploring_the_impact_of_organizational_context_on_budgeting)

Bernal Torres, C. A., & Sierra, A. H. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Pearson Educacion.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (tercera edición ed.).

Bert, G., Richard, W., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Adminstration Review*, 79, 810-819. doi: <https://doi.org/10.1111/puar.13104>

Cabuya, A., Camargo, B., Martinez, C., Restrepo, B., Prada, L., & Suarez, R. (1995). *Organización y gestión de empresas, técnicas modernas de gerencia* (primera ed.). Bogota: Nomos S.A. Retrieved from  
[http://www.fce.unal.edu.co/media/files/CentroEditorial/catalogo/Libros\\_Digitalizados/K\\_orgygestion-empresas.pdf](http://www.fce.unal.edu.co/media/files/CentroEditorial/catalogo/Libros_Digitalizados/K_orgygestion-empresas.pdf)



- Cano, C. (2017). *La administracion y el proceso administrativo*. Bogota. Retrieved from <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena edición ed.). Mc Graw Hill. Retrieved from [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_re-cursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_re-cursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2016). *Planeacion Estrategica*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chobitok, V., Obydienova, T., Fandieieva, A., & Cherniaieva, A. (2019). Formation of economic information resources as basic for raising the level of development of enterprises. *SHS Web of Conferences*. Retrieved from [https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/08/shsconf\\_NT1-UkrSURT2019\\_06010.pdf](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/08/shsconf_NT1-UkrSURT2019_06010.pdf)
- Cisternas, B., & Muñoz, G. (2017). *Teoria Asministrativa*. ESUN. Retrieved from [http://sb.uta.cl/libros/TEORIA\\_ADMINISTRATIVA2017.pdf](http://sb.uta.cl/libros/TEORIA_ADMINISTRATIVA2017.pdf)
- Dedeckova, N. (2020). Control, controlling and its objectives in the organization. *SHS Web of Conferences* 83, 8. Retrieved from [https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2020/11/shsconf\\_appsconf2020\\_01009.pdf](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2020/11/shsconf_appsconf2020_01009.pdf)
- Dermol, V., & Trunk, N. (2018). Communication, company mission, organizational values, and company performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238, 542-551. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2018.04.034>.
- Djordjevic, B. (2021). The Business Vision and Mission. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 9, 12-18. doi:<https://doi.org/10.20431/2349-0349.0905002>
- Farida, I., & Setiawan, D. (2022). Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex*, 8(3), 163-179. doi:<https://doi.org/10.3390/joitmc8030163>

- Fernandez, S., Martinez, L., & Ngoni, R. (2019). BARRERAS QUE DIFICULTAN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas-Universidad de Nariño*, 254-279.
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogorov-Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2). Retrieved from <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- Fred, D. (2008). *Conceptos de administración estratégica* (decimoprimer ed.). México: pearson educación.
- Garcia, J. (2016). *Metodología de la administracion para administradores* (primera ed.). Ediciones de la U.
- Gargate, S. (2022). Strategic Planning and Competitiveness in Interprovincial Ground Transportation Companies Based in Lima, 2022. *Revista Industrial Data*, 25, 63-70. Retrieved from [http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n2/en\\_1810-9993-idata-25-02-55.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n2/en_1810-9993-idata-25-02-55.pdf)
- Gestion. (2020, diciembre 14). *Solo el 37% de empresas está satisfecho con implementación de su plan estratégico*. Retrieved from <https://gestion.pe/economia/empresas/37-empresas-satisfecho-implementacion-plan-estrategico-270778-noticia/>
- Gonzales, C., & Claros, V. (2018). Planificación estratégica y su incidencia en la Gestión de la empresa. *Revista Ciencia y Tecnologia*, 14(4), 81-94. doi:1810-6781
- Goodstein, L., Timothy, N., & William, P. (1998). *Planificación estratégica aplicada*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Herrera, C. Y. (2020). *PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL PERU*. CHACHAPOYAS.
- Hill, C., & Jones, G. (2011). *Administración estratégica, un enfoque integral* (novena ed.). Mexico: Cengage Learnig.

- Humberto Ñaupas, Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2013). *Metodología de la Investigación, Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones de la U.
- Ipinza, F. D. (2008). *El proceso estratégico, un enfoque de gerencia*. Mexico: Pearson educación. Retrieved from [https://www.academia.edu/26266718/PLANEACION\\_ESTRATEGICA\\_FERNANDO\\_DE\\_ALESSO](https://www.academia.edu/26266718/PLANEACION_ESTRATEGICA_FERNANDO_DE_ALESSO)
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Lee, J., Rocco, T., & Shuck, B. (2020). What Is a Resource: Toward a Taxonomy of Resources for Employee Engagement. *Human Resource Development Review*, 19(1), 5-38. doi:<https://doi.org/10.1177/1534484319853100>
- Li, H. (2020, octubre 17). *Division of Labour*. Retrieved from In Encyclopedia: <https://encyclopedia.pub/entry/29658>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (cuarta ed.). Cengage learning.
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo*. Mexico: Grupo Editorial Patria. Retrieved from [https://books.google.com.gt/books?id=b8\\_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es](https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es)
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio, G. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Ottawa: IDB Bookstore. Retrieved from <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/32442/1/IDL-32442.pdf>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. Mexico: Pearson educación. Retrieved from <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

- Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones* (segunda ed.). Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Martinez, A. C. (2019). Estado de la planificación estratégica y la figura del planner en España. Los insights como. *Mediterraneo de comunicacion*, 15.
- Misko, D., Vagas, M., Birknerová, Z., Tej, J., & Benková, E. (2021). Organizational Commitment of Human Resources in the Context of Leadership Styles in the Organization. *TEM Journal*, 10(3), 1058-1063. doi:<https://doi.org/10.18421/TEM103-08>
- Molina Arias, M. (2022). Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. *Revista electrónica AnestesiaR*, 14(12), 4. Retrieved from [https://scholar.google.es/scholar?as\\_ylo=2022&q=prueba+de+normalidad+shapiro+wilk&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2022&q=prueba+de+normalidad+shapiro+wilk&hl=es&as_sdt=0,5)
- Münch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexico: Pearson Educacion.
- Nicotera, A. (2019). *Origins and Traditions of Organizational Communication*. New York: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9780203703625>
- Núñez Rojas, K. D., & Llamoctanta Maluquish, O. N. (2018). Relación de la planificación estratégica y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de productos unión, Lima – 2018. *Revista Científica Valor agregado*, 5(1), 9-21. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1278>
- Opatha, H. (2021). A Simplified Study of Definitions of Human Resource Management. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 22. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/353192921\\_A\\_Simplified\\_Study\\_of\\_Definitions\\_of\\_Human\\_Resource\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/353192921_A_Simplified_Study_of_Definitions_of_Human_Resource_Management)
- Pimienta, J., & De La Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación*. Pearson.

- Sampieri, R., Fernandez , C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edición ed.). Mc Graw Hill.
- Santamaria, M. (2022). La planeación estratégica y la gestión administrativa en Educación. *El Labrador*, 6(1), 1-16. doi:<http://revistaellabrador.net/index.php/RevistaEILabrador/article/view/58/45>
- Segovia, M. D. (2019). La planificación estratégica como base para el éxito de empresas . *Ciencia Latina*, 20.
- Silva, I., Macias, H., & Santamaria, E. (2018). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua. *Sotavento M.B.A.*(29), 10-16. doi:<https://doi.org/10.18601/01233734.n29.02>
- Soderstrom, S., & Weber, K. (2020). Organizational Structure from Interaction: Evidence from Corporate Sustainability Efforts. *Administrative Science Quarterly*, 65(1), 226-271. doi:<https://doi.org/10.1177/0001839219836670>
- Thompson, A., Gamble, J., Peteraf, M., & Strickland, J. (2012). *Administración estratégica*. Mc Graw Hill.
- UNAIDS. (2010). *An introduction to indicators*. Retrieved from Unaid.org: [https://www.unaids.org/sites/default/files/sub\\_landing/files/8\\_2-Intro-to-IndicatorsFMEF.pdf](https://www.unaids.org/sites/default/files/sub_landing/files/8_2-Intro-to-IndicatorsFMEF.pdf)
- Vargas, J., & Gonzales, D. (2020). Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa. *SCIÉND0*, 23(1), 7-10. doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.001>
- Ventura de Esquen, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6, 43-60. Retrieved from <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Wheelen, T., & Hunger, D. (2007). *Administración Estratégica y política de negocios*. Pearson educación.

- Zakrzewska, A., & Lewicka, D. (2021). A company's relational strategy: Linkage between strategic choices, attributes, and outcomes. *PLoS ONE*, 16(7). doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254531>
- Zhang, L., & Yu, W. (2020). Effects of the Interactive Use of Performance Measurement Systems on Job Performance: Mediation Effect of Organizational Learning. *Frontiers in Psychology*, 3059-3068. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.03059/full>
- Zuñiga Abregu, R. (2022). El uso del planeamiento estratégico como instrumento de gestión por las micro y pequeñas empresas de Chimbote. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2082-2093. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1635](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1635)

## Anexos:

### Anexo 01: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Método	Población y Muestra
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022?</p>	<p>Determinar la relación existente entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una Institución Educativa del Rímac, año 2022</p>	<p>VARIABLE 1:  PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA</p>	<p>Formulación de la estrategia</p> <p>Implementación de la estrategia</p> <p>Evaluación de la estrategia</p>	<p>El tipo de investigación es básica.</p> <p>Presenta un enfoque cuantitativo.</p> <p>Se sustenta en el método hipotético deductivo.</p> <p>La investigación es de carácter no experimental.</p> <p>La investigación es de corte transversal.</p>	<p>Todos los trabajadores de la institución</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta en escala de LIKERT</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de PE, 22 ítems</p> <p>Cuestionario de GA, 26 ítems.</p>
<p><b>Específicos:</b> (1): ¿Cuál es la relación de la formulación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022?  (2): ¿Cuál es la relación entre la implementación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa del Rímac, año 2022?  (3): ¿Cuál es la relación entre la evaluación estratégica y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022?</p>	<p><b>Específicos:</b> (1): Identificar la relación entre la formulación de las estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022  (2): Determinar la relación entre la implementación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa del Rímac, año 2022  (3): Identificar la relación entre la evaluación estratégica y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022</p>	<p><b>Específicas:</b> (1): Existe relación significativa entre la formulación de las estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022  (2): Existe relación significativa entre la implementación de estrategias y la gestión administrativa en la Institución Educativa del Rímac, año 2022  (3): Existe relación significativa entre la evaluación estratégica y la gestión administrativa en la Institución Educativa – Rímac, 2022.</p>		<p>VARIABLE 2:  GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Integración</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	

## Anexo 02: Matriz de operacionalización

Variables	Concepto	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Variable 01:  <b>Planificación Estratégica</b>	Fred (2008) define la planificación estratégica como una ciencia y el arte de proponer o formular, implementar o implantar y evaluar determinaciones plurifuncionales que le permitan a las empresas u organizaciones a lograr sus metas. Su definición implica, orientar e integrar todos los departamentos o áreas de la organización para alcanzar el éxito; además tiene como finalidad aprovechar las coyunturas existentes en el mundo empresarial para afrontar el futuro.	Formulación de la estrategia	Misión	1,2	Ordinal	Likert
			Visión	3,4		
			Evaluación Externa	5,6		
			Evaluación Interna	7,8		
			Elección de la estrategia	9,10		
		Implementación de la estrategia	Objetivos anuales	11		
			Políticas	12,13		
			Recursos	14		
			Manejo de conflictos	15,16		
			Estructura Organizacional	17,18		
			Evaluación de la estrategia	Revisión de la estrategia		
		Medición de desempeño		21		
		Acciones correctivas		22		
Variable 02  <b>Gestión Administrativa</b>	Münch (2010) define la gestión administrativa como una sucesión o proceso mediante el cual se organizan y optimizan los bienes de una organización, empresa o grupo social, con la finalidad de alcanzar su mayor productividad, eficacia, calidad y competitividad para lograr conseguir todas sus metas.	Planeación	Valores	23	Ordinal	Likert
			Estrategias	24,25		
			Programas	26		
			Presupuesto	27,28		
		Organización	División del trabajo	29,30		
			Coordinación	31		
		Integración	Recursos humanos	32,33		
			Recursos técnicos	34,35		
			Recursos financieros	36		
		Dirección	Toma de decisiones	37		
			Motivación	38,39		
			Comunicación	40		
			Liderazgo	41,42		
		Control	Herramientas	43,44		
			Sistemas	45,46		
Indicadores	47,48					



### Anexo 03:

#### Cuestionario para la variable planificación estratégica

Estimado colaborador (a) el siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer la planificación estratégica y la gestión administrativa en la institución educativa, es de carácter anónimo, por lo que se le invita a leer y marcar con una (X) de manera conveniente y según su criterio.

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

Variable: Planificación estratégica			Valoración				
Dimensión: Formulación de la estrategia			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Indicador	Ítem	Preguntas					
Misión	01	Conocer la misión de la institución es importante.					
	02	Socializar la misión de la institución es importante.					
Visión	03	Conocer la visión de la institución es importante.					
	04	Socializar la visión de la institución es importante.					
Evaluación externa	05	La institución realiza estrategias para afrontar posibles amenazas en su sector.					
	06	La institución aprovecha las oportunidades que se presentan en su entorno.					
Evaluación interna	07	La cultura organizacional es una fortaleza de la institución.					
	08	La institución evidencia valores agregados en su servicio frente a otras que hay en su entorno.					
Elección de la estrategia	09	La institución incluye al personal en la definición de estrategias que implementará.					
	10	La elección de estrategias que realiza la institución beneficia a todo su personal.					
Dimensión: Implementación de la estrategia							
Objetivos anuales	11	El trabajo de los colaboradores contribuye a los objetivos de la institución.					
Políticas	12	La institución establece políticas remunerativas para la permanencia de sus colaboradores.					
	13	La institución promueve el desarrollo de sus colaboradores en base a sus logros académicos.					
Recursos	14	La remuneración percibida obedece a una buena distribución de los recursos de la institución.					

Manejo de conflictos	15	La institución promueve que exista un clima laboral favorable para la realización de las diferentes actividades.					
	16	Su jefe o directivo ayuda a resolver de manera adecuada los conflictos que puedan aparecer.					
Estructura organizacional	17	La institución le da a conocer, de cuál es el organigrama de la organización					
	18	La institución se preocupa en delegar las tareas y funciones de forma clara					
<b>Dimensión: Evaluación de la estrategia</b>							
Revisión de la estrategia	19	La evaluación de resultados estratégicos de la institución es importante.					
	20	La opinión de los trabajadores es considerada al momento de evaluar los resultados estratégicos de la institución.					
Medición del desempeño	21	La institución destaca entre otras, en comparación de sus similares del distrito.					
Acciones correctivas	22	La institución toma medidas correctivas en favor de su actividad económica y bienestar interno.					

## Anexo 04:

### Cuestionario para variable gestión administrativa

Estimado colaborador (a) el siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer la planificación estratégica y la gestión administrativa en la institución educativa, es de carácter anónimo, por lo que se le invita a leer y marcar con una (X) de manera conveniente y según su criterio.

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

Variable: Gestión Administrativa			Valoración				
Dimensión: Planeación			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valores	23	Los directivos se esfuerzan porque se cumplan los direccionamientos institucionales (misión, visión, valores).					
Estrategias	24	La institución aplica estrategias que resuelven problemas de manera oportuna.					
	25	La institución involucra al colaborador en la construcción de planes.					
Programas	26	Los directivos participan con los colaboradores en el desarrollo de las actividades planificadas.					
Presupuesto	27	La institución prevé un presupuesto para el manejo de contingencias.					
	28	La institución maneja un presupuesto óptimo para el manejo de sus gastos.					
<b>Dimensión: Organización</b>							
División del trabajo	29	La institución realiza una buena delegación de funciones.					
	30	La institución entrega o difunde el manual de funciones para el desarrollo de sus labores.					
Coordinación	31	La institución coordina de manera óptima sus actividades establecidas.					
<b>Dimensión: Integración</b>							
Recursos humanos	32	La institución reconoce la labor que el colaborador realiza.					
	33	La institución le proporciona la inducción adecuada para realizar su trabajo.					
Recursos técnicos	34	La institución proporciona el uso de infraestructura tecnológica adecuada.					
	35	La institución proporciona acceso a internet mediante conexión fija o inalámbrica.					

Recursos financieros	36	La institución se preocupa en invertir en equipos nuevos y la mejora de su infraestructura.					
<b>Dimensión: Dirección</b>							
Toma de decisiones	37	La institución toma buenas decisiones para enfrentar diferentes problemas.					
Motivación	38	La institución implementa y ejecuta estrategias para mantenerlo motivado.					
	39	La institución reconoce o distingue el buen desempeño de los colaboradores.					
Comunicación	40	La institución promueve una adecuada comunicación entre el personal.					
Liderazgo	41	Los directivos muestran consideración por el colaborador como persona.					
	42	El o los jefes motivan al personal a desarrollar sus labores óptimamente.					
<b>Dimensión: Control</b>							
Herramientas de control	43	La institución emplea estrategias de control para anticipar problemas.					
	44	La institución ejecuta controles para medir el desempeño laboral.					
Sistemas de control	45	La institución hace un control idóneo de las diferentes actividades.					
	46	La institución monitorea el desarrollo de su actividad laboral					
Indicadores	47	La institución realiza y evalúa los resultados obtenidos en el año.					
	48	La institución adopta medidas adecuadas para reducir el ausentismo laboral y tardanzas de los colaboradores.					

## Anexo 05: Validación por juicio de expertos

### Experto 1

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Calidad de servicio y satisfacción del cliente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando la satisfacción del cliente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Joseph Frieder Ponce Domínguez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Planificación estratégica y gestión administrativa
Autor:	Zavala Grados Jimmy Alexis
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Ámbito de aplicación:	48 personas, conformadas por todos los colaboradores.
Significación:	El instrumento medirá la variable Planificación estratégica y gestión administrativa a través de un cuestionario, el cual comprende a 8 dimensiones en 48 ítems que serán medidos en la escala tipo Likert de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

#### 4. Soporte teórico

##### 5.

VARIABLES	Subescala (dimensiones)	Definición
Planificación estratégica	Formulación de la estrategia	Fred (2008) plantea que la formulación de la estrategia debe establecer los objetivos, crear estrategias para tenerlas como opción. En esencia la formulación de la estrategia es la evaluación de la forma en que una organización se maneja y de cómo puede ser mucho más eficaz en como lo hace.
	Implementación de la estrategia	Chiavenato (2016) indica que en esta fase se analiza cómo se integrara, alinea y coordina con todos los actores que tengan relación con la organización. La idea es elegir la estrategia optima, que puede involucrar hacer cambios internos o implementar cambios significativos a través de un buen liderazgo institucional buscando obtener ventajas competitivas que direccionen a la organización a conseguir los objetivos trazados.
	Evaluación de la estrategia	Thomson et al. (2012) indican que la evaluación de las estrategias consiste en evaluar y supervisar los avances de la organización y si lo requiere hacer los ajustes correctivos. Si la organización comienza a experimentar fallos en su desenvolvimiento en el mercado, los directivos deberán encontrar las causas y tomar las medidas correctivas pertinentes para tratar de minimizar daños.
Gestión administrativa	Planeación	Münch (2010), la planeación es el proceso de decidir es decir es el desarrollo sensato y organizado para tomar decisiones acerca de los objetivos y las actividades que espera alcanzar una persona o una organización en un plazo determinado de tiempo
	Organización	Bernal y Sierra (2008) se refieren a la organización como el hecho de organizar, establecer un orden y una estructura de administración donde se precisa las jerarquías de autoridad de los individuos y se les da la responsabilidad del desarrollo de sus funciones y actividades, además de asignar los recursos para que se puedan cumplir convenientemente y se alcancen las metas.
	Integración	Koontz et al. (2012) indican que la integración debe ser sostenida por las personas, es decir una integración de personal, que puedan mantener cubiertas los cargos dentro de la estructura de la empresa, que puedan realizar sus labores de manera efectiva y eficiente, organizados de una manera en que puedan aprovechar los recursos de la organización de la mejor manera.
	Dirección	Barrutia y Egoavil (2020) señalan que la dirección dentro de una organización se concentra en hacer funcionar lo que se estableció en la planeación y la organización, involucrando a todo el personal para que acaten el plan de acción y a la vez se concentren en desarrollar sus funciones, se alcancen los objetivos y así se logre el desarrollo de la organización.

	<b>Control</b>	Bernal y Sierra (2008) el control es un proceso continuo por el cual se miden o se regulan todas las actividades que se deben desarrollar en la organización. También el control es considerado como un sistema de respuesta al encontrar errores en el camino, identificando posibilidades de mejoramiento que admitan una mejora en la utilización de los recursos y un mejor desenvolvimiento competitivo de la organización.
--	----------------	--

## 6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Planificación estratégica y gestión administrativa, elaborado por Zavala Grados Jimmy en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

**Primera variable: Planificación estratégica**

**Dimensiones del instrumento:** Formulación de la estrategia, implementación de la estrategia y evaluación de la estrategia

**Primera dimensión:** Formulación de la estrategia

- **Objetivos de la Dimensión:** Diagnostico interno y externo de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	1, Conocer la misión de la institución es importante.	4	4	4	4
	2, Socializar la misión de la institución es importante.	4	4	4	4
Visión	3, Conocer la visión de la institución es importante.	4	4	4	4
	4, Socializar la visión de la institución es importante	4	4	4	4
Evaluación externa	5, La institución realiza estrategias para afrontar posibles amenazas en su sector.	4	4	4	4
	6, La institución aprovecha las oportunidades que se presentan en su entorno	4	4	4	4
Evaluación interna	7, La cultura organizacional es una fortaleza de la institución	4	4	4	4
	8, La institución evidencia valores agregados en su servicio frente a otras que hay en su entorno	4	4	4	4
Elección de la estrategia	9, La institución incluye al personal en la definición de estrategias que implementará	4	4	4	4
	10, La elección de estrategias que realiza la institución beneficia a todo su personal	4	4	4	4

- **Segunda dimensión:** Implementación de la estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación de los recursos de la organización para alcanzar los objetivos trazados.

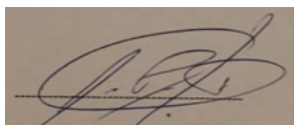
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos anuales	11, El trabajo de los colaboradores contribuye a los objetivos de la institución.	4	4	4	4



Políticas	12, La institución establece políticas remunerativas para la permanencia de sus colaboradores.	4	4	4	4
	13, La institución promueve el desarrollo de sus colaboradores en base a sus logros académicos.	4	4	4	4
Recursos	14, La remuneración percibida obedece a una buena distribución de los recursos de la institución	4	4	4	4
Manejo de conflictos	15, La institución promueve que exista un clima laboral favorable para la realización de las diferentes actividades	4	4	4	4
	16, Su jefe o directivo ayuda a resolver de manera adecuada los conflictos que puedan aparecer	4	4	4	4
Estructura organizacional	17, La institución le da a conocer, de cuál es el organigrama de la organización	4	4	4	4
	18, La institución se preocupa en delegar las tareas y funciones de forma clara	4	4	4	4

- **Tercera dimensión:** Evaluación de la estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción de los colaboradores en cuanto a si se logran los objetivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisión de la estrategia	19, La evaluación de resultados estratégicos de la institución es importante	4	4	4	4
	20, La opinión de los trabajadores es considerada al momento de evaluar los resultados estratégicos de la institución	4	4	4	4
Medición del desempeño	21, La institución destaca entre otras, en comparación de sus similares del distrito.	4	4	4	4
Acciones correctivas	22, La institución toma medidas correctivas en favor de su actividad económica y bienestar interno	4	4	4	4



Firma del evaluador  
DNI: 44661189

## Segunda variable: Gestión administrativa

**Dimensiones del instrumento:** Planeación; Organización; Integración; Dirección y Control.

### Primera dimensión: Planeación

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador respecto a la participación de los directivos en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Valores	23, Los directivos se esfuerzan porque se cumplan los direccionamientos institucionales (misión, visión, valores)	4	4	4	4
Estrategias	24, La institución aplica estrategias que resuelven problemas de manera oportuna	4	4	4	4
	25, La institución involucra al colaborador en la construcción de planes	4	4	4	4
Programas	26, Los directivos participan con los colaboradores en el desarrollo de las actividades planificadas.	4	4	4	4
Presupuesto	27, La institución prevé un presupuesto para el manejo de contingencias	4	4	4	4
	28, La institución maneja un presupuesto óptimo para el manejo de sus gastos,	4	4	4	4

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación con las funciones que desempeña

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Mejoras	29, La institución realiza una buena delegación de funciones.	4	4	4	4
	30, La institución entrega o difunde el manual de funciones para el desarrollo de sus labores	4	4	4	4
Coordinación	31, La institución coordina de manera óptima sus actividades establecidas.	4	4	4	4

- Tercera Dimensión: Integración
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación

con los recursos de la organización.

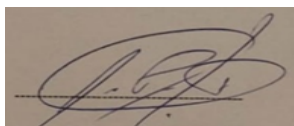
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos	32, La institución reconoce la labor que el colaborador realiza.	4	4	4	4
	33, La institución le proporciona la inducción adecuada para realizar su trabajo	4	4	4	4
Recursos técnicos	34, La institución proporciona el uso de infraestructura tecnológica adecuada	4	4	4	4
	35, La institución proporciona acceso a internet mediante conexión fija o inalámbrica	4	4	4	4
Recursos financieros	36, La institución se preocupa en invertir en equipos nuevos y la mejora de su infraestructura.	4	4	4	4

- **Cuarta dimensión: Dirección**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción de colaborado en relación a la estimulación en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	37, La institución toma buenas decisiones para enfrentar diferentes problemas	4	4	4	4
Motivación	38, La institución implementa y ejecuta estrategias para mantenerlo motivado.	4	4	4	4
	39, La institución reconoce o distingue el buen desempeño de los colaboradores	4	4	4	4
Comunicación	40, Los directivos muestran consideración por el colaborador como persona	4	4	4	4
Liderazgo	41, El o los jefes motivan al personal a desarrollar sus labores óptimamente.	4	4	4	4
	42, El o los jefes motivan al personal a desarrollar sus labores óptimamente.	4	4	4	4

- **Quinta dimensión: Control**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación a la evaluación de sus labores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas de control	43, La institución emplea estrategias de control para anticipar problemas	4	4	4	4
	44, La institución ejecuta controles para medir el desempeño laboral	4	4	4	4
Sistemas de control	45, La institución hace un control idóneo de las diferentes actividades.	4	4	4	4
	46, La institución monitorea el desarrollo de su actividad laboral.	4	4	4	4
Indicadores	47, La institución realiza y evalúa los resultados obtenidos en el año.	4	4	4	4
	48, La institución adopta medidas adecuadas para reducir el ausentismo laboral y tardanzas de los colaboradores	4	4	4	4



Firma del evaluador  
DNI: 44661189

**Experto 2**  
**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Calidad de servicio y satisfacción del cliente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando la satisfacción del cliente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**7. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	Wilber Jonel Acosta Ponce
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ciencias Económicas, Auditoría y Gestión Empresarial
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	MBA en administración de empresas

**8. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**9. Datos de la escala (Cuestionario)**

Nombre de la Prueba:	Planificación estratégica y gestión administrativa
Autor:	Zavala Grados Jimmy Alexis
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	48 personas, conformadas por todos los colaboradores.

Significación:	El instrumento medirá la variable Planificación estratégica y gestión administrativa a través de un cuestionario, el cual comprende a 8 dimensiones en 48 ítems que serán medidos en la escala tipo Likert de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)
----------------	---

10. **Soporte teórico**

11.

VARIABLES	Subescala (dimensiones)	Definición
Planificación estratégica	Formulación de la estrategia	Fred (2008) plantea que la formulación de la estrategia debe establecer los objetivos, crear estrategias para tenerlas como opción. En esencia la formulación de la estrategia es la evaluación de la forma en que una organización se maneja y de cómo puede ser mucho más eficaz en como lo hace.
	Implementación de la estrategia	Chiavenato (2016) indica que en esta fase se analiza cómo se integrara, alinear y coordinara con todos los actores que tengan relación con la organización. La idea es elegir la estrategia optima, que puede involucrar hacer cambios internos o implementar cambios significativos a través de un buen liderazgo institucional buscando obtener ventajas competitivas que direccionen a la organización a conseguir los objetivos trazados.
	Evaluación de la estrategia	Thomson et al. (2012) indican que la evaluación de las estrategias consiste en evaluar y supervisar los avances de la organización y si lo requiere hacer los ajustes correctivos. Si la organización comienza a experimentar fallos en su desenvolvimiento en el mercado, los directivos deberán encontrar las causas y tomar las medidas correctivas pertinentes para tratar de minimizar daños.
Gestión administrativa	Planeación	Münch (2010), la planeación es el proceso de decidir es decir es el desarrollo sensato y organizado para tomar decisiones acerca de los objetivos y las actividades que espera alcanzar una persona o una organización en un plazo determinado de tiempo
	Organización	Bernal y Sierra (2008) se refieren a la organización como el hecho de organizar, establecer un orden y una estructura de administración donde se precisa las jerarquías de autoridad de los individuos y se les da la responsabilidad del desarrollo de sus funciones y actividades, además de asignar los recursos para que se puedan cumplir convenientemente y se alcancen las metas.
	Integración	Koontz et al. (2012) indican que la integración debe ser sostenida por las personas, es decir una integración de personal, que puedan mantener cubiertas los cargos dentro de la estructura de la empresa, que puedan realizar sus labores de manera efectiva y eficiente, organizados de una manera en que puedan aprovechar los recursos de la organización de la mejor manera.
	Dirección	Barrutia y Egoavil (2020) señalan que la dirección dentro de una organización se concentra en hacer funcionar lo que se estableció en la planeación y la organización, involucrando a todo el personal para que acaten el plan de acción y a la vez se concentren en desarrollar sus funciones, se alcancen los objetivos y así se logre el desarrollo de la organización.
	Control	Bernal y Sierra (2008) el control es un proceso continuo por el cual se miden o se regulan todas las actividades que se deben desarrollar en la organización. También el control es

		considerado como un sistema de respuesta al encontrar errores en el camino, identificando posibilidades de mejoramiento que admitan una mejora en la utilización de los recursos y un mejor desenvolvimiento competitivo de la organización.
--	--	--

**12. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Planificación estratégica y gestión administrativa, elaborado por Zavala Grados Jimmy en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Primera variable: Planificación estratégica**

**Dimensiones del instrumento:** Formulación de la estrategia, implementación de la estrategia y evaluación de la estrategia

**Primera dimensión:** Formulación de la estrategia

- **Objetivos de la Dimensión:** Diagnostico interno y externo de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	1, Conocer la misión de la institución es importante.	4	4	4	4
	2, Socializar la misión de la institución es importante.	4	4	4	4
Visión	3, Conocer la visión de la institución es importante.	4	4	4	4
	4, Socializar la visión de la institución es importante	4	4	4	4
Evaluación externa	5, La institución realiza estrategias para afrontar posibles amenazas en su sector.	4	4	4	4
	6, La institución aprovecha las oportunidades que se presentan en su entorno	4	4	4	4
Evaluación interna	7, La cultura organizacional es una fortaleza de la institución	4	4	4	4
	8, La institución evidencia valores agregados en su servicio frente a otras que hay en su entorno	4	4	4	4
Elección de la estrategia	9, La institución incluye al personal en la definición de estrategias que implementará	4	4	4	4
	10, La elección de estrategias que realiza la institución beneficia a todo su personal	4	4	4	4

- **Segunda dimensión:** Implementación de la estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación de los recursos de la organización para alcanzar los objetivos trazados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos anuales	11, El trabajo de los colaboradores contribuye a los objetivos de la institución.	4	4	4	4
Políticas	12, La institución establece políticas remunerativas para la permanencia de sus colaboradores.	4	4	4	4



	13, La institución promueve el desarrollo de sus colaboradores en base a sus logros académicos.	4	4	4	4
Recursos	14, La remuneración percibida obedece a una buena distribución de los recursos de la institución	4	4	4	4
Manejo de conflictos	15, La institución promueve que exista un clima laboral favorable para la realización de las diferentes actividades	4	4	4	4
	16, Su jefe o directivo ayuda a resolver de manera adecuada los conflictos que puedan aparecer	4	4	4	4
Estructura organizacional	17, La institución le da a conocer, de cuál es el organigrama de la organización	4	4	4	4
	18, La institución se preocupa en delegar las tareas y funciones de forma clara	4	4	4	4

- **Tercera dimensión:** Evaluación de la estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción de los colaboradores en cuanto a si se logran los objetivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisión de la estrategia	19, La evaluación de resultados estratégicos de la institución es importante	4	4	4	4
	20, La opinión de los trabajadores es considerada al momento de evaluar los resultados estratégicos de la institución	4	4	4	4
Medición del desempeño	21, La institución destaca entre otras, en comparación de sus similares del distrito.	4	4	4	4
Acciones correctivas	22, La institución toma medidas correctivas en favor de su actividad económica y bienestar interno	4	4	4	4



Firma del evaluador  
DNI: 43366272

## Segunda variable: Gestión administrativa

**Dimensiones del instrumento:** Planeación; Organización; Integración; Dirección y Control.

### Primera dimensión: Planeación

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador respecto a la participación de los directivos en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Valores	23, Los directivos se esfuerzan porque se cumplan los direccionamientos institucionales (misión, visión, valores)	4	4	4	4
Estrategias	24, La institución aplica estrategias que resuelven problemas de manera oportuna	4	4	4	4
	25, La institución involucra al colaborador en la construcción de planes	4	4	4	4
Programas	26, Los directivos participan con los colaboradores en el desarrollo de las actividades planificadas.	4	4	4	4
Presupuesto	27, La institución prevé un presupuesto para el manejo de contingencias	4	4	4	4
	28, La institución maneja un presupuesto óptimo para el manejo de sus gastos,	4	4	4	4

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación con las funciones que desempeña

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Mejoras	29, La institución realiza una buena delegación de funciones.	4	4	4	4
	30, La institución entrega o difunde el manual de funciones para el desarrollo de sus labores	4	4	4	4
Coordinación	31, La institución coordina de manera óptima sus actividades establecidas.	4	4	4	4

- Tercera Dimensión: Integración
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación

con los recursos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos	32, La institución reconoce la labor que el colaborador realiza.	4	4	4	4
	33, La institución le proporciona la inducción adecuada para realizar su trabajo	4	4	4	4
Recursos técnicos	34, La institución proporciona el uso de infraestructura tecnológica adecuada	4	4	4	4
	35, La institución proporciona acceso a internet mediante conexión fija o inalámbrica	4	4	4	4
Recursos financieros	36, La institución se preocupa en invertir en equipos nuevos y la mejora de su infraestructura.	4	4	4	4

- **Cuarta dimensión: Dirección**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de colaborado en relación a la estimulación en la organización.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	37, La institución toma buenas decisiones para enfrentar diferentes problemas	4	4	4	4
Motivación	38, La institución implementa y ejecuta estrategias para mantenerlo motivado.	4	4	4	4
	39, La institución reconoce o distingue el buen desempeño de los colaboradores	4	4	4	4
Comunicación	40, Los directivos muestran consideración por el colaborador como persona	4	4	4	4
Liderazgo	41, El o los jefes motivan al personal a desarrollar sus labores óptimamente.	4	4	4	4
	42, El o los jefes motivan al personal a desarrollar sus labores óptimamente.	4	4	4	4

- **Quinta dimensión: Control**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción del colaborador en relación a la evaluación de sus labores.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas de control	43, La institución emplea estrategias de control para anticipar problemas	4	4	4	4
	44, La institución ejecuta controles para medir el desempeño laboral	4	4	4	4
Sistemas de control	45, La institución hace un control idóneo de las diferentes actividades.	4	4	4	4
	46, La institución monitorea el desarrollo de su actividad laboral.	4	4	4	4
Indicadores	47, La institución realiza y evalúa los resultados obtenidos en el año.	4	4	4	4
	48, La institución adopta medidas adecuadas para reducir el ausentismo laboral y tardanzas de los colaboradores	4	4	4	4



Firma del evaluador  
DNI: 43366272

**Experto 3**  
**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Calidad de servicio y satisfacción del cliente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando la satisfacción del cliente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**13. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	Carol Georgina Infantes Aldazábal
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)          Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X)          Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ciencias Económicas, Auditoría y Gestión Empresarial
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	MBA en administración de empresas

**14. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**15. Datos de la escala (Cuestionario)**

Nombre de la Prueba:	Planificación estratégica y gestión administrativa
Autor:	Zavala Grados Jimmy Alexis
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	48 personas, conformadas por todos los colaboradores.

Significación:	El instrumento medirá la variable Planificación estratégica y gestión administrativa a través de un cuestionario, el cual comprende a 8 dimensiones en 48 ítems que serán medidos es la escala tipo Likert de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)
----------------	---

16. **Soporte teórico**

17.

VARIABLES	Subescala (dimensiones)	Definición
Planificación estratégica	Formulación de la estrategia	Fred (2008) plantea que la formulación de la estrategia debe establecer los objetivos, crear estrategias para tenerlas como opción. En esencia la formulación de la estrategia es la evaluación de la forma en que una organización se maneja y de cómo puede ser mucho más eficaz en como lo hace.
	Implementación de la estrategia	Chiavenato (2016) indica que en esta fase se analiza cómo se integrara, alinear y coordinara con todos los actores que tengan relación con la organización. La idea es elegir la estrategia optima, que puede involucrar hacer cambios internos o implementar cambios significativos a través de un buen liderazgo institucional buscando obtener ventajas competitivas que direccionen a la organización a conseguir los objetivos trazados.
	Evaluación de la estrategia	Thomson et al. (2012) indican que la evaluación de las estrategias consiste en evaluar y supervisar los avances de la organización y si lo requiere hacer los ajustes correctivos. Si la organización comienza a experimentar fallos en su desenvolvimiento en el mercado, los directivos deberán encontrar las causas y tomar las medidas correctivas pertinentes para tratar de minimizar daños.
Gestión administrativa	Planeación	Münch (2010), la planeación es el proceso de decidir es decir es el desarrollo sensato y organizado para tomar decisiones acerca de los objetivos y las actividades que espera alcanzar una persona o una organización en un plazo determinado de tiempo
	Organización	Bernal y Sierra (2008) se refieren a la organización como el hecho de organizar, establecer un orden y una estructura de administración donde se precisa las jerarquías de autoridad de los individuos y se les da la responsabilidad del desarrollo de sus funciones y actividades, además de asignar los recursos para que se puedan cumplir convenientemente y se alcancen las metas.
	Integración	Koontz et al. (2012) indican que la integración debe ser sostenida por las personas, es decir una integración de personal, que puedan mantener cubiertas los cargos dentro de la estructura de la empresa, que puedan realizar sus labores de manera efectiva y eficiente, organizados de una manera en que puedan aprovechar los recursos de la organización de la mejor manera.
	Dirección	Barrutia y Egoavil (2020) señalan que la dirección dentro de una organización se concentra en hacer funcionar lo que se estableció en la planeación y la organización, involucrando a todo el personal para que acaten el plan de acción y a la vez se concentren en desarrollar sus funciones, se alcancen los objetivos y así se logre el desarrollo de la organización.
	Control	Bernal y Sierra (2008) el control es un proceso continuo por el cual se miden o se regulan todas las actividades que se deben desarrollar en la organización. También el control es

		considerado como un sistema de respuesta al encontrar errores en el camino, identificando posibilidades de mejoramiento que admitan una mejora en la utilización de los recursos y un mejor desenvolvimiento competitivo de la organización.
--	--	--

**18. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Planificación estratégica y gestión administrativa, elaborado por Zavala Grados Jimmy en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Primera variable: Planificación estratégica**

**Dimensiones del instrumento:** Formulación de la estrategia, implementación de la estrategia y evaluación de la estrategia

**Primera dimensión:** Formulación de la estrategia

- **Objetivos de la Dimensión:** Diagnostico interno y externo de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	1, Conocer la misión de la institución es importante.	4	4	4	4
	2, Socializar la misión de la institución es importante.	4	4	4	4
Visión	3, Conocer la visión de la institución es importante.	4	4	4	4
	4, Socializar la visión de la institución es importante	4	4	4	4
Evaluación externa	5, La institución realiza estrategias para afrontar posibles amenazas en su sector.	4	4	4	4
	6, La institución aprovecha las oportunidades que se presentan en su entorno	4	4	4	4
Evaluación interna	7, La cultura organizacional es una fortaleza de la institución	4	4	4	4
	8, La institución evidencia valores agregados en su servicio frente a otras que hay en su entorno	4	4	4	4
Elección de la estrategia	9, La institución incluye al personal en la definición de estrategias que implementará	4	4	4	4
	10, La elección de estrategias que realiza la institución beneficia a todo su personal	4	4	4	4

- **Segunda dimensión:** Implementación de la estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación de los recursos de la organización para alcanzar los objetivos trazados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos anuales	11, El trabajo de los colaboradores contribuye a los objetivos de la institución.	4	4	4	4
Políticas	12, La institución establece políticas remunerativas para la permanencia de sus colaboradores.	4	4	4	4



	13, La institución promueve el desarrollo de sus colaboradores en base a sus logros académicos.	4	4	4	4
Recursos	14, La remuneración percibida obedece a una buena distribución de los recursos de la institución	4	4	4	4
Manejo de conflictos	15, La institución promueve que exista un clima laboral favorable para la realización de las diferentes actividades	4	4	4	4
	16, Su jefe o directivo ayuda a resolver de manera adecuada los conflictos que puedan aparecer	4	4	4	4
Estructura organizacional	17, La institución le da a conocer, de cuál es el organigrama de la organización	4	4	4	4
	18, La institución se preocupa en delegar las tareas y funciones de forma clara	4	4	4	4

- **Tercera dimensión:** Evaluación de la estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción de los colaboradores en cuanto a si se logran los objetivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisión de la estrategia	19, La evaluación de resultados estratégicos de la institución es importante	4	4	4	4
	20, La opinión de los trabajadores es considerada al momento de evaluar los resultados estratégicos de la institución	4	4	4	4
Medición del desempeño	21, La institución destaca entre otras, en comparación de sus similares del distrito.	4	4	4	4
Acciones correctivas	22, La institución toma medidas correctivas en favor de su actividad económica y bienestar interno	4	4	4	4



Firma del evaluador  
DNI: 70005022

## Segunda variable: Gestión administrativa

**Dimensiones del instrumento:** Planeación; Organización; Integración; Dirección y Control.

### Primera dimensión: Planeación

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador respecto a la participación de los directivos en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	23, Los directivos se esfuerzan porque se cumplan los direccionamientos institucionales (misión, visión, valores)	4	4	4	4
	24, La institución aplica estrategias que resuelven problemas de manera oportuna	4	4	4	4
Estrategias	25, La institución involucra al colaborador en la construcción de planes	4	4	4	4
	26, Los directivos participan con los colaboradores en el desarrollo de las actividades planificadas.	4	4	4	4
Programas	27, La institución prevé un presupuesto para el manejo de contingencias	4	4	4	4
	28, La institución maneja un presupuesto óptimo para el manejo de sus gastos,	4	4	4	4

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación con las funciones que desempeña

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejoras	29, La institución realiza una buena delegación de funciones.	4	4	4	4
	30, La institución entrega o difunde el manual de funciones para el desarrollo de sus labores	4	4	4	4
Coordinación	31, La institución coordina de manera óptima sus actividades establecidas.	4	4	4	4

- **Tercera Dimensión:** Integración
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la percepción del colaborador en relación a los recursos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos	32, La institución reconoce la labor que el colaborador realiza.	4	4	4	4
	33, La institución le proporciona la inducción adecuada para realizar su trabajo	4	4	4	4
Recursos técnicos	34, La institución proporciona el uso de infraestructura tecnológica adecuada	4	4	4	4
	35, La institución proporciona acceso a internet mediante conexión fija o inalámbrica	4	4	4	4
Recursos financieros	36, La institución se preocupa en invertir en equipos nuevos y la mejora de su infraestructura.	4	4	4	4

- **Cuarta dimensión: Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de colaborado en relación a la estimulación en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	37, La institución toma buenas decisiones para enfrentar diferentes problemas	4	4	4	4
Motivación	38, La institución implementa y ejecuta estrategias para mantenerlo motivado.	4	4	4	4
	39, La institución reconoce o distingue el buen desempeño de los colaboradores	4	4	4	4
Comunicación	40, Los directivos muestran consideración por el colaborador como persona	4	4	4	4
Liderazgo	41, El o los jefes motivan al personal a desarrollar sus labores óptimamente.	4	4	4	4
	42, El o los jefes motivan al personal a desarrollar sus labores óptimamente.	4	4	4	4

- **Quinta dimensión: Control**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción del colaborador en relación a la evaluación de sus labores.

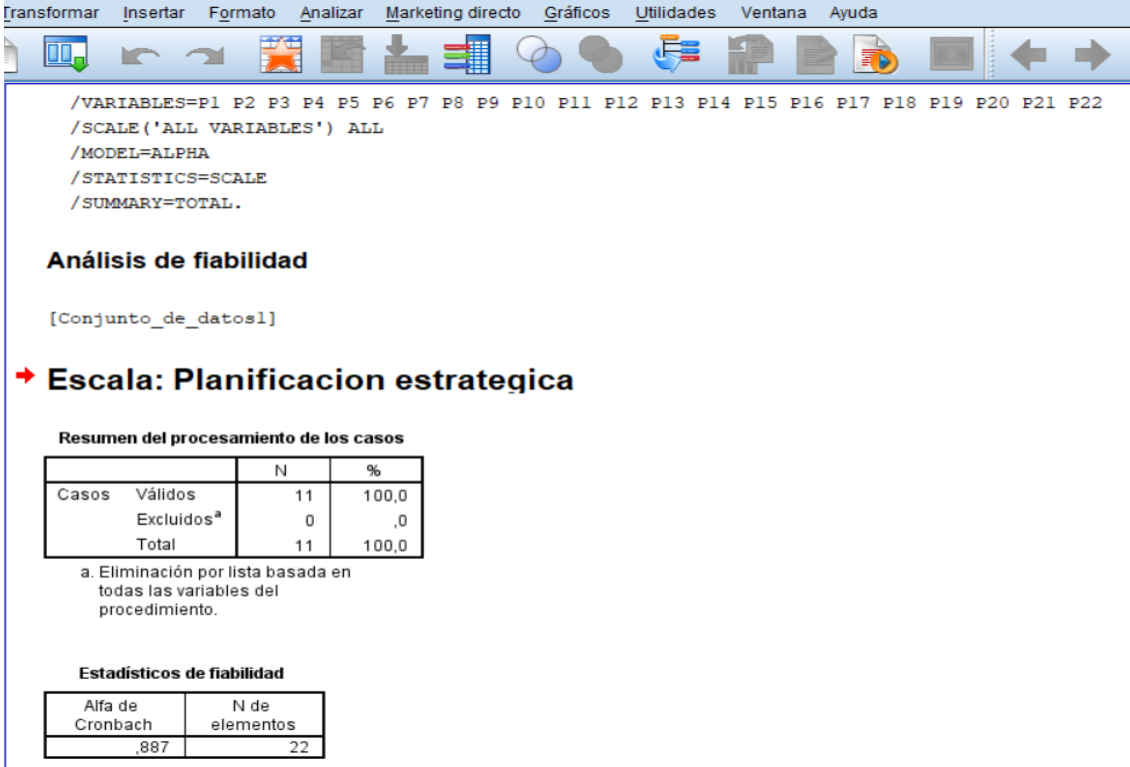
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas de control	43, La institución emplea estrategias de control para anticipar problemas	4	4	4	4
	44, La institución ejecuta controles para medir el desempeño laboral	4	4	4	4
Sistemas de control	45, La institución hace un control idóneo de las diferentes actividades.	4	4	4	4
	46, La institución monitorea el desarrollo de su actividad laboral.	4	4	4	4
Indicadores	47, La institución realiza y evalúa los resultados obtenidos en el año.	4	4	4	4
	48, La institución adopta medidas adecuadas para reducir el ausentismo laboral y tardanzas de los colaboradores	4	4	4	4



Firma del evaluador  
DNI: 70005022

## Anexo 06: Evidencia de análisis de confiabilidad

### Para la variable Planificación Estratégica



Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

**Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1]

➔ **Escala: Planificacion estrategica**

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Casos Válidos	11	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	11	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	22

## Para la variable Gestión Administrativa



```
RELIABILITY
/VARIABLES=P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41 P42 P43 P44 P45 P46 P47 P48
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

### Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos1]

### → Escala: Gestion administrativa

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	11	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	26







## Anexo 08: Base de datos SPSS

27 : P39		2		Visible: 68 de 68 varia																																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P12	P13	P14	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P24	P26	P27	P29	P30	P32	P33	P34	P35	P36	P37						
1	5	5	5	5	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3					
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4						
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4							
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4						
8	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
11	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3					
12	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3					
13	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3						
14	5	5	5	5	1	1	1	3	1	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3					
15	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4						
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4						
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4						
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4					
20	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4						
21	4	4	4	4	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	1	4	1	2	1	2	3	1	1	2	4	2	3	1	4	2						
22	5	5	5	5	2	3	5	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4						
23	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3						
24	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4						
25	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3						
26	5	5	5	5	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	1	2	3	3	2						
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3						
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3						





	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
40	P50	Numérico	12	0	La institución p...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P51	Numérico	12	0	Los directivos ...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P52	Numérico	12	0	El o los jefes m...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P53	Numérico	12	0	La institución e...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P54	Numérico	12	0	La institución ej...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P55	Numérico	12	0	La institución h...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P56	Numérico	12	0	La institución ...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P57	Numérico	12	0	La institución r...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P58	Numérico	12	0	La institución a...	{1, totalmen...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
49	D1	Numérico	12	0	Formulacion de...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
50	D2	Numérico	12	0	Implementacion...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
51	D3	Numérico	12	0	Evaluacion de l...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
52	D4	Numérico	12	0	Planeacion	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
53	D5	Numérico	12	0	Organizacion	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
54	D6	Numérico	12	0	Integracion	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
55	D7	Numérico	12	0	Direccion	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
56	D8	Numérico	12	0	Control	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
57	V1	Numérico	12	0	Planificacion es...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
58	V2	Numérico	12	0	Gestion admini...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
59	PEEE	Numérico	5	0	Planificacion es...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
60	GAAA	Numérico	5	0	Gestion admini...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
61	FDE	Numérico	5	0	Formulacion de...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
62	IDE	Numérico	5	0	Implementacion...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
63	EDA	Numérico	5	0	Evaluacion de l...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
64	PLA	Numérico	5	0	Planeacion (agr...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
65	ORG	Numérico	5	0	Organizacion (a...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
66	INT	Numérico	5	0	Integracion (agr...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
67	DIR	Numérico	5	0	Direccion (agru...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
68	CON	Numérico	5	0	Control (agrupa...	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

## Anexo 09: Evidencia de resultado de la normalidad SPSS

Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

/PLOT NPLOT  
 /STATISTICS NONE  
 /CINTERVAL 95  
 /MISSING LISTWISE  
 /NOTOTAL.

### Explorar

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Jimmy\Documents\Jimmy 1\UCV\MIC 3\UCV MIC3\MIC3-2\SPSS\C

#### Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Planificacion estrategica (agrupado)	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%
Gestion administrativa (agrupado)	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificacion estrategica (agrupado)	,336	48	,000	,735	48	,000
Gestion administrativa (agrupado)	,383	48	,000	,686	48	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

### Planificacion estrategica (agrupado)

Gráfico Q-Q normal de Planificacion estrategica (agrupado)

## Anexo 10: Evidencia de correlaciones SPSS



[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Jimmy\Documents\Jimmy 1\UCV\MIC 3\UCV MIC3\MIC3-2\SPSS\Co

### Correlaciones

			Planificacion estrategica	Gestion administrativa
Rho de Spearman	Planificacion estrategica	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Gestion administrativa	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

/VARIABLES=D1 V2

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Jimmy\Documents\Jimmy 1\UCV\MIC 3\UCV MIC3\MIC3-2\SPSS\Co

### Correlaciones

			Formulacion de la estrategia	Gestion administrativa
Rho de Spearman	Formulacion de la estrategia	Coefficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Gestion administrativa	Coefficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Jimmy\Documents\Jimmy 1\UCV\MIC 3\UCV MIC3\MIC3-2\SPSS\Conjunt

### Correlaciones

			Implementación de la estrategia	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Implementación de la estrategia	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

/VARIABLES=D3 V2

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Jimmy\Documents\Jimmy 1\UCV\MIC 3\UCV MIC3\MIC3-2\SPSS\Conjunt

### Correlaciones

			Evaluación de la estrategia	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Evaluación de la estrategia	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



## Anexo 11: Tabla de correlación de Spearman

### Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de $\rho$	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## Anexo 12: Conducta responsable de investigación

JIMMY ALEXIS ZAVALA GRADOS



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable  
en Investigación

Fecha: 03/08/2023

Seleccionar archivo Sin archivos seleccionados

Agregar foto

Eliminar foto

