



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Planificación estratégica y gestión administrativa durante la
pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de
Salud, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramos Regalado, Daniel Alfredo (orcid.org/0000-0002-1126-674X)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

CO-ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada principalmente a mis padres Zenaida y Pedro por su apoyo, dedicación y enseñanzas en mi desarrollo personal; y quienes desde el cielo me guían. A los docentes; con quienes compartí conocimientos y por su significativa presencia en mi formación universitaria.

Agradecimiento

Agradecer en primer lugar a Dios por brindarme salud y fortaleza en todo momento. A mis hermanos, amigos y sobrinos que me acompañan en este largo camino. Y a los colegas que en mi camino profesional he conocido y que contribuyeron en mi crecimiento profesional por medio de conocimientos y experiencias compartidas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Asbtract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	30
3.2. Variables y operacionalización	33
3.3. Población, muestra, muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5. Procedimientos.....	39
3.6. Método de análisis de datos	39
3.7. Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS.....	41
V. DISCUSIÓN.....	55
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	74

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.....	32
Tabla 2	Estadística de fiabilidad de planificación estratégica.....	38
Tabla 3	Alpha de Cronbach de planificación estratégica.....	38
Tabla 4	Estadística de fiabilidad de gestión administrativa.....	38
Tabla 5	Alpha de Cronbach de gestión administrativa.....	39
Tabla 6	Tabla de frecuencia de la variable planificación estratégica.....	41
Tabla 7	Tabla de frecuencia de la variable gestión administrativa.....	42
Tabla 8	Resumen de procesamiento de casos de variables.....	43
Tabla 9	Tabla cruzada de planificación estratégica y gestión administrativa.....	43
Tabla 10	Resumen de procesamiento de casos de variable y dimensión	44
Tabla 11	Tabla cruzada de planificación estratégica y dimensión planeación.....	44
Tabla 12	Resumen de procesamiento de casos de variable y dimensión	45
Tabla 13	Tabla cruzada de planificación estratégica y dimensión organización...	45
Tabla 14	Resumen de procesamiento de casos de variable y dimensión	46
Tabla 15	Tabla cruzada de planificación estratégica y dimensión dirección.....	46
Tabla 16	Resumen de procesamiento de casos de variable y dimensión	47
Tabla 17	Tabla cruzada de planificación estratégica y dimensión control.....	47
Tabla 18	Resumen de procesamiento de casos de planificación estratégica	48
Tabla 19	Prueba de normalidad para la variable planificación estratégica.....	48
Tabla 20	Resumen de procesamiento de casos de gestión administrativa	49
Tabla 21	Prueba de normalidad para la variable gestión administrativa.....	49
Tabla 22	Prueba de hipótesis general.....	50
Tabla 23	Prueba de hipótesis específica 1.....	51
Tabla 24	Prueba de hipótesis específica 2.....	52
Tabla 25	Prueba de hipótesis específica 3.....	53
Tabla 26	Prueba de hipótesis específica 4.....	54

Índice de figuras

Figura 1 Frecuencias de la variable planificación estratégica.....	41
Figura 2 Frecuencias de la variable gestión administrativa.....	42

Resumen

La presente investigación nació ante la interrogante ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022? El objetivo general fue demostrar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa. La teoría base para la variable planeación estratégica fueron los autores García y Valencia y para la gestión administrativa fueron Koontz, Weihrich, y Cannice. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental de corte transversal con una muestra de 80 trabajadores. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de escala tipo Likert; la técnica estadística fue Rho Spearman. La hipótesis general fue existe relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022; y se obtuvo un grado de correlación de 0.725 con un nivel de significancia de 0.004; demostrando que existe correlación positiva alta. Presentando como conclusión general que existe relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Palabras clave: *Planificación estratégica, gestión administrativa, variable.*

Asbtract

The present investigation was born before the question: What is the relationship between strategic planning and administrative management during the COVID-19 pandemic in a Directorate of Integrated Health Networks, 2022? The general objective was to demonstrate the relationship between strategic planning and administrative management. The base theory for the strategic planning variable were the authors García and Valencia and for administrative management they were Koontz, Weihrich, and Cannice. The methodology was of a quantitative approach, basic type, descriptive-correlational level, non-experimental cross-sectional design with a sample of 80 workers. The survey technique was applied and the instrument was the Likert-type scale questionnaire; the statistical technique was Rho Spearman. The general hypothesis was that there is a relationship between strategic planning and administrative management during the COVID-19 pandemic in a Directorate of Integrated Health Networks, 2022; and a correlation degree of 0.725 was obtained with a significance level of 0.004; demonstrating that there is a high positive correlation. Presenting as a general conclusion that there is a relationship between strategic planning and administrative management during the COVID - 19 pandemic in a Directorate of Integrated Health Networks, 2022.

Keywords: *Strategic planning, administrative management, variable.*

I. INTRODUCCIÓN

Respecto al ámbito internacional países como Estados Unidos desarrollaron mejoras en el desarrollo de la planeación estratégica frente al estado de emergencia ocasionado por la pandemia por el coronavirus. Asimismo, tuvieron como efecto la actualización de las políticas públicas y la adecuación de los planes plasmados en el plan multianual sectorial de cada país; así como el desarrollo de acciones en base a las necesidades de los pobladores para salvaguardar la vida de cada ciudadano.

En el ámbito internacional, conocedores del tema como Soler, Corratge, Arocha, Miranda, Torres y Carrera (2022) en su estudio sobre la planificación estratégica en la gestión de los procesos académicos en instituciones de salud dentro de un grupo focal seleccionado desarrollado en el Ministerio de Salud Pública en la Habana con la participación de alumnos de maestrías relacionadas a la educación médica y funcionarios públicos; el cual tuvo como objetivo el de intercambiar criterios sobre los procesos académicos e institucionales de salud en referencia a la planeación estratégica. Donde concluyeron en lo importante de este proceso en el desarrollo de las diferentes instituciones de salud contribuyendo a fijar las prioridades y direccionar esfuerzos de los diferentes niveles institucionales; asimismo recalcaron la falta de sistematización en el país de dicha herramienta. Además, se buscó resaltar la importancia del proceso de planeación estratégica para garantizar el mejoramiento de los diferentes sectores, sobre todo de salud con el fin de contribuir a una situación de mejora en la parte epidemiológica y asistencial del país.

Además, Corratge y Soler (2021) mencionaron en su artículo sobre planificación estratégica en el Ministerio de Salud Pública en el periodo del 2020 al 2030 sobre los seis objetivos de trabajo que debió seguir el MINSAP para el año 2021, donde indicaron las variaciones de los criterios con la finalidad de mejorar y perfeccionar el índice de desarrollo del sistema de salud cubano. También indicaron la relevancia de compartir criterios de planificación estratégica entre las ejecutoras de salud del país y de poder concentrar los esfuerzos para el éxito en conjunto.

Por otro lado, Miranda (2021) en su artículo sobre planificación estratégica en instituciones de salud mencionó sobre la importancia de implementar políticas en

las instituciones que permitan un mejor manejo de las decisiones tomadas en el encuentro de alternativas de solución respecto a la problemática por la coyuntura originada por el COVID – 19. Asimismo, refirió que la planificación es una de las herramientas y actividades más importantes y debe estar involucrada en los diferentes niveles de dirección y que la alta dirección debe tener una constante actualización de conocimientos; así como la continua mejora de las competencias de los mismos y sus subordinados. Sin embargo, se debe precisar que la ejecución de la planificación estratégica dentro de las entidades de salud de Cuba presento una serie de deficiencias en cuanto a los servicios prestados a la población y a la lectura de las necesidades sanitarias. Asimismo, preciso que en países como México durante la pandemia se presentaron avances en el desarrollo de políticas respecto a la planeación planteada por el Ministerio de Salud Pública del respectivo país. No obstante, no se logró una sistematización de las diversas acciones desarrolladas en cada nivel jerárquico.

En el ámbito nacional, el organismo técnico especializado CEPLAN (2022) manifestó que entre sus finalidades se encontró el trabajo cooperativo en el mejoramiento de los índices de calidad de vida y la fomentación del desarrollo sostenible del país. Para lo cual puso sobre la mesa la implementación de dos mecanismos principales, los cuales son: la construcción de una visión unida hacia el año 2030, basado en el análisis prospectivo de diálogo social y la actualización de las diversas políticas y planes estatales tomando en consideración el ciclo de mejora inmerso en la planeación estratégica para la mejora continua, teniendo en cuenta las circunstancias del territorio y el bienestar de las personas. Asimismo, el Plan Multianual que debe consolidarse en miras al año 2030 fue replanteado debido a las urgentes necesidades en el sector salud, las cuales se incrementaron por la pandemia. Estas modificaciones orientadas al fortalecimiento de los ejes enfocados en el bienestar y desarrollo sostenible del país conllevaron a que instituciones como el Ministerio de Salud adopten medidas como el ingreso de nuevo personal de la salud, excluyendo en el proceso las etapas características de un proceso de contratación y realizándose la contratación de casi 59,000 nuevos servidores públicos bajo el régimen laboral 1057 – CAS.

Por otro lado, García, Ávila y Cuzco (2015) refirió en su artículo sobre el manejo del talento humano en salud y las reformas en el sector salud que la mencionada implementación en el Perú se orientó a tres ejes complementarios. Siendo uno de los ejes la protección de los ciudadanos ante el peligro de contagiarse de enfermedades; otro de los ejes fue el de garantizar la protección de todos los usuarios mediante la efectividad y oportuna atención; y por último la seguridad de las prestaciones y protección financiera que debe afianzar todo el sistema de financiamiento, el cual estuvo orientado a reducir el gasto diario de los ciudadanos. No obstante, por el carente cumplimiento del plan institucional durante la última década se notó un déficit en cobertura y capacidad de solución respecto a la atención de salud en los establecimientos de atención, principalmente por la escasez del Recurso Humano en Salud (RHUS) calificado para la atención de salud en calidad y pertinencia.

En ese contexto el Ministerio de Salud por medio de la planificación decidió abordar la problemática de la última década, mediante el reforzamiento de la modalidad formativa de los profesionales de la salud por medio de políticas enfocadas en el reconocimiento del derecho fundamental que aseguren la salud y la protección de la discriminación en las diversas las etapas de la vida, fomentando el desarrollo de normas que beneficiaron al personal asistencial en el marco normativo del D.L. N°1153 y a los diversos sistemas que integran al Ministerio de Salud. Fue así que, por medio de la gestión administrativa que abordó el problema de los recursos humanos de acuerdo a la planificación estratégica; sistemas tales como el INFORHUS; el de brechas de personal asistencial, reclutamiento y retención del personal, así como fue la mejora en atención primaria de salud, el residentado médico y odontológico; internado en ciencias de la salud y el aumento de plazas SERUMS se buscó poder contar dentro de las primeras líneas con personal de salud capacitado y competente en el panorama presente y futuro en el sector salud. Siendo que la Comisión Multisectorial presidida por la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos propuso que las compensaciones y entregas económicas estén regidas por una política integral en el marco del D.L. N°1153; cuya finalidad fue impulsar mejores niveles de igualdad y desarrollo en los servicios de salud para el ciudadano.

Por consiguiente, dentro del ámbito local se pudo señalar a la DIRIS como órgano desconcentrado perteneciente al MINSA; estando encargado de gestionar, operar y articular los procesos responsables de la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de los hospitales y establecimientos de salud que se encuentren bajo su jurisdicción. Para lo cual, a raíz de la situación de la salud sufrida por el impacto inesperado a causa de la aparición del COVID – 19 las ejecutoras de salud debieron desarrollar e implementar acciones planificadas que pudieran contrarrestar el incremento de contagios y al mismo tiempo salvaguardando la integridad del personal de salud. Siendo así, que los diversos procesos de planificación relacionados a los planes, metas y acciones que la entidad debió ejecutar, conllevaron a una necesidad de preparación mayor que en los años precedentes, pero con un periodo de acción corto. Como por ejemplo la programación de los turnos de atención; el horario de los establecimientos y las actividades que el personal asistencial desempeñaba durante las guardias intramurales y extramurales; así también al manejo de los incentivos económicos que el Estado proclamó a fin de incentivar a los trabajadores para formar parte de los equipos de primera línea. Sin embargo, estos cambios tomaron de manera repentina al personal de recursos quienes estaban encargado de generar caminos de acción del recurso humano ante la nueva coyuntura y estado de emergencia; dado que las acciones no se encontraban planificadas a responder la alta demanda de salud que se vivió durante el primer semestre del 2020 hasta la actualidad denotando las deficiencias administrativas.

En el ámbito internacional referente a la gestión administrativa Becerra (2022) en su artículo sobre las afectaciones que sufrieron las instituciones de educación superior por la pandemia. Señaló que una de las principales fue el cambio de la modalidad de trabajo; de presencial a la virtualidad no sólo en la educación sino en una buena parte de la operación administrativa. Además de otras medidas tomadas a nivel mundial, como el descanso compensatorio para las personas que se encontraban consideradas dentro de la población vulnerable, acciones que conformaron parte de la gestión pública o privada en reacción a la situación presente. Esta decisión ocasionó que nuevas deficiencias no consideradas de suma importancia se denotan con mayor medida e interés; si bien cierto las deficiencias en cuanto a infraestructura encabezan el listado de problemas del que

todas las instituciones adolecen, fueron las deficiencias y carencias en cuanto a un sistema virtual que permitiera el cambio en el tipo de enseñanza para el alumnado como eran los salones presenciales a los salones vía el aplicativo ZOOM. Por lo cual, se tuvo que tomar acciones para poder cumplir con el año escolar; y programas como el de “Aprendo en casa” trabajaron en conjunto con los profesores y el nuevo horario de enseñanza hasta poder retomar de manera paulatina y en escalas la reincorporación de los alumnos a los colegios.

Por otro lado, Mendoza & Moreira (2021) en su artículo sobre los procesos de gestión administrativa refirieron que propone una comprensión de los diversos procesos que componen la administración; la cual permite conocer la estructura orgánica de las empresas. Siendo así, importante su implementación en conjunto con los planes institucionales desde el nivel macro hacia los niveles inferiores; además de poder contribuir con la comunicación horizontal y vertical; es decir desde los altos mandos hacia los empleados y de directivos a directivos. Por otro lado, mencionaron que países como Argentina sufrieron una caída del PBI debido a la deficiente gestión administrativa por parte de los altos funcionarios; los cuales no adoptaron medidas asociadas a poder resolver la problemática actual y relacionados al uso ineficaz y por ende deficiente de los recursos para la atención de la ciudadanía. A tal grado llevo esta situación, que se fueron abriendo investigaciones en las entidades del estado a los malos funcionarios; los que optaron por favorecerse a sí mismos y a sus familiares con la situación de emergencia; en vez de pensar en ayudar y cumplir con su deber enfocado en la vida de la población que los eligió.

En el ámbito nacional Morí (2021) en su artículo sobre los gobiernos subnacionales durante el cambio de gestión administrativa refirió que a causa de no haber ejecutado las acciones establecidas por los gobiernos locales y regionales del estado peruano durante el cambio de funcionarios públicos por el cambio de gobierno lo cual conllevó a un impacto negativo sobre la mejora de los servicios; principalmente en el sector salud debido a la demanda ocasionada por los crecientes casos de contagios por el virus del COVID – 19. Por lo cual, las acciones implementadas posterior al cambio de gestión debieron distribuir su atención a cuatro factores principales, tales como el social, económico, institucional y legal. La

asunción al mando por la nueva gestión presidencial, debió realizar un análisis previo de la situación y coyuntura que se vivía a causa de la pandemia como primera medida antes de iniciar los planes de acción planteados en su plan de gobierno.

También, Vásquez (2021) en su artículo recalcó la efectividad de la gestión administrativa dentro de las municipalidades pertenecientes a la provincia de Luya, que son cinco municipalidades que tenían una gestión administrativa deficiente. Resolvieron que los gobiernos locales y su gestión local estudiada era de promedio regular; además detallaron que la parte de planificación era la que presentaba las más serias deficiencias. Los gobiernos locales y regionales tienen la función de velar por el bienestar y desarrollo del área geográfica que les corresponde, teniendo como uno de los ejes la gestión administrativa. Sin olvidarnos que, respecto al sector empresarial, debe fomentar el trabajo formal por medio de las supervisiones en todo su territorio; indicando que estas municipalidades que fueron objeto de su estudio presentaron niveles de eficiencia regular. Por último, se pudo mejorar por medio de una gestión administrativa consciente y con acciones que tomen los gobiernos a fin de mejorar y fortalecer lo desarrollado hasta la fecha.

Mientras en el ámbito local, en la Dirección de Redes Integradas de Salud la gestión administrativa demostró falencias dentro de la toma de decisiones; debido a que se tuvo que actuar de manera apresurada ante el incremento de casos de contagio y fallecimientos de la población. Asimismo, en referencia al recurso humano encargado de la parte administrativa era insuficiente en cantidad y en el conocimiento de las acciones correspondientes a tomar ante la necesidad de la población; en temas relacionados a la salud y a la implementación de las nuevas políticas públicas desarrolladas y contempladas. Dado que, el personal no estuvo debidamente capacitado y no poseía conocimiento de proceso administrativo y como debió implementarse y adecuarse con las políticas de emergencia; un claro ejemplo radicó en el manejo de las evaluaciones al personal que presentaba comorbilidades y a la implementación del trabajo remoto en salud para todo el personal de la entidad. El cual no contaba con los lineamientos ni con una directiva interna que regulará y señalará el flujo del proceso por el que debía pasar el personal para su evaluación.

Por otro lado, los autores Hernández, Fernández, Baptista (2014) manifestaron que durante el planteamiento del problema de investigación no basta con estructurar la idea que se investigara. Además, que este planteamiento dependerá del grado de familiaridad que tenga el mismo investigador con el tema elegido a estudiar; donde influye también la complejidad del mismo, sin olvidar que cuente con antecedentes y demás. También, refirieron que debe estar compuesto por criterios entre los cuales está que el problema debe demostrar la relación entre dos o más magnitudes; sin olvidarse debe estar planteado como pregunta; de manera clara y sin ambigüedad. En consecuencia, el problema general y los problemas específicos seleccionados deben reflejar las ideas de la investigación en sí.

Habiendo observado la problemática existente y bajo el planteamiento teórico se señaló como problema general el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022? De la misma manera, se desprende los problemas específicos planteados: ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022? ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022? ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022? y ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Red Integral de Salud, 2022?

Respecto a la justificación Hernández et al. (2014) manifestaron que esta debe expresar el porqué del estudio, la cual se ejecuta basado en un propósito definido y es por medio de la justificación que el investigador debe demostrar que el estudio fue necesario y relevante. Señalando por qué se debe realizar la investigación y cuáles serán los beneficios que conlleva su realización. Asimismo, debe detallar los criterios que servirán en la evaluación de la importancia de la investigación, los cuales son el criterio de conveniencia, de relevancia social, el criterio de las implicaciones prácticas, el criterio del valor teórico y de la utilidad

metodológica. Por otro lado, el autor Córdova (2007) refirió que en la justificación de una investigación es necesario delimitar cuáles son las razones del ¿por qué? y ¿para qué? se desarrolló el proyecto. Por subsecuente, este estudio debió demostrar su relevancia por medio del aporte de posibles soluciones a la problemática estudiada.

Sobre la justificación teórica mencionó el autor Borda (2013) que deben encargarse de hacer que funcionen como sustento del desarrollo de la investigación los elementos teóricos. Estos pueden colocarse en diferente orden, en base a autores o entidades, en base a la materia o área que se pretende abordar. En otras palabras, las bases teóricas que sean elegidas para la consolidación sirven de sustento en el análisis de la problemática escogida; pudiendo apoyarse en la perspectiva de los autores elegidos. Por lo tanto, en la justificación teórica propuesta se buscó demostrar la correlación existente entre la planificación estratégica y la gestión administrativa. Dentro de la recolección de las diversas teorías y perspectivas generadas por los conocedores en el área de la investigación y los diversos aportes y lineamientos generados se consideró a los autores García y Valencia para la variable planeación estratégica y los autores Koontz, Weihrich & Cannice para la variable gestión administrativa; conocedores teóricos de las variables estudiadas que constituyeron base importante en el desarrollo del presente. Por último, la investigación buscó ser base de referencia y de conocimiento para las futuras investigaciones relacionadas a los temas evaluados.

Los autores Arnedo y Castillo (2009) mencionaron sobre la justificación práctica que es primordial en las diversas acciones de toda entidad, siendo parte fundamental la planificación y gestión que toda entidad debe estar inmersa en seguir para el cumplimiento de los objetivos plasmados. Por lo expuesto, la presente investigación surgió de la necesidad de determinar la relación entre la planeación estratégica respecto a la gestión administrativa de los trabajadores pertenecientes a una Dirección de Redes Integradas de Salud. Para así poder conocer los diversos aspectos y/o factores que influyeron en el desarrollo de los diversos procesos internos.

Por otro lado, Falcao (2015) citó a los autores Rubio y Varas (1997); quienes refirieron sobre la justificación social que es un procedimiento basado en la realidad

social con la finalidad de alcanzar el desarrollo colectivo de la situación actual y de la población que lo conforma. Lo cual conlleva a facilitar la integración social y fomentar la participación activa a nivel personal entre los diversos miembros en el aspecto económico, social, laboral, etc. Es decir, que la parte social de la investigación debe estar enfocada en significar una mejora ante la problemática estudiada. Por lo tanto, el presente estudio dio a conocer la situación actual de ambas variables; la cual fue realizada por los servidores de una Dirección de Redes Integradas de Salud e identificaron la problemática de la deficiente gestión y desempeño que pudieron presentar ante la pandemia.

Por último, en base a la justificación metodológica el autor Mitacc (2013) comentó que tiene función de poner en la mesa estrategias que contribuyan a crear nuevos conocimientos de manera válida y certera; y que dicho trabajo tendrá una justificación metodológica al aportar nuevas maneras de hacer investigación con una explicación directa y clara del porqué se realiza el estudio. Debido al cumplimiento de los objetivos se hizo uso del cuestionario tipo Likert como técnica de investigación; con el cual se midió pertinentemente las variables y las dimensiones seleccionadas; y se conoció por medio de los métodos estadísticos el grado de correlación entre las variables y sus dimensiones para poder solucionar la problemática central.

Sobre los objetivos de investigación, Hernández et al. (2014) mencionaron que deben señalar principalmente a que aspira la investigación; asimismo, debe expresar de manera clara, precisa, medible y apropiada debido a que serán las guías del estudio; las cuales estarán presente durante el desarrollo de toda la investigación, sin olvidar que estos objetivos deben ser congruentes entre sí. Es decir, los objetivos planteados en la presente investigación debieron servir como directrices o guías para el investigador, además de encargarse de enfocar todas las actividades en la concepción de una solución para el problema.

Es así que, el objetivo general elegido fue: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes

Integradas de Salud, 2022. Determinar la relación entre la planificación estratégica y la organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022. Determinar la relación entre la planificación estratégica y la dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022. Y Determinar la relación entre la planificación estratégica y el control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Sobre las hipótesis los autores Hernández et al. (2014) señalaron que estas funcionan como guías que encaminaron toda la investigación; estas deben estar formuladas como proposiciones. Asimismo, nos indicaron que son explicaciones tentativas y que mediante el desarrollo de la investigación deberán ser aceptadas o rechazadas. En otras palabras, las hipótesis son respuestas posibles al problema estudiado, las cuales mediante el análisis de los resultados debieron ser verificadas o negadas.

Es así que, como hipótesis general se formuló la siguiente: Existe relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022. Por otro lado, en base a las dimensiones y variable se formularon las siguientes hipótesis específicas, las cuales son : Existe relación entre la planificación estratégica y la planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022; Existe relación entre la planificación estratégica y la organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022; Existe relación entre la planificación estratégica y la dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022; y Existe relación entre la planificación estratégica y el control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar la revisión bibliográfica sobre las investigaciones magnitudes de estudio, se alcanzó a seleccionar una lista de diferentes trabajos previos, los mismos que sirvieron como guía y aporte del marco teórico; el cual estuvo conformado por tesis, libros y artículos científicos relacionados al campo y a la problemática en estudio.

Al respecto sobre la recopilación de los trabajos internacionales, se tomó a Carrillo (2021) en su tesis sobre planificación estratégica y el nivel de deserción estudiantil. Tesis para la obtención del grado de magíster en administración pública de la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Tuvo como objetivo principal el de analizar el impacto de la planificación estratégica en el nivel de deserción estudiantil en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Sede Morona Santiago durante el periodo del 2019 al 2020. La base teórica utilizada para la primera variable fue Alarcón (2008) y para la segunda variable fueron los autores Carvajal y Cervantes (2018). El tipo de estudio elegido fue básico; teniendo como diseño el no experimental, asimismo el nivel fue correlacional. Conformada por una población de 259 estudiantes y la muestra seleccionada fue de 70 estudiantes. La recolección de los datos necesarios se dio por medio del cuestionario y se empleó la encuesta para el proceso de recopilación fue la encuesta. En base a los resultados que se consiguieron se pudo observar que la existencia de una correlación positiva de la planeación estratégica con la deserción estudiantil.

El aporte que represento para el trabajo de investigación radicó en la presencia de la primera variable en estudio; la cual presentó un nivel de correlación positiva sirviendo como antecedente válido para la discusión.

Por otro lado, Chicaiza (2020) en su tesis sobre planificación estratégica para la gestión administrativa desarrollada en una compañía de transporte para la obtención del título como magíster en administración de empresas en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. La cual tenía como objetivo principal el de analizar la planeación estratégica y la gestión administrativa; para lo cual se fundamentó en la teoría de Francés (2006) para la primera variable y de Amador (2008) para la segunda variable; teniendo como tipo de estudio el básico y de diseño el no experimenta; asimismo su nivel fue el correlacional. Este estudio tuvo una población de 48 trabajadores los cuales formaron parte de la muestra

censal. La información necesaria fue recopilada por medio del desarrollo de un cuestionario; conformada por 24 ítems en la primera etapa y 24 ítems para la segunda etapa; sobre la técnica empleada se seleccionó la encuesta y en base a los resultados que se lograron alcanzar se pudo observar la existencia de una correlación positiva entre la variable planeación estratégica con la variable gestión administrativa.

El aporte que significó al trabajo de investigación radicó en la presencia de ambas variables; las cuales presentaron un nivel de correlación positiva, sirviendo como antecedente válido para la discusión.

También, se consideró a Lara (2016) en su tesis sobre gestión administrativa simultánea en el proceso de enseñanza, aprendizaje en escuelas unidocentes del circuito y diseño de una estrategia activa pedagógica para la obtención de del grado de magíster en planeamiento y administración educativos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. La cual tuvo como objetivo analizar la planeación estratégica y la gestión administrativa. Para lo cual, las teorías utilizadas fueron Munch (2007) y Cruz (2006); Teniendo como tipo de estudio para el trabajo previo el básico y se seleccionó el no experimental y correlacional como tipo y diseño respectivamente. Los 94 trabajadores de la empresa conformaron la población y muestra censal, mientras que los datos necesarios fueron recabados a través de un cuestionario; de 25 preguntas en el primer tramo y de 25 preguntas en el segundo tramo, además la técnica seleccionada fue la encuesta. En base a los objetivos que se lograron obtener se observó la existencia de una correlación positiva entre la planeación estratégica con la gestión administrativa.

El aporte que significó al trabajo de investigación radicó en la presencia de ambas variables; las cuales presentaron un nivel de correlación positiva, sirviendo como antecedente válido para la discusión de la presente investigación.

Además, Santana (2016) en su tesis sobre la planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales para la obtención del grado de maestría en gestión financiera en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación de la planeación estratégica y la gestión administrativa; para lo cual, las teorías seleccionadas fueron Francés (2006) y Amador (2008) y tuvo como diseño

el no experimental, y fue de nivel correlacional. Asimismo, los 48 trabajadores conformaron la población y la muestra censal. Los datos necesarios fueron recaudados por medio de un cuestionario compuesto por 30 preguntas en la primera parte y de 30 preguntas en la segunda parte; además se seleccionó a la encuesta como técnica. En base a los objetivos que se lograron obtener se observó la existencia de una correlación positiva entre la planeación estratégica con la gestión administrativa.

El aporte que significó al trabajo de investigación radicó en la presencia de ambas variables; las cuales presentaron un nivel de correlación positiva, sirviendo como antecedente válido para la discusión.

Respecto a los trabajos nacionales, Cadillo (2021) en su tesis sobre planeación estratégica y su incidencia en la gestión administrativa desarrollado en un Hospital para la obtención del grado de maestra en gestión pública en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El referido trabajo tuvo como objetivo el de analizar cómo incide la planeación estratégica en la calidad gestión administrativa. Para lo cual, las teorías utilizadas fueron Castro (2017) y Aranda (2020) y tuvo como diseño y nivel respectivamente el básico y descriptivo – correlacional; estando la población conformada por los 223 trabajadores del hospital y la muestra escogida fue de 142 trabajadores. La recopilación de los datos necesarios se dio por medio de un cuestionario conformado por 24 preguntas y el segundo instrumento tuvo 24 preguntas, además la técnica seleccionada fue la encuesta. En base a los objetivos que se lograron obtener se observó la existencia de una correlación positiva entre la variable planeación estratégica con la variable gestión administrativa ($Rho=0.979$ y $p<0.01$). Además, se observa que existe una correlación positiva entre la misión institucional con la gestión administrativa ($Rho=0.907$ y $p<0.001$). Asimismo, existe una correlación positiva entre la visión institucional con la gestión administrativa ($Rho=0.903$ y $p<0.001$). Por otro lado, se observa que existe una correlación positiva entre las estrategias con la gestión administrativa ($Rho=0.937$ y $p<0.001$). Por último, se observó que existe una correlación positiva entre la evaluación con la gestión administrativa ($Rho=0.954$ y $p<0.001$). Finalmente se verificó la correlación positiva entre ambas variables presentes en el Hospital Daniel Alcides Carrión ($Rho=0.919$ y $p<0.001$).

El aporte que significo al trabajo de investigación radicó en la presencia de ambas variables; las cuales presentaron un nivel de correlación positiva y sirvieron como antecedente válido para la discusión.

Asimismo, Torpoco (2021) en su tesis sobre el planeamiento estratégico y la gestión administrativa en la EPS EMPA de Huancavelica para la obtención del grado académico de maestro en ciencias empresariales en la Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú. El cual tuvo como objetivo de estudio determinar la relación del planeamiento estratégico y la gestión administrativa; para lo cual se fundamentó en las teorías base del CEPLAN (2014) y Terry (1987), asimismo el tipo de estudio, diseño y nivel seleccionados por el trabajo previo fueron aplicado, no experimental y correlacional. Los 50 trabajadores de la empresa conformaron la población y por medio del muestreo se seleccionó a 30 trabajadores como muestra. La información necesaria se recopiló por medio de un cuestionario, el cual estuvo conformado por 19 preguntas el primer instrumento y de 17 preguntas el segundo instrumento, además la técnica selecciona fue la encuesta. En referencia a los resultados obtenidos se observó que la existencia de una relación positiva entre la fase de análisis prospectivo con la variable gestión administrativa ($Rho=0.475$ y $p<0.008$). Además, se observó que existe una correlación positiva entre la fase de estratégica con la variable gestión administrativa ($Rho=0.374$ y $p<0.0042$). También, se observó que existe una correlación positiva entre la fase seguimiento con la variable gestión administrativa ($Rho=0.676$ y $p=0.000$). Por último, se observó que existe una correlación positiva entre la fase de análisis prospectivo con la variable gestión administrativa ($Rho=0.475$ y $p<0.008$). Finalmente se verificó la correlación positiva entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de acuerdo a los trabajadores ($Rho=0.679$ y $p=0.000$).

El aporte que significo al trabajo de investigación radicó en la presencia de ambas variables; las cuales presentaron un nivel de correlación positiva, sirviendo como antecedente válido para la discusión.

También, Marcelo (2020) en su tesis sobre planificación estratégica y gestión administrativa en la Clínica del Pacifico para la obtención del grado de maestra en gestión de los servicios de salud en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Teniendo como objetivo del estudio determinar la relación entre la planificación

estratégica y la gestión administrativa en dicha institución. Para lo cual, se fundamentó en las teorías de Chiavenato (2006) y Koont, Weihrich & Cannice (2012) para cada variable respectivamente. El tipo de estudio para el trabajo previo fue básico y se seleccionó el experimental como diseño respectivamente; asimismo el nivel pertinente fue el correlacional y de corte transversal. Estuvo compuesta por una población de 350 colaboradores de la Clínica del Pacífico S.A. y la muestra seleccionada fueron 284 colaboradores. La información de la investigación se recaudó a través de un cuestionario; el cual estuvo conformado por 30 preguntas del primer instrumento y 30 preguntas para el segundo instrumento, además se seleccionó a la encuesta como técnica empleada. En base a los resultados obtenidos se observó lo siguiente: Que la identificación de la planificación estratégica se encontraba en un regular nivel con 59%; con bajo nivel un 37% y con un elevado nivel solo el 4%. Asimismo, se determinó que la planificación estratégica presente en la clínica se encontró en un 81% con calificación de regular desempeño, además, el de 14% que percibió como deficiente y solo un 5% que aprecian que se tiene una adecuada. Asimismo, se alcanzó a determinar sobre el desarrollo organizacional, que se encuentra presente dentro de las oficinas de la Gerencia de Desarrollo Urbano con un nivel muy favorable de 31.67%, y también, favorable de 58.33% y, por último, desfavorable en un 10.00 %. Finalmente se dio por concluido que existió una relación positiva entre ambas variables según los colaboradores (Chi cuadrado = 88.867 y el $p < 0.001$).

El aporte al trabajo de investigación se fundamentó en la presencia de las dos variables en estudio, donde se logró contextualizar y analizar ambas magnitudes presentes en la investigación.

Por último, se consideró a Gavilán (2018) en su tesis de planeación estratégica y gestión administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica para la obtención del grado académico de maestra en gestión pública en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. La cual presentó como objetivo principal determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en la institución educativa y se fundamentó teóricamente en la teoría de García y Valencia (2015) y de Munch (2015). El tipo de estudio para el trabajo previo fue básico y el diseño pertinente fue el no experimental, asimismo se debió

especificar qué fue de nivel correlacional la información necesaria se dio por medio del corte transversal. La población en estudio se compuso por los 386 trabajadores de la universidad y la muestra seleccionada fueron 193 trabajadores. La información necesaria fue recopilada a través de un cuestionario; compuesto por 24 preguntas para el primer instrumento y de 24 preguntas para el segundo instrumento, además la técnica seleccionada fue la encuesta. En relación a los resultados se observó que la misión se encontraba en un nivel moderado de 44.6% y gestión administrativa se encontraba con un nivel moderado de 75.1%. Además, los objetivos se encontraban en un nivel moderado de 72.5% y gestión administrativa se encontraba con un nivel moderado de 75.1%. Por otro lado, se observó que la estrategia se encontraba en un nivel moderado de 57.0% y la gestión administrativa se encontraba con un nivel moderado de 75.1%. También, se observó que los problemas se encontraban en un nivel moderado de 73.1% y la gestión administrativa se encontraba con un nivel moderado de 75.1%. Así como que las políticas se encontraban en un nivel moderado de 65.8% y la gestión administrativa se encontraba con un nivel moderado de 75.1%. Por último, se determinó que la primera variable se encontraba en un nivel moderado con 63.7% y la segunda variable se encontraba en un nivel moderado de 75.1% los cuales guardan relación con los antecedentes elegidos por el investigador. Finalmente se precisó, la existencia de una relación positiva entre ambas variables según los trabajadores ($Rho=0.815$ y $p=0.000$).

El aporte al trabajo de investigación radicó en que se contó con la presencia de las dos variables en donde se contextualizó y analizo a ambas.

En cuanto al marco teórico se realizó la revisión de diferentes teóricos conocedores de la materia y de los diversos campos de investigación. Siendo así que, en base a las teorías relacionadas a las variables planificación estratégica y gestión administrativa se tomó a los siguientes como autores base:

Sobre la primera la variable; para la planificación estratégica se consideró como principales teóricos a Sánchez y Valencia (2015), que refirieron sobre la mencionada variable que es un proceso orientado al alcance de los objetivos, el que está conformado por una serie de pasos que buscan direccionar las estrategias y las acciones que toma la dirección general de una entidad. Es decir, actúa como

guía para las acciones tomadas y que están orientadas a un objetivo en concreto; asimismo está conformado por etapas y procesos de actividades a considerar en un orden y relevancia adecuado. Los autores consideraron dividir la variable en 05 dimensiones que conforman los procesos inmersos, los cuales son: misión, objetivos, políticas, estrategias y programa.

Sobre la primera dimensión misión, los autores la definieron como el motivo de ser de toda entidad o institución, en la cual se determinan los objetivos y se conlleva a plasmar las estrategias a implementar. No obstante, precisó que si una entidad no tiene claro para lo que fue constituida; estamos hablando de una entidad sin camino y sin dirección; sin un motivo de creación por lo que no cuenta con una estrategia y no contará con un crecimiento claro. Para lo cual, toda entidad debe plasmar por medio de la misión, la razón de existir en el presente de la organización; sirviendo como parte del análisis interno permitiendo conocer a primer vistazo las fortalezas más resaltantes.

Sobre la segunda dimensión objetivos, los autores mencionaron que son los fines que ayudan a direccionar los esfuerzos individuales o en conjunto; estos deben ser claros en cuanto al tiempo de ser alcanzados, además de ser alcanzables dentro de las competencias de la entidad y del personal que la conforma. Además, la alta dirección debe señalarlos y fomentar el conocimiento de los mismos en las áreas de la entidad; a fin de socializarlos y comprometer a todo el personal humano e involucrarnos en las decisiones para el alcance de las metas. También, estos deben poder plasmarse y sobre todo ser alcanzables en un periodo determinado para la parte operativa y la parte ejecutiva; razón por cual, se debe conocer las limitaciones que toda entidad u organización tiene. Pudiendo ser limitaciones monetarias, de recurso humano, etc.

Sobre la tercera dimensión política, los autores refirieron que estos funcionan como guías para orientar las acciones, además de ser lineamientos que deben considerarse en las decisiones sobre los problemas que la entidad presenta en un determinado periodo. Es decir, toda entidad debe plasmar las políticas como una base fundamental de desarrollo y crecimiento, con el cual pueda fomentar una mejora continua y desarrollar la toma de decisiones ante cualquier problemática presente y que necesite una solución a corto o largo plazo. Sin olvidar, los

documentos internos que deben estar presentes dentro de toda entidad, los cuales sirven para regular las acciones de la parte administrativa. Uno de los más importantes es el MOF, documento que sirve para determinar las funciones que cada colaborador y/o jefe debe cumplir en sus labores diarias.

Sobre la cuarta dimensión estrategias, los autores precisaron que estos se pueden definir como los cursos alternos de acción enfocados en la resolución de la problemática para incrementar la eficiencia en la adaptabilidad de medios dirigidos a los fines y/o propósitos de la institución. En otras palabras, se enfoca en el alcance de los objetivos planificados donde las acciones, planes o tácticas elegidas se ejecutan para mejorar los resultados e incrementar los estándares de desarrollo. Estas estrategias deben estar desarrolladas en base a los planes que tiene la organización, apoyándose en las herramientas de las fortalezas; considerando las debilidades presentes y las amenazas que pudieran aparecer. Por medio del análisis interno y externo se debe determinar la mejor estrategia posible, la cual pueda implementarse en todas las áreas comprometidas.

Por último, sobre la quinta dimensión programa, los autores detallaron que son planes que determinan las secuencias de actividades específicas, las que deben de llevarse a cabo si se desea cumplir con los objetivos dentro del tiempo necesario de cada una. Es decir, en referencia a la programación de las actividades se debe considerar dos aspectos principales: el alcance de actividades y el tiempo. Sobre el alcance deben elegir programas que logren abarcar los diversos procesos como el mantenimiento, producción, etc. Sobre el tiempo, señaló que es un factor clave en la programación y debe proyectarse en función del corto y largo plazo. Sin embargo, no se puede olvidar que dichos programas deben estar gestionados por personal con conocimiento en la parte operativa y con las competencias necesarias que articulen de manera adecuada la implementación dentro de las áreas y fomente la involucración de los trabajadores.

Por otro lado, González y Rodríguez (2019) expresaron en su libro que la planificación estratégica sufrió cambios en el desarrollo durante la última década; atravesando diversas etapas e implementando nuevos elementos en la búsqueda de su perfeccionamiento. Siendo esta parte primordial en las decisiones empresariales, las cuales son líderes en la actualidad en los diversos sectores y

que motivan a las medianas empresas a seguir el ejemplo. Asimismo, se encargaron de analizar su importancia en la actualidad; dado que, debido a los cambios que se dieron por el cambio global de las empresas y de los hábitos de los consumidores o usuarios, se debe estar direccionando a una serie de pasos que pueden servir como respuesta a los cambios que se produzcan en el mercado.

Asimismo, en su libro Ramírez (2019) mencionó que dentro de la planificación estratégica la previsión tiene mucho que ver; debido a que la planeación es el arte de adelantarse a las situaciones futuras de manera positiva ante el panorama negativo. Por ello, fue imprescindible la presencia de este dentro de las entidades, debiendo impulsar la participación del talento humano para promover el cambio o sucesos favorables al desarrollo de la organización. Es decir, uno de los puntos principales fue la capacidad de pronosticar, la cual se consiguió cuando se aplicó de manera correcta. Esto debido a que, cuando se buscó ordenar los procesos internos a fin de impulsar la eficiencia interna, se hizo en base a las limitaciones de la organización y en respuesta a los posibles problemas futuros que se pudieron generar en respuesta a las acciones tomadas y ejecutadas.

También, el autor Cano (2017) en su libro plasmó acerca de la planificación que comprende el empleo adecuado de los recursos disponibles, los cuales fueron puestos a disposición en los procesos que la componen con el fin de lograr el cumplimiento las metas que la organización se planteó en un periodo determinado (misión y propósitos) tomándose en cuestión las debilidades y fortalezas organizacionales, sin olvidar las oportunidades y amenazas presentes en el respectivo sector. También, señaló el autor que este proceso permite definir o redefinir los cursos de acción hacia el futuro; además de ordenar los objetivos y reformular los medios de acción en el alcance de estos. Por último, refirió que estos cursos de acción que se obtienen del análisis de las condiciones internas y externas son quienes brindan a la administración estratégica la actitud de poder aplicarse en los diversos panoramas organizacionales. Permitiendo su aplicación a cualquier medio y en cualquier etapa de desarrollo concerniente a los asuntos principales como los objetivos, orientación, competencias y desempeño.

Por otro lado, Chiavenato (2017) preciso en su libro sobre la planificación que esta se emplea como herramienta para definir las ventajas competitivas que la

organización posee y que se usa para lograr los objetivos de la misma. La propuesta de planeación estratégica dentro de la organización está plasmada en el mediano y largo plazo; asimismo está enfocada en el desarrollo competitivo de la organización y en la búsqueda de definir las estrategias y/o acciones que aseguren la sostenibilidad. El autor también refirió que este proceso de planeación debe estar conectado al análisis interno de todos los componentes de la entidad; en consecuencia, si se desea involucrar a la parte administrativa y a la parte operativa se debe considerar los puntos fuertes y las falencias que cada una presenta para poder sacar ventaja de las competencias de cada uno.

Al respecto de otras investigaciones sobre la variable planificación estratégica, se consideró a los autores Bravo y Cieza (2022) que en su artículo científico recalcaron la importancia de desarrollar una planificación estratégica aplicada en las empresas entre los años 2010 al 2021 donde indicaron que existen diferencias en la implementación en países desarrollados y países subdesarrollados. Resaltando la necesidad de realizar un comparativo más estable entre las realidades de las diferentes economías; no obstante, en los países industrializados se pronosticó un alto grado de evasión de incertidumbre por medio de la aplicación de un modelo más estable de planeación estratégica. Así, concluyó el investigador que esta actividad promueve la desviación del enfoque en tareas no primordiales y se centra en el análisis de las labores más necesarias para la institución, evaluando las alternativas posibles ante las contingencias que se presenten. Por ello, debió ser considerado por los directivos de toda entidad, siendo que el grado de formalidad u horizonte determinado en el presente no impida la aplicación ni los beneficios que pueda ofrecer.

También, el autor Mottaghi (2019) en su artículo científico mencionó sobre el desempeño y su mejora y cómo se relaciona con la planificación estratégica; el fuerte vínculo que debe existir entre la planeación estratégica y las acciones que realice la parte ejecutiva; asimismo, esto debe estar sincronizado con el cuadro de mando integral y sus diferentes etapas. Además, señaló que por medio de la detección de los problemas actuales se determinarán las acciones que se deberán realizar en la empresa o institución; en consecuencia, con ello se logrará

incrementar los niveles de desempeño dentro de la organización toda vez que se aplique correctamente la planificación y los procesos en que esta se divide.

Asimismo, los autores Nuñez, Tomi, Bezerra y Silva (2019) manifestaron en su artículo científico acerca del enfoque integrado que el uso de modelos tecnológicos para la planificación estratégica en minas de depósitos de cobre y oro señalando que el plan estratégico dentro del marco del desarrollo del mercado empresarial de las compañías actuales propone la implementación de nuevas tecnologías. Este planteamiento estuvo fundamentado en idear un modelo tecnológico, el que tiene como fin el de mejorar el desempeño de los distintos departamentos. Por tal motivo, recalcó que mejorar los procesos que conforman la planeación estratégica debe maximizar la producción e incrementar el valor del proyecto, incrementando los indicadores de generación de valor e incremento del capital.

Desde otro ángulo, el autor Sweis (2019) publicó en su artículo científico sobre los efectos de motivar a los empleados para la mejorar de su desenvolvimiento, con el fin de la identificación y clasificación los factores de capacitación y desarrollo en relación con la motivación, asimismo indicó la existencia de una relación positiva entre la capacitación y el desarrollo que los empleados reciben. Sin olvidarse de los efectos que la planificación estratégica produce en el desempeño interno de los trabajadores hacia los objetivos. En otras palabras, como parte de las actividades que se desarrollan en la planeación estratégica no se debe excluir la parte de capacitación que debe estar orientado al capital humano, donde se guía al personal para estimular el potencial laboral y las competencias que posean.

También, Ferrandis y Noguera (2016) manifestaron en su artículo científico sobre el planeamiento territorial sostenible que dentro de los 17 objetivos que se plantearon en la normativa del desarrollo sostenible en la Organización de Naciones Unidas (ONU), se dejó destacar por encima el objetivo de la sostenibilidad. Debido a que, mediante la planificación se puede avanzar de manera más sostenible, permitiendo alcanzar las metas y mantener el bienestar de la población de manera adecuada. Asimismo, el artículo resaltó lo importante que es la planificación territorial como instrumento para mantener los indicadores de sostenibilidad en el ámbito local y regional.

Por último, el autor Ferrer (2019) en su artículo sobre la gestión estratégica sobre proyectos para una ventaja competitiva sostenible mencionó que buscaba debatir la fusión que había entre la disciplina de gestión de proyectos con la planeación estratégica a través de un enfoque de estrategia de proyectos. Asimismo, mencionó que existen organizaciones que deben envolver a la gerencia en la generación de proyectos con ventajas competitivas. Es decir, las etapas que conforman la planeación estratégica deben estar integradas a la metodología de la estrategia de proyectos que cada organización debe concretar; en conclusión, deben relacionarse con la práctica de las acciones de formulación e implementación de la gestión de proyectos.

En relación a la variable gestión administrativa se tomó en consideración como principales teóricos a Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), quienes lo definieron como el conglomerado de personas que trabajan en grupo como administración; donde se buscó generar ganancias a la empresa. Asimismo, señalaron que dirigir corresponde al fin de desarrollar y fomentar un mejor clima laboral para el capital humano, el cual debe trabajar de manera idónea cumpliendo con los fines determinados por la organización. Es así que, la gestión administrativa es pieza primordial en la gestión pública o privada por ser parte de la administración en sí; donde se busca gestionar los diversos recursos con los que se cuenta aprovechando cada ventaja presentada y fomentando las competencias. En la actualidad la gestión administrativa presenta deficiencias; ya que no se contaba con el personal capacitado, el cual pudiera tomar decisiones que estén dirigidas a la solución de la problemática de turno. Además, de que en los dos últimos años se vieron afectados los diversos sectores por la pandemia por el COVID – 19. Se consideró a los directivos de mayor nivel en la mejora administrativa de los siguientes factores: programar, estructurar, unir el capital humano, direccionar y supervisar. Es así que, los autores consideraron dividir a la variable en las siguientes 04 dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

Sobre la primera dimensión planeación, los autores mencionaron que para iniciar el proceso administrativo las personas deben plasmar o plantear el rumbo de las acciones y los diferentes procesos que serán necesarios. Para lo cual, es necesario definir la misión y objetivos de corto y largo alcance que se establecen,

así como las metas y planes que guían las acciones de los trabajadores y que elijan el rumbo definitivo para alcanzar los objetivos elegidos. Es decir, al iniciar el proceso administrativo dentro de la primera etapa se debieron especificar las acciones que sirvieron de guía en el rumbo laboral; para lo cual la entidad debe hacer un estudio general acerca del sector y de los diversos agentes involucrados.

Sobre la segunda dimensión organización, los autores la definieron como la acción de identificar y clasificar las actividades necesarias, con el fin de lograr agrupar las actividades fundamentales para el alcance de los objetivos; debiendo apoyarse en la estructura organizacional de toda entidad. Asimismo, a fin de eliminar los obstáculos que impidan el adecuado desempeño se debe apoyar en la estructura institucional. En palabras del autor, la organización es la parte de clasificación de actividades y demás; donde se puede ordenar de manera positiva los diferentes elementos a fin de crear una secuencia que impulse la disminución de los tiempos innecesarios.

Sobre la tercera dimensión dirección, los autores precisaron que mediante este proceso se influye en las personas, a fin de que contribuyan al alcance de las metas organizacionales en beneficio del grupo en general. Además, no solo se enfoca en cumplir las metas e integrar al personal, sino también en tomar las decisiones fundamentadas con el conocimiento de los diferentes recursos con los que se cuenta. Es decir, que la dirección es poder gestionar o enfocar al capital humano de la entidad, esto para poder unificar todos los esfuerzos individuales y dirigirlos hacia el cumplimiento por medio del trabajo en equipo.

Sobre la cuarta dimensión control, los autores indicaron que su función es de medir y corregir el desarrollo laboral para garantizar los objetivos institucionales y los planes de la entidad. Para lo cual se emplean sistemas de control de los procesos básicos; con los cuales se establecen estándares, para medir el desempeño de cada individuo y subsanar las fluctuaciones de los estándares y planes planteados. Por lo cual, se pudo afirmar que el control sirve para monitorear las acciones que forman parte de la planificación; esto con el fin de llevar un registro de la implementación llevada a cabo. Es así que, mediante la constante evaluación de los resultados se puede mejorar los procesos, corrigiendo los que generen

retrasos y pérdidas y fortaleciendo los que estén dando resultados con indicadores positivos

Por otro lado, Barrutia y Egoavil (2020) refirieron en su libro que la gestión administrativa pudo definirse como un conglomerado de actividades a seguir por parte la entidad que debe emplear para alcanzar los objetivos propuestos; los cuales siguieron un debido proceso planteado para conseguir los fines que la organización busca en un periodo determinado. Asimismo, el autor hizo hincapié en que para que la gestión administrativa dé resultados positivos debe estar basado en un análisis previo de la entidad y de lo que se desea conseguir.

A propósito, los autores Donoso, Parada y Sánchez (2018) expresaron en su libro sobre la gestión administrativa que está generalizada a una tendencia enfocada en el mando de cuadro integral con el fin de perfeccionar el control de los diferentes factores implicados. Por medio del cual se mejora la eficacia en la parte operativa de las entidades públicas, la cultura y la calidad de servicios, el incremento del rendimiento de los trabajadores y el manejo de los resultados acorde a una gestión integrada. También, precisaron que se comprobó la implementación exitosa en instituciones educativas estatales; del mismo modo, contribuyó a evolución de la gestión y la mejora de la calidad de cada organismo público, objetivo que se venía buscando en la última década.

De igual forma, Escalante (2016) argumentó en su libro sobre la administración que es una ciencia que afirma la práctica en función del ejercicio que requiere un grupo de cualidades personales que son decisivos del éxito. No obstante, las cualidades personales existentes deben estimular el desarrollo organizado, el cual está validado por el método científico. A la vez, con el fin de incrementar el desempeño de manera eficiente en la práctica organizacional se plasmó por medio de técnicas relacionadas a la administración.

Igualmente, los autores Marco, Loguzzo y Fedi (2016) mencionaron en su libro que el mayor reto dentro del marco de la modernización de la gestión pública es el problema de adaptación del aparato estatal a las nuevas realidades políticas, económicas y sociales. Esto está contemplado en las perspectivas y en nuevos objetos de análisis; a fin de asegurar el desarrollo de los pueblos, superponiendo al Estado como matriz institucional integradora dentro de factores como el político,

económico y social. Es debido a esto que, mediante la gestión administrativa se transforma mediante un proceso de aprendizaje donde todas las áreas están involucradas en la mejora continua.

Referente a otros estudios sobre la variable gestión administrativa, Pacheco (2022) indicó en su artículo científico que las instituciones públicas deben contar con los instrumentos internos que permitan cumplir con lo que establece la ley; estos documentos elaborados deben estar adaptados a la realidad local y deben ser adoptados por los trabajadores. Instrumentos como el PEI, POI, CAP-P y ROF y entre otros, no deben ser solo elaborados por los directivos; sino que se deben involucrar a la comunidad y trabajadores. Asimismo, mencionó que los instrumentos deben ser evaluados periódicamente por la gestión, para así mejorar su impacto y la calidad de la demanda comprometida de las autoridades. Concluyendo que la nueva fortaleza y la presencia de debilidades no cubiertas deben ser estudiadas y por lo tanto mejorar la gestión institucional.

En otro sentido, los autores Arévalo, Cabel, Schrader, Ishuiza y Flores (2022) en su artículo científico sobre la gestión administrativa buscaron determinar su relación con el desempeño laboral; al respecto señalaron que las instituciones tienen dificultades debido a la poca comunicación por parte de la dirección administrativa. Los directivos y el personal administrativo no están involucrados en las diferentes actividades que componen los procesos dentro de la organización. Asimismo, se detalló que como parte de las deficiencias de la gestión está la no capacitación del personal respecto a las competencias que debe desarrollar; lo ocasiona la no mejora continua por parte del personal y al no alcance de las metas dentro de los tiempos establecidos. Por último, comentó que, como parte de la política de modernización, los procesos deben ser simplificados coadyuvando al mejor entendimiento de las acciones del personal y al conocimiento de los planes de acciones a ejecutar para elevar los índices de eficiencia e impulsar el desarrollo en todas las áreas.

También, Flores y Barbaran (2022) mencionaron en su artículo científico el objetivo de sistematizar el plan integral de mejora para fortalecer la gestión hospitalaria a nivel institucional en la región San Martín; que dicha se enfocó en el aumento de las competencias de los profesionales de los Hospitales de ESSALUD

de la jurisdicción de Tarapoto. A través de recabar la información necesaria sobre la opinión de los expertos, se logró concluir que la parte administrativa en el sector priorizo diferentes actividades que estaban en el cuadro de prelación por debajo de las actividades de real necesidad; como la integración de un plan integral que unifica las áreas de mayor nivel de atención en los hospitales con los principales ejes de acción, como el de registro de los usuarios, programación de citas médicas con menor tiempo de espera, incrementar la cantidad de consultorios y mejorar el tiempo destinado para las consultas para así proyectar de acuerdo a la opinión de los expertos, posibles soluciones enfocados en la sostenibilidad de manera pertinente.

Balcázar (2020) refirió que en su artículo científico dentro de los hospitales en Cundinamarca sobre el deterioro del patrimonio debido a las precarias gestiones indicó que conlleva a la afectación de los niveles de atención del personal al usuario. Por lo cual verificó como se desarrolló la gestión administrativa en los hospitales de Cundinamarca y recalco como afecta al nivel de vida con la cual deben contar los pobladores. Es así que, mediante una verificación de los informes de los hospitales se obtuvo como resultado de la auditoría que en la mayoría de los casos verificados se presentaron observaciones que debían ser corregidas con el fin de incrementar el grado de calidad de vida de los usuarios. Entre las principales falencias se encontró, la carencia de una gestión articulada por los directivos y funcionarios; además, del incumplimiento del perfil idóneo en cargos estratégicos. Denotando la carencia de experiencia para poder desarrollar las acciones de monitoreo y control de la parte administrativa y de la parte operativa en conjunto. Asimismo, se encontró un retraso del gasto del presupuesto anual y el desarrollo de las actividades planeadas durante el año de estudio.

Por otro lado, Chávez, Castelo y Villacis (2020) sobre la gestión administrativa manifestaron en su artículo la importancia de la dentro de las actividades de las empresas agropecuarias; señalando que este tiene un papel muy importante y preponderante en las empresas pertenecientes a algún sector. Es así que, toda empresa debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos; así como deben pensar en la implementación de estas etapas dentro de la estructura organizacional, acorde a los procesos administrativos. Estas etapas fueron la

planificación, organización, dirección y control; por lo que la gestión administrativa debe contribuir a elevar los resultados económicos de la toda unidad y fomentar el desarrollo de la localidad y del país.

En otro punto de vista, se consideró artículos científicos relacionados a los aspectos de gestión en el proceso de vacunación ante el coronavirus; como los autores Yupari, Díaz, Bardales, Barros y Paredes (2022), quienes señalaron que ante el proceso de vacunación un sector de la población mostró una reacción negativa; siendo que esto era la medida más viable para contrarrestar los síntomas que generaba la enfermedad. Asimismo, indicaron la necesidad de implementar en la parte administrativa un mejor modelo de gestión en el análisis de los diversos factores relacionados a la aceptación por parte de la población. Por medio, se observó que en pobladores de ocho diferentes departamentos correspondientes al norte del Perú se identificó la presencia de una enfermedad crónica como una mayor incidencia en la determinación de poder vacunarse por parte de la población. Además, se indicó que la población no confiaba en los efectos que la vacuna causaba en el sistema inmunológico de la población; sin embargo, la mayoría demostró confiar en los resultados que la vacunación puede causar frente a los efectos del coronavirus, esto por medio de una campaña ordenada y que buscaba crear conciencia entre los ciudadanos.

Por otro lado, Parsons, Halperin, Mizen, FitzGerald, Moss, Fiest, Castri, Stelfox y Halperin (2022) en su artículo acerca de la gestión administrativa tomaron como sustento la declaración de la Organización Mundial de la Salud respecto a la vacilación de la población para vacunarse, lo que ocasionó que sea la principal de las amenazas tras el incremento de los casos durante los dos semestres del año 2021 y el primer trimestre del año 2022. Es así que, el resurgimiento de enfermedades que antes eran prevenibles había retornado ventaja debido a la disminución de personas que acudían a los establecimientos para vacunarse. Por lo cual, recalcaron la efectividad de las vacunas, y lo peligroso que era no contar con estas; pudiendo llevar a la muerte a la población que pudiera contagiarse con el COVID. Asimismo, se detectó los grupos de riesgo dentro de grupo de edades; señalando que había un grupo perteneciente a cada estrato que aún mostraba rechazo a la idea de vacunarse contra la COVID – 19. En otro sentido, hizo un

énfasis en marcar que la influencia de las redes sociales es enorme, precisando que debido a fuentes de noticias y su capacidad de extenderse por los medios virtuales habían creado zozobra entre los ciudadanos. Si bien gran parte de la muestra expresó tener intención de vacunarse, hubo otros que demostraron desconfianza a la idea y sobre todo a los posibles efectos adversos. Por lo cual, las direcciones de salud jugaron un rol fundamental en la socialización de los beneficios de vacunarse, por medio de las campañas denominadas “Vacunatonos”; los cuales fomentaron la vacunación en masa. Al estar atendiendo los fines de semana en horarios de casi 36 horas ininterrumpidas, lo cual conllevó a que la población se diera un tiempo libre para asistir y contribuir con el mensaje positivo de cuidar su salud.

Para los autores Kassa, Gizaw, Wako Mulú y Kindie (2022) en su artículo científico que buscó comprobar cuál era la disposición de las personas frente a la vacuna y su decisión a vacunarse se pudo evidenciar durante el primer semestre que existió una disponibilidad en cuanto a vacunas contra el COVID – 19 y el deseo por parte de la población a formar parte del grupo vacunado. En referido artículo, se hizo hincapié en la poca información con la que contaba la población sobre los riesgos y posibles efectos secundarios que las vacunas de cada laboratorio podían presentar en el futuro y en la salud de cada ciudadano. Ante esta situación de poca información, muchas personas optaron por buscar información en diversos medios no oficiales. Dicha acción generó una reacción por parte del Estado, el cual, mediante actividades desarrolladas por la parte administrativa, como los vacunatonos, las campañas amenizadas en base al grupo de edades programa para cada tramo de la vacunación progresiva; lo que conllevó a que la parte de gestión en conjunto con la parte administrativa busque crear puentes que familiarizaron la necesidad de tener a una población con las defensas necesarias frente a un enemigo en común. Concluyendo que era relativamente baja la intención de vacunarse, debiendo aumentar los esfuerzos por parte de los altos directivos en el sector salud para aumentar los indicadores de ciudadanos vacunados.

Por último, El-Ghitany, Ashur, Omran, Farghaly, Hassaan, y Azzam (2022) en su artículo científico mencionaron que muchos ciudadanos ante la promesa de que la vacuna significaba el fin de la pandemia, mostraron su rechazo a esta idea. Por

medio de los trabajadores del sector salud, se buscó poder afianzar el lazo de confianza entre los usuarios; teniendo como principal tarea los servidores el tener que enfocar las diversas actividades intervenciones sanitarias en la disminución de las brechas identificadas desde el 2020. Desde mediados de año la vacunación ha venido ganando territorio, después de la implementación acciones en diversas etapas por parte del Ministerio de Salud y de las ejecutoras de salud a su cargo. Es así, que en la actualidad se vienen implementando acciones para el cierre de brechas de vacunación por medio de puntos itinerantes donde el personal de salud sale en búsqueda de los ciudadanos que aún no tienen el esquema completo de vacunación. De acuerdo, a los intereses del estudio los autores identificaron los factores determinantes en la transmisión de enfermedades y morbilidades asociadas que influyeron directamente en la decisión de aplicarse la vacuna.

III. METODOLOGÍA

Enfoque cuantitativo

Sobre la investigación cuantitativa Sánchez (2019) expresó que se basa en estudiar magnitudes medibles llevando a cabo una recopilación de datos, los cuales serán medidos y analizados por medio del uso de técnicas estadísticas obteniendo resultados e interpretados por el método hipotético-deductivo.

Es decir, una investigación cuantitativa es toda aquella donde se recopilan y analizan datos cuantitativos; siendo que en el presente estudio las dos variables seleccionadas fueron magnitudes medibles. Por tal motivo, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que por medio de instrumentos ya validados se recopilaron y analizaron datos de las magnitudes de estudio; así como de las respectivas dimensiones.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Tipo básico

Hernández et al. (2014) señalaron que toda investigación de tipo de estudio básico busca como incrementar los conocimientos generales y teóricos ya establecidos.

En vista de lo anteriormente mencionado, se eligió como principales objetivos la verificación de una posible relación existente entre las dos magnitudes, y se basó en teorías ya establecidas, así como en trabajos previamente realizados; además la presente investigación buscó obtener información para dar una posible explicación a un fenómeno estudiado; por tal motivo fue de tipo de estudio básico.

3.1.2 Diseño de investigación

Al respecto Hernández, Fernández, Baptista (2014), comentaron acerca del diseño que es el medio por el que se describe de manera clara y precisa como se desarrollará la investigación; determinando si se realizará o no el experimento.

En otras palabras, el diseño es el primer paso que debe dar el investigador, ya que mediante esto se determinara el tipo de magnitudes que se estudiará; lo

cual servirá de guía y direccionara la investigación en busca de alcanzar los objetivos planteados.

Diseño no experimental

Sobre esto Hernández et al. (2014) lo definieron como el estudio que busca no influir ni manipular intencionalmente las magnitudes; teniendo como fin, el de explorar los fenómenos y comprender su desenvolvimiento en una determinada situación.

Se entiende, que en este tipo de diseño no se influye ni se varía la naturaleza ni comportamiento de las magnitudes estudiadas; tampoco se tiene el control directo o deliberado sobre sus propiedades. Por tal motivo, como en este estudio no se manipuló ni se buscó influir en las dos variables de manera alguna; se tuvo un diseño no experimental.

Transversal

Rodríguez y Mendivelso (2018) sobre el corte transversal precisaron que se refiere a los estudios que recopilan la información necesaria en un determinado tiempo.

Por lo cual, cuando no se cuenta con más de una ocasión para recopilar la información necesaria es apropiado usar este tipo. Es así que, en el presente estudio se hizo uso de un tiempo de 10 minutos en un determinado día de noviembre de 2022 para la recopilación de la información vital a procesar mediante el programa estadístico, por lo cual como fue en una ocasión y por medio de la encuesta el corte fue transversal.

Nivel descriptivo

Sobre esto Guevara, Verdesoto y Castro (2020) mencionó que se denomina así cuando se describen las peculiaridades de los fenómenos de estudio, así como la empleabilidad de los aspectos sistemáticos que dan origen a la vinculación de la estructura o al comportamiento de las propiedades de los fenómenos estudiados.

Es decir, que se caracteriza por el análisis de toda propiedad que poseen los fenómenos estudiados, los cuales serán usados para describirlos. No obstante,

dicha observación no debe influir en el comportamiento de las magnitudes en ninguna manera; por lo cual se debe evitar influir directamente en ellos.

Nivel correlacional

Guevara, Verdesoto y Castro (2020) indicaron sobre el nivel correlacional que este tiene el fin de determinar el grado de correlación presente entre dos o más magnitudes en estudio. En otras palabras, estos estudios cuantifican el nivel de relación entre dos a más magnitudes en un contexto determinado contrastando las posibles hipótesis planteadas.

Es así que, mediante el estudio de las varias se debió determinar la posible relación de dos magnitudes de características cuantitativas; las cuales corresponden a un problema observado dentro de las instalaciones de una entidad del sector público. Por tal motivo, el nivel del estudio en base a la problemática seleccionada y los objetivos planteados y basados en el marco teórico recopilado fue de nivel descriptivo – correlacional.

Tabla 1

Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman

Valor del Coeficiente Rho (positivo o negativo)	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
0.97 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Se muestra la tabla con los rangos de correlación positiva o negativa de Rho Spearman (Revista mexicana de Ingeniería Biomédica).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables o fenómenos elegidos fueron: la planificación estratégica y la gestión administrativa.

Sobre la descripción de la operacionalización de variables, sobre la variable planificación estratégica se consideró como principales teóricos a Sánchez y Valencia (2015), que refirieron sobre la mencionada variable que es un proceso orientado al alcance de los objetivos, el que está conformado por una serie de pasos que buscan direccionar las estrategias y las acciones que toma la dirección general de una entidad. Los autores consideraron dividir la variable en 05 dimensiones que conforman los procesos inmersos, los cuales son: misión, objetivos, políticas, estrategias y programa. Asimismo, los indicadores correspondientes a las dimensiones previamente señaladas fueron: objetivos, fines, dirigir, esfuerzos, lineamientos, toma de decisiones, criterios, eficiencia, adaptación, acción, actividades, secuencia y tiempo (ver anexo 4).

Sobre la descripción de la operacionalización de la variable gestión administrativa se consideró como principales teóricos a Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), quienes definieron la definieron como una pieza fundamental dentro de las entidades públicas y privadas por ser parte de la gestión en sí; donde se busca gestionar los diversos recursos con los que se cuenta aprovechando cada ventaja presenta y fomentando las competencias. Es así que, los autores consideraron dividir a la variable en las siguientes 04 dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Asimismo, los indicadores correspondientes a las dimensiones previamente señaladas fueron: planificación de actividades, utilización de planes, asignación de actividades según habilidades, delegación escrita y clara de funciones y responsabilidades, empleo de técnicas y estrategias, flexibilidad a observaciones y sugerencias, seguimiento a actividades institucionales y toma de decisiones oportuna y eficaces (ver anexo 4).

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Ayala (2019) lo definió como el conjunto de individuos que se considerará para la selección de la muestra bajo los criterios de selección que determine el

investigador. En otras palabras, es el conjunto de personas que tienen factores o peculiaridades que los hacen seleccionables para ser elegidas como muestra.

Para el estudio la población considerada fueron todos los trabajadores que laboran en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las instalaciones de la Sede Administrativa de una Dirección de Redes Integradas de Salud; siendo que la población estaba compuesta por 80 trabajadores que desempeñaban funciones en una Oficina de Gestión de Recursos Humanos de una Dirección de Redes Integradas de Salud.

Criterios de selección

Al respecto Moreno (2013) citó a Tinoco y Sáenz (1999), quienes indicaron sobre los criterios que estos están en los objetivos de la investigación y delimitados por criterios que limitan a los sujetos participantes. Es decir, que deben cumplir con los criterios de selección para ser considerados como participantes; en caso contrario, los criterios de exclusión no consideran a aquellos que presenten elementos o características no iguales a las estipuladas en el estudio. Por lo cual, en base a la población previamente señalada en párrafos anteriores se procedió a realizar la selección de los participantes; a fin de seleccionar al grupo con las características necesarias para la recopilación de la información.

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las instalaciones de la Sede Administrativa de una Dirección de Redes Integradas de Salud con funciones competentes a la parte administrativa.

Criterios de exclusión

No ser trabajador de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las instalaciones de la Sede Administrativa de una Dirección de Redes Integradas de Salud con funciones competentes a la parte administrativa.

Unidad de análisis

En el estudio la unidad de análisis estuvo compuesta por cada trabajador de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las instalaciones de la Sede

Administrativa de una Dirección de Redes Integradas de Salud con funciones competentes a la parte administrativa.

3.3.2 Muestra

Hernández et al. (2014) la definieron como el subgrupo que conforma la población; y de este se obtiene la información necesaria; asimismo deberán ser definidos y delimitados. En adición a esto, Pérez, (2008) señaló sobre la muestra censal; que es la representación de la totalidad de unidades de la población; sin realizar separación o exclusiones de ningún componente.

Por lo cual, al ser una población pequeña menor a la cantidad de 100 trabajadores se decidió considerar a toda la población, es decir, que se consideró para la recopilación de datos a todas las unidades de análisis.

Por tal motivo la muestra estuvo compuesta por los 80 trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las instalaciones de la Sede Administrativa de una Dirección de Redes Integradas de Salud con funciones competentes a la parte administrativa; siendo una muestra censal.

3.3.2 Muestreo

En la investigación no se aplicó técnicas estadísticas para determinar la muestra, por lo que no se aplicó muestreo debido a que se usó el censo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto, Hernández et al. (2014) mencionó que la recaudación de información requiere de implementar una serie de procedimientos y pautas, los cuales estarán adecuados para la investigación y conllevarán al fin específico.

Es decir, que esta técnica e instrumento debe estar articulado con el enfoque de investigación y con los datos que se busca recopilar.

La encuesta

Hernández et al. (2014) refirió que está vinculado con los procesos que son necesarios en la obtención de la información primordial, con la cual se dará respuesta a las interrogantes del estudio.

Siendo que la investigación presentó un enfoque cuantitativo; y puesto a que buscó determinar la relación entre la planeación estratégica y la gestión administrativa, se determinó una encuesta conformada por una secuencia de preguntas como la técnica seleccionada para la recaudación de información.

Por tal motivo, acorde con los objetivos planteados se determinó a la encuesta como la técnica; y mediante una serie de preguntas escritas en un determinado orden y numerados por ítems; los que sirvieron para el estudio de las magnitudes y problemática elegida. A través de la aplicación de esta herramienta se determinó el grado de correlación que existe de la primera variable planeación estratégica con la segunda variable gestión administrativa.

Cuestionario

Sobre el cuestionario los autores Hernández et al. (2014), nos comentaron acerca del instrumento que está compuesto por un determinado número de preguntas que mantienen relación con una o más magnitudes en estudio, además, con las dimensiones que se desprenden de las mismas.

Es decir, estos instrumentos están fuertemente vinculados a los indicadores que se desprenden de las dimensiones correspondientes. Por tal motivo, se hizo uso de instrumentos previamente validados por otros investigadores, los cuales fueron aplicados a otras investigaciones demostrando un nivel de fiabilidad alto y pudiendo ser aplicado a otras investigaciones. Por ende, como instrumento para la recaudación de información se hizo uso de un cuestionario; el cual fue de escala Likert y sirvió para medir el nivel de aceptación del encuestado en relación con las preguntas planteadas. Estuvo conformado por 25 preguntas relacionadas a la primera variable y 30 preguntas relacionadas a la segunda variable.

Asimismo, se hizo uso de una secuencia de preguntas enfocadas a determinar y analizar la variable planificación estratégica y la variable gestión administrativa en los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las instalaciones de la Sede Administrativa de una Dirección de Redes Integradas de Salud con funciones competentes a la parte administrativa.

Para la variable planificación estratégica se utilizó el cuestionario desarrollado por la autora Isabel Guissela Ponce Yactayo y para la variable gestión

administrativa se utilizó el cuestionario desarrollado por la autora Veronica Regina Marcelo Torres; los cuales se pueden ver en el anexo 1.

Validez

Sobre la validez los autores Hernández et al. (2014) mencionaron que esta hace referencia a como un instrumento empleado puede cuantificar una o más variables.

De lo expuesto, los autores expresaron que la validez viene a ser la representación exacta y específica de lo que el investigador está buscando medir; siendo de vital importancia en toda investigación respecto al instrumento empleado en la recopilación se logre determinar su validez.

Por ende, se emplearon instrumentos previamente validados y aplicados en otras investigaciones, por lo cual, se anexa la ficha técnica correspondiente de cada instrumento utilizado en el anexo 1.

Confiabilidad

Sobre esto Hernández et al. (2014) precisaron que está encargada de reflejar los resultados obtenidos; demostrando que estos podrán ser iguales a cuando se apliquen de manera repetida en una unidad de análisis diferente.

Es decir que, al volver a aplicar el instrumento en otras unidades muestrales, éste debe brindar resultados iguales al número de veces aplicado. Para lo cual, se prosiguió a detallar la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

Donde:

α = Alfa de Conbrach

K= Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

Tabla 2*Estadística de confiabilidad de planificación estratégica*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Se realizó el procesamiento de los datos obtenidos en una prueba piloto conformada por 30 casos elegidos al azar, con el cual se alcanzó a validar el total de las unidades seleccionadas para la prueba; además, se precisó en el procesamiento de la información recolectada no se excluyeron valores.

Tabla 3*Alpha de Cronbach de planificación estratégica*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	30

Nota. La prueba piloto de fiabilidad por medio del Alpha de Cronbach estuvo compuesta por 30 personas encuestadas; mediante el cual se determinó la altamente confiabilidad que el instrumento seleccionado presenta. Por consiguiente, se pudo inferir que, de repetir la aplicación del mismo instrumento en posteriores investigaciones con unidades de análisis distintas, debería arrojar la misma consistencia interna para el instrumento empleado. Asimismo, mediante el análisis de fiabilidad se pudo indicar que la validez obtuvo un valor de 94.5%.

Tabla 4*Estadística de confiabilidad de gestión administrativa*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Se realizó el procesamiento de los datos obtenidos en una prueba piloto conformada por 30 casos elegidos al azar, con el cual se alcanzó a validar el total

de las unidades seleccionadas para la prueba; además, se precisó en el procesamiento de la información recolectada no se excluyeron valores.

Tabla 5

Alpha de Cronbach de gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	30

Nota. La prueba piloto de fiabilidad por medio del Alpha de Cronbach estuvo compuesta por 30 personas encuestadas; mediante el cual se determinó la altamente confiabilidad que el instrumento seleccionado presenta. Por consiguiente, se pudo inferir que, de repetir la aplicación del mismo instrumento en posteriores investigaciones con unidades de análisis distintas, debería arrojar la misma consistencia interna para el instrumento empleado. Asimismo, mediante el análisis de fiabilidad se pudo indicar que la validez obtuvo un valor de 90.8%.

3.5. Procedimientos

La recopilación de los datos se dio a través de la aplicación de los dos cuestionarios (ver anexo 2) de escala tipo Likert; los cuales estuvieron basados en los indicadores correspondientes a las variables de planificación estratégica y gestión administrativa. Posterior a esto, se realizó el procedimiento de la tabulación de los datos obtenidos en una hoja de cálculo de Office Microsoft Excel y se inició la exportación de la información al programa SPSS Versión 26 para la elaboración de los cuadros estadísticos, con los cuales se halla el grado de correlación existente entre las variables para contrastar las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Por medio de los cuestionarios que obtuvieron los datos necesarios, los cuales fueron evaluados en el programa estadístico SPSS Versión 26; siendo procesados en la parte estadística; además de hacer uso del programa Microsoft Excel para el procesamiento de los gráficos y de la visualización de los porcentajes de las tablas de frecuencia, así como de distribución y las figuras de cada uno de los resultados que respondieron a las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Se decidió tomar en reserva toda la data recaudada a través de los instrumentos aplicados de cada trabajador que participó. También, se garantizó el anonimato de cada participante que relleno el cuestionario, así mismo se agradeció la valiosa colaboración de cada uno de los trabajadores que voluntariamente aceptaron participar. Por otro lado, es necesario precisar que se respetaron todos los derechos de los autores de cada instrumento utilizado, de igual manera con los antecedentes de otras investigaciones y bases teóricas seleccionadas dentro del marco teórico.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Estadística descriptiva de la variable planificación estratégica

Tabla 6

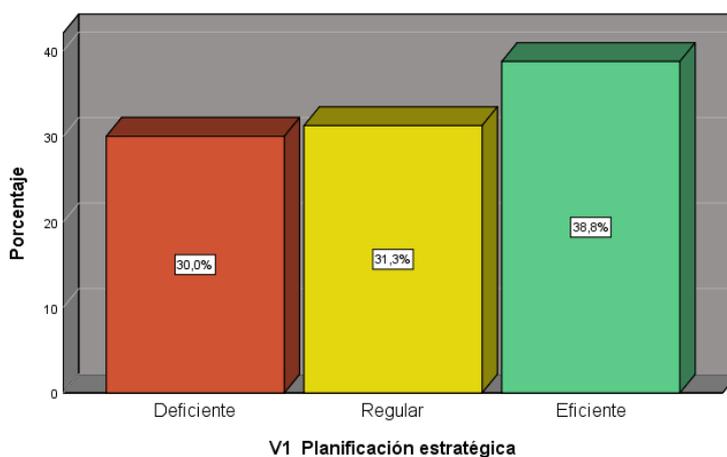
Tabla de frecuencia de la variable planificación estratégica

V1 Planificación estratégica				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	30,0	30,0
	Regular	25	31,3	61,3
	Eficiente	31	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Nota. En base a la tabla de frecuencias obtenida de la variable planificación estratégica respecto al 100% de los encuestados se validó todos los datos ingresados. Es así que, se logró determinar que el 38,8% de los encuestados calificó con un nivel eficiente la planificación estratégica que se desarrolla en una Dirección de Redes Integradas de Salud; mientras que el otro 31.3% de los encuestados restantes indicó que la planificación estratégica se encuentra en un nivel regular y por último el 30.0% de los encuestados manifestó que el nivel de la planeación estratégica fue deficiente.

Figura 1

Frecuencias de la variable planificación estratégica



Nota. Al respecto del gráfico de frecuencias de la primera variable planificación estratégica obtenida; se pudo inferir que del 100 % de los encuestados, el 38.8% afirmó que planificación estratégica está en un nivel eficiente en una Dirección de Redes Integradas de Salud. Además, el 31.3% expresó que se ubica en un nivel regular y el 30.0% indicó que está en un nivel deficiente.

Estadística descriptiva de la variable gestión administrativa

Tabla 7

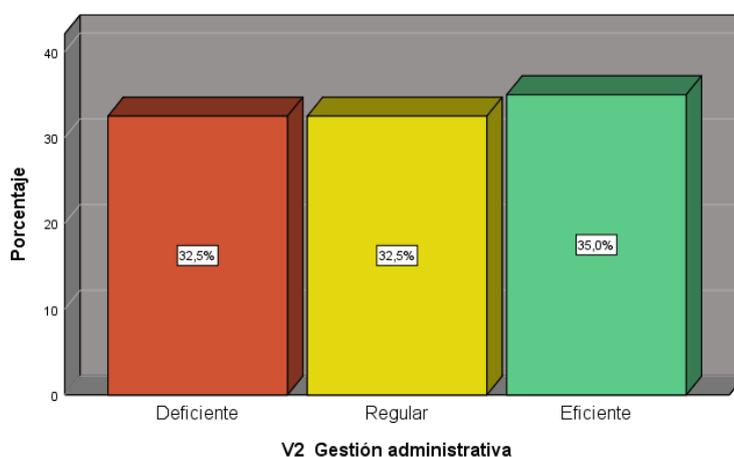
Tabla de frecuencia de la variable gestión administrativa

V2 Gestión administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	32,5	32,5	32,5
	Regular	26	32,5	32,5	65,0
	Eficiente	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Respecto a la tabla de frecuencias obtenida de la segunda variable gestión administrativa respecto al 100% de la muestra encuestada; se determinó que el 35,0% de la muestra calificó como eficiente la gestión administrativa en una Dirección de Redes Integradas de Salud; mientras el 32.5% de los encuestados indicó que es regular y por último el 32.5% encuestados indicó que es deficiente.

Figura 2

Frecuencias de la variable gestión administrativa



Nota. Respecto al gráfico de frecuencias de la variable gestión administrativa obtenida; se puede inferir que del 100 % de los encuestados, el 35.0% afirmó que la gestión administrativa está en un nivel eficiente en una Dirección de Redes Integradas de Salud. Además, el 32.5% expresó que se encuentra en un nivel regular y el 32.5% que está en un nivel deficiente.

Tablas Cruzadas

Tabla 8

Resumen de procesamiento de casos de variables

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	V1 Planificación estratégica *	80	100,0%	0	0,0%	80
V2 Gestión administrativa						

Nota: Elaboración de base de datos.

Tabla 9

Tabla cruzada de planificación estratégica y gestión administrativa

Tabla cruzada V1 Planificación estratégica*V2 Gestión administrativa						
			V2 Gestión administrativa (Agrupada)			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
			V1 Planeación estratégica (Agrupada)	Deficiente	Recuento	9
% del total	11,3%	10,0%			8,8%	30,0%
Regular	Recuento	6		6	13	25
	% del total	7,5%		7,5%	16,3%	31,3%
Eficiente	Recuento	11		12	8	31
	% del total	13,8%		15,0%	10,0%	38,8%
Total	Recuento	26	26	28	80	
	% del total	32,5%	32,5%	35,0%	100,0%	

Nota. Se realizó el procesamiento de los datos conformado por 80 trabajadores precisando que de la información recolectada no se excluyen valores. En base a las variables y al 100% de los encuestados; se determinó que el 10.0% de los encuestados afirmó que cuando la planificación estratégica se encuentra en un nivel eficiente la gestión administrativa presenta un nivel eficiente; además, el otro

7.5% de los encuestados precisó que cuando la planificación estratégica alcanza niveles regulares la gestión administrativa presente niveles es regulares; y por último el 11.3% de los encuestados restantes indicó que cuando la planificación estratégica es deficiente la gestión administrativa es eficiente.

Tabla 10

Resumen de procesamiento de casos de variable y dimensión

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	V1 Planificación estratégica *	80	100,0%	0	0,0%	80
V2D1 Planeación						

Nota: Elaboración de base de datos.

Tabla 11

Tabla cruzada de planificación estratégica y dimensión planeación

Tabla cruzada V1 Planificación estratégica*V2D1 Planeación						
		V2D1 Planeación (Agrupada)				Total
		Deficiente	Regular	Eficiente		
V1 Planificación estratégica (Agrupada)	Deficiente	Recuento	7	7	10	24
		% del total	8,8%	8,8%	12,5%	30,0%
	Regular	Recuento	9	8	8	25
		% del total	11,3%	10,0%	10,0%	31,3%
	Eficiente	Recuento	10	10	11	31
		% del total	12,5%	12,5%	13,8%	38,8%
Total	Recuento	26	25	29	80	
	% del total	32,5%	31,3%	36,3%	100,0%	

Nota. Se realizó el procesamiento de los datos conformado por 80 trabajadores precisando que de la información recolectada no se excluyen valores. En base a la variable, dimensión y al 100% de los encuestados; se determinó que el 13.8% de los encuestados afirmó que cuando la planificación estratégica es eficiente la planeación es eficiente; además, el otro 10.0% de los encuestados precisó que cuando la planificación estratégica es regular la planeación es regular; y por último

el 8.8% de los encuestados restantes indicó que cuando la planificación estratégica es deficiente la planeación es eficiente.

Tabla 12

Resumen de procesamiento de casos de variable y dimensión

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	V1 Planificación estratégica *	80	100,0%	0	0,0%	80
V2D2 Organización						

Nota: Elaboración de base de datos.

Tabla 13

Tabla cruzada de planificación estratégica y dimensión organización

Tabla cruzada V1 Planificación estratégica *V2D2 Organización						
		V2D2 Organización (Agrupada)				Total
		Deficiente	Regular	Eficiente		
V1 Planificación estratégica (Agrupada)	Deficiente	Recuento	10	5	9	24
		% del total	12,5%	6,3%	11,3%	30,0%
	Regular	Recuento	5	10	10	25
		% del total	6,3%	12,5%	12,5%	31,3%
	Eficiente	Recuento	10	12	9	31
		% del total	12,5%	15,0%	11,3%	38,8%
Total	Recuento	25	27	28	80	
	% del total	31,3%	33,8%	35,0%	100,0%	

Nota. Se realizó el procesamiento de los datos conformado por 80 trabajadores precisando que de la información recolectada no se excluyeron valores. En base a la variable, dimensión y al 100% de los encuestados; se determinó que el 11.3% de los encuestados afirmó que cuando la planificación estratégica es eficiente la organización es eficiente; además, el otro 12.5% de los encuestados precisó que cuando la planificación estratégica tiene nivel regular la organización presenta un nivel regular; y por último el 12.5% de los encuestados indicó que cuando la planificación estratégica tiene nivel deficiente la organización presenta un nivel deficiente.

Tabla 14*Resumen de procesamiento de casos de variable y dimensión*

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	V1 Planificación estratégica *	80	100,0%	0	0,0%	80
V2D3 Dirección						

Nota: Elaboración de base de datos.**Tabla 15***Tabla cruzada de planificación estratégica y dimensión dirección*

Tabla cruzada V1 Planificación estratégica *V2D3 Dirección						
		V2D3 Dirección (Agrupada)				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
V1 Planificación estratégica (Agrupada)	Deficiente	Recuento	9	8	7	24
		% del total	11,3%	10,0%	8,8%	30,0%
	Regular	Recuento	4	8	13	25
		% del total	5,0%	10,0%	16,3%	31,3%
	Eficiente	Recuento	10	11	10	31
		% del total	12,5%	13,8%	12,5%	38,8%
Total	Recuento	23	27	30	80	
	% del total	28,7%	33,8%	37,5%	100,0%	

Nota. Se realizó el procesamiento de los datos conformado por 80 trabajadores precisando que de la información recolectada no se excluyeron valores. En base a la variable, dimensión y al 100% de los encuestados; se determinó que el 12.5% de los encuestados afirmó que cuando la planificación estratégica es eficiente la dirección es eficiente; además, el otro 10.0% de los encuestados precisó que cuando la planificación estratégica tiene nivel regular la dirección tiene nivel regular; y por último el 11.3% de los encuestados restantes indicó que cuando la planificación estratégica tiene nivel deficiente la dirección tiene nivel deficiente.

Tabla 16*Resumen de procesamiento de casos de variable y dimensión*

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	V1 Planificación estratégica *	80	100,0%	0	0,0%	80
V2D4 Control						

Nota: Elaboración de base de datos.**Tabla 17***Tabla cruzada de planificación estratégica y dimensión control*

Tabla cruzada V1 Planificación estratégica *V2D4 Control						
		V2D4 Control (Agrupada)				Total
		Deficiente	Regular	Eficiente		
V1 Planificación estratégica (Agrupada)	Deficiente	Recuento	7	11	6	24
		% del total	8,8%	13,8%	7,5%	30,0%
	Regular	Recuento	7	5	13	25
		% del total	8,8%	6,3%	16,3%	31,3%
	Eficiente	Recuento	9	13	9	31
		% del total	11,3%	16,3%	11,3%	38,8%
Total	Recuento	23	29	28	80	
	% del total	28,7%	36,3%	35,0%	100,0%	

Nota. Se realizó el procesamiento de los datos conformado por 80 trabajadores precisando que de la información recolectada no se excluyeron valores. En base a la variable, dimensión y al 100% de los encuestados; se determinó que el 11.3% de los encuestados afirmó que cuando la planificación estratégica es eficiente el control es eficiente; además, el otro 6.3% de los encuestados precisó que cuando la planificación estratégica es regular el control es regular; y por último el 8.8% de los encuestados indicó que cuando la planificación estratégica es deficiente el control es eficiente.

Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Ho: Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal

Ha: Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal

Normalidad de la variable planeación estratégica

Tabla 18

Resumen de procesamiento de casos de planificación estratégica

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1 Planificación estratégica	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Nota: Elaboración de base de datos.

Tabla 19

Prueba de normalidad para la variable planificación estratégica

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Planificación estratégica	,252	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En base a la prueba de normalidad que se realizó a la información obtenida de la muestra seleccionada; se pudo establecer que al ser esta una muestra con encuestados mayor a al número de 50 se debió aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov. Mediante el cual se obtuvo el nivel de significancia $p=0.000$; por lo tanto, se demostró que la distribución que los datos obtenidos presentan es una distribución no normal debiendo aplicarse la técnica estadística no paramétrica de Rho Spearman

Normalidad de la variable gestión administrativa

Tabla 20

Resumen de procesamiento de casos de gestión administrativa

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V2 Gestión administrativa	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Nota: Elaboración de base de datos.

Tabla 21

Prueba de normalidad para la variable gestión administrativa

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V2 Gestión administrativa	,231	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En base a la prueba de normalidad que se realizó a la información obtenida de la muestra seleccionada; se pudo establecer que al ser esta una muestra con encuestados mayor a al número de 50 se debió aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov. Mediante el cual se obtuvo el nivel de significancia $p=0.000$; por lo tanto, se demostró que la distribución que los datos obtenidos presentan es una distribución no normal debiendo aplicarse la técnica estadística no paramétrica de Rho Spearman

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Ha: Existe relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Tabla 22

Prueba de hipótesis general

		Correlaciones		
			V1 Planificación estratégica	V2 Gestión administrativa
Rho de Spearman	V1 Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,725
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	80	80
	V2 Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,725	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	80	80

Nota. De acuerdo a la prueba de correlación que se realizó a la variable planificación estratégica y a la variable gestión administrativa, el cual arrojó como resultado que el nivel de correlación alcanzado entre ambas variables fue de 0.725 con una tendencia positiva. En tal sentido, se afirmó que si se incrementa el nivel de la planificación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles en cuanto a la gestión administrativa en una Dirección de Redes Integradas de Salud.

La significancia bilateral que se obtuvo por medio de la prueba de correlación entre la variable planificación estratégica y la variable gestión administrativa permitió conocer que el valor de $p=0.004$. Por lo tanto, como el valor de p es menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; afirmando que existe relación entre la variable planificación estratégica y la variable gestión administrativa.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la planificación estratégica y la planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Ha: Existe relación entre la planificación estratégica y la planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			V1 Planificación estratégica	V2D1 Planeación
Rho de Spearman	V1 Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,525
		Sig. (bilateral)	.	,003
	V2D1 Planeación	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,525	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

Nota. De acuerdo a la prueba de correlación que se realizó a la variable planificación estratégica y a la dimensión planeación, se obtuvo como resultado que el nivel de correlación alcanzado fue de 0.525 con una tendencia positiva. En tal sentido, se afirmó que si se incrementa el nivel de la planificación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles en cuanto a la planeación en una Dirección de Redes Integradas de Salud.

La significancia bilateral que se obtuvo por medio de la prueba de correlación entre la variable planificación estratégica y a la dimensión planeación permitió conocer que el valor de $p=0.003$. Por lo tanto, como el valor de p es menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; afirmando que existe relación entre la variable planificación estratégica y la dimensión planeación.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la planificación estratégica y la organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Ha: Existe relación entre la planificación estratégica y la organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Tabla 24*Prueba de hipótesis específica 2*

		Correlaciones	
		V1 Planificación estratégica	V2D2 Organización
Rho de Spearman	V1 Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,630
		N	80
	V2D2 Organización	Coeficiente de correlación	,630
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

Nota. De acuerdo a la prueba de correlación que se realizó a la variable planificación estratégica y a la dimensión organización, se obtuvo como resultado que el nivel de correlación alcanzado fue de 0.630 con una tendencia positiva. En tal sentido, se afirmó que si se incrementa el nivel de la planificación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles en cuanto a la organización en una Dirección de Redes Integradas de Salud.

La significancia bilateral que se obtuvo por medio de la prueba de correlación entre la variable planificación estratégica y a la dimensión organización permitió conocer que el valor de $p=0.000$. Por lo tanto, como el valor de p es menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; afirmando que existe relación entre la variable planificación estratégica y la dimensión organización.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la planificación estratégica y la dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Ha: Existe relación entre la planificación estratégica y la dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Tabla 25*Prueba de hipótesis específica 3*

		Correlaciones	
		V1 Planificación estratégica	V2D3 Dirección
Rho de Spearman	V1 Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,451
		N	80
	V2D3 Dirección	Coeficiente de correlación	,451
		Sig. (bilateral)	,004
		N	80

Nota. De acuerdo a la prueba de correlación que se realizó a la variable planificación estratégica y a la dimensión dirección, se obtuvo como resultado que el nivel de correlación alcanzado fue de 0.451 con una tendencia positiva. En tal sentido, se afirmó que si se incrementa el nivel de la planificación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles en cuanto a la dirección en una Dirección de Redes Integradas de Salud.

La significancia bilateral que se obtuvo por medio de la prueba de correlación entre la variable planificación estratégica y a la dimensión dirección permitió conocer que el valor de $p=0.004$. Por lo tanto, como el valor de p es menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; afirmando que existe relación entre la variable planificación estratégica y la dimensión dirección.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la planificación estratégica y el control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Ha: Existe relación entre la planificación estratégica y el control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022.

Tabla 26*Prueba de hipótesis específica 4*

		Correlaciones		
			V1 Planificación estratégica	V2D4 Control
Rho de Spearman	V1 Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,413
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	V2D4 Control	Coeficiente de correlación	,413	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Nota. De acuerdo a la prueba de correlación que se realizó a la variable planificación estratégica y a la dimensión control, se obtuvo como resultado que el nivel de correlación alcanzado fue de 0.413 con una tendencia positiva. Por lo cual, se pudo afirmar que si se incrementa el nivel de la planificación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles en cuanto al control en una Dirección de Redes Integradas de Salud.

La significancia bilateral que se obtuvo por medio de la prueba de correlación entre la variable planificación estratégica y a la dimensión control permitió conocer que el valor de $p=0.004$. Por lo tanto, como el valor de p es menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; afirmando que existe relación entre la variable planificación estratégica y la dimensión control.

V. DISCUSIÓN

El estudio presento como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa, mediante el análisis respectivo se logró conocer el nivel de correlación presente entre las dos variables de estudio, la cual fue de 0.725; habiéndose confirmado la hipótesis general de la investigación. Por tal motivo, se afirmó la existencia de una relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud.

Además, el resultado permitió confirmar que en otros ámbitos las variables presentaron el mismo comportamiento; como evidencia se tuvo que en el estudio de Cadillo (2021) la correlación alcanzó un nivel de 0.979 con lo cual se confirmó la relación significativa entre ambas variables, la planeación estratégica y la gestión administrativa. El resultado del trabajo previo se sustentó en la teoría de Castro; por tal motivo, los resultados obtenidos fueron confirmados por el antecedente y su teoría propuesta. Siendo, que demostró que la planeación estratégica es pieza fundamental en el proceso de mejoras que se tienen planteadas en las entidades públicas dentro del marco normativo de la modernización estatal; debido a que brinda herramientas que facilitan y mejoran el desarrollo de la parte administrativa, elevando su eficiencia y contribuyendo al alcance de los objetivos.

En ese sentido, se encontró similitud con lo referido por Carrillo (2021) debido a que manifestó que la planificación estratégica influye directamente en el impacto de la identificación de factores que pueden influir en el desenvolvimiento de los planes de acción de las entidades. Debido a que en la escuela superior donde se desarrolló el estudio se notó un incremento de beneficiarios del 8.45% por la mejora del plan estratégico en comparación del 2018. Asimismo, detallo que la necesidad de la realización de un diagnóstico de con el fin de detectar las falencias; además, de plantear la creación de alternativas que propongan nuevas formas de solucionar los problemas y mencionó la importancia de estrategias que ayuden a visualizar el panorama de una manera más amplia.

Al respecto en la primera hipótesis específica, se afirmó la existencia de una relación entre la planificación estratégica y la dimensión planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud.

Además, mediante el análisis respectivo se logró conocer el nivel de correlación que existía entre la variable y la dimensión de estudio que fue de 0.525; habiéndose confirmado la primera hipótesis específica planteada. Por lo cual, el estudio evidencio la necesidad de enfocar esfuerzo en el desarrollo de planes de acción al inicio de cada proceso, con el fin de direccionar las sinergias en un mismo propósito.

Habiéndose encontrado similitud con el estudio de Chicaiza (2020), quien señalo que el desarrollo de una estructura planificada permitió la implementación de mapas estratégicos en las áreas de importancia, los cuales significaron una clave en el desarrollo de la organización hacia nuevos planes de acción. Asimismo, desde un punto de vista más estratégico el manejo de los mapas, indico que contribuyeron a la evolución de las actividades, debido a que mediante el planteamiento de las actividades y desarrollo de las tareas en un enfoque macro, favoreció a la correcta distribución de los recursos internos de la empresa y al desarrollo de una perspectiva más general. Asimismo, en la entidad de estudio recalco que estas herramientas de gestión en la apertura del proceso mejoro la eficiencia y a tomar mejores decisiones.

En consecuencia, se pudo confirmar que la variable y la dimensión en otros ámbitos manifestaron el mismo comportamiento; debido a que como señalo Torpoco (2021) en su estudio el nivel alcanzado fue de 0.475, con lo que se afirmó la existencia de una relación moderada. El resultado del trabajo previo se sustentó en la teoría del investigador Terry; por tal motivo, los resultados obtenidos de la variable planeación estratégica y la dimensión planeación fueron confirmados por el antecedente y su teoría propuesta. Es así que, se pudo demostrar que la planeación estratégica tiene vinculación con la planeación de las diferentes acciones administrativas, las cuales deben estar orientadas hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua, teniendo a la eficiencia como eje principal en el cumplimiento de las actividades desarrolladas durante la pandemia. Donde se determinó que en las diferentes fases de planificación se debe enfocar en iniciar por un análisis retrospectivo.

Al respecto de la segunda hipótesis específica, se pudo afirmar la existencia de una relación entre la planificación estratégica y la dimensión organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de

Salud. Además, del respectivo análisis se logró conocer que el nivel de correlación que existía entre la variable y la dimensión de estudio fue de 0.630; habiéndose confirmado la segunda hipótesis específica planteada. Por lo cual, se evidenció la relevancia de asignar actividades al personal de acuerdo al conocimiento de las competencias de estos y a los procesos más importantes de la entidad.

Asimismo, el resultado permitió confirmar que la variable y la dimensión en otros ámbitos manifiestan el mismo comportamiento; debido a que en el estudio de Gavilán (2018) la correlación alcanzada fue de 0.815 confirmando una relación alta. El resultado del trabajo previo se sustentó en la teoría de García y Valencia; por tal motivo, los resultados obtenidos de la variable planeación estratégica y la dimensión organización fueron confirmados por el antecedente y su teoría propuesta. No obstante, fue necesario detallar que si una entidad está inmersa en la mejora continua y desea mejorar los indicadores de desempeño debe considerar mejorar el manejo de los procesos internos; así como del manejo de la estructura organizacional ya sea vertical u horizontal. Por ende, los funcionarios o directivos deben estar involucrados en esta etapa, debido a que mediante el conocimiento de ellos se podrá ejecutar las acciones necesarias que contribuyan al alcance de las metas institucionales.

Así también, tuvo coincidencia con lo resuelto por Lara (2016), quien comentó que una sólida base en cuanto a la organización de las entidades, pudo fomentar el incremento de los indicadores de desempeño del personal. Es decir, las habilidades que la organización pueda desarrollar o las competencias que puedan adquirir serán producto de la vinculación de la planificación estratégica y de toda la organización y su estructura interna. Señalo que el conocimiento básico de la organización es fundamental para conocer el flujo de información y el desarrollo de los procesos que la conforman.

Al respecto de la tercera hipótesis específica planteada, se pudo afirmar la existencia de una relación entre la planificación estratégica y la dimensión dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud. Además, el análisis respectivo logró conocer el nivel de correlación que existía entre la variable y la dimensión, el cual fue de 0.451; habiéndose confirmado la tercera hipótesis específica planteada. Es así que, el empleo de técnicas y

estrategias por parte de la administración enfocada en la dirección de las actividades realizadas en la entidad, así como el manejo de las observaciones detectadas en el desarrollo de estas debe brindar posibles panoramas de mejora en cuanto a recursos y eficiencia.

Por otro lado, Marcelo (2020) demostró similitud debido a que la correlación alcanzada en su estudio fue de 0.945; con lo cual se confirmó la existencia de una relación alta. El resultado del trabajo previo se sustentó en la teoría de Chiavenato (2006); por tal motivo, los resultados obtenidos de la variable planeación estratégica y la dimensión dirección fueron confirmados por el antecedente y su teoría propuesta. Es así que, se pudo demostrar que además de la planeación estratégica, no se puede hacer a un lado la dimensión de la dirección; debido a que, por medio de este se puede redirigir todos los esfuerzos que el personal realiza en la búsqueda de alcanzar niveles óptimos en el cumplimiento de sus funciones.

Al respecto de la cuarta hipótesis específica planteada, se pudo afirmar la existencia de una relación entre la planificación estratégica y la dimensión control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud. Además, mediante el análisis respectivo se logró conocer el nivel de correlación que existía entre la variable y la dimensión fue de 0.413; habiéndose confirmado la cuarta hipótesis específica planteada. Por tal motivo, la entidad presenta un nivel de toma de decisiones inmaduro, el cual debe ser reformulado en base a las oportunidades que la actualización de las políticas públicas ofrece en el panorama presente.

Es así que, Santana (2016) coincidió al señalar que la planificación estratégica otorga una mayor ventaja al realizar uso de los recursos institucionales, en ese sentido, también indicó que las entidades públicas no cuentan con un sistema de control óptimo, el cual les permita llevar un control en tiempo real para ejercer una distribución de personal por competencia y producción más conveniente con las actividades desarrolladas. Los sistemas con los que cuenta el sector público hasta el desarrollo de la investigación fueron carentes de idoneidad y de poder plasmarse sobre la problemática del momento. Debido, a que el equipo humano que está encargada del monitoreo del personal no cuenta con la capacitación y/o competencias necesarias para el manejo y aprovechamiento de este.

Por último, se corrobora con el estudio de Carrillo (2021) el cual confirmó la relación existente, mediante sus resultados que se sustentó en la teoría de Alarcón (2008); por tal motivo, los resultados que arrojaron la variable planeación estratégica y la dimensión control fueron confirmados por el antecedente. Por ende, se debe tener en consideración que la planeación estratégica está direccionada a los planes de acción dentro de la entidad, los cuales deben estar siendo monitoreados constantemente para determinar si son los ideales o se debe replantear la formulación de estos. Por medio del control se puede supervisar si la dirección actual de las actividades individuales está siendo bien direccionadas y que unidas forman ventajas para el cumplimiento de los indicadores.

VI. CONCLUSIONES

Al respecto de los resultados obtenidos por medio del procesamiento de la información recaudada de las unidades de análisis, se pudo extraer las siguientes conclusiones:

Primera: Se llegó a confirmar el objetivo general planteado en el estudio, el cual buscó determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa; mediante el estadígrafo Rho Spearman se determinó el grado de correlación de 0.725, concluyendo que existe una correlación positiva alta. Debido a que la significancia obtenida tuvo un valor de 0.004 menor a 0.05, se pudo inferir que con un mayor nivel de planeación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles de gestión administrativa; por ende, se decidió rechazar la hipótesis nula y se procedió a aceptar la hipótesis alterna, la cual señala que existe relación entre las variables de estudio.

Segunda: Se llegó a confirmar el primer objetivo específico planteado en el estudio que buscó determinar la relación entre la planificación estratégica y la planeación; mediante el estadígrafo Rho Spearman se logró un grado de correlación de 0.525, concluyendo que existe una correlación positiva moderada. Debido a que la significancia obtenida tuvo un valor de 0.003 menor a 0.05, se pudo inferir que con un mayor nivel de planeación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles de planeación; por consiguiente, se decidió rechazar la hipótesis nula y se procedió a aceptar la hipótesis alterna, la cual señala que existe relación entre la variable 1 y la dimensión de la variable 2.

Tercera: Se llegó a confirmar el segundo objetivo específico planteado en el estudio que buscó determinar la relación entre la planificación estratégica y la organización; mediante el estadígrafo Rho Spearman se logró un grado de correlación de 0.630, concluyendo que existe una correlación positiva moderada. Debido a que la significancia obtenida tuvo un valor de 0.000 menor a 0.05, se pudo inferir que con un mayor nivel de planeación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles de organización; por consiguiente, se decidió rechazar la hipótesis nula y se procedió a

aceptar la hipótesis alterna, la cual señala que existe relación entre la variable 1 y la dimensión de la variable 2.

Cuarta: Se llegó a confirmar el tercer objetivo específico planteado en el estudio que buscó determinar la relación entre la planificación estratégica y la dirección; mediante el estadígrafo Rho Spearman se logró un grado de correlación de 0.451, concluyendo que existe una correlación positiva moderada. Debido a que la significancia obtenida tuvo un valor de 0.004 menor a 0.05, se pudo inferir que con un mayor nivel de planeación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles de dirección; por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, la cual señala que existe relación entre la variable 1 y la dimensión de la variable 2.

Quinta: Se llegó a confirmar el cuarto objetivo específico planteado en la investigación que buscó determinar la relación entre la planificación estratégica y el control; mediante el estadígrafo Rho Spearman se logró un grado de correlación de 0.413, concluyendo que existe una correlación positiva moderada. Debido a que la significancia obtenida tuvo un valor de 0.001 menor a 0.05, se pudo inferir que con un mayor nivel de planeación estratégica se podrá alcanzar mayores niveles de control; por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, la cual señala que existe relación entre la variable 1 y la dimensión de la variable 2.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En base al estudio realizado se determinó sugerir a la entidad que al evidenciar la fuerte relación que significa la ejecución de la planificación estratégica en la diversas áreas y la implicancia de la parte administrativa con los servidores y a la actualidad que se presenta en el sector salud; estos deben de monitorear todas las etapas de ambas partes administrativas. Es decir, dado que los estándares de la atención médica en el sector salud han sufrido un inesperado cambio debido a la pandemia y a la aparición de nuevas políticas de salud para salvaguardar la integridad de la población y sobre todo de las personas que se encuentran inmersos en el grupo vulnerable, la dirección de redes integradas de salud debe establecer planes de acción ante la creciente demanda de salud que la población requiere y replantear el flujo de coordinación que actualmente establece con los establecimientos de salud del primer nivel de atención y de los hospitales del segundo nivel y tercer nivel. Debido a que presenta falencias que impiden el cumplimiento de las actividades que se plasman dentro del Plan Estratégico Institucional de la misma entidad; sino se mantiene un planteamiento no proactivo a la realidad y los objetivos determinados no se concretizaron en el periodo establecido.

Segunda: Se debe recomendar a los directivos puedan enfocarse en la planeación de las actividades desarrolladas por el personal administrativo, siendo uno de los ejes principales la Unidad Funcional de Gestión del Empleo; encargado del manejo del personal de condición laboral nombrada y del personal bajo contratación administrativa de servicios. Por medio del cual se debe orientar y capacitar al personal ingresante para que esté preparado para la atención de los usuarios y los requerimientos que el nuevo panorama demanda. Asimismo, los planes de acción que deben ser plasmados y ejecutados por la Unidad Funcional de Relaciones Humanas dentro de los alcances de la normativa que regula la seguridad de salud en el trabajo en temas sanitarios para los servidores que laboran en la institución como tanto para el usuario mismo. Dado que en

la coyuntura actual se viene progresivamente retornando a la nueva normalidad, se deben actualizar estos planes de acción constantemente, esto con un constante seguimiento de los resultados obtenidos en cada nivel.

Tercera: La planeación estratégica dentro de la entidad está moderadamente vinculada a la organización; motivo por el cual se debe realizar acciones de reforzamiento a fin de aminorar las falencias actuales sobre la priorización de las actividades. En ese punto se debe recomendar enfocarse en los factores internos y externos y en su previo análisis, por medio de la determinación de los niveles de afectación que tienen estas sobre las actividades desarrolladas. Como documento interno primordial está el Manual de Organización de Funciones, el que debe ser estructurado con las funciones actuales que competen a cada dirección, oficina y unidad. Asimismo, estas delegaciones de funciones deben ser claras y estar ligadas al perfil de habilidades que cada colaborador debe poseer.

Cuarta: Con lo cual se debe recomendar que dirigir las acciones del personal debe ser una de las actividades fundamentales; esto realizado por medio del empleo de técnicas y estrategias que puedan afrontar el panorama sanitario actual; las cuales deben estar plasmadas en referencia a las necesidades de los establecimientos de salud, los materiales requeridos y la escasez de personal idóneo que es necesario. Asimismo, estas acciones deben ser flexibilizadas a las observaciones que puedan notarse durante su implementación; las sugerencias por parte del personal deben estar consideradas dentro las mencionadas observaciones. Por tal motivo, una vez implementadas las estrategias respectivas y evaluadas las observaciones se debe proseguir a realizar un seguimiento a todas las actividades institucionales.

Quinta: Se puede recomendar a los responsables que deben estar en constantes labores de monitoreo respecto a las actividades desempeñadas por los trabajadores; asimismo, los planes de acción del personal y los esfuerzos en conjunto deben estar orientados al alcance de las metas

planteadas. Por tal motivo estas acciones deben estar guiadas por decisiones correctas por parte de la dirección general y del jefe de la oficina correspondiente; determinado los tiempos oportunos de entrega de información establecidos en el plan estratégico institucional para desarrollarse de manera eficaz, y en búsqueda de la mejora constante.

REFERENCIAS

- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción Laboral de los Empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO)*. [tesis de maestría, Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Venezuela]. Repositorio Institucional <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/tesis%20bay>
- Arévalo Arévalo, J. G., Cabel Rabines, J. P., Schrader Iñap, J. C., Ishuiza Tapullima, R., & Flores Panduro, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757-1778. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Ayala, G. (2019). *Estadística Básica*. Universidad de Valencia. San Hocevar. <https://www.uv.es/ayala/docencia/nmr/nmr13.pdf>
- Balcazar-Daza, A. M. (2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia. *Revista Lúmina*, 21(21), 140–162. <https://www.proquest.com/docview/2526872863?accountid=37408&parentSessionId=3YTwhNQldTTIyu8M%2BNyT4eLY6ql3lo6ryE%2FhLbxhUrk%3D&pq-origsite=primo&forcedol=true#>
- Barrutia, I. & Egoavil, J. (2020). *Gestión administrativa y su relación con la calidad del servicio de una entidad pública*. Colombia: Editorial Milla. <https://libroselectronicos.ilae.edu.co/index.php/ilae/catalog/view/340/768/1541>
- Becerra-Bizarrón, M. E. (2022). Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la covid-19. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24), e031. Epub 23 de mayo de 2022. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1171>
- Borda, P. (2013). *El proceso de investigación: visión general de su desarrollo*. Editorial Universidad del Norte: Barranquilla. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0m1v>

- Bravo-Huivin, E., & Cieza-Mostacero, S. (2022). Strategic planning in small and medium enterprises between 2010 and 2021: A systematic review. Paper presented at the Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2022-July <https://doi:10.18687/LACCEI2022.1.1.76>
- Cadillo, J. E. (2021). *La planeación estratégica y su incidencia en la gestión administrativa del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2020*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional Digital de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72614>
- Cano, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Universidad de Bogotá: Bogotá. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Carrillo, S. P. (2021). *La planeación estratégica y el nivel de deserción estudiantil*. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato de Perú]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33504/1/035%20ADP.pdf>
- Castellanos, L. (2015). *Estrategia y Planificación Estratégica*. (2da ed.). Maracaibo: Ediciones Venezuela. <https://lcestrategia.files.wordpress.com/2015/11/estrategia-y-planificac3b3n-estratc3a9gica-luis-castellanos.pdf>
- CEPLAN 2030 (2022) *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) de Perú*. (Consultado el 1 de noviembre de 2022). <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/centro-nacional-de-planeamiento-estrategico-ceplan-de-peru>
- Chávez-Haro, M. M., Castelo-Salazar, A. G., & Villacis-Uvidia, J. F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC* (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo De

Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 5(18), 16-29.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>

Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones*. (3ra ed.). MC Graw Hill: México. <https://www.remex-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>

Corratgé Delgado, H, Soler Porro, A. (2021). National Workshop on Strategic Planning of the Ministry of Public Health 2020-2030. *Infodir*, (36), e1069. Epub. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000300021&lng=es&tlng=es

Chicaiza, N. F. (2020). *Planeación estratégica para la gestión administrativa de la Compañía de Transporte Pesado Rutas Salcedenses S.A. del Cantón Salcedo*. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi de Ecuador]. Repositorio Institucional UTC. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7414>

León, C. (2021. 24 de julio) La gestión administrativa en la Policía Nacional del Perú. Diario El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/125292-la-gestion-administrativa-en-la-policia-nacional-del-peru>

Donoso, F., Parada, O. & Sánchez, D. (2018). *Metodología para el control de la gestión administrativa en instituciones de estudios superiores ecuatorianas*. Colombia: Aval Epoch. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-19-151028-82%20Libro%20Metodologia.pdf>

El-Ghitany, E. M., Ashour, A., Omran, E. A., Farghaly, A. G., Hassaan, M. A., & Azzam, N. F. A. E. -. (2022). COVID-19 vaccine acceptance rates and predictors among the egyptian general population and healthcare workers, the intersectionality of age and other factors. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi:10.1038/s41598-022-23825-2>

- Escalante, P. (2016). *Introducción a la administración y gestión pública*. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FC_E_319_MAI_UC0505_20162.pdf
- Falcao, T. (2015). *Guía para elaborar un proyecto de investigación social*. España: Ediciones Paraninfo SA. <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788428335461/guia-para-elaborar-un-proyecto-de-investigacion-social.pdf>
- Ferrandis-Martinez, A. & Noguera-Tur, J. (2016). Sustainable spatial planning: a challenge for the future of our societies; applied criteria. *Cad. Metrop, Sao Paulo*, 18(37), 743 – 763. <http://www.scielo.br/pdf/cm/v18n37/2236-9996-cm-18-37-0743.pdf>
- Ferrer-Romero, E. (2019). Strategic project management: a methodology for sustainable competitive advantage. *Rev. esc.adm.neg.* Pp. 15 – 31. <https://doi.org/10.21158/01208160.n0.2018.2016>
- Flores-Arévalo, J., & Barbarán-Mozo, H. P. (2022). Plan integral de mejora para fortalecer la gestión hospitalaria a nivel institucional en la región San Martín, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2436-2460. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1660
- García-Cabrera, H. E., Díaz-Urteaga, P., Ávila-Chavez, D. & Cuzco-Ruiz, M. Z. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76 (spe), 7 – 26. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>
- Gavilán, I.G. (2018). *Planeación estratégica y gestión administrativa según los trabajadores de la Universidad nacional San Luis Gonzaga de Ica – 2018*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio Digital Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31935/Gavilan_PI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- González, J. & Rodríguez, M. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. Colombia: Ediciones Díaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490522424.pdf>
- Guevara-Alban, G., Verdesoto-Arguello, A., & Castro-Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ra ed.). México: McGraw Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Kassa-Mekonnen, C., Gizaw-Demissie, N., Wako-Beko, Z., Mulu-Ferede, Y., & Kindie-Abate, H. (2022). Intent to get vaccinated against COVID-19 pandemic and its associated factors among adults with a chronic medical condition. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 16 <https://doi:10.1016/j.ijans.2022.100401>
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. MC Graw Hill: México. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Marcelo, V. R. (2020). *La planeación estratégica y la gestión administrativa según los colaboradores de la Clínica del Pacífico S.A., Chiclayo - 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio Digital Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42986/Marcelo_TV.R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marco, F., Loguzzo, H. & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. (2da ed.). Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp->

<content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

- Mendoza-Fernández, V. & Moreira-Choez, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 6(3), 608 – 620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Miranda-Quintero, C., Corratgé-Delgado, H., & Soler-Porro, A. (2021). Strategic planning in health institutions. *Infodir*, (34), e990. Epub. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100015&lng=es&tlng=en
- Mitacc S. (2013). *Justificación de una tesis*. <http://prezi.com/w3rocde0hopn/justificacion-de-una-tesis/>
- Mori-Pelaez, H. (2021). Cambio de gestión administrativa en los gobiernos sub nacionales y su incidencia en los sistemas administrativos. El caso de la región Amazonas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(2), 100 – 124. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n2.06>
- Mottaghi, M. (2019). Improving Organizational Performance Along with Strategic Planning In the Framework of Combining the David Model and Bsc Assessment Model. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 256 – 270. <https://www.proquest.com/docview/2184345228?accountid=37408&forcedol=true#>
- Nuñes, A., Tomi, G., Bezerra, E., & Silva, R. (2019). An integrated pit-to-plant approach using technological models for strategic mine planning of copper and gold deposits. *REM – International Engineering Journal*, 72(2), 307 – 313. <https://doi.org/10.1590/0370-44672018720060>

- Lara, J. A. (2016). *Gestión Administrativa simultánea al proceso de enseñanza en escuelas unidocente del circuito 05H00D02C2_03 Cantón La Maná. Diseño de una estrategia activa pedagógica*. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi de Ecuador]. Repositorio Institucional de UTC. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5662/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&value=Lara+Alvarez%2C+Jeanette+Alexandra>
- Pacheco-Robles, R., & Delgado-Bardales, J. (2022). Proceso de elaboración de instrumentos en la gestión administrativa de una universidad peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 770-783. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2620
- Parsons-Leigh, J., Halperin, D., Mizen, S., Fitz-Gerald, E., Moss, S., Fiest, K., Halperin, S. (2022). Exploring the impact of media and information on self-reported intentions to vaccinate against COVID-19: A qualitative interview-based study. *Human Vaccines and Immunotherapeutics*, 18(5) <https://doi:10.1080/21645515.2022.2048623>
- Ramírez, A. (2019). *El arte de planificar: planificación didáctica educativa desde la cooperación genuina*. Nicaragua: Farem. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/10/LIBRO-El-arte-de-planificar.pdf>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. In Mycological Research. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, M. (2015). *Administración*, (2da ed.). México: Grupo editorial patria, S.A.
<https://books.google.com.pe/books?id=2KeEBgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Santana, S. E. (2016). *La planeación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua*. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato de Ecuador]. Repositorio Institucional de UTC.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22999/1/T3638M.pdf>

Soler-Porro, A., Corratgé-Delgado, H., Arocha-Meriño, C., Miranda-Quintero, C., Torres-Tamayo, C., & Carrera-Cánovas, G. (2021). Focus group on strategic planning in the management of academic processes and in health institutions. *Infodir*, (35), e1068. Epub 01 de marzo de 2022.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200019&lng=es&tlng=en

Sweis, J. R. (Mayo, 2019). *International Journal of Business and Management. Economic and Industrial Democracy*, 11(2), 179 – 211.
https://www.researchgate.net/publication/333089038_The_Effects_of_Training_and_Motivating_Employees_on_Improving_Performance_of_Construction_Companies_The_Case_of_Jordan

Torpoco, E. A. (2021). *La planeación estratégica y la gestión administrativa en la EPS EMAPA Huancavelica, año 2020*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica de Perú]. Repositorio Institucional de UNH.
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3d54031c-e437-4ace-ae30-94724efda926/content>

Yupari-Azabache, I., Díaz-Ortega, J., Bardales-Aguirre, L., Barros-Sevillano, S., & Paredes-Díaz, S. (2022). Factors associated with the acceptance of COVID-19 vaccines in citizens of northern peru: Cross-sectional study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 15, 1705-1715.
<https://doi:10.2147/RMHP.S374385>

Valencia, L. (2015). *Planeación Estratégica*. México: Trillas.
https://etrillas.mx/libro/planeacion-estrategica_8856

Vásquez-Fernández, K., & Farje-Escobedo, J. (2021). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(3), 60-66.
<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>

ANEXOS

Anexo 1. Ficha técnica de instrumentos.

Ficha técnica del cuestionario de planificación estratégica

a. Nombre

Cuestionario de planeación estratégica.

b. Objetivos

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo de la planeación estratégica en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

c. Autora

Test original de Isabel Guissela Ponce Yactayo.

d. Adaptación

Adaptado por Daniel Alfredo Ramos Regalado.

e. Administración: individual.

f. Duración: 10 minutos.

g. Sujetos de aplicación

Trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

h. Técnica

Encuesta

i. Puntuación de escala

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Ficha técnica del cuestionario de gestión administrativa

a. Nombre

Cuestionario de gestión administrativa

b. Objetivos

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo de la gestión administrativa en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

c. Autor

Test original de Veronica Regina Marcelo Torres.

d. Adaptación

Adaptado por Daniel Alfredo Ramos Regalado.

e. Administración: individual.

f. Duración: 10 minutos.

g. Sujetos de aplicación

Trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

h. Técnica

Encuesta

i. Puntuación de escala

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Anexo 2. Instrumentos.

Universidad César Vallejo

Programa Académico de Maestría en Gestión Pública

ENCUESTA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN UNA DIRECCIÓN DE RED INTEGRAL DE SALUD, 2022

La siguiente encuesta tiene como finalidad recolectar datos para la realización de una investigación acerca de la planeación estratégica y gestión administrativa. Esta encuesta será llenada por los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de una Dirección de Redes Integradas de Salud.

EDAD: **SEXO:** M F

INSTRUCTIVO: Por favor en la siguiente encuesta elija la respuesta adecuada o responda según sea su caso, de la manera más honesta.

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

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Misión					
1	¿Considera que el conocimiento de la misión es significativo?					
2	¿Considera usted que conoce la razón de ser de la institución?					
3	¿Considera usted que la institución responde a los objetivos?					
	Dimensión 2: Objetivos					
4	¿Considera usted que la institución cumple con los objetivos establecidos?					
5	¿Considera usted que se involucra a todo el personal para definir los objetivos de la institución?					
6	¿Considera usted que para definir los objetivos se realiza una identificación previa de las diversas áreas?					
7	¿Considera usted que para cumplir con los objetivos les indican un tiempo determinado?					
8	¿Considera usted que le informan sobre los resultados obtenidos?					
9	¿Considera usted que el plan estratégico debe estar bajo la dirección de los directivos?					
10	¿Considera usted que los objetivos planificados satisfacen las necesidades de la organización?					
	Dimensión 3: Políticas					
11	¿Considera usted que las políticas de la institución se establecen bajo lineamientos que ayudan al desarrollo de las actividades?					

12	¿Considera usted que las decisiones toman los directivos están relacionado con las políticas de la institución?					
13	¿Considera que se involucran a los trabajadores en la formulación de las políticas?					
Dimensión 4: Estrategias						
14	¿Considera usted que se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional?					
15	¿Considera usted que se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita?					
16	¿Considera usted que se gestiona los recursos de manera eficiente y oportuna?					
17	¿Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear?					
18	¿Considera usted que se hace uso de procedimiento establecidos enfocados a lograr los objetivos?					
Dimensión 5: Programa						
19	¿Considera usted que se establece los horarios de trabajo obedeciendo a leyes vigentes?					
20	¿Considera usted que las funciones establecidas son monitoreadas en periodo determinados para evaluar el desempeño?					
21	¿Considera usted que el plan estratégico institucional ayuda a cumplir los plazos establecidos?					
22	¿Considera usted que los procedimientos internos obedecen a un plan establecido de supervisión constante?					
23	¿Considera que los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados?					
24	¿Considera usted que las actividades de las diferentes áreas se relacionan entre sí?					
25	¿Considera usted que la inestabilidad de directivos genera descoordinaciones en las actividades planificadas?					

ENCUESTA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN UNA DIRECCIÓN DE RED INTEGRAL DE SALUD, 2022

La siguiente encuesta tiene como finalidad recolectar datos para la realización de una investigación acerca de la planeación estratégica y gestión administrativa. Esta encuesta será llenada por los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de una Dirección de Redes Integradas de Salud.

EDAD: **SEXO:** **M** **F**

INSTRUCTIVO: Por favor en la siguiente encuesta elija la respuesta adecuada o responda según sea su caso, de la manera más honesta.

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

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Planificación					

1	¿Considera usted que la toma de decisiones en la Dirección de Redes Integradas de Salud es centralizada?					
2	¿Considera usted que le toman en cuenta en la toma de decisiones en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
3	¿Considera usted que se evalúa la eficacia de la decisión tomada en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
4	¿Considera usted que tienen metas establecidas en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
5	¿Considera usted que se identifican los problemas para el proceso de toma de decisiones en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
6	¿Considera usted que es cuantificable la planificación de la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
7	¿Considera usted que la Dirección de Redes Integradas de Salud es racional al momento de tomar decisiones?					
8	¿Considera usted que se toma en cuenta la planificación para la toma de decisiones en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
	Dimensión 2: Organización					
9	¿Considera usted que se difunde los valores de la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
10	¿Considera usted que se difunde un organigrama de la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
11	¿Considera usted que se difunden los manuales de funciones actualizados en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
12	¿Considera usted que se difunden los manuales de procedimientos actualizados en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
13	¿Considera usted que se promueve una buena comunicación en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
14	¿Considera usted que en la Dirección de Redes Integradas de Salud se trabaja bajo presión?					
15	¿Considera usted existe una comunicación idónea en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
16	¿Considera usted que la asignación de presupuesto es oportuna en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
	Dimensión 3: Dirección					
17	¿Considera usted que los retiros voluntarios de los empleados son frecuentes en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
18	¿Considera usted que se evidencian conflictos laborales en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
19	¿Considera usted que recibe inducción para realizar sus tareas en la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
20	¿Considera usted que en la Dirección de Redes Integradas de Salud se establecen metas por grupos de trabajo?					
21	¿Considera usted que recibe capacitación por parte de la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
22	¿Considera usted que se siente seguro en su lugar de trabajo?					
23	¿Considera usted que existe problemas de comportamiento en el personal?					
	Dimensión 4: Control					
24	¿Considera usted que en la Dirección de Redes Integradas de Salud se emplean estrategias de control anticipada a los problemas?					
25	¿Considera usted que en Dirección de Redes Integradas de Salud existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas laborales?					
26	¿Considera usted que se evalúa su desempeño?					
27	¿Considera usted que se controla la entrada y salida de los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud?					
28	¿Considera usted que dispone de materiales necesarios para realizar su trabajo?					
29	¿Considera usted que en la Dirección de Redes Integradas de Salud se respetan las normas institucionales?					
30	¿Considera usted que en la Dirección de Redes Integradas de Salud se controla la corrección de los problemas luego se su ocurrencia?					

Anexo 3. Matriz de consistencia de las variables.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: Planificación estratégica	Misión	Objetivos	Enfoque de investigación Cuantitativo Tipo de investigación Básico Nivel de investigación Descriptivo – Correlacional Diseño de investigación No experimental, transversal Población 80 servidores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de una Dirección de Redes Integradas de Salud Muestra Censal 80 servidores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de una Dirección de Redes Integradas de Salud Método de Investigación: Técnicas de Obtención de Datos: La encuesta Instrumento para obtener datos: Cuestionario (Escala Tipo Likert)
¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022	Existe relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022		Objetivos	Fines	
				Dirigir		
				Esfuerzos		
				Políticas	Lineamientos	
				Toma de decisiones		
				Estrategias	Criterios	
				Eficiencia		
				Adaptación		
				Acción		
Programas	Actividades					
Secuencia						
Tiempo						
Planeación	Planificación de actividades					
Utilización de planes						
Organización	Asignación de actividades según habilidades					
Delegación escrita y clara de funciones y responsabilidades						
Dirección	Empleo de técnicas y estrategias					
Flexibilidad a observaciones y sugerencias						
Seguimiento a actividades institucionales						
Control	Toma de decisiones oportuna y eficaces					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	V2: Gestión administrativa	Planeación	Planificación de actividades	Muestra Censal 80 servidores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de una Dirección de Redes Integradas de Salud Método de Investigación: Técnicas de Obtención de Datos: La encuesta Instrumento para obtener datos: Cuestionario (Escala Tipo Likert)
¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y la planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022	Existe relación entre la planificación estratégica y la planeación durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022		Organización	Asignación de actividades según habilidades	
¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y la organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022	Existe relación entre la planificación estratégica y la organización durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022		Dirección	Empleo de técnicas y estrategias	
¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y la dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022	Existe relación entre la planificación estratégica y la dirección durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022		Control	Toma de decisiones oportuna y eficaces	
¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y el control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022	Existe relación entre la planificación estratégica y el control durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022				

Anexo 4. Operacionalización de variables.

Operacionalización de variable: Planificación Estratégica

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Planificación Estratégica	La planificación estratégica se define como: "Un proceso que orienta a la Dirección de una Organización a alcanzar sus objetivos. Lo cual quiere decir que hay que pasar por una serie de pasos que le permitan determinar la estrategia o estrategias para alcanzarlos". (Sánchez y Valencia, 2015, p. 12)	El nivel de gestión administrativa está definido por el puntaje alcanzado en el Inventario «Encuesta para evaluar la gestión administrativa», el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos: Deficiente: De 25 hasta 58 puntos Regular De 60 hasta 91 puntos Eficiente De 92 a más puntos	Misión	Objetivos	1-2-3	Ordinal El inventario está compuesto por 25 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Objetivos	Fines	4-5	
				Dirigir	6-7	
				Esfuerzos	8-9-10	
			Políticas	Lineamientos	11	
				Toma de decisiones	12	
				Criterios	13	
			Estrategias	Eficiencia	14-15	
				Adaptación	16	
				Acción	17-18	
	Actividades	19-20				
	Secuencia	21-22	Programa			
				Tiempo	23-24-25	

Fuente: adaptado de Sánchez y Valencia (2015)

Nota. Esta matriz muestra la operacionalización de la variable en el desarrollo de la investigación.

Operacionalización de variable: Gestión Administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición			
Gestión Administrativa	La gestión administrativa se define como: "como el conjunto de personas que trabajan en equipo, logrando un trabajo en conjunto de manera idónea y capaz, consiguiendo los fines determinados por la entidad, a través del desarrollo administrativo; programar, estructurar unir el capital humano, direccionar y supervisar". (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012, p. 4)	El nivel de gestión administrativa está definido por el puntaje alcanzado en el Inventario «Encuesta para evaluar la gestión administrativa», el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos: Deficiente: De 30 hasta 69 puntos Regular De 70 hasta 109 puntos Eficiente De 110 a más puntos	Planeación	Planificación de actividades	1-2-3-4-5	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5			
				Utilización de planes	6-7-8				
				Asignación de actividades según habilidades	9-10-11-12				
			Organización	Delegación escrita y clara de funciones y responsabilidades	13-14-15-16				
				Empleo de técnicas y estrategias	17-18-19				
				Flexibilidad a observaciones y sugerencias	20-21				
				Seguimiento a actividades institucionales	22-23				
				Toma de decisiones oportuna y eficaces	24-25-26-27-28-29-30				
							Control		

Fuente: adaptado de Koontz, Weihrich & Cannice (2012)

Nota. Esta matriz muestra la operacionalización de la variable en el desarrollo de la investigación.

Anexo 5. Tabla de especificaciones del instrumento.

VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ÍTEMS	TOTAL
Planificación estratégica	Misión	12%	Objetivos	3	100%
	Objetivos	28%	Fines	7	
			Dirigir		
	Políticas	12%	Esfuerzos	3	
			Lineamientos		
			Toma de decisiones		
	Estrategias	20%	Criterios	5	
			Eficiencia		
			Adaptación		
			Acción		
	Programa	28%	Actividades	7	
			Secuencia		
			Tiempo		
Gestión administrativa	Planeación	27%	Planificación de actividades	8	100%
			Utilización de planes		
	Organización	27%	Asignación de actividades según habilidades	8	
			Delegación escrita y clara de funciones y responsabilidades		
	Dirección	23%	Empleo de técnicas y estrategias	7	
			Flexibilidad a observaciones y sugerencias		
			Seguimiento a actividades institucionales		
	Control	23%	Toma de decisiones oportuna y eficaces	7	

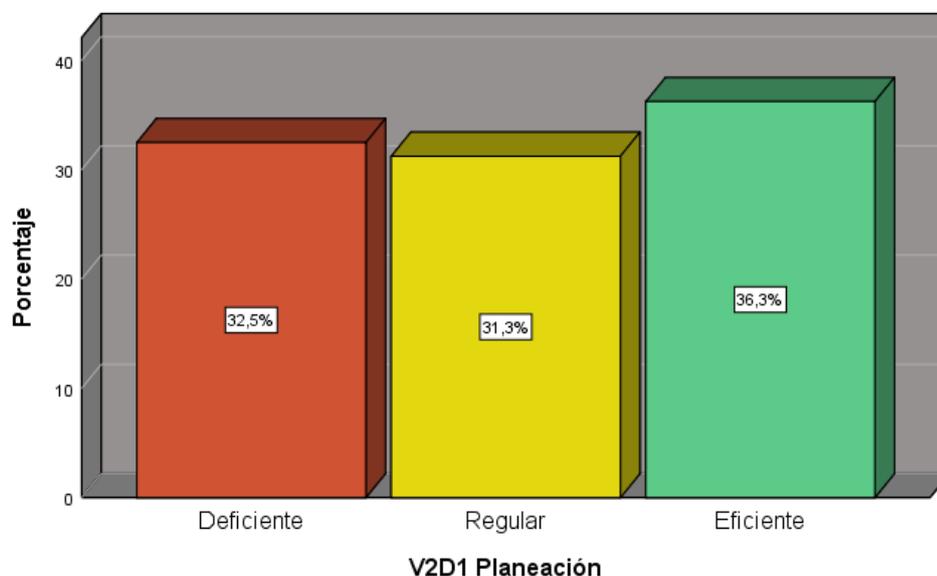
Anexo 7. Frecuencias de las dimensiones.

Tabla de frecuencia de la dimensión planeación

V2D1 Planeación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	32,5	32,5	32,5
	Regular	25	31,3	31,3	63,7
	Eficiente	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. En base a la tabla de frecuencias obtenida de la dimensión planeación respecto al 100% de los encuestados; se determinó que el 36,3% de los encuestados califico como eficiente la planeación en una Dirección de Redes Integradas de Salud; mientras el 31.3% de los encuestados indico que es regular y el 32.5% que es deficiente.

Frecuencias de la dimensión planeación



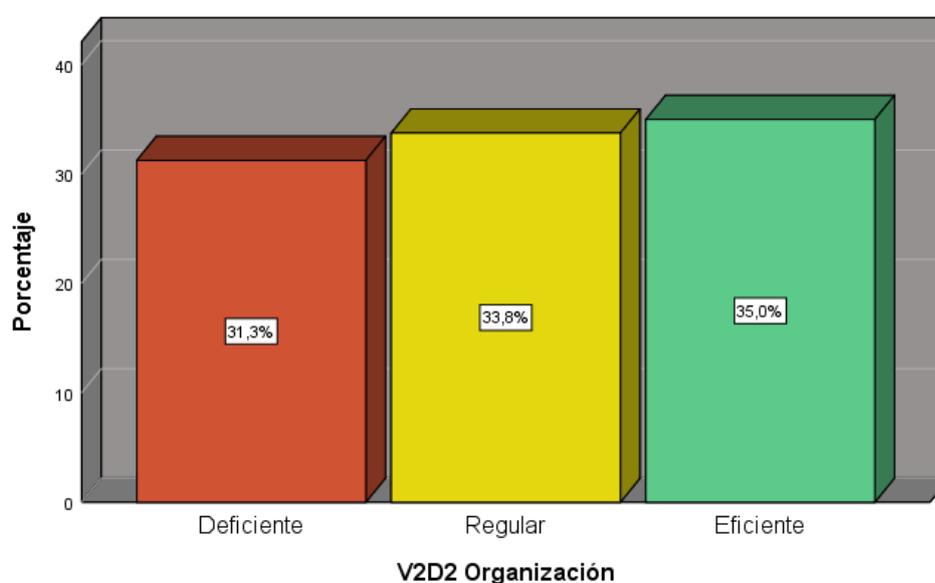
Nota. En base al gráfico de frecuencias de la dimensión planeación obtenida; se puede inferir que del 100 % de los encuestados, el 36.3% afirmó que la planeación está en un nivel eficiente en una Dirección de Redes Integradas de Salud. Además, el 31.3% expreso que se encuentra en un nivel regular y el 32.5% que está en un nivel deficiente.

Tabla de frecuencia de la dimensión organización

V2D2 Organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	25	31,3	31,3	31,3
	Regular	27	33,8	33,8	65,0
	Eficiente	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. En base a la tabla de frecuencias obtenida de la dimensión organización respecto al 100% de los encuestados; se determinó que el 35,0% de los encuestados califico como eficiente la organización en una Dirección de Redes Integradas de Salud; mientras el 33.8% de los encuestados indico que es regular y el 31.3% que es deficiente.

Frecuencias de la dimensión organización



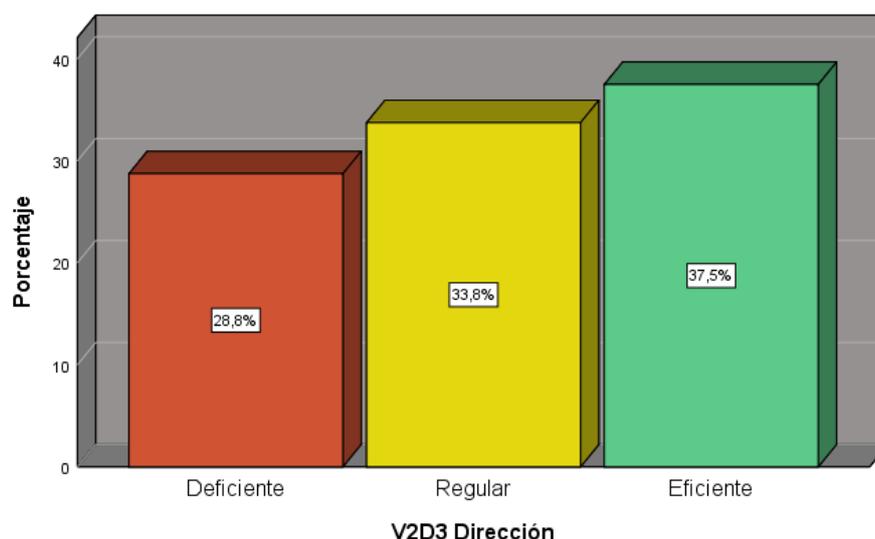
Nota. En base al gráfico de frecuencias de la dimensión organización obtenida; se puede inferir que del 100 % de los encuestados, el 35.0% afirmó que la organización está en un nivel eficiente en una Dirección de Redes Integradas de Salud. Además, el 33.8% expreso que se encuentra en un nivel regular y el 31.3% que está en un nivel deficiente.

Tabla de frecuencia de la dimensión control

V2D3 Control				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	28,7	28,7
	Regular	27	33,8	62,5
	Eficiente	30	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Nota. En base a la tabla de frecuencias obtenida de la dimensión control respecto al 100% de los encuestados; se determinó que el 37,5% de los encuestados califico como eficiente el control en una Dirección de Redes Integradas de Salud; mientras el 33.8% de los encuestados indico que es regular y el 38.7% que es deficiente.

Frecuencias de la dimensión control



Nota. En base al gráfico de frecuencias de la dimensión control obtenida; se puede inferir que del 100 % de los encuestados, el 37.5% afirmó que el control está en un nivel eficiente en una Dirección de Redes Integradas de Salud. Además, el 33.8% expreso que se encuentra en un nivel regular y el 28.8% que está en un nivel deficiente.

Tabla de frecuencia de la dimensión dirección

V2D4 Dirección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	28,7	28,7	28,7
	Regular	29	36,3	36,3	65,0
	Eficiente	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. En base a la tabla de frecuencias obtenida de la dimensión dirección respecto al 100% de los encuestados; se determinó que el 36,3% de los encuestados califico como regular la dirección en una Dirección de Redes Integradas de Salud; mientras el 35.0% de los encuestados indico que es eficiente y el 28.7% que es deficiente.

Frecuencias de la dimensión dirección



Nota. En base al gráfico de frecuencias de la dimensión dirección obtenida; se puede inferir que del 100 % de los encuestados, el 36.3% afirmó que la dirección está en un nivel regular en una Dirección de Redes Integradas de Salud. Además, el 35.0% expreso que se encuentra en un nivel eficiente y el 28.8% que está en un nivel deficiente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NARVAEZ ARANIBAR TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022", cuyo autor es RAMOS REGALADO DANIEL ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NARVAEZ ARANIBAR TERESA DNI: 10122038 ORCID: 0000-0002-4906-895X	Firmado electrónicamente por: TNARVAEZA01 el 05-01-2023 08:35:16

Código documento Trilce: TRI - 0508903