



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Planificación estratégica y gestión administrativa en los
trabajadores de la gerencia subregional, Morropón –
Huancabamba, Piura

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramírez Manrique, Víctor Roboan (ORCID: 0000-0001-8859-586X)

ASESORA:

Dra. Alarcón Díaz Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Piura – Perú

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis adorados padres que siempre me guían y dan fuerza en mi vida. Con todo mi corazón a mis amados hijos, esposa por ser también la razón de mi existir y por quienes mi esfuerzo tiene un horizonte. A mi familia que me inspira a seguir estudiando y lograr mis objetivos.

Víctor Roboan

Agradecimiento

A mi familia por estar siempre allí y nunca haberme hecho sentir que estoy solo, si no muy por el contrario estuvieron dándome todas las buenas vibras para lograr concluir esta etapa de mi vida, a la Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz, por su infinita paciencia, enseñanza y confianza, que desde el inicio tuvo fe en mi investigación y que hizo de ella una realidad.

Víctor Roboan

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones de la variable planificación estratégica	25
Tabla 2. Nivel de la variable Planificación estratégica	26
Tabla 3. Dimensiones de la variable gestión administrativa.....	27
Tabla 4. Nivel de la variable Gestión administrativa	28
Tabla 5. Prueba de normalidad	28
Tabla 6. Prueba de hipótesis.....	29

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón–Huancabamba, Piura. La investigación corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 66 colaboradores a quienes se les aplicó, un cuestionario de planificación estratégica y gestión administrativa constituido por 20 ítems, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,875 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el nivel de la planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón–Huancabamba, Piura.

Palabras clave: Planificación, estratégica, gestión, administrativa.

Abstract

The general objective of this research work is to determine the relationship that exists between strategic planning and administrative management in the workers of the Morropón - Huancabamba Subregional Management, Piura. The research corresponds to a basic study, with a non-experimental correlational design. A representative study group was used, made up of 66 collaborators to whom a strategic planning and administrative management questionnaire made up of 20 items was applied, whose validity was established through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha. around 0.875 establishing a high level of reliability. The results imply a set of analyzes of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of existing relationship. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that it is necessary to strengthen the level of strategic planning and administrative management in the workers of the Morropón - Huancabamba Subregional Management, Piura.

Keywords: Planning, strategic, management, administrative.

I. INTRODUCCIÓN

Santos (2009) Cuando las personas se reúnen con un fin en común son consideradas organizaciones las cuales tendrán ideas planificadas, las mismas que van a satisfacer las necesidades que los usuarios requieran de forma oportuna, realizando actividades que sean destinadas al cumplimiento de su función, en donde exista planificación efectiva, clarificación del objetivo en concordancia al ambiente social, político y económico.

Diversos tipos de organizaciones, permiten que la estructura del trabajo, del tiempo y ocio, desarrollen mejoras en las interrelaciones de los colaboradores, lo cual coadyuva al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Montes (2010) en lo referido a la gestión, considera que es necesario implementar diversos procesos de producción a fin de planificar, organizar y direccionar la actuación de los trabajadores, los cuales tendrán que estar capacitados y tener un líder que dirija al cumplimiento de objetivos trazados.

Existen diversos cambios en el ámbito educativo que han permitido que diferentes organizaciones estén pendientes de las actualizaciones o modificaciones referidas al desarrollo y avance del sector los cuales se organizan en aras del cumplimiento de objetivos y así poder tener logros importantes que generen optimismo en los mismos trabajadores y sientan que la planificación en equipo genera frutos positivos.

Terry (2011) manifiesta que las organizaciones necesitan que el personal que labora en la entidad tiene que estar preparada, capacitada para que de esa forma exista compromiso en asumir cualquier reto que comprometa a la empresa y esté en riesgo. Si en algún momento llegase a ocurrir algún desequilibrio en la empresa, los trabajadores se sienten preparados para actuar y solucionar aquello que pone en riesgo a la organización, de esa forma se asegura que no se quebrante la estructura de la empresa, ni menos se ponga en riesgo lo que está firmemente cimentado.

En la actualidad se requiere que las entidades tengan un plan de organización y de acción continua en aras de afrontar diversos cambios que se presentan día a día, de esta manera se puede estar preparados ante la incertidumbre que pueda existir si se llegase a afectar a la empresa. Es por ello que

existen diversas entidades que crean planes de acción ante sucesos que perjudiquen la correcta funcionalidad de la empresa, lo cual se obtienen resultados de rápida acción frente a agentes externos.

En Huancabamba existe una Gerencia que pertenece a la Subregión de Morropón – Piura, en la cual se aprecia que existe problemática en los trabajadores al momento de planificar estratégicamente y de gestionar de manera administrativa, y por lo consiguiente no se puede cumplir con los objetivos de la gestión actual. En este caso se evidencia que si no existe una correcta organización entre el personal que conforman el área encargada de la planificación entonces los resultados que se obtendrán serán alarmantes por la misma inacción del equipo de trabajadores del área encargada.

En esta Gerencia Subregional Morropón – Huancabamba, Piura muestran dificultades referentes al momento de planificar estratégicamente y de gestionar de manera administrativa a los colaboradores de la referida Gerencia, resultando una afectación en la gestión, siendo un punto que preocupa a los gerentes y es por esa razón vienen realizando acciones para remediar las carencias presentadas en la Gerencia. Debido a que se evidencia una problemática que puede ser resuelta es que se seleccionó como tal, para que se realice un plan de mejora y así la gestión de resultados positivos.

Posteriormente a la exposición de las teorías sobre planificar de manera estratégica y gestionar administrativamente, se formuló la problemática: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional de Morropón–Huancabamba, Piura? La justificación teórica está sustentada como una estructura de un método de análisis de forma profunda y continua con comparaciones que tiene un fin de estudio con elementos o acontecimientos relacionando en todo, permitiendo así determinar las teorías de gestión según James Thompson.; en la metodología, que está referida a crear materiales que sean utilizados para medir los formularios que se utilizan, y al referirse a la institución se despliegan mecanismos que ayudan mejorar esos aspectos negativos que suele haber en la empresa, para así tener resultados óptimos y generar confianza entre los colaboradores por la buena gestión que se realiza.

Al referirse al objetivo general se propuso: Determinar la relación que existe

entre la planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura. Al referirse a los objetivos específicos se propuso: Identificar el nivel de Planificación estratégica en los trabajadores de la GerenciaSubregional Morropón-Huancabamba, Piura, evaluar el nivel de la gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura, establecer el grado de relación entre Planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura. La hipótesis. Ha: La planificación estratégica se relacionan significativamente con la gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura.H0: La planificación estratégica no se relacionan significativamente con la gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura

II. MARCO TEÓRICO

Esponda (2020) Planificar estratégicamente y gestionar la contratación en el ámbito público en la Corte Superior de Justicia de Lima. Se indica que, si existe relación de forma positiva y directa en ambas variables analizadas, obteniendo un coeficiente de 0.657, siendo correlación moderada.

Gómez (2019) Relación en ambas variables gestión del conocimiento y planificación estratégica para docentes de la Instituto Saco Oliveros. Refleja dónde se observa a la gerencia y al personal docente e intenta examinar cómo la gerencia percibe a la gerencia y al personal docente. El método utilizado corresponde al enfoque mixto con diseño no-experimental transversal. Esta muestra estuvo compuesta por 192 participantes que utilizaron una herramienta probada y confiable, y las entrevistas con los directores de las instituciones públicas concluyeron que la concientización de los docentes es necesaria porque la concientización es una tarea administrativa para garantizar.

Vargas (2019) Gestión del Cambio y Planificación Estratégica en el Distrito Educativo 09 de diciembre, Cantón Yaguachi, Guaya. Su propósito es comprobar si existe semejanza en ambas variables. Para ello, se propone un estudio empírico dentro del paradigma positivista cuantitativo, que trata de encontrar conexiones, aceptación o rechazo de hipótesis. La población estuvo conformada por 75 participantes masculinos y femeninos. Para recolectar información, el estudio utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable, junto con el instrumento. Están validados por criterio de expertos y cumplen con la confiabilidad Alfa de Cron Bach con un índice de 0.83.

Jara (2019) Las Instituciones Educativas núm. 3091, 2095 y 3095 de Los Olivos existen niveles de Administración en la que se afirma que no existe una diferencia de nivel entre las variables de estudio, indicando ser el mismo nivel para las demás instituciones educativas.

Quevedo (2019) Gestión cultural y administrativa en el colegio N°. 81027 "San Nicolás" de Huamachuco. Se muestra que la relación que existe es directa y tiene significancia, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Es trabajo cuantitativo utilizando una muestra de 344 docentes y utilizando como instrumento un cuestionario. Al final de este estudio se concluyó que los líderes fomentan el clima adecuado entre sus asociados al formar empatía y confianza en

la comunidad.

Mauricio (2019) Modelo de Gestión Administrativa para lograr la Eficacia y Eficiencia en la Institución Río Seco – Distrito de Castilla - Región Piura. Concluye que: El estudio se basó en un diseño no experimental. Utiliza la deducción como método de investigación. Hay un total de 540 empleados de un tamaño de muestra de 225. Se aplicó el muestreo simplificado y el instrumento utilizado están compuestas por preguntas con criterios de Likerts, probado en base evaluación de profesionales propios de la materia, y el índice de confiabilidad es de 0.859. Como conclusión se demostró que el 53,4% alcanzó nivel alto, el 40,7% alcanzó nivel medio y el 5,9% fue nivel bajo.

Ruiz (2019) Gestión y administración del aprendizaje en instituciones educativas en Trujillo. Su conclusión fue presentada en la Universidad del Ecuador y tuvo como objetivo identificar la aparición de variables de clima organizacional en los procesos administrativos. Este trabajo se ajusta a métodos cuantitativos al nivel de su descripción bibliográfica. La herramienta para recopilar información es una encuesta. La muestra estuvo conformada por 10 funcionarios de apoyo, 12 administrativos, 56 docentes y 4 directores. Resulta que estas dos variables están correlacionadas y tienen comportamientos complementarios.

Torres (2018) Administración y Control Interno de la Región Administrativa del SENASA. Esto indica de la existencia de semejanza de las variables estudiadas. Con una correlación de 0,879 existiendo un margen de error del 5%, que es una relación muy directa.

Salvador (2018) La institución educativa administrada bajo el liderazgo de Ventanilla. Concluyó que: Su propósito fue evaluar el impacto del proceso de gobernabilidad en el liderazgo asertivo de las figuras públicas mencionadas. Para ello, desarrolló un estudio cuantitativo no experimental de intervalos de correlación descriptivo con una muestra de 87 trabajadores. Las herramientas utilizadas fueron guías de observación, cuestionarios y documentos de texto. El procesamiento y análisis de datos mostró que existe una relación entre las dos variables con un índice de 0,600, lo cual corrobora la hipótesis. Concluye que la gestión afecta el liderazgo asertivo de la ciudad de Morales.

Cusihuamán (2017) Planeamiento transcendental en la industria vitícola del Perú. Afirma que si existe un nivel alto en las variables por la cual la hipótesis

alterna fue aceptada y la hipótesis nula fue rechazada.

Vásquez (2017) Planificación estratégica y la competencia de la sección artesanal - textil en Ayacucho. Afirma que ambas variables de estudio por la cual si su coeficiente de Rh Spearman equivalente a 0,53 lo cual significa la existencia de una relación moderada positivista en las variables.

Ramírez (2017) realizó un estudio en Guayaquil, Estado del Guayas, titulado "El liderazgo y sus relaciones en la administración del General Pedro J. "Estudio que brinda un conocimiento general de las variables. Usando un paradigma positivista cuantitativo, el estudio utilizó un diseño de escala correlacional descriptiva para identificar relaciones y una muestra de 29 participantes para examinar relaciones entre variables. Todos los docentes participaron en la encuesta y con base en los resultados de dos variables (liderazgo y administración), se observaron que los resultados fueron positivos y directa entre liderazgo y administración. Se sugiere que los docentes tengan estilos de gestión más frecuentes, democráticos y participativos en las variables de gestión, cuando es necesario desarrollar integralmente la gestión de forma autocrática, pero en concordancia y seguridad con las metas planteadas por la unidad educativa.

Vásquez (2017) Planificación estratégica y administración de subgerentes de mantenimiento a cargo de ESSALUD. 0,78 si existe una correlación directa y significativa entre las variables.

Pérez (2017) Clima administrativo e institucional según los empleados del distrito administrativo UGEL 07 Lima. Existe una significancia en la correlación de las variables, 0.812 alta y directa.

Ganoza (2015), En su tesis doctoral "El uso de la planificación estratégica para la mejora de la administración pública en Puerto Eten 2015 - 2020", UPCA Lima, mediante esta investigación se indicó que la gestión pública en la municipalidad sea mejorada con aplicando un plan acción de esa manera mejora el servicio de su ciudadanía

Hurtado (2015) Disertación sobre la Selección de la Maestría en Educación en el Tecnológico Simón Bolívar de Naguanagua, Venezuela: Planificar Estratégicamente como Herramienta de Fortalecimiento de la Gestión Educacional, el estudio sigue un método adecuado a lo pertinente. La investigación es - experimental nivel descriptivo y cuantitativo. Mediante un muestreo aleatorio

simple, de la muestra seleccionada participaron 74 docentes. Se utilizó como instrumento cada variable del cuestionario que presentó un alto índice de Alfa de Cronbach y fue confirmada como confiable por criterio de expertos. La investigación concluye la existencia de la correlación significativa y directa entre estas dos variables, ya que ambas pueden operar dentro de la misma unidad de análisis. El estudio también encontró que el liderazgo autoritario y justo estaba profundamente arraigado y que la participación de los gerentes en la gestión de las unidades era muy baja, a veces sumida en el caos administrativo.

Morillo (2012) Gerencia en Proyectos de Construcción: Planificación Estratégica Aplicada a la Gerencia de Proyectos de Renovación Vial Urbana por la Alcaldía Mayor de Maracaibo - Zulia, indica que dentro de la alcaldía no se aplicó ninguna metodología para su mejora de metodologías y su proyecto de rehabilitación.

Puente (2009) "La planificación estratégica del Centro Jurídico Puente y Asociado de la Universidad Internacional SEK en Quito, Ecuador, muestra lo que los autores creen que es la correlación entre las dos variables, el alta y la directa.

Iñiguez y Villacres, (2012) Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador Guayaquil Categoría B Gestión Universitaria Evaluación de la Gestión y Propuesta de Programa de Mejora de Procesos para Incrementar la Satisfacción. Hubo una alta correlación directa en las variables estudiadas y su correlación 0,844. (p. 173).

Reyes (2014) Administración estratégica y competitividad agrícola contribuye a explicar la competitividad a través de un modelo econométrico. El investigador menciona respecto de la existencia de relación en ambas variables con una correlación analizada de Pearson de 0,87, las cuales son alta y directa.

Teoría de la gestión administrativa y la planificación estratégica en la administración Subregional Morropón-Huancabamba, del personal en Piura.

La teoría clásica de Fayol (1916) apuntaba a identificar metas y los procesos a seguir para alcanzarlas, la planificación tiene muchas ventajas, entre ellas identificar oportunidades, priorizar e investigar. Las empresas que participan en la gestión y sus procesos estratégicos son más exitosas que aquellas que no se benefician de la planificación y gestión estratégica.

La teoría de sistemas de Boulding (1956) explicó que la administración consiste en procesos diseñados para dirigir una entidad hacia sus metas al exigirle

que realice procesos que ayuden a determinar estrategias para lograr esas metas.

Teoría del Cambio Planeado Raymond (1981) Las organizaciones, como función administrativa, tienen como objetivo implementar planes diseñados para lograr resultados, tales como actividades que generan ganancias o proporcionan satisfacción social en el caso de las empresas. En este nivel, la organización realiza el trabajo y asigna miembros para hacerlo.

Teoría de la Burocracia de Mundet (1999) El objetivo de la dirección es formular planes y estrategias de acuerdo al estudio del mercado, teniendo en cuenta los riesgos y beneficios de eventos futuros en la empresa, además de gestionar planes de negocio. (p.41)

Kotler y Armstrong (2000) Este rol de liderazgo en los procesos administrativos es mayor que en cualquier otra área de negocio. La dirección estratégica, que está formada por la visión y misión de la organización, conforma el conjunto de normas y valores que determinan el funcionamiento de la organización. En otras palabras, son las normas de vida organizacional, el soporte cultural que promueve el ambiente y asegura la realización de metas y oportunidades para todos en la organización.

Según Chiavenato (2006), se refiere a la función del proceso de gestión. Así, muestra que el objeto de control es la interpretación de las metas deseadas a alcanzar para determinar la meta. La planificación estratégica es una herramienta de gestión muy importante porque optimiza la toma de decisiones en los diferentes niveles de cualquier organización y sigue una gran variedad de directrices. Destacan que el sector público hace el mejor uso de la planificación estratégica y siempre se debe utilizar la tecnología.

La planificación estratégica en los asuntos públicos es importante ya que definen prioridades, metas y estrategias, lo cual es muy importante, porque con ello definen metas deseadas, la formulación de los planes estratégicos de la institución estatal debe incluir lo más fácil de entender y comprender posible, y debe ser conocido por todos los involucrados en las decisiones de gestión de establecimientos públicos y las decisiones de gestión dentro de los términos presupuestarios disponibles. Dimensiones de la planificación estratégica. Cultura organizacional, política y personas.

En los procesos administrativos de Walter y Pando (2014), la base de sustentación de este proceso es que está orientado a lograr resultados.

Pérez (2008) considera que la política es un proceso que busca proyectarse a sí mismo hacia el futuro anhelado, así como los medios y recursos necesarios para alcanzar esos fines. (pág. 125).

Sartori (2014), hace referencia a una guía de procesos en entidades. Ayuda a reducir la incertidumbre sobre el futuro, enfoca la atención en un objetivo específico, reduce los costos y el esfuerzo y promueve el conocimiento para mejorar la eficacia organizacional.

Talento Humano Walter y Pando (2014) es todo lo que existe en la provisión de recursos, materiales y entidades en el tiempo y el espacio. El hacedor es el conjunto de organizaciones o sujetos que conforman la entidad. Para su funcionamiento debe de existir suficiente ambiente en aras de mejorar y así seguir alcanzando metas. Sus características esperadas son la finalidad de lograr los objetivos, el área de control, el área de operaciones o actividades, el proceso eficiente, la seriedad y la seguridad.

Mora (2012) a través de esto, se enfoca en contribuir de manera efectiva el logro de metas de la unidad. Esto se vuelve relevante al momento de tener contacto tres factores fundamentales: equipo, liderazgo y poder. Al referirse al control como la etapa enfocada a cumplir las actividades de planificar, esta debe de tener resultados efectivos para así cumplir con lo trazado.

Bernal y Sierra (2013) en la Teoría de la Gestión Administrativa plantea una tipología de sistemas que se convierten en motores de actividades consistentemente orientadas a objetivos en el desempeño de funciones ancestrales de gestión donde la innovación tiende a incidir en el desarrollo de los sujetos, pero como novedad se destaca lo necesario en iniciar cambios fundamentales en la institución para aumentar la eficiencia y lograr una mejor posición en la realidad. A medida que la sociedad avanza a partir del esfuerzo invertido, se debe sistematizar para que todos puedan determinar sus responsabilidades en el esfuerzo colectivo para avanzar en las metas de la agencia. Ninguna unidad puede tener éxito sin una dirección ejecutiva porque es allí que se origina la responsabilidad del éxito de la empresa. (p.44).

Robbins y Coulter (2014) El objetivo de la administración es movilizar a la

gente para lograr ciertas metas que expresen la fortaleza de los recursos y el potencial de producción. (pág. 21).

Ruiz (2017) La modernización de la administración estatal en los últimos años ha obligado a la administración a comenzar a actualizar los procedimientos en la estructura estatal para que las unidades estructurales sean más eficientes. La función principal de la administración del órgano de gobierno es dar diversas herramientas que busquen desarrollar estrategias orientadas a los recursos humanos de acuerdo con el propósito y cumplir con el marco legal. (p.88)

Las administraciones entienden que, según su naturaleza, se comportan de forma diferente entre sí respecto a determinados límites económicos y profesionales, aludiendo a arquetipos de gestión y a la vez tienen que activar nuevas estrategias que permitan ser incluidas dentro del pensamiento de los usuarios, desde una perspectiva administración que crea participación, un proceso sistemático, coordinado y dinámico, en este sentido, la actividad de gestión significa la actividad de planificar, organizar, dirigir y controlar continuamente tareas o procesos en curso. Relacionado con la búsqueda del bienestar y la productividad del servidor.

Arias (2008) El escenario en el que opera se ha vuelto más complejo por los importantes adelantos en la tecnología, ciencia y a las imperfecciones sociales; por lo tanto, es muy importante mejorar la administración de varias organizaciones.

Freeman et al. (2009) La gestión no es sólo activación, porque la actividad de gestión atraviesa toda la unidad estructural, en su estrecha interacción, estableciendo coordinación, en la forma en que presenta o trastorna las opciones de trabajo. No se limita a las operaciones de la gestión, puesto que se entiende que es la relación de los propios procesos en las unidades estructurales que desempeñan diferentes roles y tareas, que, en su formulación, brindan niveles de gestión. (p.143)

Chiavenato (1992) La teoría general de la administración de respalda la investigación actual al argumentar que los administradores deben facilitar el método de hacerlos pensar a los empleados. El resultado final está relacionado con la implementación de medidas innovadoras. Los administradores permiten que las unidades se vuelvan efectivas a medida que impulsan constantemente el éxito en escenarios complejos llenos de transiciones.

El administrador debe establecerse como un agente de cambio confiable, asegurar y mantener la competitividad institucional practicando varias cualidades personales que le permitan verse como un verdadero líder de la unidad, las más notables son: la perseverancia, la confianza en sí mismo, dependencia, confianza, un alejamiento de la mediocridad y un alto nivel de iniciativa empresarial (p. 2).

Incluso si un gerente tiene un excelente conocimiento administrativo y un currículum fenomenal, las personas solo considerarán lo que sabe sobre sus temas profesionales, pero esencialmente la forma en que realiza las tareas y qué producto utiliza para estar disponible. Qué recursos hacen.

Castillo y Vargas (2009) Haciendo uso de su teoría de la gestión, brindan sustento a las investigaciones actuales y expresan que "el conocimiento hoy en día se usa para el conocimiento", los cambios tecnológicos reales se están apoderando de la organización en la actualidad y pueden cambiar la perspectiva sobre la misma en muy poco tiempo. enseñó". (p. 79).

O Casillas (2008) Dijo que cambiaría la economía de la educación, donde las unidades de la era de la información serían responsables de entregar resultados. La utilización del talento es intensiva. (p. 16).

Munch (2010), el liderazgo se enfoca en crear y mantener un entorno para que las personas puedan trabajar juntas de manera eficaz para lograr un objetivo específico. La gerencia proporciona lo que sabe para ver qué tan bien se usa su conocimiento para producir el producto. Los gerentes son aquellos que se preocupan por la aplicación del conocimiento y el desempeño. Drucker afirmó en 1993 que no sabía cómo sería una sociedad post-capitalista, pero solo sabía que sería diferente a lo que la gente podía imaginar, porque de hecho solo se necesita el conocimiento para emprender al éxito.

Martínez (2012), Una revolución de liderazgo está en marcha, y las organizaciones de hoy deben estar preparadas para enfrentar con éxito cambios profundos y continuos, luchar por la mejora continua en todo lo que hace e impulsar la innovación de forma proactiva. En instituciones con tendencia a la modernización, se acostumbra a verificar si en la sala de dirección hay personas que nunca hayan sido capacitadas para ocupar cargos directivos. (p.14)

Asimismo, esta teoría general de múltiples sistemas creado por Bertalanfi describe con sus conceptos holísticos y generales, siendo el más relevante el marco

de interacción. “Como práctica, la TGS proporciona un ambiente apropiado para acomodar la interacción y el intercambio entre especialistas y profesionales” (Arnold et al, 1988, p. 40).

El sistema versa en el conjunto de componentes que se relacionan entre todos, como un todo, organizados para un propósito común, y cuyas salidas (outputs) son mayores que la suma que se lograría si las unidades individuales actuaran de manera independiente. lo cual se entiende que produce mayores resultados que la suma de las acciones individuales.

La dimensión administrativa.

Planificación - Competencias, habilidades y recursos disponibles. Adoptar opciones adecuadas y correctas para tener un efecto positivo en una organización, y para que esto suceda se necesita una sinergia continua para el correcto uso de recursos obtenidos. (Chíavenato, 2011).

Organización. Chiavenato (2011) Promover la cooperación y la realización de las personas que trabajan en las organizaciones también requiere la capacidad de trabajar con ideas conceptuales, incluidas las visiones institucionales, para trabajar con conceptos, ideas y teorías, teniendo en cuenta que los administradores con tales habilidades son capaces de comprender las diferencias entre las unidades estructurales Tarea. (p.191)

Dirección. Chiavenato (2011) para garantizar que los usuarios aprueben la administración debe implicarse en garantizar la eficiencia y eficacia del esfuerzo humano, logrando las metas a tiempo y minimizando el uso adecuado de los recursos con bajo costo y costo. (p. 134).

Control, et.al. (2013) definieron: “La evaluación de los procesos en la organización permite asegurar el dinamismo y la óptima realización de las metas.” (p. 266) Según los autores, el control surge como un sistema que brinda información sobre logros y dificultades con el fin de realizar mejoras continuas y alcanzar las expectativas en la empresa una decisión de objetivo oportuna. Proceso que sirva para realizar actividades conforme con la planificación y el control de gestión. Estas evaluaciones son necesarias porque se centran en elementos clave del proceso de investigación ejecutiva en la toma de decisiones. (Chiavenato 2013, p.87).

Coordinación. Facilita la optimización de la implementación de procesos, asegura reducción de costos, reducción de tiempos y desviaciones. La realización

del control permite asegurar racionalizar la actividad que se realiza a diario y seguir con los resultados del desempeño de la empresa.

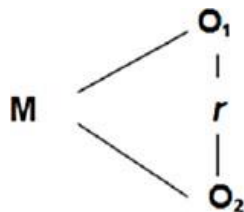
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En concordancia con CONCYTEC (2018) la presente investigación el tipo es básica, ya que este modelo de investigación se determina porque se establece en un marco teórico y la finalidad es acrecentar los saberes científicos, pero sin oponerse con alguna figura práctica ya que se realiza con el fin de agudizar los saberes fundamentales de la conducta.

Hernández, et. al. (2014) En la tesis usaremos un diseño que no es experimental, correlacional. En ellos el técnico examina los fenómenos tal y como acontecen naturalmente, sin interponerse en su desarrollo. Es por este motivo que en esta investigación utilizaremos la investigación diagnóstica o propositiva ya que esta emerge como solución a un problema o circunstancia que amerita ser resuelta.

Se puede apreciar el siguiente diseño:



Dónde:

M: Colaboradores de la Gerencia Subregional Morropón – Huancabamba, Piura

O1: Planificación estratégica

O2: Gestión administrativa

r: Relación en ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

En relación a este estudio, Chiavenato (2006) afirma: La planificación estratégica es un proceso que rige la formulación de un conjunto racional y sistemático de actividades y objetivos y la asignación adecuada de los recursos disponibles para lograr esos objetivos. Su análisis enfatiza constantemente que la planificación es el uso de la planificación estratégica para anticipar y preparar la mano de obra requerida para el proceso de producción, que tiene como objetivo satisfacer las demandas de la sociedad y sus futuras necesidades profesionales. (p. 322)

De igual forma, las variables de investigación se operacionalizan en función a las dimensiones: cultura organizacional, política y talento, que permiten evaluar los instrumentos correspondientes. En sí, "la administración puede explicarse como aquel de herramientas y procedimientos para lo obtenido y realizar actividades institucionales" (Chiavenato 1994, p. 15). Según este autor, se puede concluir que la administración es la capacidad de utilizar los recursos y herramientas a fin de continuar con la correcta organización.

Esta variable también se operacionaliza con lo siguiente: planificación, organización, control y gestión, las mismas que evalúan lo que implementan los respectivos instrumentos.

También se tienen en cuenta métricas, que miden la especificidad de variables según dimensiones de forma usual (UCV, 2020), de la misma forma escalas ordinales obtenidas al disponer las observaciones en orden de la especificidad, se evalúa (Hernández, et., al., 2014). La operacionalización se aborda en las matrices correspondientes del apéndice.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se basará en 60 empleados evaluados según los criterios de inclusión para determinar la población idónea que labora en la administración de la subregión Piura Morropón-Huancabamba, quienes a su vez fueron excluidos del estudio con base en los criterios de exclusión relacionados con la población (UCV, 2020), que en este caso corresponde a personas mayores de 60 años, personas menores de 24 años y personas con educación juvenil. Inconcluso; es decir, la

unidad de análisis será configurada por personal que labora en la administración de la subregión Morropón - Huancabamba en Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez et al. (2018), Los métodos constituyen un conjunto de procedimientos y reglas destinados a establecer una relación con el objeto o sujeto en estudio. La encuesta es la técnica utilizada en este estudio, la cual permite obtener información fidedigna sobre la población con el fin de lograr una comprensión más profunda de la importancia de la pregunta de investigación.

El instrumento de recolección de datos utilizado fue un cuestionario conformado por una serie de ítems sobre las variables evaluadas en el estudio (Hernández y Mendoza, 2018) a través del cual el investigador obtuvo datos relevantes e importantes del estudio. Asimismo, las herramientas de recolección de información mostraron consistencia, pertinencia y coherencia en la formulación del problema e hipótesis de investigación.

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), La validación de contenido fue realizada por expertos que determinaron la aplicabilidad, pertinencia y claridad de los ítems que eran preguntas o reactivos que componían el cuestionario basado en indicadores. Participaron tres árbitros con grado de maestría o doctorado, cuyas calificaciones indicaron la consistencia de validez del cuestionario en cuanto a su capacidad para medir lo que se pretendía medir.

3.5. Procedimientos

Se requirió el permiso correspondiente para realizar la investigación; una vez hecho esto, se solicitó una reunión al inicio de la semana para explicar el propósito del estudio y la importancia de su apoyo al personal, para quienes se obtuvo el consentimiento informado para documentar su participación informada y voluntaria.

Para utilizar estas herramientas, al comienzo de la semana, respondieron los cuestionarios preparados para este estudio simultáneamente durante 20 minutos utilizando la siguiente configuración.

3.6. Método de análisis de datos

Las herramientas preparadas para este estudio permitieron recopilar los datos necesarios para lograr los objetivos planteados. Estos datos fueron ingresados en una hoja de cálculo de Excel y sistematizados mediante estadística

descriptiva para presentar los resultados. Se utilizó SPSS versión 22 para comparar los supuestos del trabajo y se probó la corrección de los supuestos utilizando el coeficiente de correlación de Rh Spearman.

Luego de la presentación, los datos son analizados y comparados con otros estudios y la base teórica en una fase denominada discusión de resultados, solo entonces se pueden realizar conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación debe respetar las ideas de los autores y conservar la confidencialidad de los datos personales la información personal. En cuanto al uso de la información, las fuentes fueron ordenadas, citadas y citadas de acuerdo a los estándares de la APA, y no hay razón para ordenar datos falsos y mucho menos manipulación.

Respetar la autoría de la investigación, evitar el plagio, considerar la actitud ante el tema en la Universidad César Vallejo, hasta entonces, en todo caso, la ética del investigador corresponderá a una posible conducta delictiva, si se documenta la investigación, una copia increíble. Seguir con los principios de la bioética (benevolencia, autonomía, justicia y no daño).

La información registrada en la sistematización de los resultados respeta sin limitación la información obtenida por los participantes de la prueba mediante el cuestionario. Finalmente, afirma que los derechos de autor se aplican estrictamente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Dimensiones de la variable planificación estratégica

Niveles	Cultura organizacional			Políticas			Talento humano		
	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos
Alto	21	31,82	$\bar{X} = 13,63$	13	19	$\bar{X} = 13,25$	19	28,79	$\bar{X} = 13,63$
Medio	23	34,85	S = 2,87	28	42,4	S = 2,88	25	37,88	S = 3,08
Bajo	22	33,3	CV = 21,06%	25	37,8	CV = 21,74%	22	33,33	CV = 22,6%
Total	66	100		66	100		66	100	

Fuente: Cuestionarios para grupos de estudio

Fecha: Setiembre 2020

Con base al análisis de la cultura organizacional y los resultados obtenidos, la percepción de la misma por parte del grupo de investigación se encuentra en un nivel moderado. dimensión cultura organizacional, 34,85%, nivel político, 42,4%, dimensión talento, 37,88%; esto significa que el municipio de Sullana debe fortalecer el proceso relacionado con la planificación estratégica.

Tabla 2: Nivel de la variable Planificación estratégica

<u>Total</u>	<u>f.</u>	<u>%</u>
-Baja	22	33.33
-Medio	25	37.88
-Alto	19	28.79
<u>Total</u>	<u>66</u>	<u>100.00</u>

Fuente: Elaborado en base al instrumento.

En la tabla 2: Al referirse a la variable Planificación estratégica, según el instrumento aplicado a los trabajadores, se determinó lo siguiente: la categoría medio se encontró con un 37.88%, con una categoría menor referida a 33.33% y al final una categoría alta con 28.79%.

Tabla 3: Dimensiones de la variable gestión administrativa

Niveles	Planeación			Organización			Dirección			Control		
	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos
Alto	13	19.70	$\bar{X} = 13,63$	17	25.76	$\bar{X} = 13,25$	23	34,85	$\bar{X} = 13,63$	20	30.30	$\bar{X} = 13,94$
Medio	31	46.97	S = 2,87 CV = 21,06%	27	40,91	S = 2,88 CV = 21,74%	20	30.30	S = 3,08 CV = 22,6%	24	36,36	S = 3,05 CV = 21,88 %
Bajo	22	33,33		22	13,33		23	34,85		22	33,33	
Total	66	100		66	100		66	100		66	100	

Fuente: Cuestionarios para grupos de estudio

Fecha: Setiembre 2020

En los resultados obtenidos se corrobora que en la Gerencia Subregional Morropón – Huancabamba, Piura requiere fortalecer técnicas relacionadas con las dimensiones: planear, organizar, direccionar, controlar. Al igual, es oportuno que se optimice las dimensiones en el marco de una buena gestión administrativa en Piura.

Tabla 4: Nivel de la variable Gestión administrativa

<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
-Baja	22	33.33
-Medio	26	39.39
-Alto	18	27.27
<u>_Total</u>	<u>66</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaborado de acuerdo al instrumento

Tabla 4: Al referirse a la variable Gestión administrativa, de acuerdo al instrumento que se aplicó a los trabajadores, se estableció: la categoría media se encontró un 39.39%, la siguiente categoría es baja con un 33.33% y por último la categoría alta referida al 27.27%.

Tabla 5: Prueba de normalidad.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	,241	66	,000	,821	66	,000
Gestión administrativa	,240	66	,000	,823	66	,000

Fuente: Data de resultados

En ambas variables, la significancia de los datos es inusual ya que es menor a 0.05; por lo tanto, debe usarse el Rh de Spearman. La Tabla 5 muestra que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indica un nivel de significación inferior a 0,05.

Tabla 6. Prueba de hipótesis

Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)

		V1: Planificación estratégica	V2: Gestión administrativa	
Rho de Spearman	V1: Planificación estratégica	Coeficiente de correlación.	1.000	.633
	Sig(bilateral)			.000
	N.		66	66
	V2: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación.	.633	1.000
	Sig (bilateral)		.000	
	N.		66	66

La significancia de correlación es 0.05 (bilateral).

En la Tabla 6 encontramos que en ambas variables el Rho de Spearman fue de 0.638; como correlación positiva moderada entre las variables estudiadas Planeación estratégica y administración, también se observó que el valor p (Sig. (bilateral)) fue menor al nivel de significancia de 0.05, entonces la hipótesis nula no es aceptable.

V. DISCUSIÓN

El estudio de este trabajo de investigación examinó los siguientes aspectos: Con base en la encuesta a los empleados, los niveles de la variable planificación estratégica se determinaron de la siguiente manera: la categoría media fue de 37,88%, seguida de la categoría más baja de 33,33. %, y finalmente la categoría alta supuso el 28,79%. Estos resultados pueden compararse con algunos contextos de investigación observados que se desarrollaron precisamente debido a los problemas observados entre los estudiantes involucrados, como señalan los autores: Cusihamán, Martínez, Vásquez, Vargas (2017) Planeamiento estratégico de la industria vitivinícola del Perú. Afirma que si existe un nivel alto en las variables por la cual la hipótesis alterna fue aceptada y la hipótesis nula fue rechazada

Vásquez (2017) Planificación Estratégica y Competitividad en la Industria Textil Artesanal en el Municipio de Ayacucho. Confía en que, si existe una relación entre las variables en estudio, si su coeficiente Rh Spearman es de 0,53, significa que existe una relación moderadamente positiva entre las variables.

Ramirez (2017) Se realizó un estudio titulado “2017 Guayas, Guayaquil” en Guayaquil, Estado de Guayaquil, sobre la gestión y las relaciones en la administración de la unidad educativa “General Pedro J. Montero”, teniendo como objetivo general: la relación entre dos variables. El estudio utilizó un paradigma positivista cuantitativo para determinar las relaciones utilizando un diseño descriptivo con un intervalo de correlación y una muestra de 29 participantes para que examinen la relación existente en las variables.

Los sujetos del estudio fueron todos los docentes y en base a dos variables (Liderazgo y Gestión Administrativa), los resultados mostraron la existencia de la correlación positiva directa en las variables liderazgo y la gestión administrativa. Se propone que los docentes tengan estilos de gestión más frecuentes, democráticos y participativos en las variables de gestión, cuando es necesario desarrollar cabal y bien la gestión de forma autocrática, pero en concordancia y seguridad con los fines trazados por la unidad educativa.

Los niveles de las variables administrativas con base en las encuestas a empleados se determinaron de la siguiente manera: categoría media 39,39%,

seguido de categoría baja con 33,33% y finalmente categoría alta con 27,27%. Según los autores, estos resultados pueden compararse con algunos estudios observados que se desarrollaron directamente debido a los problemas observados entre los estudiantes involucrados.

Quevedo (2019) La I.E "San Nicolás" De Huamachuco Nr. 81027 se muestra que: Los resultados demuestran que existe la relación directa con significancia positiva, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Se trata de un trabajo de tipo cuantitativo que utiliza una muestra de 344 docentes y utiliza como instrumento un cuestionario. Al final de este estudio se concluyó que los líderes fomentan el clima adecuado entre sus compañeros de trabajo al formar empatía y confianza en la comunidad.

Mauricio (2019) Modelo de Gestión Administrativa para lograr la Eficiencia y Eficacia en el Funcionamiento Río Seco – Distrito de Castilla - Región Piura. Concluye que: El estudio se basó en un diseño no experimental. Utiliza la deducción como método de investigación. Hay un total de 540 empleados y la muestra compuesta por 225. La muestra se tomó mediante el método de muestreo simple. Se utilizó como herramienta un cuestionario con criterios de Likert, se comprobó su confiabilidad con un índice de 0,859 y se confirmó por evaluación de expertos. Como conclusión se demostró que el 53,4% alcanzó nivel alto, el 40,7% alcanzó nivel medio y el 5,9% fue nivel bajo.

Ruiz (2019) Gestión Pedagógica Y Gestión Administrativa En Una Institución Educativa, Trujillo. Concluye que: Presentado en la Universidad del Ecuador, el objetivo fue determinar la ocurrencia de variables de clima organizacional en los procesos administrativos. Este trabajo se ajusta a métodos cuantitativos al nivel de su descripción bibliográfica. La herramienta para recopilar información es una encuesta. La muestra estuvo conformada por 10 funcionarios de apoyo, 12 administrativos, 56 docentes y 4 directores. Resulta que estas dos variables están correlacionadas y tienen comportamientos complementarios.

Salvador (2018) La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla. Concluye que: Su propósito es evaluar el impacto de los procesos de gestión en el liderazgo persuasivo de las figuras públicas mencionadas. Para ello, desarrolló un estudio cuantitativo no experimental de

intervalos de correlación descriptivo con una muestra de 87 trabajadores. Las herramientas utilizadas fueron guías de observación, cuestionarios y documentos de texto. El procesamiento y análisis de datos mostró que existe correlación en ambas variables con un índice de 0,600 y así afirma la hipótesis propuesta. Concluye que la gestión afecta el liderazgo asertivo de la ciudad de Morales.

Además, encontramos una correlación RH-Spearman de 0,638 entre las dos variables; una correlación positiva moderada entre la variable encuesta valores éticos y el desempeño laboral. Como señalan los autores, estos resultados pueden compararse con algunos contextos de investigación observados que acaban de desarrollarse porque se observaron problemas entre los estudiantes involucrados:

Esonda (2020) La planificación estratégica y la gestión de contrataciones públicas en la Corte Superior de Justicia de Lima. Se indica que, si existe relación de forma positiva y directa en ambas variables que se estudian, siendo un coeficiente de 0.657, siendo correlación moderada.

Gómez (2019) La relación entre la planificación estratégica y la gestión del conocimiento en la Facultad del Colegio Saco Oliveros. Refleja dónde se observan el liderazgo y los maestros e intenta explorar cómo se percibe el liderazgo y los maestros en el liderazgo. El método utilizado corresponde a un método mixto cuantitativo siendo no experimental en su diseño y a la vez transversal. La muestra estuvo compuesta por 192 participantes que utilizaron una herramienta probada y confiable, y las entrevistas con los directores de las instituciones públicas concluyeron que la concientización de los docentes es necesaria porque la concientización es una tarea administrativa para garantizar.

Vargas (2019) Planificación estratégica y gestión del cambio, en el distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi-Guayas. Su propósito es determinar la compatibilidad de ambas variables. Para ello, se propone un estudio empírico dentro del paradigma positivista cuantitativo, que trata de encontrar conexiones, aceptación o rechazo de hipótesis. La población estuvo conformada por 75 participantes masculinos y femeninos. Para recolectar información, el estudio utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable, junto con el instrumento. Están validados por criterio de especialistas y cumplen con la confiabilidad Alfa de Cronbach con un

índice de 0.83.

Además, también se relaciona con la teoría variable de la planeación estratégica, como la teoría clásica de Fayol (1916), que tiene como objetivo identificar metas y el proceso a seguir para lograr esas metas. La planeación tiene muchas ventajas, entre ellas identificar, priorizar, y explorando oportunidades. . Las empresas que participan en la gestión y sus procesos estratégicos son más exitosas que aquellas que no se benefician de la planificación y gestión estratégica.

Teoría del cambio planificado Raymond (1981) El propósito de la organización como función de la dirección ejecutiva es implementar un plan diseñado para lograr resultados, en el caso de una corporación, actividades tales como obtener ganancias o tener el agrado social. En este nivel, la organización proporciona trabajo y dirige a los miembros para que lo hagan, Teoría de la Burocracia de Mundet (1999) El propósito de la dirección gerencial es formular Desarrollar estrategias y planes basados en las condiciones del mercado, teniendo en cuenta los riesgos y el impacto de eventos futuros en las utilidades de la empresa, facilitando adicionalmente los planes de negocios. (p.41)

Teorías de gestión administrativa Bernal y Sierra (2013) La gerencia, al desempeñar funciones gerenciales ancestrales, se convierte en motor para el logro de metas en actividades coherentemente orientadas y asume así la tipología de sistemas en los que las tendencias innovadoras juegan un papel decisivo. Por otro lado, las unidades insisten en que es necesario promover cambios fundamentales en las instituciones para aumentar la eficiencia y lograr una mejor posición en la realidad, porque la sociedad ha progresado a base de esfuerzos de implementación, su sistema debe ser puesto en marcha. ordenar. para que cada uno pueda identificar fácilmente su papel en el esfuerzo general para avanzar en el alcance de las metas de la agencia. Ninguna unidad puede tener éxito sin una dirección ejecutiva porque es responsable del éxito o el fracaso de la empresa (p.44)

Referente a la variable que está inmersa en la gestión administrativa tenemos: La Teoría General de la Administración de Chiavernato (1992) apoya la investigación actual argumentando que los administradores deben facilitar el

pensamiento de los empleados. El resultado final está relacionado con la implementación de medidas innovadoras. El administrador es quien hace que las unidades sean efectivas, ya que las guía constantemente al éxito en escenarios complejos y llenos de transiciones. El líder debe construirse como un adalid confiable del cambio, asegurar y mantener la competitividad institucional practicando varias cualidades personales que le permitan verse a sí mismo como un verdadero líder de la unidad, siendo las más destacadas: la perseverancia, la confianza en sí mismo, independencia, confianza, un alejamiento de la mediocridad y un alto nivel de iniciativa empresarial (p. 2). Aunque un gerente tenga mucho conocimiento en el campo administrativo y su currículum sea fenomenal, la gente solo considerará lo que sabe sobre sus temas profesionales, pero básicamente la forma en que hace su trabajo y qué producto utiliza a su disposición.

La teoría general de sistemas de Bertalanffy sustenta este estudio y se caracteriza por sus conceptos holísticos y generales, el más relevante de los cuales es el marco de interacción. “Como práctica, la TGS proporciona un ambiente apropiado para acomodar la interacción y el intercambio entre profesionales y expertos” (Arnold y Osorio, 1988, p. 40). Un sistema es un conjunto de componentes que interactúan de manera interdependiente, interrelacionados y coordinados, como un todo, organizados para un propósito común, y cuyas salidas (outputs) son mayores que la suma que se lograría si las unidades individuales actuaran de manera autónoma, lo cual produciría mayores resultados que la suma de las acciones individuales.

Desde tiempos remotos muchas civilizaciones y sus respectivas autoridades han mostrado su preocupación por el manejo inteligente de los bienes los cuales permitan satisfacer las necesidades de todo su pueblo. La toma de decisiones acertadas ha sido un factor importante en toda época, ya en el Nuevo Testamento podemos encontrar muchos fundamentos o procesos administrativos de la actualidad. Egipto poseía un gobierno de gran poder del mismo modo que la civilización Romana el cual hacía uso de la división del trabajo muy bien organizado. Por otro lado, Durante la Edad Media, se descentralizó el gobierno y se consolidaron algunas instituciones, como la Iglesia Católica. Los principios de los sistemas modernos de contabilidad y transacciones se originaron en Austria, Italia

y Prusia, y la escuela administrativa conocida como Cameraist fue la precursora de la administración pública.

Referente a ello, los gerentes son quienes conducen, dirigen, planifican y supervisan el trabajo de otros servidores, se responsabilizan del desarrollo de buenos o malos productos, la creación de dificultades o paz, riesgo e incertidumbre, la destrucción de personas, el oxígeno o la purificación del medioambiente. La gerencia proporciona el conocimiento para estudiar cómo usar el conocimiento obvio para generar resultados. Los gerentes deben comprometerse a explotar el conocimiento y las ventajas.

El Perú actualmente presenta serias debilidades al momento de gestionar instituciones públicas, lo que es un factor fundamental en la falta de democracia interna que implica la planificación institucional, y otro factor es la falta de toma de decisiones colectivas entre los servidores públicos para lograr el compromiso con la planificación, gestión, ejecución y control. de la acción de la posición tomada. Sin embargo, las dificultades en la administración pública como la falta de coordinación, la duplicidad, la burocracia, el exceso de funcionarios y los puestos de confianza hacen que los procedimientos sean lentos e ineficientes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demuestra que es necesario mejorar el nivel de planificación estratégica de los líderes de las subregiones Morropón-Huancabamba, Piura, debido a que en la implementación del grupo de investigación el nivel es medio, el cual se considera en un 37.88%, se También se puede apreciar desde diferentes dimensiones, la dimensión cultura organizacional, 34,85%, nivel político, 42,4%, dimensión talento, 37,88%, esto significa que la gestión subregional debe fortalecer los procesos relacionados con la planificación estratégica.
2. En la gestión administrativa su nivel fueron analizados y procesados y se aprecia que en la Gerencia Subregional Morropón–Huancabamba, Piura requiere fortalecer procesos acorde con las dimensiones ya que se localizan con el nivel medio como se puede percibir: planeación 46.97, organización 40,91, dirección 30.30, control 36,36. De la misma forma, es oportuno que se optimice las dimensiones en el marco de una buena gestión administrativa en Piura.
3. La planificación estratégica y la gestión administrativa en Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura estuvo fuertemente correlacionada, lo que sugiere una interacción entre las dos variables estudiadas. Los resultados para Rh entre las variables de Spearman fueron 0,638; como correlación positiva moderada entre las variables de estudio Planificación estratégica y administración también se observó como valor de p (Sig. (bilateral)) es inferior al nivel de significancia de 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia Subregional Morropón–Huancabamba-Piura en sus diversas acciones en implementar estrategias que motiven a mejorar la planificación estratégica y la gestión administrativa.
2. Se induce a los colaboradores y autoridades de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura a implementar en su totalidad el plan estratégico y a la vez analizar los diferentes métodos de trabajo. Considerando la planeación asertiva en busca de cumplir con las metas trazadas.
3. Se solicita a los funcionarios y servidores de la Gerencia Subregional Morropón–Huancabamba a fomentar de manera permanente capacitaciones al personal mientras más conozcan mejor será los resultados en la procura de lograr una buena gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Boulding, K. (1956). Teoría general de sistemas. Inglaterra: Ediciones Anagrama.
- Chiavenato, I. (2006). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones (II ed.). Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.<http://www.monografias.com/trabajos92/sobre-elcomportamiento-organizacional/sobre-el-comportamientoorganizacional.shtml#ixzz3M7eLmWWQ>
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. Tlanepantla: McGraw-Hill Interamericana.<https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion3b3n-lateor3adageneral-de-la-administracion3b3n-7ma-edicion3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración, 8ª Ed. México
- Cusihuamán ,B; Martínez , M. Vásquez , M. C.;Vargas , G. J. (2017) Planeamiento estratégico de la industria vitivinícola del Perú.: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9066>.
- De la O Casillas, J.A. (2008). La gestión escolar. Recuperado de <http://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- Del castillo, C., Vargas, B. (2009). El proceso de gestión y el desempeño organizacional: una aproximación a la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales. <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/cuadernos-dedifusion/26/DelCastillo-y-Vargas.pdf>
- Drucker, P. (1950). Assessing content validity and content equivalence using structural equation modeling. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9 (2).
- Esponda , P.(2020) La planificación estratégica y la gestión de contrataciones públicas en la Corte Superior de Justicia de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47303>.

- Fayol, H. (1916). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo 10ma. Edición.
- Ganoza, L. (2015) *Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020* (Tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Giraldo , M. A.(2017) *Diferencias en la gestión administrativa en tres instituciones del estado*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15259>.
- Gomez , F. (2019) *Relación entre planificación estratégica y gestión del conocimiento en docentes de las academias Saco Oliveros*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9733>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición). México: Mc Graw Hill Education.
- Hurtado, A. (2015). *Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica Simón Bolívar Naguanagua estado Carabobo*. (Tesis de Magister, Universidad de Carabobo). Venezuela.
- Iñiguez, H. y Villacres, F. (2012). *Evaluación de la Gestión Administrativa de las Universidades categoría B de Guayaquil y propuesta de plan mejoras de los procesos para elevar los Niveles de Satisfacción*. (Tesis de magister, Universidad Politécnica Salesiana). Ecuador.
- Jara , G. (2019) *Niveles de la gestión administrativa en las Instituciones Educativas N° 3091, N° 2095 y N° 3095 Los Olivos*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39075>
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2000). *Mercadotecnia*. México: Prentice Hall – 5ta. Edición.
- Kotter, J. (1996). *Cambio y liderazgo*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Lledó, P. (2013). *Director de Proyectos*. Argentina: Pearson – 2da. Edición.
- López, O., Mariño, A. (2010). *Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la administración de empresas a la gestión de organizaciones*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v18n2/v18n2a05>

- Martinez, L. (2012). administración educativa. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.Pdf
- Mauricio, E. (2019) Modelo de Gestión Administrativa para lograr la Eficiencia y Eficacia en el Funcionamiento de la I.E.P.N° 14119 Río Seco – Distrito de Castilla - Región Piura. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/6247>
- Montes, R. (2010). La implementación de la planificación estratégica como fuente visionaria Perú: Instituto Pacífico.
- Mora, C. (2012). Gestión del Talento Humano. Ecuador: Editorial Universo – 1ra. Edición
- Morales, A. (2011). Propuesta de un plan estratégico gerencial en la planificación educativa dirigida a los directores de la escuela básica. ARJÉ Revista de Postgrado FACE-UC. Vol. 5 N° 9. Julio-Diciembre 2011 / 35-63. Venezuela.
- Morillo, D. (2012). Planificación Estratégica aplicada a la Gestión de Proyectos de Rehabilitación vial urbana ejecutados por la alcaldía del Municipio Maracaibo (Tesis de Magister, Universidad del Zulia). Venezuela.
- Munch, L. (2010). Administración: gestión organizacional, enfoques y procesos administrativo. México: Pearson educación.
- Mundet, J. (1999). Gestión de documentos y administración de archivos. México: Alianza Editorial.
- Mundet, J. (1999). Gestión de documentos y administración de archivos. México: Alianza Editorial.
- Muñiz, L. (2013). Cómo implantar un sistema de control de gestión en la empresa .España: Ediciones gestión 2000
- Pando, J. y Walter, D. (2014). Planificación Estratégica. Buenos Aires: Ediciones SAAP – 1ra. Edición.
- Pérez , M. I. (2017) Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15542>
- Perez, J. (2008). Política Pública. Argentina: Editorial Granica.
- Puente, M. (2009). Planificación Estratégica del Estudio Jurídico Puente & Asociado (Tesis de Master, Universidad Internacional). Ecuador: Sek.

- Quevedo , C. A.(2019) Gestión Administrativa Y Gestión Cultural En La Institución Educativa N° 81027“San Nicolás” De Huamachuco.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37664>
- Ramirez , J. A. (2017) Planificación estratégica en la dirección estratégica en un organismo supervisor de Contrataciones del Estado, Lima. desde:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/6899>
- Raymond, W. (1981). Hacia una sociología de la cultura. España: Ediciones Paidós
- Reyes, O. (2014). Administración estratégica y competitividad agrícola (Tesis doctoral). Universidad de Celaya.
<http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2014/orl/ficha.htm>
- Robbins, S. (2010). Administración. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Ruiz , P. B.(2019) Gestión Pedagógica Y Gestión Administrativa En Una Institución Educativa, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34189>.
- Salvador , C. M.(2018) La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14462>
- Santos, A. (1999). Planeamientos Estratégicos. Caracas, Venezuela: Ediciones Gente Gerente.
- Sartori, G. (2014). Elementos de teoría política. Madrid: Editorial Alianza.
- Taylor F., W. (2012). Principios de la administración científica (11° edición ed.). México: Herrero Hnos. S. A.
- Torres , R. D.(2018) La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21086>.
- Vargas , K. Z.(2019) Planificación estratégica y gestión del cambio, en el distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, provincia del Guayas.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40113>
- Vásquez , J. A.(2017) Planificación estratégica y competitividad en el sector textil artesanal en la ciudad de Ayacucho.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23164>.
- Vásquez , P. J. (2017) Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/9125>

Weber, M. (1979). El Político y el Mendigo. Madrid: Editorial Alianza – 5ta. Edición.

ANEXOS

Anexo. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Planificación estratégica	Pando y Walter (2014) manifiesta que la planificación estratégica es el motor de ayuda principal para que los directivos puedan tomar de decisiones en las instituciones, es decir se utiliza como una herramienta de gestión, esto en torno al quehacer actual y al camino que van a recorrer para adecuarse al cambio abrazándose del apoyo del capital humano. Esta herramienta brinda el beneficio que permitirá a las empresas estar preparadas para los cambios que se generen tanto en el interior y exterior de las empresas	La planificación estratégica se mide teniendo en cuenta las 3 dimensiones que son: Cultura Organizacional Políticas y talento Humano	Cultura organizacional	Misión Visión Información	ORDINAL
			Políticas	Servicio	
			Talento Humano	Comunicación Valores Decisiones	
V2: gestión	La gestión	La gestión administrativa se	Planeación	Objetivos	

<p>administrativa</p>	<p>administrativa es un proceso de toma de decisiones constantes por los responsables y en función a sus capacidades y potencialidades. Dentro de las tareas administrativas setiene utilizar un conjunto derecursos para realizar las tareas propias de la entidad u organismo, en efecto, Martínez (2012)</p>	<p>mide: Planeación, organización, dirección y control</p>		<p>Programación de actividades Determina tareas requeridas Crear estructura de la organización</p>	<p>ORDINAL</p>
<p>Organización</p>	<p>Establece procedimientos Asigna recursos Diseño de puestos</p>				
<p>Dirección</p>	<p>Liderazgo Estrategia de comunicación Manejo del cambio Lograr objetivos planeados</p>				
<p>Control</p>	<p>Evaluación información disponible para la organización Medición de nivel de desempeño</p>				

Anexo. Instrumento de recolección de datos

Instrumento de Planificación estratégica en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón – Huancabamba, Piura

Estimados trabajadores: Agradezco anticipadamente tu gentil colaboración para el logro de los objetivos del presente trabajo de investigación y por favor solicito que tus respuestas sean sinceras. El instrumento es de carácter anónimo y confidencial.

Marque a la derecha (solo una respuesta) con un aspa (x) la frecuencia de situaciones que suceden en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón – Huancabamba, Piura

1. **Edad:** 2. **Sexo:** a) Masculino b) Femenino

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

(0)Nunca ;(1) Algunas veces ; (2) Siempre

Nº	Items	Nunca	Algunas veces	Siempre
	Cultura Organizacional			
1	El personal de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura tiene clara la misión, así como la actividad que se realiza			
2	Desde su punto de vista, la misión institucional está orientada a mejorar la calidad de la atención de los servicios que brinda.			
3	Se modifica la misión institucional conforme a la modificación del plan estratégico			
4	El personal de la institución tiene conocimiento de la visión institucional			
5	Con qué frecuencia Ud. se encuentra de acuerdo con la visión institucional.			
6	Se modifica la misión institucional conforme a la modificación del plan estratégico.			
7	Con qué frecuencia se comparte información relevante entre los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura.			
8	El Organismo supervisor planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.			

9	Con qué frecuencia los directivos de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura informan al personal sobre los objetivos institucionales.			
	Políticas			
10	En la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura revisa y, si es necesario, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc.			
11	Las entidades y los proveedores con qué frecuencia aceptan el servicio brindado por la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura			
12	Con qué frecuencia no está de acuerdo con las políticas de servicio de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura			
	Talento humano			
13	Los directivos de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura con qué frecuencia comunican constantemente los logros obtenidos por su área.			
14	Se utiliza canales de comunicación adecuados entre los Directivos y el personal de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura			
15	Con qué frecuencia los directivos de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura ejercen una comunicación persuasiva con los trabajadores, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales			
16	Con qué frecuencia los directivos de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura buscan promover el fortalecimiento de los valores de los trabajadores.			
17	Con qué frecuencia los trabajadores conocen y aceptan los valores y criterios de calidad de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura y los asumen en su trabajo diario.			
18	Con qué frecuencia los valores de su área se encuentran alineados a los valores de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura			
19	Con qué frecuencia los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón-Huancabamba, Piura sienten que pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden.			
20	Con qué frecuencia Ud. ha formado parte de algún comité de su área que tome decisiones de mejora sobre la misma.			



Instrumento de gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura

Estimados trabajadores: Agradezco anticipadamente tu gentil colaboración para el logro de los objetivos del presente trabajo de investigación y por favor solicito que tus respuestas sean sinceras. El instrumento es de carácter anónimo y confidencial.

Marque a la derecha (solo una respuesta) con un aspa (x) la frecuencia de situaciones que suceden en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura

1. **Edad:** 2. **Sexo:** a) Masculino b) Femenino

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

(0)Nunca ;(1) Algunas veces ; (2) Siempre

Nº	Ítems	Nunca	Algunas veces	Siempre
	Planeación			
1	En la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos			
2	En la planeación se considera los temas relacionados con los procedimientos administrativos de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura			
3	La esencia de los procedimientos administrativos de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura está en función a las normas de gestión			
4	La planeación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en objetivos			
5	La planeación articula los procedimientos de gestión entre áreas de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura			
	Organización			

6	La estructura administrativa se desarrolla en función a la competencia del trabajador de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura			
7	Los equipos de trabajo por área son designados en consenso de los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura			
8	Los procedimientos organizativos del personal están de acuerdo a las funciones normativas			
9	La estructura organizativa de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura es especificada con claridad y transparencia			
10	La estructura funcional determina la capacidad del trabajador en función a metas			
	Dirección			
11	La gestión está dirigida con un liderazgo claro y conciliador			
12	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión visión			
13	La dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal			
14	La dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal			
15	La dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios			
	Control			
16	La gestión administrativa controla el desempeño del personal			
17	La gestión administrativa controla el desempeño del ejecutivo financiero de los funcionarios			
18	La gestión administrativa realiza la reingeniería de procesos en pro de mejora continua			
19	La gestión realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar el servicio			
20	Los trabajadores administrativos participan activamente en la reingeniería de procesos			

Anexo. Validez del instrumento de recolección de datos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bertha Rosa Viera Fernández, identificado con DNI N.º 40513957, grado académico de doctora, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



DNI N° 40513957

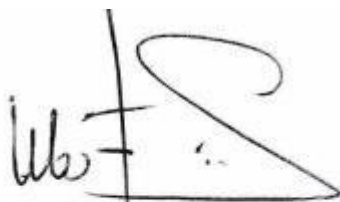
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, William Teófilo Castro Muñoz, identificada con DNI N.º 17897199, grado académico de doctor, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'W. Castro Muñoz', written over a vertical line that extends through the text below.

Dr. William Teófilo Castro Muñoz
DNI: 17897199

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Castillo Pasapera Julia Esperanza, identificado con DNI N.º 16420099, grado académico de doctora, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia Subregional Morropón– Huancabamba, Piura y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



Firma del Experto
DNT- N° 16420099

Anexo. Confiabilidad del instrumento

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40
1	.	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
2	.	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
3	.	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
4	.	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
5	.	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	.	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
7	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
8	.	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	
10	.	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	

< > Vista de datos / Vista de variables / < >
 SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	40



Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Daysi Soledad Alarcón Díaz docente de la Escuela de posgrado y Programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Piura, asesora del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“Planificación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la gerencia subregional, Morropòn– Huancabamba, Piura” del autor Ramírez Manrique, Victor Roboan, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% 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 el trabajo de investigación / 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.

Piura, 28 de Diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor: ALARCÓN DÍAZ DAYSI SOLEDAD	
DNI 41073751	Firma 
ORCID 0000-0003-9724-479X	