



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Planificación estratégica y gestión administrativa en un órgano de  
gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial,  
Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Coronado Higido, Randy ([orcid.org/0000-0002-6719-7309](https://orcid.org/0000-0002-6719-7309))

**ASESOR:**

Mg. Guerra Bendezu, Carlos Andres ([orcid.org/0000-0002-8928-1237](https://orcid.org/0000-0002-8928-1237))

**CO-ASESORA:**

Mg. Saravia Ramos, Giuliana del Pilar ([orcid.org/0000-0002-2705-9462](https://orcid.org/0000-0002-2705-9462))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico en primer lugar a mis padres quienes gracias a su amor, confianza y esfuerzo me encaminaron a cumplir hoy un nuevo objetivo. Asimismo, me inculcaron la perseverancia y valentía, de hacerle frente a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a la Universidad César Vallejo, directivos y profesores por la organización del programa de Maestría en Gestión Pública. A mi asesor que en todo momento estuvo apoyándome para seguir avanzando con la investigación. A todas aquellas personas que me dieron las facilidades para llevar a cabo mi investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad muestral .....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5 Procedimientos .....	23
3.6 Métodos de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos Éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	25
4.1 Evaluación de la planificación estratégica.....	25
4.2 Evaluación de la gestión administrativa .....	32
4.3 Comprobación de hipótesis.....	38
V. DISCUSIÓN .....	46
VI. CONCLUSIONES .....	51
VII. RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS .....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ficha técnica del cuestionario para la variable planificación estratégica .	20
Tabla 2 Ficha técnica del cuestionario para la variable gestión administrativa ....	21
Tabla 3 Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach .....	22
Tabla 4 Resultados obtenidos sobre la planificación estratégica .....	25
Tabla 5 Resultados obtenidos sobre la gestión administrativa.....	32
Tabla 6 Comprobación de la hipótesis general .....	40
Tabla 7 Comprobación de la hipótesis específica 1 .....	41
Tabla 8 Comprobación de la hipótesis específica 2 .....	42
Tabla 9 Comprobación de la hipótesis específica 3 .....	43
Tabla 10 Comprobación de la hipótesis específica 4 .....	44
Tabla 11 Comprobación de la hipótesis específica 5 .....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados en la dimensión Misión .....	26
Figura 2 Resultados en la dimensión Objetivos .....	27
Figura 3 Resultados en la dimensión Políticas.....	28
Figura 4 Resultados en la dimensión Estrategias .....	29
Figura 5 Resultados en la dimensión Programas.....	30
Figura 6 Resultados en la variable Planificación Estratégica .....	31
Figura 7 Resultados en la dimensión Planeación.....	33
Figura 8 Resultados en la dimensión Organización .....	34
Figura 9 Resultados en la dimensión Integración.....	35
Figura 10 Resultados en la dimensión Dirección .....	36
Figura 11 Resultados en la dimensión Programas.....	37
Figura 12 Resultados en la variable Gestión Administrativa .....	38

## RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de analizar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial en la ciudad de Lima durante el año 2022. Consistió en una investigación no experimental de corte transversal, donde se realizó una encuesta a una muestra de 25 trabajadores del referido órgano, y con ello analizar estadísticamente la correlación entre las variables. Se obtuvo que para el año en mención tanto la planificación como los resultados de la propia gestión presentan un nivel moderado de efectividad, lo que apoya los resultados estadísticos, en los que se encontró que existe una relación entre ambas variables, sin embargo, esta es de bajo nivel según el coeficiente rho de Spearman obtenido ( $\rho=0.275$ ), y que además esta no es significativa, por lo tanto, mejorar la gestión administrativa en la institución no impactaría en la planificación estratégica, o viceversa.

**Palabras clave:** Planificación estratégica, gestión administrativa, órgano de gestión educativa, formación estudiantil y policial.

## ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of analyzing the relationship between strategic planning and administrative management in an educational management body for the training of students and police personnel in the city of Lima during the year 2022. It consisted of an investigation not cross-sectional experimental study, where a survey was carried out on a sample of 25 workers of the aforementioned body, and with this, statistically analyze the correlation between the variables. It was obtained that for the year in question both the planning and the results of the management itself present a moderate level of effectiveness, which supports the statistical results, in which it was found that there is a relationship between both variables, however, this is low level according to the Spearman's rho coefficient obtained ( $\rho=0.275$ ), and that this is not significant, therefore, improving administrative management in the institution would not impact strategic planning, or vice versa.

**Keywords:** Strategic planning, administrative management, educational management body, student and police training.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las organizaciones públicas tratan de llevar a cabo sus actividades sobre la base de una planificación estratégica; por lo tanto, es importante que sean capaces de formular metas institucionales con objetivos estratégicos, que permitan lograr los resultados esperados e impulsar el desarrollo institucional, para que los funcionarios públicos tomen la iniciativa, asuman sus responsabilidades y sean capaces de considerar su visión de futuro, ya que, la globalización económica y la competencia representan ahora, un momento crucial para poder posicionarse en las actividades que se realizan (Mendoza et al., 2018). En ese sentido, las instituciones y organizaciones a través de una buena gestión administrativa funcionan de manera efectiva y eficiente para lograr sus objetivos propuestos.

A nivel internacional, se argumenta que, en América Latina, la planificación estratégica se ha utilizado como una herramienta del sector público en los últimos años. Principalmente la definición de lineamientos de referencia para el desarrollo del sector a nivel local y la definición de lineamientos institucionales que representen procesos de sostenibilidad en la organización. En Ecuador, el uso de la planificación estratégica también se utiliza como una herramienta de gestión y puede apoyar la toma de decisiones organizacionales sobre las tareas actuales y los caminos futuros en la adaptación a los cambios sociales y los desafíos ambientales. con ello queda claro la importancia de la gestión administrativa para llevar a cabo la planificación.

Al respecto García et al. (2018) señalaron que, la gestión administrativa ejercida por los jefes de organismos públicos de Jipijapa - Ecuador no consideran la planificación estratégica como un referente para las acciones globales de la entidad, sino que la utiliza como guía para los organismos de control; de esta forma, se consideró que, la planificación estratégica en el sector público se limitaba a un documento cuya redacción era de carácter obligatorio, como uno de los requisitos de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), aunque, sin exigencias respecto a los lineamientos metodológicos para que las instituciones desarrollen la planificación estratégica que oriente la gestión, desarrollar sus planes y compromisos de desempeños relacionados al presupuesto.

A nivel Nacional, se argumenta que, la planificación estratégica se ha implementado como una práctica o un documento que se tiene que presentar, pero la calidad de la gestión administrativa es limitada o inadecuada. Este instrumento debe servir como una herramienta de gestión que guíe y ayude a medir la autoevaluación de una organización. Sin embargo, en algunos casos el vínculo claro con los objetivos propuestos ha sido débil, lo cual genera una reformulación de mecanismos para dar más consistencia y lograr desarrollar capacidad y práctica para garantizar una adecuada gestión administrativa, con eficacia basada en resultados.

En este orden de ideas podemos indicar que la planificación estratégica como herramienta de gestión, ayuda a determinar si las organizaciones, ya sean públicas o privadas, tienen la capacidad de utilizar adecuadamente los puntos fuertes de la organización, aprovechando las oportunidades que surgen en el entorno exterior, intentando reducir las debilidades y conjurar las amenazas, esto cuando se plantea un trabajo más articulado a matrices estratégicas dimensionales, o matrices estratégicas, que sirven como base para poder establecer y desarrollar planes a largo plazo (Anchelia et al., 2021).

Respecto a la gestión administrativa, también se están produciendo cambios en las organizaciones públicas, en su actuación, en su gestión, en la gestión de los distintos organismos públicos, y como prueba de ello, la gestión de las organizaciones públicas se define ahora de acuerdo con las políticas nacionales, como la política nacional de modernización de la administración pública. Por lo tanto, es importante que los funcionarios o gestores de la administración pública adquieran competencias que les permitan mejorar su actuación en las organizaciones públicas (Pérez y Barbarán, 2021).

Al respecto Cañari (2020) señala que, en Perú, para mejorar el desempeño de la institución, necesitamos enfocarnos en evaluar la gestión administrativa de la entidad. Para el desarrollo de este proceso busca la preparación organizacional y su fortaleza en la experiencia acumulada. Esto significa que el servidor debe mantener un enfoque profesional y administrativo, ya que produce resultados que generan valor. Asimismo, Shack y Rivera (2017) señalan que todo tiene que ver con la planificación estratégica, esto significa que los objetivos definidos a nivel

estratégico y operativo orientados a producir, servicios y resultados se logran mediante métricas y evaluaciones periódicas.

A nivel local, se argumenta debido a que existe una estructuración ineficaz de las actividades alineadas a la Planificación Estratégica de la institución. La documentación de gestión administrativa, tales como, el Plan Operativo Institucional, se elabora sin seguir los lineamientos establecidos por el ente rector, por lo tanto, la herramienta de gestión no refleja las metas y objetivos contenidos en la planificación estratégica de la Policía Nacional del Perú. Es evidente que existen deficiencias administrativas en la etapa de planificación y medidas preparatorias que se verá reflejado también durante la etapa de selección y ejecución contractual. En ese sentido, la contratación de bienes y servicios que lleva a cabo la unidad ejecutora no se basa en una correcta planificación de acuerdo a la normativa pertinente generando problemas con el presupuesto asignado.

En este contexto específico, en el órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, se viene generando una problemática, observándose que, existen ciertas debilidades en la gestión administrativa, tal como la demora del pago a los docentes de la institución, esto debido a que no existe una planificación apropiada, y por ello, se generan retrasos administrativos, que afectan los pagos al personal, así como a proveedores y terceros. La relación entre la correcta planificación y las necesidades reales dadas en la institución, debe llevarse a cabo mediante un adecuado control en el ámbito administrativo, que conlleven a un buen manejo de los recursos otorgados, en beneficio propio y de la población que la integra.

Es así como se formuló el problema general: ¿Existe relación entre la planificación estratégica y gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022? Asimismo, se formularon los problemas específicos: (1) ¿ Existe relación entre la misión y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022?; (2) ¿ Existe relación entre los objetivos y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022?; (3) ¿ Existe relación entre las políticas

y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022; (4) ¿Existe relación entre las estrategias y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022?; (5) ¿ Existe relación entre el programa y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022??

Se justifica teóricamente porque llena un vacío del conocimiento. Asimismo, se espera proporcionar el constructo teórico de las variables de estudio, mediante fuentes fiables y actualizadas, con el fin de contribuir a la literatura al determinar la posible relación de estas variables en la organización de estudio. La justificación práctica, se refleja en que se intenta proporcionar alternativas de solución que hagan frente a los problemas detectados en el órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, por medio del aporte del estado de las variables y relaciones entre ellas. La justificación metodológica, se refleja en las técnicas e instrumentos para recabar la información, ya que son válidos y confiables para obtener resultados consistentes. Por lo tanto, se espera que el trabajo sirva de guía y oriente a los profesionales del área considerando el planeamiento como una acción necesaria para una gestión y toma de decisiones eficiente dentro de toda organización.

El objetivo general: determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Asimismo, los objetivos específicos fueron: (i) determinar la relación entre la misión y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022; (ii) determinar la relación entre los objetivos y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022; (iii) determinar la relación entre las políticas y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022; (iv) determinar la relación entre las estrategias y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022; (v) determinar la relación entre el programa y la gestión administrativa

en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022.

Se planteó la hipótesis general: existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Asimismo, se plantearon las hipótesis específicas. (1) Existe una relación significativa entre la misión y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. (2) Existe una relación significativa entre los objetivos y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. (3) Existe una relación significativa entre las políticas y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. (4) Existe una relación significativa entre las estrategias y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. (5) Existe una relación significativa entre el programa y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Ordóñez et al. (2021) desarrollaron en su artículo científico realizado en Cuenca-Ecuador que tiene como objetivo examinar la gestión administrativa de la Unidad Académica de Administración en la Universidad Católica de Cuenca, por medio de la examinación del control interno utilizando el modelo proporcionado por el comité de organizaciones patrocinadoras, para mejorarlo. La metodología utilizada fue descriptiva con un enfoque cuantitativo, transversal. El desenlace indica un nivel de confianza del 68% y un nivel de riesgo del 32%, llegando a la conclusión, que el desfallecimiento encontrado en la gestión administrativa se produce por la falta de planes de riesgos, proced Committee of Sponsoring Organizations imientos de contingencias, medidas de prevención y corrección medioambiental, retraso en la entrega de documentos e información, escasez de insumos médicos y la inexistencia de protocolos de atención en conserjería.

Baque et al. (2019) llevaron a cabo un estudio publicado en Venezuela; el objetivo fue determinar la efectividad de un programa formativo en Planificación estratégica y gestión administrativa dirigido a microempresas de la zona sur de Manabí – Ecuador. La metodología correspondió al tipo aplicada, diseño cuasi experimental; con una población conformada por 26 microempresas de la zona sur de Manabí, Ecuador, de las cuales, a 36 personas se les aplicó el tratamiento, con un grupo control de 32 personas; se aplicó un instrumento de 27 ítems. Los resultados obtenidos, evidenciaron a través de la prueba T de Student un valor de ,083 en el grupo experimental durante la post prueba, significando que, hubo efectos positivos, aceptándose la hipótesis, es decir, el plan formativo en planificación estratégica y gestión administrativa tuvo efectos positivos en las microempresas. Se concluyó así que, la gestión administrativa permite concretar transformaciones relevantes en las organizaciones, a través de la planificación estratégica, y con ello, anticiparse y alistarse para las situaciones del futuro.

Amboya y Muñoz (2018) en su tesis nombrada " Propuesta de un plan estratégico para la pequeña empresa "El Lojanito" ubicada en la Provincia de Pichincha, parroquia rural Conocoto, Valle de los Chillos al sur- este del Cantón

Quito periodo 2018-2022”, de la escuela profesional de Estadística y Finanzas de la facultad de ciencias económicas, de la Universidad central del Ecuador, en la ciudad de Quito, Ecuador. Tiene por objetivo proponer un plan estratégico para la pequeña empresa “EL LOJANITO” ubicada en la provincia de pichincha, parroquia rural Conocoto. Esta investigación fue de tipo descriptiva analítica, y tuvo un diseño no experimental. Se utilizó como herramienta para recolectar datos la encuesta. La población es de 106 docentes y la muestra es de 23 de ellos, el autor posteriormente como resultado de su investigación termino aceptando la hipótesis que planteo. El autor concluyo que el cuadro de mando integral (CMI) permitió a la dirección de la empresa EL LOJANITO, medir los resultados generados con la implementación de la planificación estratégica, e identificar cuáles fueron los 15 beneficios financieros obtenidos y medir el coeficiente de efectividad en la operatividad de la misma. El aporte teórico resalto que se debe seguir cierto orden al planificar ejecutar y dirigir planes estratégicos para que estos sean efectivos y eficientes. Dando a entender que la planificación previa tanto de roles como actividades de cada trabajador es indispensable para una correcta y ordenada gestión empresarial.

Mendoza et al. (2018) desarrollaron un estudio publicado en Ecuador, cuyo objeto fue establecer la influencia del control interno en la gestión administrativa del sector público. El desarrollo del artículo se enmarcó en el método inductivo-deductivo, asimismo se utilizó el método analítico-sintético; los autores partieron de elementos reconocidos sobre el control interno, su importancia y los principales elementos, así como la gestión administrativa del sector público; para ello, se revisó la bibliografía existente, se analizaron diferentes documentos, sintetizando la información, para explicarlo así en el estudio.

De esta forma, los autores señalan entre los resultados más relevantes, que la gestión de administración en el sector público es la institución conformada por diversos entes que integran la rama ejecutiva del poder público, además de los demás organismos públicos que tienen bajo su responsabilidad el ejercicio de las acciones y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos del Estado. En este sentido, concluyeron que, al optimizar la ejecución de los recursos públicos, las herramientas de control interno de la gestión administrativa

fortalecerán los sistemas administrativos del ciclo de gasto público, optimizando los lapsos para formular, aprobar, ejecutar y rendir balances de los recursos públicos.

Santana (2016) llevó a cabo su trabajo de maestría presentado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, cuyo objetivo fue analizar la planificación estratégica y la gestión administrativa en los GADM de Tungurahua. En cuanto a la metodología, el estudio tuvo un enfoque deductivo y exploratorio, modalidad bibliográfica; se empleó la técnica de la entrevista con el instrumento denominado cuestionario. Los principales resultados permitieron evidenciar que, de 9 municipios encuestados, 6 afirmaron que en disponen de un presupuesto operacional OPEX (66.7%), en tanto, los 3 restantes no disponían del mismo (33.33%). Se concluyó que, la mayor parte de los GADM contaban con planificación estratégica, significando mayores ventajas en el uso efectivo de los recursos institucionales; asimismo, la gestión administrativa de los GADM de Tungurahua se vio afectada por la poca capacidad técnica para la planificación estratégica, visto que, no se cumplió al 100%.

A nivel nacional, Sánchez (2022) llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial Pública, Andahuaylas, Apurímac, 2022. La metodología fue de tipo básico - descriptivo, diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal; la muestra fue de 50 participantes; se aplicaron dos instrumentos a través de la técnica de encuesta. Los resultados más relevantes, la gestión administrativa se observó en nivel alta con 50%, regular para el 46%, bajo para un 4%; en tanto, la planificación estratégica fue alta para el 70%, regular o medio para el 28%, y bajo para el 2%. Se concluyó que, existía relación entre la variable gestión administrativa y la variable planificación estratégica, observando una significancia de 0.000 ( $<0.05$ ), siendo significativa, positiva y fuerte, ya que, el Rho de Spearman fue de 0.728, permitiendo comprobar que el mejoramiento de la gestión administrativa permitiría mejorar la planificación estratégica y así, lograr los objetivos estratégicos a corto y largo plazo.

Marcelo (2020) llevó a cabo su trabajo de maestría presentado en la Universidad César Vallejo; teniendo como objetivo determinar la relación entre la

planificación estratégica y la gestión administrativa según los colaboradores de la Clínica del Pacífico S.A., Chiclayo – 2019. La metodología correspondió a una investigación cuantitativa, tipo correlacional, diseño no experimental y transversal correlacional; la población estuvo conformada por 315 colaboradores y la muestra fue de 284; como técnica se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario a través de una escala de Likert. Los principales resultados evidenciaron para la variable planificación estratégica, 59% de la muestra la calificó de nivel regular, 37% de nivel bajo nivel y 4% de nivel alto; respecto a la variable gestión administrativa, 81% de la calificó con desempeño regular, 14% como deficiente y un 5% como eficiente. Se concluyó, con evidencia estadística, que la planificación estratégica estuvo altamente correlacionada con la gestión administrativa en la institución.

Gavilán (2018) llevó a cabo su trabajo de maestría presentado en la Universidad César Vallejo, con el objeto de determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y la gestión administrativa según los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental y corte transversal; la población fueron 396 trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, la muestra se estimó en 193 trabajadores; la técnica empleada fue la encuesta, y, como instrumento fue el cuestionario. Los resultados, evidenciaron que, la variable planeación estratégica tenía un nivel moderado (63.7%) y la variable gestión administrativa con nivel moderado de (75.1%). Se concluyó, a través del estadístico rho de Spearman con coeficiente de 0.815, la existencia de correlación positiva y significativa entre las variables, a mejor planeación estratégica, mejor gestión administrativa.

Vásquez (2017) desarrolló su trabajo de maestría presentado en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub gerencia de mantenimiento ESSALUD – 2016. La metodología empleada se basó en el método hipotético deductivo, diseño no experimental, nivel correlacional transeccional; se empleó como instrumento el cuestionario elaborado con una escala de Likert; como técnica, se empleó la encuesta; la población la conformaron

120 empleados, con una muestra de 92 empleados. Los resultados más relevantes permitieron evidenciar que, la gestión administrativa observó un nivel aceptable (40.20%) y la planificación estratégica un nivel regular (15.20%). La investigación permitió concluir con evidencia significativa, que, se verificó la existencia de relación directa y significativa entre planificación estratégica y la gestión administrativa en la sub gerencia de mantenimiento ESSALUD –2016.

Dentro de las teorías podemos señalar a Robbins y Coulter (2018) quienes definen **la variable planificación estratégica** como la planificación o planeación que conlleva a la definición de los objetivos organizacionales y las estrategias necesarias para alcanzar estos objetivos, y con ello, el desarrollo de planes para la integración y coordinación de las actividades requeridas; en este proceso de planificación formal, son definidos las metas, las cuales deben estar planteadas por escrito, de esta forma, deben ser compartidos con los colaboradores de la organización. Sobre este mismo particular, Bojórquez y Pérez (2013), señalan que la planificación estratégica es un procedimiento a largo plazo, en el cual se desarrollan los objetivos y la forma en la cual, se deberán desarrollar para alcanzar al resultado previsto, sin embargo, el procedimiento no es rígido, sino que debe tener la capacidad de adaptarse y monitorearse durante el proceso de implementación, para así, poder identificar y corregir errores.

En este mismo sentido, Bryson y George (2020) destacan que, la planificación estratégica, a través de su gestión, se trata en un enfoque para elaborar las estrategias requeridas por organizaciones públicas y privadas, que conlleva a formular e implementar medidas, abarcando no solo la formula dichas estrategias, sino también, las vías para su implementación y el aprendizaje estratégico permanente; siendo un elemento fundamental para que las organizaciones públicas o privadas, logres sus objetivos y generen valor. En tanto, algunos planteamientos, hacen críticas a la planificación estratégica, como es el caso de George et al. (2019) quienes, a destacan la importancia de la planificación estratégica, como enfoque de gestión implementando por muchas organizaciones, lo que ha dado lugar a su popularidad y práctica exitosa, tanto en el sector público, como en el privado; sin embargo, destacan que, la planificación estratégica suele

ser exageradamente racional, por lo que, es usual que produzca inhiba el pensamiento estratégico.

En este mismo orden de ideas, la planificación estratégica es aplicable a cualquier tipo de negocio; aunque, es necesario que se adapte de acuerdo al tipo de negocio de que se trate, de sus características y situación particular (Bojórquez y Pérez, 2013). Asimismo, López (2013), indica que, la planificación estratégica es una actividad que implementan las organizaciones, para la identificación y el seguimiento de una visión, mediante el logro de objetivos y metas; al tiempo que, representan instrumentos de la administración, que sirven de guía a para su consolidación en el marco estratégico de su desarrollo; de allí, su importancia, considerando el contexto, los objetivos y la filosofía definida por la empresa para lograr los resultados previstos. En tanto, Kools y George (2020) afirman que, la gestión estratégica se basa en la combinación de la planificación estratégica y la medición del desempeño; por lo que, aunque las estrategias sean exitosas en las instituciones públicas, es necesario que, exista un proceso de aprendizaje continuo, tanto de los éxitos, como de los desaciertos, y de las transformaciones ocurridas en el contexto interno y externo. De acuerdo al estudio de Weiss (2020), existe una fuerte conexión entre la gestión del desempeño y la gestión estratégica, considerando las condiciones previas en las cuales dichos conceptos pueden producir beneficios para el público.

Por su parte, Drucker (citado por García et al., 2017) define estrategia como el compendio de todas las decisiones, que establecen el futuro, generando resultados exitosos o no; en este sentido, García et al. (2017) señalaron que, las estrategias son las acciones previstas y seleccionadas para lograr los objetivos previstos, considerando el nivel competitivo de la organización y los escenarios plasmados acerca del progreso futuro. En este sentido, la planificación estratégica, según David (2013) es el proceso mediante el cual los directivos o gerentes de una organización, realizan previsiones a futuro y elaboran los procedimientos y acciones requeridas para lograrlos; está perspectiva sobre el futuro de la organización, muestra la dirección a seguir y la energía que se requiere para iniciar las acciones siendo el nivel más alto de dirección, el que define la direccionalidad total de planificación estratégica. Es necesario destacar, conforme a lo aportado por

Fuertes et al. (2020) que, estrategia es uno de los conceptos más relevantes de la era contemporánea, el cual, usualmente ha reemplazado a las acciones gerenciales previas, como, la “administración” o la “planificación”; este concepto tiene su origen en el campo militar, y etimológicamente, proviene de la palabra *strategos*, significando en griego, “general”; durante los años, su significado fue evolucionando, por su aplicación en otros campos y, en especial, en las organizaciones, teniendo como principal reto, la visualización del contexto competitivo.

Son dimensiones de la variable **planificación estratégica**, según García y Valencia (2017) la misión, los objetivos, las políticas, las estrategias, y el programa. **Dimensión 1: misión**, es el propulsor de la organización a una situación futura anhelada, se convierte en el canalizador que permite transitar al cambio esperado; la misión debe responder a la interrogante sobre cuál es el negocio, y es precisamente, lo que la organización debe llevar a cabo para lograr ser exitosa y alcanzar los objetivos. **Dimensión 2: objetivos**, representan los resultados que la organización pretende lograr, luego de implementar las estrategias seleccionadas, que conllevan a la visión prevista, en función de un lapso de tiempo, donde, tanto objetivos como estrategias deben estar alineados a la visión, todo lo cual estará condicionado por el tipo de organización, sus productos y los concernientes ciclos de vida (D’Alessio, 2015).

En cuanto a la **Dimensión 3: políticas**, constituyen los límites donde los gerentes plantean las estrategias, éstas deben aliñarse a los valores, considerados las macropolíticas de la organización, lo que implica una relación bidireccional; las políticas permiten diseñar el camino para plantear las estrategias que guiaran a la organización a un plan futuro o visión; todo lo cual debe enmarcarse en principios de ética, legalidad, y responsabilidad social, que regular la dirección de la organización (D’Alessio, 2015). En relación a la **Dimensión 4: estrategias**, constituyen las operaciones potenciales que se generan a partir de las decisiones de la alta gerencia, y que, necesitan la rápida estimación de los recursos para su implementación; las estrategias representan las vías que conllevan al logro de las metas organizacionales, visualizadas como el conjunto de pasos para lograr lleva a la organización donde se desea, esto es, los caminos que permiten lograr los

objetivos a largo plazo, y pueden plantearse como estrategias genéricas, alternativas, o específicas.

Finalmente, la **Dimensión 5: programa**, son el conjunto de acciones específicas, ajustas a diversas situaciones y etapas del ciclo de vida organizacional, la alta dirección debe considerar la naturaleza de las estrategias a implementar, antes de seleccionar la estructura organizacional apropiada para lograr la implementación exitosa del programa (D'Alessio, 2015).

En este sentido, la planificación estratégica, es una herramienta clave para optimizar los procesos y la innovación organizacional, y lograr de esa forma, una gestión del cambio que conduce su implementación; siendo fundamental, implementar en organizaciones públicas y privadas, técnicas como el análisis FODA, la gestión de la calidad total o TQM, la innovación sistemática, Six Sigma, funciones de calidad, mapeo de procesos, análisis de brechas y costos basados en actividades (Rabin & Steiss, 2019). En tanto, es normal, la existencia de ciertas problemáticas en torno al sistema de planificación estratégica, como, por ejemplo, la necesidad de considerar de forma constante, los componentes e inseguridades críticas, para poder articularse de acuerdo a las demandas de innovación de los sectores económicos, conforme a las posibilidades efectivas de la organización (Sicsú, 2021).

Luego, en relación a la variable **gestión administrativa**, se tiene que, la palabra administración, conforme a Arnoletto (2014) se deriva del latín *ad* que significa hacía, dirección, tendencia, y *minister* que representa subordinación, obediencia, por tanto, está referida a las funciones desarrolladas bajo el mando de otro, o prestar un servicio a otra persona; asimismo Arnoletto (2014) señaló que la gestión administrativa como el compendio de actividades y procesos determinados por los directivos, que se desarrollan conforme a los recursos disponibles; mientras que, El-Reedy (2016) destaca que, la gestión administrativa hace posible optimizar las competencias de la organización, especialmente, cuando ocurran eventos adversos, facilitando acciones rápidas y apropiadas ante las dificultades, mejorando la toma de decisiones, para ayudar a que la gestión de los recursos materiales y tecnológicos faciliten el logro de los objetivos organizacionales en el tiempo previsto.

En este sentido, la gestión administrativa representa un conjunto completo, ordenado y lógicamente compuesto por diversos subsistemas de información, capacitados para convertir datos en información, mediante diversas vías orientadas a incrementar el rendimiento, considerando el estilo y la naturaleza de la gerencia y los parámetros de calidad de datos establecidos; en este contexto, los avances tecnológicos demandan que las organizaciones públicas y privadas, ofrezcan servicios basados en la eficacia y eficiencia. Sobre este mismo particular, puede definirse la gestión como un proceso característico basado en la planificación, organización, implementación y seguimiento, desarrollado para el establecimiento y el logro de los objetivos organizaciones, en función del uso de recursos humanos y otros recursos (Manuhutu et al., 2021).

En tanto, Jairus et al. (2014) señalan que la gestión administrativa es un proceso de planificación, en donde se desarrollan las normas organizacionales, considerando las competencias establecidas por la organización, asimismo, se instituye el procedimiento de organización, para plantear la administración de los recursos, además, el procedimiento para la dirección y el control, siendo crucial la destreza de la propia organización para lograr comunicar y motivar a sus colaboradores, así como plantear las normas, la capacidad de acción y la vigilancia para observar el cumplimiento de las metas determinadas por la respectiva organización.

Es así que, la gestión administrativa resulta clave para todas las organizaciones, ya que, les permite tener el control sobre diversos aspectos, como el desarrollo del liderazgo gerencial, logrando así, que las diversas áreas de la organización se vinculen y que sean un equipo unificado, en términos de lograr el objetivo y la misión correspondiente, haciendo énfasis en que la gestión administrativa mejora la colaboración interna de las áreas administrativas, para incrementar la eficiencia, el desarrollo sostenible, y con ello, el uso optimizado de los recursos (Menacho Vargas et al., 2019).

Sobre este particular, Münch (2015) señala que la gestión administrativa tiene cinco dimensiones: a) planeación b) organización c) integración d) dirección e) control.

La **dimensión 1: planeación**, de acuerdo a Münch (2015) es el establecimiento de los posibles escenarios futuros y los resultados que se tienen previstos lograr, con el propósito de reducir los riesgos y establecer las estrategias para el logro de la misión y los objetivos; de esta forma, Marcó (2016) afirma que, es la función que inicia el ciclo, al establecer los elementos y parámetros generales de las otras funciones, radica en proponer la guía de acción futura, estableciendo los objetivos, es decir, lo que se tiene previsto lograr, así como las directrices generales de las actividades a desarrollarse para lograrlo; por tanto, la planeación se base en determinar los objetivos a alcanzar y las vías de acción apropiadas para lograrlo.

Ahora bien, sobre la **dimensión 2: organización**, Münch (2015) indica que, se trata de diseñar y determinar las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, además de las metodologías y técnicas para contribuir y simplificar el trabajo; sobre ello, Marcó (2016) indica que, la función radica básicamente en estructurar la organización para el logro de los objetivos definidos, buscando la forma más efectiva para dividir el trabajo, agrupando y coordinando las actividades, asignando líneas de mando y responsabilidad, asignando los recursos a las diversas parte de la organización. En este mismo sentido, la **dimensión 3: integración**, Münch (2015) afirma que, es la función en donde se escogen y obtienen los recursos imprescindibles para la ejecución de los planes; asimismo, de acuerdo a Gavilán (2018) la integración permite que los colaboradores de toda la organización se integren y ejecuten una labor conjunta y coordinada, basados en las políticas previamente delineadas, para así encaminarse a los objetivos.

Bajo la misma secuencia, se encuentra la **dimensión 4: dirección**, definida por Münch (2015) como la función donde se ejecutan todas las fases del proceso administrativo, conduciendo y orientado al talento humano, ejerciendo el liderazgo para encaminar el logro de la misión y visión organizacional; de esta forma, Marcó (2016) destaca que, la dirección implica conducir a la empresa al logro de los objetivos establecidos, articulando la capacidad de trabajo que constituye una organización, por ello, la dirección conlleva a tomar decisiones sobre la forma de encausar el esfuerzo de todos los colaboradores, hacia el logro de los objetivos instaurados. Finalmente, la **dimensión 5: control**, la cual, conforme a Münch

(2015) se trata del proceso para establecer los modelos para realizar la evaluación de los resultados alcanzados, para poder comparar y adecuar los desajustes, prevenirlos y mejorar de forma continua.

Conforme a estas dimensiones, Melati y Janissek (2020) señala que, la eficiencia de la actividad pública demanda de implementación de sistemas como el gobierno inteligente, dada la importancia de este concepto, la implementación y sus beneficios en la gestión pública; para ello, estas dimensiones son influyentes y fundamentales en el proceso, con énfasis en la cultura organizacional y la organización de datos e información pública.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.3.1 Tipo de investigación**

La presente investigación fue de tipo básica, de acuerdo a Carrasco (2017) este tipo de estudios no tiene una finalidad práctica inmediata, ya que se centra en buscar como contribuir a la ampliación y profundización del conocimiento, en cuanto a la relación que existe entre estas variables, conforme a la teoría; sobre este particular, el objetivo del presente estudio es determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Ahora bien, en cuanto a su enfoque, el estudio fue cuantitativo, considerando lo señalado por Hernández et al. (2014), donde los estudios cuantitativos emplean la recolección de la información para comprobar hipótesis, centrados en la medición numérica y el análisis estadístico, lo cual permite establecer patrones de comportamiento y verificar teorías.

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

El diseño es no experimental, propio de estudios donde no se manipula intencionalmente la variable independiente, tampoco se establecen grupos experimentales ni de control, por lo que, las variables son estudiadas en su contexto (Carrasco, 2017); también fue de corte transversal, ya que se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández et al., 2014). De este modo, de acuerdo con Sánchez et al. (2018) se empleó el método hipotético deductivo, el cual tiene como punto de origen el planteamiento de una hipótesis, la cual es formulada previamente, para así, mediante el apoyo de las teorías y los datos recabados, se puedan estimar los valores de la relación.

Por otra parte, el estudio corresponde a un nivel descriptivo correlacional, en correspondencia a lo aportado por Hernández et al. (2014), al señalar que, los estudios descriptivos se basan en la caracterización de conceptos o fenómenos y/o el establecimiento de las relaciones entre éstos, en un momento preciso, en tanto, los estudios correlacionales, buscan describir las relaciones existentes entre dos o más conceptos, categorías o variables.

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable 1: Planificación estratégica**

#### **Definición conceptual**

De acuerdo a David (2013) la planificación estratégica es el proceso mediante el cual los directivos o gerentes de una organización, realizan previsiones a futuro y elaboran los procedimientos y acciones requeridas para lograrlos; está perspectiva sobre el futuro de la organización, muestra la dirección a seguir y la energía que se requiere para iniciar las acciones siendo el nivel más alto de dirección, el que define la direccionalidad total de planificación estratégica.

#### **Definición operacional**

Para medir la variable planificación estratégica se emplearon 5 dimensiones y 13 indicadores. Las dimensiones de la planificación estratégica, de acuerdo a García y Valencia (2017) son: a) misión, b) objetivos, c) políticas, d) estrategias, y, e) programa

#### **Indicadores**

Los 13 indicadores que permitirán medir la variable planificación estratégica son: objetivos, fines, dirigir, esfuerzos, lineamientos, toma de decisiones, criterios, eficiencia, adaptación, acción, actividades, secuencia y tiempo.

#### **Escala de medición**

Escala de tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

### **Variable 2: Gestión administrativa**

#### **Definición conceptual**

Arnoletto (2014) define gestión administrativa como el compendio de actividades y procesos determinados por los directivos, que se desarrollan conforme a los recursos disponibles.

#### **Definición operacional**

Para medir la variable gestión administrativa se emplearon 5 dimensiones y 14 indicadores. Münch (2015) señala que las dimensiones de la gestión administrativa son: a) planeación b) organización c) integración d) dirección, y, e) control.

### **Indicadores**

Los 14 indicadores que permitieron medir la variable gestión administrativa fueron: resultados, misión, estrategias, procesos, funciones, responsabilidades, recursos, planes, ejecución, liderazgo, visión, prevenir, evaluar y comparar.

### **Escala de medición**

Escala de tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

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

### **3.3.1 Población:**

La población abarca todos los elementos del estudio relacionados al contexto donde se desarrolla la investigación (Carrasco, 2017), en tanto, la misma estuvo conformada por 120 trabajadores de un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima.

### **3.3.2 Muestra**

En relación a la muestra, esta representa una parte del total de la población, considerando la cantidad para que sea representativa y, por tanto, los resultados obtenidos, puedan ser generalizables (Carrasco, 2017). En este sentido, se trabajó con una muestra intencional de 25 trabajadores de un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima.

### **3.3.3 Muestreo**

Al considerar las posibilidades del investigador, se hizo uso de un muestreo intencional o por conveniencia; lo cual representa una opción, como señalan Hernández et al. (2014), este tipo de muestreo se basa en el estudio de los casos disponibles a los cuales tienen acceso los investigadores.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos constituyen los diversos métodos, procedimientos y procesos que hacen posible obtener la información, para lograr dar cumplimiento a los objetivos previstos (Carrasco, 2017), por tanto, en el estudio se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la cual se aplicó el instrumento, conformado por una serie de ítems, para así recolectar los datos relativos a las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

En este mismo sentido, los instrumentos son los recursos usados por el investigador para recolectar la información vinculada a las variables de estudio (Hernández et al., 2014), en base a los objetivos del estudio se empleó el cuestionario basado en la escala de Likert como instrumento, para así establecer comparaciones, se aplicó un cuestionario para estudiar la planificación estratégica, y otro, para el estudio de la gestión administrativa (ver Anexos). A continuación, en las tablas 1 y 2 se presentan las fichas técnicas de cada cuestionario.

**Tabla 1**

*Ficha técnica del cuestionario para la variable planificación estratégica*

<b><i>Cuestionario para la variable planificación estratégica</i></b>	
Instrumento	Cuestionario de Planeación Estratégica
Autor	Gavilán (2018)
Población	120 trabajadores de un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial.
Número de Ítems	25
Año	2018
Aplicación	Virtual
Duración	15 minutos

*Nota.* La tabla muestra los datos técnicos del cuestionario empleado para la variable planificación estratégica, señalando el autor del cual se adaptó el mismo, año de elaboración, entre otros, información de gran importancia a nivel metodológico.

**Tabla 2**

*Ficha técnica del cuestionario para la variable gestión administrativa*

<b>Cuestionario para la variable gestión administrativa</b>	
Instrumento	Cuestionario de Gestión administrativa
Autor	Gavilán (2018)
Población	120 trabajadores de en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima.
Número de Ítems	25
Año	2018
Aplicación	Virtual
Duración	15 minutos

*Nota.* La tabla muestra los datos técnicos del cuestionario empleado para la variable gestión administrativa, señalando el autor del cual se adaptó el mismo, año de elaboración, entre otros, información de gran importancia a nivel metodológico.

### **Validez**

Los cuestionarios requieren ser validados, específicamente, a través de la validez de contenido, procedimiento referido al grado en que un instrumento evidencia un dominio apropiado de contenido de lo que se está midiendo, constituyendo el grado en el cual la medición representa el concepto o variable medida (Hernández et al., 2014); esta validez fue determinada empleando la técnica del juicio de expertos, donde fueron consultados tres (03) especialistas, uno del área de metodología y dos de administración o gerencia, a quienes se les suministraron los instrumentos, la matriz de consistencia y los formatos de validación, donde se llevó a cabo la revisión y aprobación o validación de los mismos, observando aspectos como la redacción y la coherencia en cada uno de los ítems, considerando los parámetros de pertinencia, relevancia y claridad.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento es el grado en el que, la aplicación repetida de un instrumento, a los mismos individuos, produce resultados equivalentes; la misma se determinó a través de una prueba piloto que fue aplicada a 10

trabajadores de un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, a cuyos resultados le fue calculado el Coeficiente Alfa de Cronbach, usando el software SPSS; coeficiente de uso común en instrumentos elaborados empleando la Escala de Likert. Es importante tener en cuenta, que los coeficientes de confiabilidad cuantitativa oscilan entre 0 y 1, donde, 0 = nula confiabilidad, 1 = total confiabilidad (Hernández et al., 2014).

Para dicho cálculo, se hizo uso de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,

$S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados y

$K$  es el número de preguntas o ítems.

Luego de determinarse los resultados de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, con apoyo del software SPSS (versión 25), se obtuvieron los resultados señalados en la Tabla 3.

**Tabla 3**

*Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach*

<b>Cuestionario</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº ítems</b>
Planificación estratégica	0.892	25
Gestión administrativa	0.906	25

*Nota.* La tabla muestra el resultado de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para cada uno de los instrumentos diseñados.

De esta manera, al aplicarse el coeficiente de Alfa de Cronbach con una prueba piloto de 10 trabajadores, este procedimiento arrojó un valor de 0.892 para la variable planificación estratégica, reflejando que dispone de una alta confiabilidad; asimismo, respecto a la variable gestión administrativa se obtuvo un

valor de 0.906, con lo que se obtuvo una alta confiabilidad. Estos resultados determinaron el proceder con la aplicación de los instrumentos en la muestra en estudio.

### **3.5 Procedimientos**

La información fue recolectada luego de obtener el consentimiento informado de la institución; fueron contactados los trabajadores respectivos a través de su jefe inmediato, a quienes les fueron enviados los cuestionarios a través de un enlace, para la aplicación virtual, los mismos que se desarrollaron en la plataforma Google Forms. Se estimó que, el tiempo de respuesta de ambos cuestionarios era de unos 30 minutos por trabajador, posteriormente, el formato fue cerrado digitalmente, una vez completadas la cantidad de personas de la población; de esta forma, se procedió a desarrollar el tratamiento y análisis estadístico correspondiente.

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

Luego de recolectar los datos, se descargaron los datos desde la plataforma Google Forms, en un libro de Excel o archivo, a partir de ello, se procedió a ordenar los datos para trasladarlos al Software estadístico IBM SPSS versión 26, donde se realizó su procesamiento, para así estudiar cada una de las variables, desarrollando un análisis estadístico descriptivo para determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión administrativa de un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022, empleando la estadística inferencial con el apoyo de la prueba de Correlación de Spearman, con un nivel de significancia de 5%.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Para el respeto de la propiedad intelectual y los derechos de autor se hizo uso de la norma APA versión 7, para las referencias y citas; en tanto, la información recopilada fue procesada sin manipular o alterar los datos. De igual forma, se aplicaron los principios éticos, a) beneficencia, b) no maleficencia, c) autonomía, y, d) justicia; promoviendo los aspectos de acuerdo a los lineamientos para la elaboración de trabajos de investigación de la UCV, certificados a través del programa TURNITIN que proporcionó un porcentaje de similitud inferior al 25% lo

que demuestra cumplimiento y muestra de respeto por la moral y la ética, de este modo evitando en todo momento el uso inadecuado de la información, respetando la confidencialidad y la protección de los datos.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivos

#### Evaluación de la planificación estratégica

Para evaluar el resultado de la planificación estratégica en la institución, se procede primeramente a reportar el estado de las dimensiones utilizadas en el estudio, cuya base de datos totalizada se encuentra en el anexo 3. De este modo, en la tabla 5 se muestran los puntajes obtenidos en la primera variable.

**Tabla 4**

*Resultados obtenidos sobre la planificación estratégica*

Dimensión	Respuestas obtenidas				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Misión	1	3	14	6	1
Objetivos	1	16	34	22	2
Políticas	1	16	21	32	5
Estrategias	3	8	28	29	7
Programas	0	12	33	24	6

*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

En base a ello, a continuación, se muestra en análisis realizado a cada dimensión, para lo cual se utilizó el siguiente baremo:

Deficiente: 25 a 57 puntos

Moderado: 58 a 91 puntos

Eficiente: 92 a 125 puntos

#### Misión

Existe una opinión dispersa en relación a si la institución difunde y cumple con su misión, tal como muestra la distribución de puntos en la figura 1, pero que de forma generalizada muestrea un desempeño moderado, dado que el 56% (n=14) de los encuestados opinan que la comunicación para dar a conocer la misión y visión de ser ocurre solo en ocasiones, y del mismo modo responde a los objetivos

establecidos. Solo el 24% (n=6) cree que se cumplen casi siempre y el 4% (n=1) que ello sea siempre.

### Figura 1

*Resultados en la dimensión Misión*



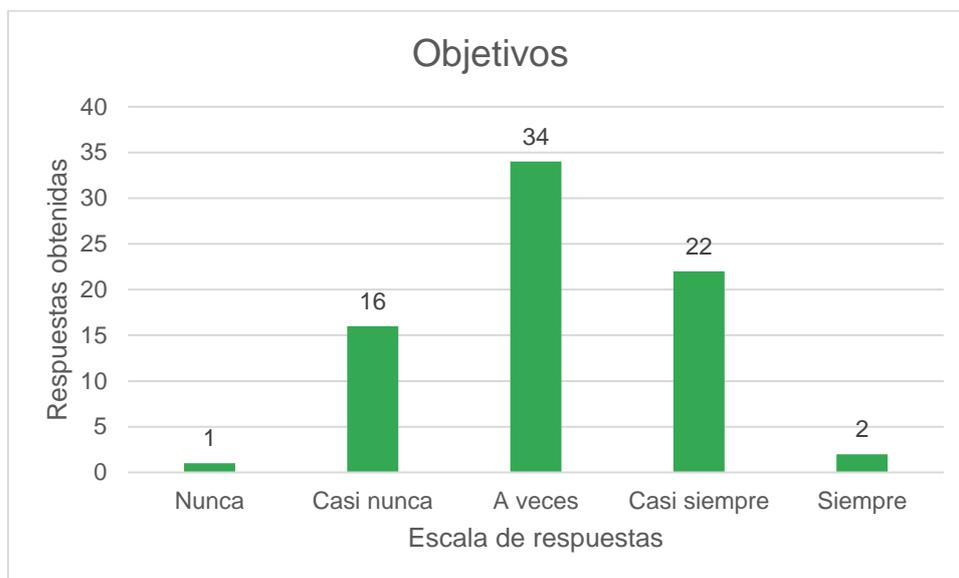
*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

### Objetivos

Respecto a los objetivos, estos también ocupan un desempeño moderado, con el 45% (n=34) de la población de acuerdo que solo a veces se cumplen de forma apropiada, 29% (n=22) que ocurre casi siempre y solo 3% (n=2) siempre (figura 2). De ello, se evidencia que la institución no siempre involucra a todo su personal para alcanzar los objetivos propuestos, inclusive, no estando siempre bajo la supervisión de los directivos, todo lo cual desencadena una mala administración del tiempo. Aun cuando los resultados estratégicos no siempre son comunicados, el consenso general es que los objetivos planificados y su resultado no siempre satisface las necesidades de la organización.

**Figura 2**

*Resultados en la dimensión Objetivos*



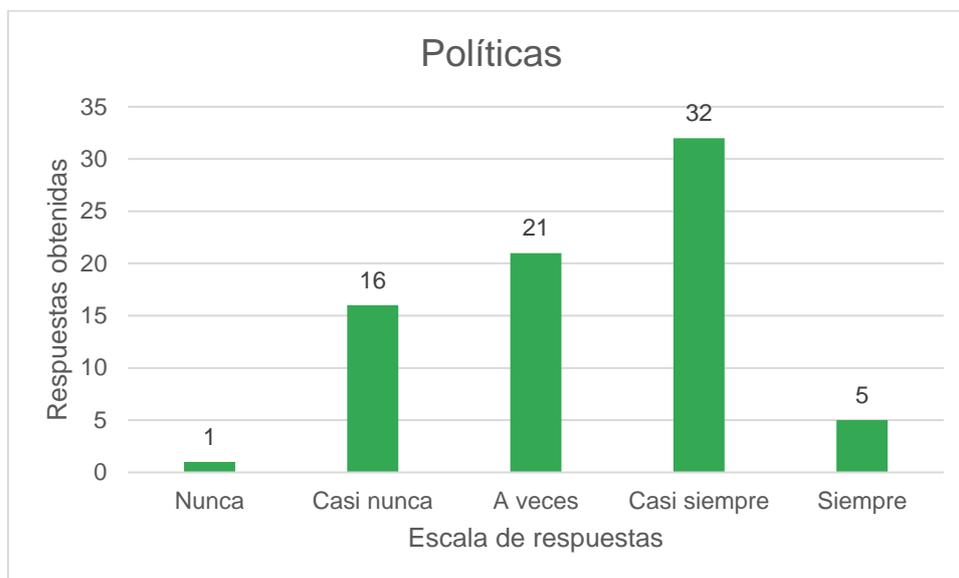
*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

### Políticas

Se determinó que las políticas de la empresa manifiestan un desempeño también moderado, donde el 43% (n=32) opina que estas resultan apropiadas casi siempre, aunque un 28% (n=21) opina que ello ocurra solo a veces y 21% (n=16) que sea casi nunca (figura 3), por lo que aún presentan oportunidades de mejora. Se encontró que, en ocasiones, las políticas que establece la institución no siempre involucra a sus propios trabajadores en su formulación, y que, además, a veces se toman decisiones que no están alineadas con las propias políticas establecidas, todo lo cual repercute en la planificación y desarrollo de actividades.

### Figura 3

#### Resultados en la dimensión Políticas



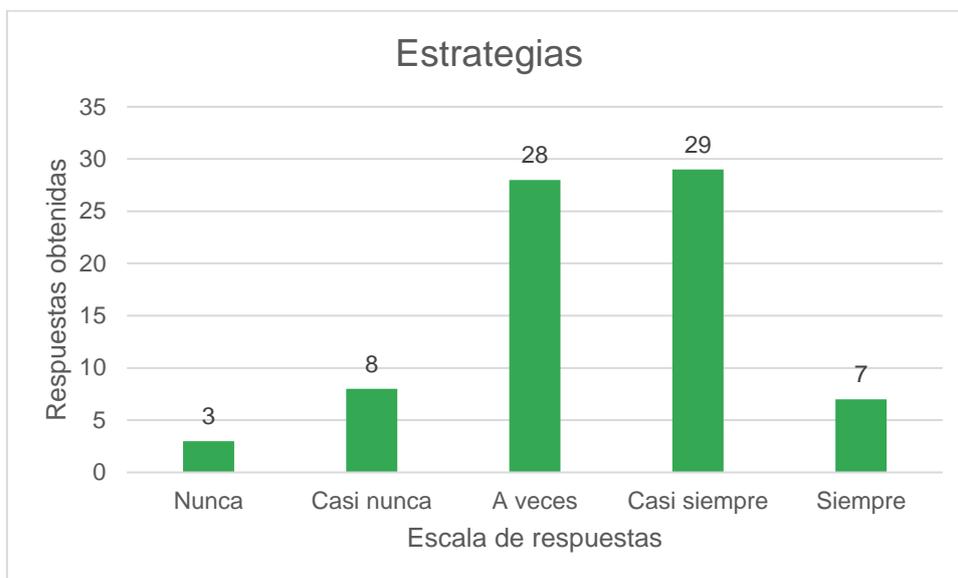
*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

#### Estrategias

En cuanto a las estrategias, el 39% (n=29) opina que estas se ejecutan de forma adecuada casi siempre, aunque el 37% (n=28) sostiene que ello ocurre solo a veces y un 11% (n=8) casi nunca (figura 4). Aunque se utilizan los procedimientos establecidos por la institución para lograr los objetivos planteados, ello no siempre garantiza que los recursos se gestionen de forma eficiente y oportuna. Entre las deficiencias, se tiene que la revisión de los lineamientos institucionales ocurre con baja frecuencia, por lo que, del mismo modo, solo a veces existen acciones previamente establecidas para atender contingencias fortuitas. Igualmente se reporta que, entre las áreas que conforman la institución, solo a veces se realiza un análisis comparativo en búsqueda de deficiencias y oportunidades de mejora.

**Figura 4**

*Resultados en la dimensión Estrategias*



*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

- Programas

Los programas de implementación en la institución son efectivos de forma moderada, donde el 44% (n=33) afirma que solo a veces estos responden adecuadamente a las estrategias planificadas, apoyados por un 32% (n=24) que opina que ocurra casi siempre y 8% (n=6) siempre (figura 5). Aunque se cumplen los horarios de trabajo, el plan estratégico institucional ve dificultado el cumplimiento de los plazos establecidos. El monitoreo y supervisión ocurre solo a veces, y las actividades de las diferentes áreas no siempre se relacionan entre sí, por lo que existe una notable descoordinación.

**Figura 5**

*Resultados en la dimensión Programas*

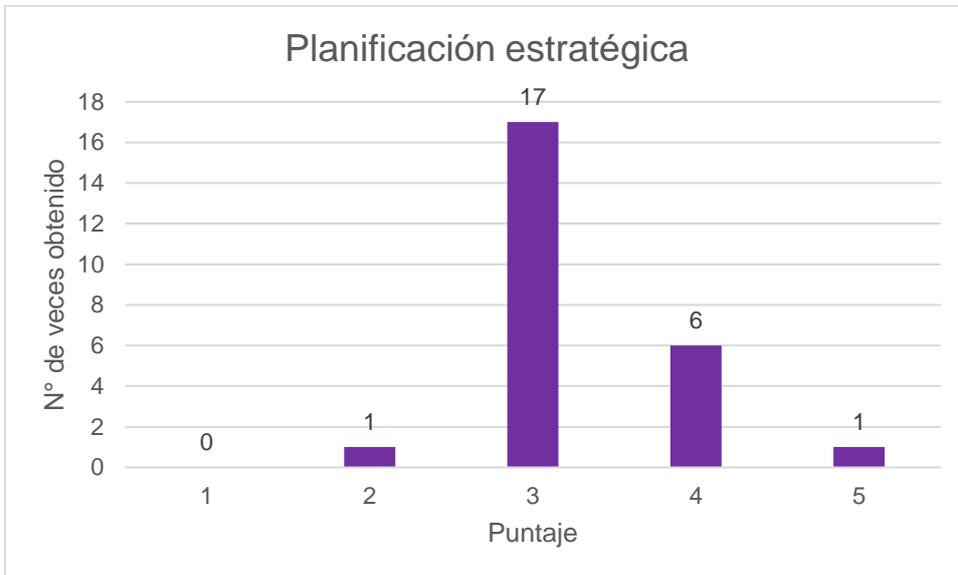


*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

En base a lo anterior, al evaluar la planificación estratégica en la institución, se obtiene que ella presenta un desempeño moderado, con una aprobación de 82 puntos sobre 125 puntos posibles, tal como muestra la figura 6, así como también lo evidenciado al evaluar las dimensiones que componen la variable.

**Figura 6**

*Resultados en la variable Planificación Estratégica*



*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

Lo anterior pone de manifiesto que las estrategias implementadas y la planificación llevada a cabo para su materialización no es óptima, lo cual repercute en el logro de objetivos según la misión instaurada.

## Evaluación de la gestión administrativa

Respecto a la evaluación de la gestión que emplea la institución, la tabla 6 resume los resultados obtenidos, cuyo análisis se muestra a continuación.

**Tabla 5**

*Resultados obtenidos sobre la gestión administrativa*

Dimensión	Votos obtenidos				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Planeación	0	11	13	1	0
Organización	0	17	7	1	0
Integración	0	5	18	1	1
Dirección	0	7	16	1	1
Programas	0	10	15	0	0

*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

### Planeación

Respecto a la previsión del cumplimiento de objetivos y la asignación de recursos para ello, se obtuvo un desempeño moderado, aunque muy cercano a ser deficiente, donde el 49% (n=37) opina que es efectiva solo a veces, seguido de un 43% (n=32) que manifiesta que casi nunca es efectiva y solo 7% (n=5) que ello ocurra casi siempre (figura 7). Se pudo establecer que existe sinergia entre la misión, las estrategias y los resultados, donde la comunicación de los objetivos propuestos es regular, e igualmente, se lleva a cabo un empoderamiento moderado a los trabajadores, de manera que estos se sientan comprometidos con el trabajo, sin embargo, como estos tienen una baja participación en la elaboración del plan operativo y de los instrumentos de gestión, la efectividad se ve limitada, a lo cual se suma un monitoreo deficiente durante la implementación.

## Figura 7

### Resultados en la dimensión Planeación



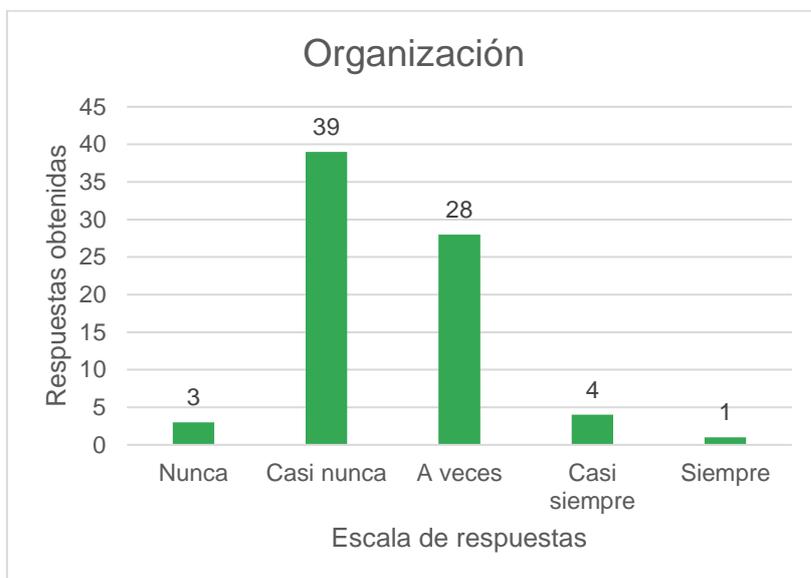
*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

### Organización

En lo relacionado a la asignación de funciones, procesos y responsabilidades, existen deficiencias en cuanto a la contratación de personal capacitado según las competencias de cada puesto de trabajo, siendo que también, estos no siempre realizan las actividades propuestas de forma coordinada, y estas no siempre se cumplen. De esta manera, se observa de la figura 8 que el 52% (n=39) manifiesta que la organización casi nunca es efectiva, y que el 37% (n=28) manifieste que ella lo sea solo a veces y un 4% que sea casi siempre. Por lo tanto, la organización que emplea la institución es moderadamente efectiva, aunque muy cerca de ser deficiente.

**Figura 8**

*Resultados en la dimensión Organización*



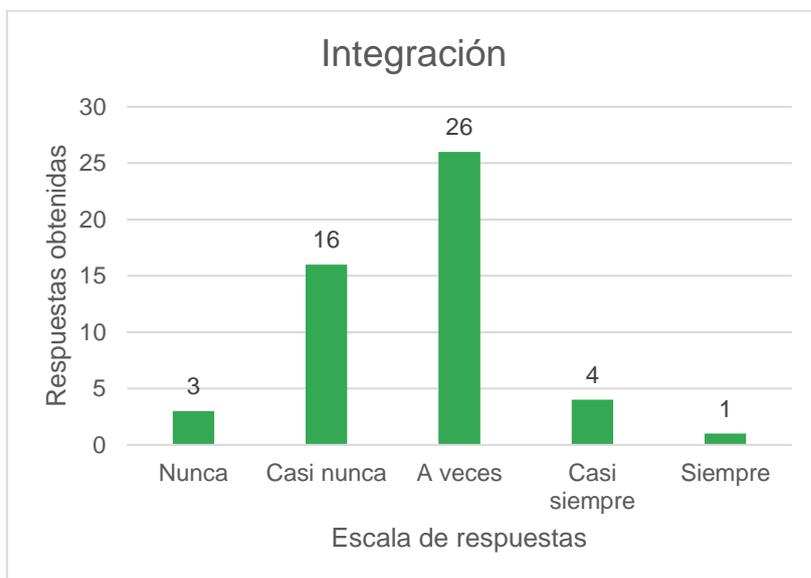
*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

### Integración

En cuanto a la integración del personal en sus funciones y la ejecución de actividades y la asignación de recursos en proporción a estas últimas, se observa que esta dimensión tiene un desempeño moderado pero cercano a ser deficiente, donde el 52% (n=26) manifiesta que la asignación de recursos para llevar a cabo los planes que formulan las áreas de la institución ocurre de forma adecuada solo a veces (figura 9). Así, por ejemplo, la capacitación del personal en el uso de recursos tecnológicos que faciliten la ejecución de sus funciones no es constante. Así mismo, escasea planificación efectiva, lo cual también incide en la repartición de recursos entre las áreas de la institución.

**Figura 9**

*Resultados en la dimensión Integración*



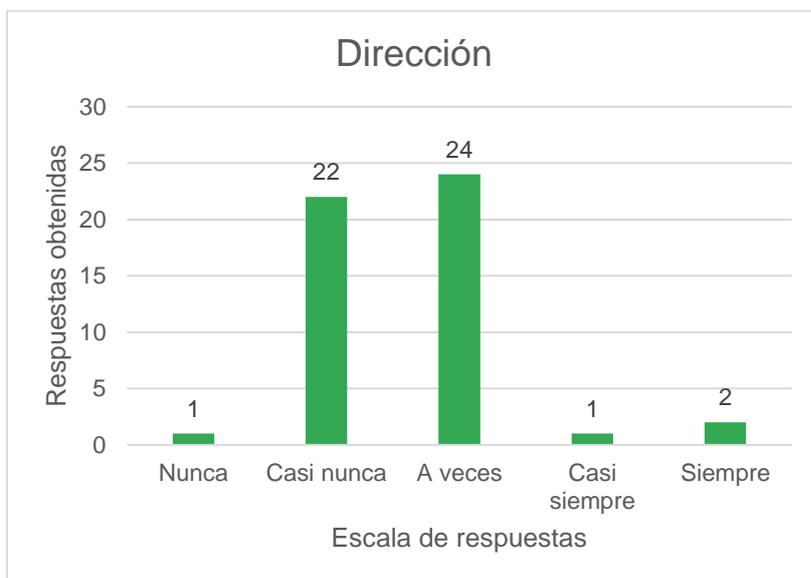
*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

#### Dirección

Al evaluar la dirección sobre el personal y el liderazgo institucional, se obtuvo que esta área presenta un desempeño también moderado, ya que se considera que solo a veces se manifiesta de forma adecuada, con 48% (n=24) de las opiniones obtenidas en la figura 10, seguido de un 44% (n=22) que opina que casi nunca es adecuada. Quedó manifestado que el uso de capacitaciones al personal para la ejecución de sus labores, el reforzamiento de la competitividad y motivación personal ocurre solo a veces, mientras que carecen de estrategias que disuadan la inasistencia de los trabajadores, todo lo cual influye negativamente en el desempeño laboral.

**Figura 10**

*Resultados en la dimensión Dirección*



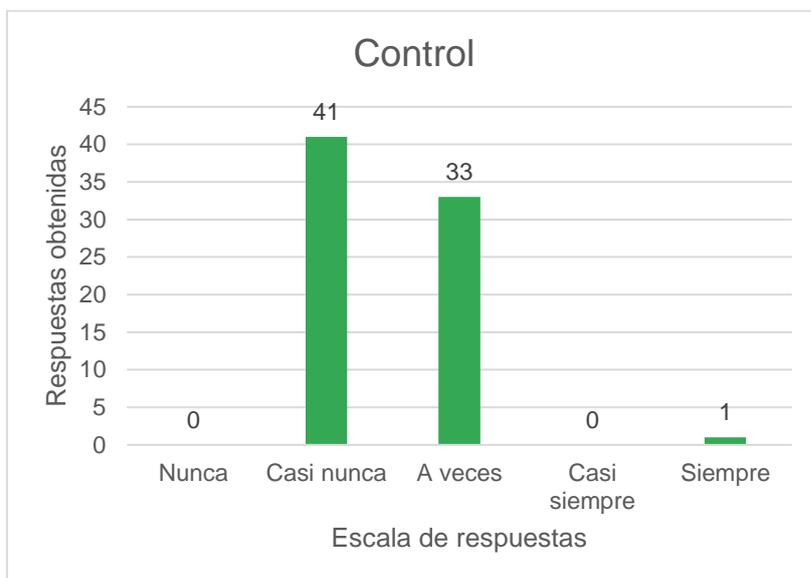
*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

- Control

En lo referente al control y evaluación de resultados en la gestión, predomina un desempeño deficiente, donde el 55% (n=41) manifiesta que tales actividades se realizan casi nunca, y 44% (n=33) que solo a veces. De ello se establece que pocas veces es posible tomar precauciones frente a posibles riesgos, así como también se hace poco seguimiento a los trámites realizados. Así mismo, pocas veces se comparan las actividades realizadas y resultados obtenidos en las diferentes áreas de la institución, por lo tanto, se afirma que existe también un nivel bajo de evaluación al desempeño organizacional.

**Figura 11**

*Resultados en la dimensión Programas*

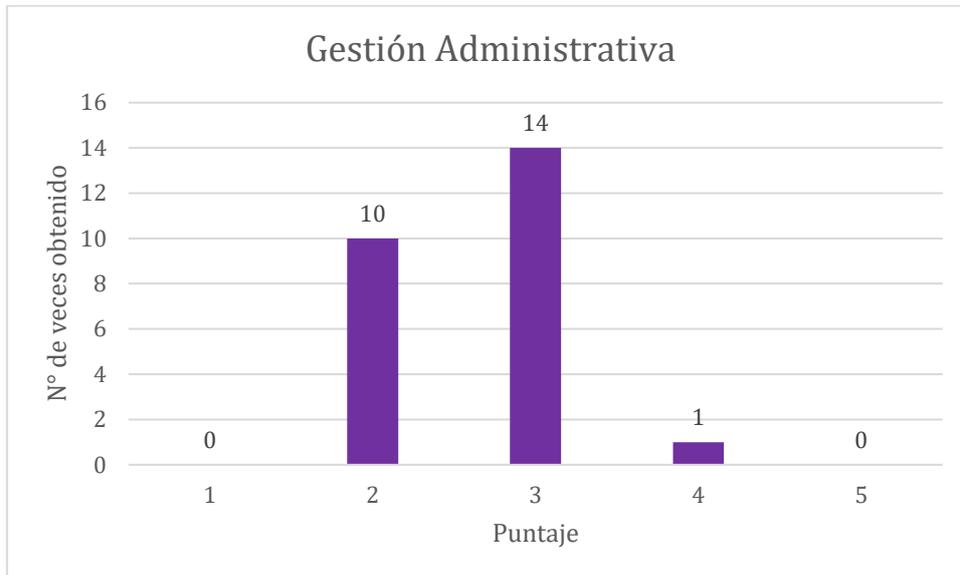


*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

Partiendo de lo mencionado anteriormente, al evaluar la gestión administrativa en la institución se obtiene que ella también presenta un desempeño moderado, aunque cerca de ser deficiente, con una aprobación de 66 puntos sobre 125 puntos posibles, tal como muestra la figura 12.

**Figura 12**

*Resultados en la variable Gestión Administrativa*



*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos

## **Análisis inferencial**

### **Comprobación de hipótesis**

Para la comprobación de las hipótesis, se establecieron los siguientes criterios de aceptación y rechazo:

- Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022.
- Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022.
- Si el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ )  $> 0$  entonces, existe relación.
- Si p-valor (significancia)  $< 0.05$  entonces, la correlación es significativa, de lo contrario (p-valor  $> 0.05$ ), no lo es.

### **Comprobación hipótesis General**

La hipótesis general de la investigación plantea que, existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Para su comprobación, se determinó el coeficiente de correlación rho de Spearman mostrado en la tabla 6.

**Tabla 6***Comprobación de la hipótesis general*

		<b>Correlación</b>		
			V2: Gestión Administrativa	V1: Planificación Estratégica
Spearman's rho	V2: Gestión Administrativa	Correlation	1.000	0.275
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		0.184
		N	25	25
	V1: Planificación Estratégica	Correlation	0.275	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	0.184	
		N	25	25

*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos y su procesamiento en el SPSS

De los resultados mostrados en la tabla 12, se puede observar que existe una correlación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa con una  $\rho=0.275$ , sin embargo, esta no es significativa dado un  $p\text{-valor}=0.18$  al 95% de confianza. Esto quiere decir que, mejorar la gestión administrativa no impactaría en la planificación estratégica o viceversa.

Este resultado tiene cierta lógica visto que, la gestión administrativa es más como operaciones que implican sistemas y subsistemas de información lógicamente ordenados, capaces de convertir datos en información orientada en el rendimiento de la organización, según características de la gerencia; en cambio, la planificación estratégica tiene que ver más con el logro a largo plazo, basado en objetivos y las acciones para cumplirlos y que además, tiene la capacidad de adaptarse y monitorearse durante su ejecución para identificar y realizar oportunidades de mejora, siempre enfocado en cumplir dichos objetivos estratégicos. En otras palabras, operativamente, se puede tener una buena gestión administrativa, pero esta puede no ser estratégica, ya que carece de alineación con objetivos y metas de la organización a mediano y largo plazo.

## Comprobación hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1, establece que existe una relación significativa entre la misión y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Los resultados de correlación de Spearman que permiten comprobar esta hipótesis, se muestran en la tabla 7.

**Tabla 7**

*Comprobación de la hipótesis específica 1*

		Correlación		
			D1: Misión	V2: Gestión Administrativa
Spearman's rho	D1: Misión	Correlation Coefficient	1.000	.444*
		Sig. (2-tailed)		0.026
		N	25	25
	V2: Gestión Administrativa	Correlation Coefficient	.444*	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.026	
		N	25	25

Nota: \*\*La correlación es significativa al 0.05 de nivel de significancia. Información obtenida a partir de la matriz de datos y su procesamiento en el SPSS

De los resultados mostrados en la tabla 7, se puede observar que existe una correlación entre la dimensión misión y la variable gestión administrativa con una  $\rho=0.444$  y, además, esta es significativa al 95% de confianza con un  $p$  valor=0.026. Esto quiere decir, que una misión claramente establecida y conocida por los trabajadores, orientan una adecuada gestión administrativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación para este caso.

## Comprobación hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre los objetivos y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Los resultados de correlación de Spearman que permiten comprobar esta hipótesis, se muestran en la tabla 8.

**Tabla 8**

*Comprobación de la hipótesis específica 2*

		Correlación		
			D2: Objetivos	V2: Gestión Administrativa
Spearman's rho	D2: Objetivos	Correlation Coefficient	1.000	0.275
		Sig. (2-tailed)		0.183
		N	25	25
	V2: Gestión Administrativa	Correlation Coefficient	0.275	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.183	
		N	25	25

*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos y su procesamiento en el SPSS

De los resultados mostrados en la tabla 8, se puede observar que existe una correlación entre la dimensión objetivos y la variable gestión administrativa con una  $\rho=0.275$ , sin embargo, esta no es significativa al 95% de confianza con un  $p$ -valor=0.183. Esto quiere decir que, a pesar de tener o no establecidos objetivos claros por los trabajadores, esto no influye en una adecuada gestión administrativa. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación para este caso.

### Comprobación hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre las políticas y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Los resultados de correlación de Spearman que permiten comprobar esta hipótesis, se muestran en la tabla 9.

**Tabla 9**

*Comprobación de la hipótesis específica 3*

		Correlación		
			D3: Políticas	V2: Gestión Administrativa
Spearman's rho	D3: Políticas	Correlation Coefficient	1.000	0.088
		Sig. (2-tailed)		0.675
	N	25	25	
	V2: Gestión Administrativa	Correlation Coefficient	0.088	1.000
Sig. (2-tailed)		0.675		
N		25	25	

*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos y su procesamiento en el SPSS

De los resultados mostrados en la tabla 9, se puede observar que no existe una correlación entre la dimensión políticas y la variable gestión administrativa con una  $\rho=0.088$ . Esto quiere decir que, la falta de claridad o de divulgación de políticas, no influye en una adecuada gestión administrativa por parte de los trabajadores. Por tanto, para este caso, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

#### Comprobación hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre las estrategias y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Los resultados de correlación de Spearman que permiten comprobar esta hipótesis, se muestran en la tabla 10.

**Tabla 10**

*Comprobación de la hipótesis específica 4*

<b>Correlación</b>				
			D4: Estrategias	V2: Gestión Administrativa
Spearman's rho	D4: Estrategias	Correlation	1.000	0.089
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		0.671
		N	25	25
	V2: Gestión Administrativa	Correlation	0.089	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	0.671	
		N	25	25

*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos y su procesamiento en el SPSS

De los resultados mostrados en la tabla 10, se puede observar que no existe una correlación entre la dimensión estrategias y la variable gestión administrativa con una  $\rho=0.089$ . Esto quiere decir que, la falta de estrategias, no influye en una adecuada gestión administrativa por parte de los trabajadores. Por tanto, para este caso, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

## Comprobación hipótesis específica 5

Existe una relación significativa entre el programa y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Los resultados de correlación de Spearman que permiten comprobar esta hipótesis, se muestran en la tabla 11.

**Tabla 11**

*Comprobación de la hipótesis específica 5*

<b>Correlación</b>				
			D4: Estrategias	V2: Gestión Administrativa
Spearman's rho	D4: Estrategias	Correlation	1.000	0.169
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		0.420
		N	25	25
	V2: Gestión Administrativa	Correlation	0.169	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	0.420	
		N	25	25

*Nota:* Información obtenida a partir de la matriz de datos y su procesamiento en el SPSS

De los resultados mostrados en la tabla 11, se puede observar que existe una correlación entre la dimensión programas y la variable gestión administrativa con una  $\rho=0.169$ , sin embargo, esta no es significativa al 95% de confianza con un  $p\text{-valor}=0.420$ . Esto quiere decir que, a pesar de tener o no establecidos programas por la institución, esto no influye en una adecuada gestión administrativa. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación para este caso.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación se planteó determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial en Lima, 2022. Una vez procesados los datos recolectados, se determinó que en esta institución la gestión administrativa, de acuerdo a la percepción de los profesionales encuestados, se encontró en un nivel moderado con un valor de 66, al encontrarse dentro del rango 58-91 para esta calificación. En cuanto a la planificación estratégica, esta presentó un nivel moderado también, con un valor de 82 ubicado dentro del mismo rango.

En cuanto al análisis correlacional de la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0.275 y una significancia de 0.184, lo cual indica que existe una correlación muy baja y no significativa entre la gestión administrativa y la planificación estratégica. De esta manera, es posible afianzar los resultados obtenidos con los de Mendoza et al. (2018), el determinarse que existe una relación muy baja y no significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa; como concluyeron los autores citados, al optimizar la ejecución de los recursos públicos, las herramientas de control interno de la gestión administrativa fortalecerán los sistemas administrativos del ciclo de gasto público, optimizando los lapsos para formular, aprobar, ejecutar y rendir balances de los recursos públicos. Dichas acciones se centran más en la ejecución operativa empleando diversos recursos para concretar actividades, más no en cumplir objetivos estratégicos entorno a la visión de la organización dada en el nivel más alto de la gerencia o dirección.

Por su parte, Sánchez (2022) en su estudio sobre la planificación estratégica y la gestión administrativa en una institución educativa industrial de índole pública, determinó que existe una relación positiva, fuerte y significativa entre estas variables con un rho de Spearman de 0.728, denotando que mejorar la planificación estratégica e implantarla como parte de la cultura, logra un efecto en la gestión administrativas en pro de lograr los objetivos estratégicos planteados a corto y largo plazo. Para este caso, tanto para la gestión administrativa como para la planificación estratégica, predominó en un nivel alto (50% y 70% respectivamente)

de acuerdo con la percepción de los profesionales encuestados. Sin embargo, estos resultados se contradicen con los obtenidos en el presente estudio, a pesar que relativamente, ambas gestiones presentaron niveles moderados (58 – 91), lo que de todas maneras, arrojó un coeficiente rho Spearman muy bajo (0.275) y no significativo (0.184).

Así mismo, los resultados de Marcelo (2020) y Gavilán (2018) aportan a la presente investigación, en cuanto al resultado descriptivo, donde coincidieron en el nivel en que se encontraban la gestión administrativa y la planificación estratégica siendo este moderado en todos los casos. A partir de ello, estos autores encontraron una relación significativa entre las dos variables, determinando coeficientes de correlación con valores de significancia menores a 0.05; a pesar que en estos estudios y el realizado las gestiones presentaron niveles moderados, los resultados obtenidos no se asemejan en cuanto a la correlación, dado un rho de Spearman muy bajo y no significativo.

Por último, los resultados obtenidos se diferencian de los aportados por Vásquez (2017), dado que se contradice la existencia de correlación entre la gestión administrativa y la planificación estratégica; es preciso mencionar, que los estudios fueron realizados en instituciones públicas de diferentes naturalezas. En su estudio, el autor determinó un coeficiente rho de Spearman de 0.321 y una significancia 0.002, lo cual denota una correlación moderada y significativa; en cambio con los resultados alcanzados, se determinó un rho 0.275 y significancia 0.184, lo cual denota una muy baja correlación y no significativa.

En lo que respecta a la primera hipótesis específica, se logró evidenciar que existe una correlación significativa entre la dimensión misión y la variable gestión administrativa ( $\rho=0.444$ ;  $p=0.026$ ), lo cual es lógico dado que, todo personal se encuentra en conocimiento o familiarizado con lo que hace la empresa, al menos, en términos generales (nivel moderado con valor 78) y sobre ese marco, desarrollan sus actividades, por lo tanto, se afianza que al existir una misión claramente establecida y conocida por los trabajadores, orientan una adecuada gestión administrativa. Este resultado es contrario al estudio llevado a cabo por Ordóñez et

al. (2021), quien evidenció que la ausencia de planes de riesgos y medidas de prevención incidieron en el desfallecimiento de la gestión administrativa.

Sin embargo, se logra ratificar lo señalado por García y Valencia (2017), quienes indican que la misión que establece una organización es aquella situación anhelada, por lo que se convierte en el canalizador que permite impulsar a que sus miembros realicen sus actividades en pro de alcanzar el cambio esperado y lograr su consolidación en el tiempo.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se evidenció que existe una relación baja entre la dimensión objetivos y la variable gestión administrativa pero no significativa ( $\rho=0.275$ ;  $p=0.183$ ), siendo coherente a lo expresado por el 45% de los trabajadores al decir que se encuentra en un nivel moderado, ya que solo a veces se cumplen de forma apropiada. Lo anterior permite afirmar que al contar medianamente con objetivos establecidos y que sean claros para los trabajadores, puede influir en el desarrollo de una adecuada gestión administrativa.

El resultado obtenido no es congruente con lo manifestado por Baque et al. (2019) quien evidenció con un valor de T de Student 0.083 el efecto positivo del programa de formación en planificación estratégica y gestión administrativa en los microempresas, dando lugar a transformaciones relevantes dentro del sistema organizativo en relación a la planificación. Así mismo, se evidencia que cuando una organización no cuenta con objetivos claros y alineados a las estrategias ideadas por la organización, no se logra alcanzar la visión prevista (D'Alessio, 2015).

En relación a la tercera hipótesis específica, se tiene que no existe una correlación entre la dimensión políticas y la variable gestión administrativa ( $\rho=0.088$ ;  $p=0.675$ ), pues como indicó el 43% de los trabajadores consultados, estas resultan apropiadas casi siempre, lo que permite aseverar que la falta de claridad y de divulgación de políticas no permiten el logro de una adecuada gestión administrativa en la institución.

Al respecto Amboya y Muñoz (2018) evidenciaron que cuando se sigue un cierto orden al momento de planificar, ejecutar y dirigir planes estratégicos se obtienen resultados efectivos y eficientes, por lo tanto, al contar con una

planificación previa tanto de roles como de actividades para cada uno de los miembros de la organización, permite que se alcance una correcta y ordenada gestión empresarial. Por su parte, D'Alessio (2015) expone que al contar con políticas claras se logra diseñar el camino que permitirán el establecimiento de estrategias que guiaran a la organización a la consecución de su visión y misión.

En lo que se refiere a la cuarta hipótesis específica, se determinó que no existe relación entre la dimensión estrategias y la variable gestión administrativa ( $\rho=0.089$ ;  $p= 0.671$ ), pues como señaló el 39% de los trabajadores encuestados las mismas se ejecutan casi siempre de forma adecuada y el 37% indicó que ocurre solo a veces; por lo tanto, se puede indicar que la falta de estrategias afecta el desarrollo de la gestión administrativa.

Este resultado es coherente con el hallazgo de Santana (2016), quien evidenció que la gestión administrativa se ve afectada por la poca capacidad técnica que puede poseer una entidad para la planificación de estrategias. Así mismo, García y Valencia (2017) indican que toda organización debe diseñar estrategias que permitan alcanzar las metas organizacionales, siendo estas el conjunto de pasos para lograr llevar a una institución a donde se desea, vale decir, el camino a seguir para lograr los objetivos a largo plazo.

Finalmente en lo que se refiere a la quinta hipótesis específica, se evidenció que existe una baja relación entre la dimensión programas y la variable gestión administrativa pero no significativa ( $\rho=0.169$ ;  $p=0.420$ ), pues como indican los trabajadores encuestados los programas son efectivos de forma moderada (44%), pues a veces estos responden adecuadamente a las estrategias planificadas, por lo tanto, cuando los programas son pocos efectivos su incidencia en la gestión administrativa suele ser baja.

Al respecto, Mendoza et al. (2018) demostraron en su estudio que cuando una institución posee herramientas para la ejecución y medición de la gestión administrativa, se logra fortalecer los sistemas administrativos relacionados a la formulación, aprobación, ejecución y rendición. Por su parte, D'Alessio (2015) indica que los programas son una serie de acciones específicas que se ajustan a diversas situaciones y etapas del ciclo de vida de una organización, es por ello que

la dirección del negocio debe considerar la naturaleza de las estrategias a implementar, antes de que seleccione la estructura organizacional apropiada para que se implemente de forma exitosa el programa diseñado.

En función de lo contrastado, es posible decir que la gestión administrativa y la planificación estratégica pueden verse influenciadas dependiendo del tipo de organización, su misión y propósito. En este sentido, para la presente investigación, es decir, para la institución educativa en formación policial, se debe indagar más en otros aspectos de la organización que puedan afectar el logro de los objetivos estratégicos, revisar el plan e incorporar las adaptaciones que sean necesarias, siempre que estas sean entendidas, implementadas y medidas para corroborar la efectividad de las mismas.

## VI. CONCLUSIONES

Primero: El estudio permitió determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022. Se encontró que ambas se ubicaron en el rango 58 – 91 puntos, otorgándoles un nivel moderado. En cuanto al análisis correlacional, se concluye que existe una correlación muy baja y no significativa entre ambas variables dado un rho de Spearman 0.275 y una significancia 0.184. Lo cual indica que, mejorar la planificación estratégica no impacta significativamente en la gestión administrativa ni viceversa en el contexto de la institución de estudio.

Segundo: En cuanto a la relación entre la dimensión misión y la variable gestión administrativa, ambas se encontraron en nivel moderado (58 – 91) determinándose una relación moderada y significativa con rho 0.444 y significancia 0.026. Esto sugiere que tener claro la misión de la organización influye en la gestión administrativa.

Tercero: En cuanto a la relación entre la dimensión objetivos y la variable gestión administrativa, ambas se encontraron en nivel moderado (58 – 91) determinándose una relación muy baja y no significativa con rho 0.275 y significancia 0.183. Esto sugiere que tener bien establecidos o no, los objetivos de la organización, no influye en los resultados de la gestión administrativa.

Cuarto: En cuanto a la relación entre la dimensión políticas y la variable gestión administrativa, ambas se encontraron en nivel moderado (58 – 91) determinándose que no existe relación con un rho de 0.088. Esto sugiere que la falta de claridad o establecimientos de políticas de la organización, no influye en la ejecución de la gestión administrativa.

Quinto: En cuanto a la relación entre la dimensión estrategias y la variable gestión administrativa, ambas se encontraron en

nivel moderado (58 – 91) determinándose que no existe relación moderada con rho 0.089 y significancia 0.089. Esto sugiere que contar o no, con estrategias gerenciales en la organización, no influye en la gestión administrativa.

Sexto: En cuanto a la relación entre la dimensión programas y la variable gestión administrativa, ambas se encontraron en nivel moderado (58 – 91) determinándose que existe una relación muy baja con rho 0.169 pero no significativa con sig. 0.420. Esto sugiere que contar o no, con programas estratégicos desde la gerencia de la organización, no influye en la gestión administrativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: La organización deberá hacer un mayor esfuerzo en la realización de una adecuada planificación estratégica que responda a las necesidades propias de la misma y que este alineada con los objetivos y metas previstas, para así poder establecer las acciones pertinentes para el desarrollo de una adecuada gestión administrativa.

Segundo: Ahondar esfuerzos en la trasmisión de la misión institucional entre los trabajadores y estudiantes, siendo ello el canalizador hacia lo que se desea alcanzar con los objetivos de la organización.

Tercero: En cuanto al cumplimiento de los objetivos, se recomienda integrar con mayor frecuencia a los trabajadores en la planificación administrativa, a fin de conocer de primera mano las necesidades de la institución. Mejorando así la asignación de recursos de manera oportuna, eficaz y eficiente.

Cuarto: En lo que respecta a las políticas institucionales, se recomienda establecer políticas alcanzables y que no limiten e interfieran la ejecución de las labores administrativas desarrolladas por las diferentes áreas de la institución, en pro del logro de los objetivos establecidos.

Quinto: Respecto a las estrategias organizacionales, las mismas deberán ser claras, viables y ajustadas a las metas y objetivos que se desean alcanzar, debiendo ser transmitida a cada uno de los miembros de la institución según su área de desempeño, para de esta manera desarrollar eficientemente la gestión administrativa dentro de la institución.

Sexto: Mejorar el control sobre las actividades de ejecución, de manera que pueda ser evaluado el desempeño obtenido en ellas y priorizar así la atención en la búsqueda de mejoras en las áreas que conforman la institución.

## REFERENCIAS

- Amboya, G., & Muñoz, M. (2018). *Propuesta de un plan estratégico para la pequeña empresa “El Lojanito” ubicada en la Provincia de Pichincha, parroquia rural Conocoto, Valle de los Chillos al sur- este del Cantón Quito periodo 2018- 2022* [Tesis de Postgrado, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16679>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arnoletto, E. J. (2014). *Fundamentos de la Administración de Organizaciones*. EUMED.
- Baque Cantos, M. A., Cantos Figueroa, M. de L., y Baque Parrales, S. M. (2019). Planificación estratégica y gestión administrativa en microempresas. *Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9), 623–635. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.246>
- Bojórquez Zapata, M. I., y Pérez Brito, A. E. (2013). La planeación estratégica. Un pilar en la gestión empresarial. *El Buzón de Pacioli*, 12(81), 4–19. <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/81/pacioli-81.pdf>
- Bryson, J., & George, B. (2020, marzo 31). *Strategic Management in Public Administration*. Oxford Research Encyclopedia of Politics. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>
- Cañari-Otero, C., y Hanco-Bustinza, P. (2021). Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del Estado. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 744-763. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2310>
- Carrasco Díaz, S. (2017). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- D'Alessio Ipinza, F. A. (2015). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. Pearson Educación de México S.A. De C.V.
- David, F. R. (2013). *Conceptos de administración estratégica* (Decimocuar). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- El-Reedy, M. A. (2016). *Project Management in the Oil and Gas Industry*. John Wiley & Sons, Inc.

- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual Framework for the Strategic Management: A Literature Review—Descriptive. *Journal of Engineering*, 2020, e6253013. <https://doi.org/10.1155/2020/6253013>
- García, A. J., Barahona, C. A. Z., Rodríguez, X. E. S., y Cobos, L. S. Q. (2018). La gestión pública fundamentada en la planificación estratégica con impacto en la ciudadanía. *Manabi, Ecuador*: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/02/gestion-publica.html>.
- García Guilianny, J. E., Durán, S. E., Cardeño Pórtela, E., Prieto Pulido, R., Garcia Cali, E., y Paz Marcano, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Espacios*, 38(52), 1–16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- García Sánchez, E., y Valencia Velazco, M. L. (2017). *Planeación estratégica: Teoría y práctica*. Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Gavilán Palomino, 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]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31935>
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819. <https://doi.org/10.1111/puar.13104>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Jairus, D., Ralph, G., & Thomas, S. (2014). *Management and Administrative Challenges*. Handbook of Aseptic Processing and Packaging.
- Kools, M., & George, B. (2020). Debate: The learning organization—a key construct linking strategic planning and strategic management. *Public Money & Management*, 40(4), 262-264. <https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1727112>
- López Parra, M. E. (2013). La planeación estratégica. Un pilar en la gestión empresarial: a manera de editorial. *El Buzón de Pacioli*, 12(81), 2. <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/81/pacioli-81.pdf>

- Manuhutu, M. A., Uktolseja, L. J., Sitaniapessy, S. F., Maradesa, C. A. K., Manuhutu, M., & Manuhutu, A. (2021). Implementation of the General Administrative Management Information System at Victory University of Sorong. *IJISTECH (International Journal of Information System and Technology)*, 5(2), Art. 2. <https://doi.org/10.30645/ijistech.v5i2.124>
- Marcelo Torres, V. R. (2020). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según los colaboradores de la Clínica del Pacífico S.A., Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42986>
- Marcó, F. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (Segunda ed). Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Melati, C., & Janissek-Muniz, R. (2020). Smart government: Analysis of dimensions from the perspective of public managers. *Revista de Administração Pública*, 54, 400-415. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190226x>
- Menacho Vargas, I., Uribe Hernández, Y. C., Campos Martinez, H. M., & Caruajulca Quispe, W. (2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. *Journal of Global Management Sciences*, 2(1), Art. 1.
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206–240.
- Münch, L. (2015). *Administración, Proceso Administrativo, Clave Del Éxito Empresarial* (Tercera Ed). Pearson.
- Neira, J., & Tenelema, C. (2017). Plan estratégico para la empresa Serviexpress dedicada al servicio técnico automotriz en la Ciudad de Guayaquil (tesis de postgrado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Ordóñez Parra, J., Cárdenas Muñoz, J., Cuadrado Sánchez, G., & Zamora Zamora, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1), 347-356. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i1.35320>
- Pérez, J., y Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267–279. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.224](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224)

- Rabin, J., & Steiss, A. W. (2019). *Strategic Management for Public and Nonprofit Organizations*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781482275865>
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2018). *Administración* (10th ed.). Prentice-Hall.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú. Universidad Ricardo Palma. ISBN N° 978-612-47351-4-1.
- Sánchez Mamani, M. I. (2022). *Gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa industrial de Andahuaylas - Apurímac, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99123>
- Santana Mañay, S. E. (2016). *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADM) de Tungurahua* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/22999>
- Shack, N., y Rivera, R. (2017) Seis años de la gestión para resultados en el Perú (2007- 2013). Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3265>
- Sicsú, J. (2021). Keynes's state planning: From Bolshevism to The General Theory. *European Journal of the History of Economic Thought*, 28(3), Art. 3.
- Vásquez Collantes, P. J. (2017). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento* [Trabajo de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9125>
- Weiss, J. (2020). Managing Performance and Strategy: Managerial Practices in German Local Governments. *Public Performance & Management Review*, 43(5), 1129-1149. <https://doi.org/10.1080/15309576.2019.1702064>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
De acuerdo a David (2013) la planificación estratégica es el proceso mediante el cual los directivos o gerentes de una organización, realizan previsiones a futuro y elaboran los procedimientos y acciones requeridas para lograrlos; está perspectiva sobre el futuro de la organización, muestra la dirección a seguir y la energía que se requiere para iniciar las acciones siendo el nivel más alto de dirección, el que define la direccionalidad total de planificación estratégica	Para medir la variable planificación estratégica se emplearon 5 dimensiones y 13 indicadores. Las dimensiones de la planificación estratégica, de acuerdo a García y Valencia (2017) son: a) misión, b) objetivos, c) políticas, d) estrategias, y, e) programa	Misión	Objetivos	1 – 3	Escala Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente: 25 - 57 Moderado: 58 - 91 Eficiente: 92 - 125
		Objetivos	Fines	4 – 5		
			Dirigir	6 – 7		
			Esfuerzos	8 – 10		
		Políticas	Lineamientos	11		
			Toma de decisiones	12		
			Criterios	13		
		Estrategias	Eficiencia	14 – 15		
			Adaptación	16		
		Programa	Acción	17 – 18		
Actividades	19 – 20					
Secuencia	21 – 22					
			Tiempo	23 – 25		
Arnoletto (2014) define gestión administrativa como el compendio de actividades y procesos determinados por los directivos, que se desarrollan conforme a los recursos disponibles	Para medir la variable gestión administrativa se emplearon 5 dimensiones y 14 indicadores. Münch (2015) señala que las dimensiones de la gestión administrativa son: a) planeación b) organización c) integración d) dirección, y, e) control	Planeación	Resultados	1 – 2	Escala Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto 55 - 75 Medio 35 - 54 Bajo 15 - 34
			Misión	3 – 4		
			Estrategias	5 – 7		
		Organización	Procesos	8		
			Funciones	9 – 10		
			Responsabilidades	11		
		Integración	Recursos	12 – 13		
			Planes	14		
		Dirección	Ejecución	15 – 16		
			Liderazgo	17 – 18		
Visión	19 – 20					
Control	Prevenir	21 – 22				
	Evaluar	23 – 24				
	Comparar	25				

## Anexo 2. Cuestionario planeación estratégica

	<p style="text-align: center;"><b>CUESTIONARIO</b> <b>Planificación estratégica y gestión</b> <b>administrativa en un órgano de gestión</b> <b>educativa de formación de estudiantes y</b> <b>personal policial, Lima, 2022</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Escuela de</b> <b>Postgrado</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

### Introducción:

A continuación, se presentan un conjunto de ítems que servirán para obtener información a ser empleada en la investigación que tiene por objeto: determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión administrativa de un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022.

La información suministrada será totalmente confidencial, no se requieren sus datos personales, por tanto, agradecemos su sinceridad al responder.

Edad: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la institución (años): \_\_\_\_\_

### Instrucciones:

Para responder cada ítem se maneja una escala de Likert del 1 al 5, en donde, 1 representa el puntaje más bajo (nunca) como sigue a continuación:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

<b>Variable 1: Planificación estratégica</b>		<b>Valoración</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Dimensión: Misión</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Objetivos	1. La institución comunica y difunde la misión					
	2. La institución comunica y difunde su razón de ser					
	3. La institución responde a los objetivos establecidos					
	<b>Dimensión: Objetivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Fines	4. La institución cumple con los objetivos establecidos					
	5. La institución involucra a todo el personal para definir sus objetivos					
Dirigir	6. Para definir los objetivos se realiza una identificación previa de las diversas áreas					
	7. Para cumplir con los objetivos se indica un tiempo determinado					
Esfuerzos	8. En la institución informan sobre los resultados obtenidos					
	9. El plan estratégico está bajo la dirección de los directivos					
	10. Los objetivos planificados satisfacen las necesidades de la organización					
	<b>Dimensión: Políticas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Lineamientos	11. Las políticas de la institución se establecen bajo lineamientos que ayudan al desarrollo de las actividades					
Toma de decisiones	12. Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de la institución					
Criterios	13. Se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas					
	<b>Dimensión: Estrategias</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Eficiencia	14. Se revisan constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional					
	15. Se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita					
Adaptación	16. Se gestiona los recursos de manera eficiente y oportuna					
Acción	17. Se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear					
	18. Se hace uso de los procedimientos establecidos enfocados a lograr los objetivos					
	<b>Dimensión: Programas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Actividades	19. Se establecen los horarios de trabajo obedeciendo las leyes vigentes					
	20. Las funciones establecidas son monitoreadas en periodos determinados para evaluar el desempeño					
Secuencia	21. El plan estratégico institucional ayuda a cumplir los plazos establecidos					
	22. Los procedimientos internos obedecen a un plan establecido de supervisión constante					
Tiempo	23. Los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados					

	24. Las actividades de las diferentes áreas se relacionan entre si					
	25. La inestabilidad de directivos genera descoordinación en las actividades planificadas					

Gracias por su participación...

### Anexo 3. Cuestionario gestión administrativa

	<b>CUESTIONARIO</b> <b>Planificación estratégica y gestión</b> <b>administrativa en un órgano de</b> <b>gestión educativa de formación de</b> <b>estudiantes y personal policial, Lima,</b> <b>2022</b>	<b>Escuela de</b> <b>Postgrado</b>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

#### **Introducción:**

A continuación, se presentan un conjunto de ítems que servirán para obtener información a ser empleada en la investigación que tiene por objeto: determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022.

La información suministrada será totalmente confidencial, no se requieren sus datos personales, por tanto, agradecemos su sinceridad al responder.

Edad: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la institución (años): \_\_\_\_\_

#### **Instrucciones:**

Para responder cada ítem se maneja una escala de Likert del 1 al 5, en donde, 1 representa el puntaje más bajo (nunca) como sigue a continuación:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

<b>Variable 2: Gestión administrativa</b>		<b>Valoración</b>				
<b>Dimensión: Planeación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Resultados	1. Para la elaboración del plan operativo institucional se involucra a todo el personal					
	2. Los procesos de cada actividad son monitoreados con la finalidad de obtener mayor eficiencia					
Misión	3. Se dan a conocer los objetivos establecidos de la institución					
	4. Las funciones de cada trabajador se enfocan al propósito de la institución					
Estrategias	5. En cada área se establecen lineamientos de acción para mejorar los resultados					
	6. Los trabajadores deben participar en la elaboración de los instrumentos de gestión					
	7. Se utilizan técnicas de empoderamiento para que los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo					
<b>Dimensión: Organización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Procesos	8. Los trabajadores deben realizar actividades coordinadas					
Funciones	9. La institución da a conocer el MOF					
	10. Los contratos de personal obedecen a las competencias establecidas del puesto					
Responsabilidades	11. Es obligación del trabajador cumplir con las tareas asignadas					
<b>Dimensión: Integración</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Recursos	12. En la contratación de personal se respetan los cronogramas establecidos de acuerdo a ley					
	13. La institución hace uso de una adecuada programación y asignación de materiales a las diversas áreas					
Planes	14. Se capacita al personal para la utilización de recursos tecnológicos					
<b>Dimensión: Dirección</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Ejecución	15. Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral					
	16. Se motiva con frecuencia al trabajador					
Liderazgo	17. Se establecen planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal					
	18. Las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades					
Visión	19. Se establecen metas por grupos de trabajo					
	20. En la institución se trabaja para ser competitivo					
<b>Dimensión: Programas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Prevenir	21. La instalación de sistemas es una forma de tomar precauciones ante posibles riesgos					

	22. Se hace seguimiento constante de trámites para evitar demoras					
Evaluar	23. Se realiza un análisis comparativo entre las actividades de las diversas áreas					
	24. Constantemente se evalúa el desempeño organizacional					
Comparar	25. La entidad evalúa los estándares establecidos en la planeación					

Gracias por su participación...

## Anexo 4. Validación

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Misión</b>							
1	La institución comunica y difunde la misión	x		x		x		
2	La institución comunica y difunde su razón de ser	x		x		x		
3	La institución responde a los objetivos establecidos	x		x		x		
	<b>Objetivos</b>							
4	La institución cumple con los objetivos establecidos	x		x		x		
5	La institución involucra a todo el personal para definir sus objetivos	x		x		x		
6	Para definir los objetivos se realiza una identificación previa de las diversas áreas	x		x		x		
7	Para cumplir con los objetivos se indica un tiempo determinado	x		x		x		
8	En la institución informan sobre los resultados obtenidos	x		x		x		
9	El plan estratégico está bajo la dirección de los directivos	x		x		x		
10	Los objetivos planificados satisfacen las necesidades de la organización	x		x		x		
	<b>Políticas</b>							
11	Las políticas de la institución se establecen bajo lineamientos que ayudan al desarrollo de las actividades	x		x		x		
12	Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de la institución	x		x		x		
13	Se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas	x		x		x		
	<b>Estrategias</b>							
14	Se revisan constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional	x		x		x		
15	Se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita	x		x		x		
16	Se gestiona los recursos de manera eficiente y oportuna	x		x		x		
17	Se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear	x		x		x		
18	Se hace uso de los procedimientos establecidos enfocados a lograr los objetivos	x		x		x		
	<b>Programas</b>							
19	Se establecen los horarios de trabajo obedeciendo las leyes vigentes							
20	Las funciones establecidas son monitoreadas en periodos determinados para evaluar el desempeño	x		x		x		

21	El plan estratégico institucional ayuda a cumplir los plazos establecidos	X		X		X	
22	Los procedimientos internos obedecen a un plan establecido de supervisión constante	X		X		X	
23	Los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados	X		X		X	
24	Las actividades de las diferentes áreas se relacionan entre si	X		X		X	
25	La inestabilidad de directivos genera descoordinación en las actividades planificadas	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Alvarado Salazar Freddy Orlando

**DNI:** 08454557

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-1024-854X>

13/12/2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planeación</b>							
1	Para la elaboración del plan operativo institucional se involucra a todo el personal	X		X		X		
2	Los procesos de cada actividad son monitoreados con la finalidad de obtener mayor eficiencia	X		X		X		
3	Se dan a conocer los objetivos establecidos de la institución	X		X		X		
4	Las funciones de cada trabajador se enfocan al propósito de la institución	X		X		X		
5	En cada área se establecen lineamientos de acción para mejorar los resultados	X		X		X		
6	Los trabajadores deben participar en la elaboración de los instrumentos de gestión	X		X		X		
7	Se utilizan técnicas de empoderamiento para que los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo	X		X		X		
	<b>Organización</b>							
8	Los trabajadores deben realizar actividades coordinadas	X		X		X		
9	La institución da a conocer el MOF							
10	Los contratos de personal obedecen a las competencias establecidas del puesto	X		X		X		
11	Es obligación del trabajador cumplir con las tareas asignadas	X		X		X		
	<b>Integración</b>							
12	En la contratación de personal se respetan los cronogramas establecidos de acuerdo a ley	X		X		X		
13	La institución hace uso de una adecuada programación y asignación de materiales a las diversas áreas	X		X		X		
14	Se capacita al personal para la utilización de recursos tecnológicos	X		X		X		
	<b>Dirección</b>							
15	Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral	X		X		X		
16	Se motiva con frecuencia al trabajador	X		X		X		
17	Se establecen planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal	X		X		X		
18	Las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
19	Se establecen metas por grupos de trabajo	X		X		X		
20	En la institución se trabaja para ser competitivo	X		X		X		
	<b>Programas</b>							

21	La instalación de sistemas es una forma de tomar precauciones ante posibles riesgos	X		X		X	
22	Se hace seguimiento constante de trámites para evitar demoras	X		X		X	
23	Se realiza un análisis comparativo entre las actividades de las diversas áreas	X		X		X	
24	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	X		X		X	
25	La entidad evalúa los estándares establecidos en la planeación	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Alvarado Salazar Freddy Orlando

**DNI:** 08454557

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-1024-854X>

13/12/2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Misión</b>							
1	La institución comunica y difunde la misión	x		x		x		
2	La institución comunica y difunde su razón de ser	x		x		x		
3	La institución responde a los objetivos establecidos	x		x		x		
	<b>Objetivos</b>							
4	La institución cumple con los objetivos establecidos	x		x		x		
5	La institución involucra a todo el personal para definir sus objetivos	x		x		x		
6	Para definir los objetivos se realiza una identificación previa de las diversas áreas	x		x		x		
7	Para cumplir con los objetivos se indica un tiempo determinado	x		x		x		
8	En la institución informan sobre los resultados obtenidos	x		x		x		
9	El plan estratégico está bajo la dirección de los directivos	x		x		x		
10	Los objetivos planificados satisfacen las necesidades de la organización	x		x		x		
	<b>Políticas</b>							
11	Las políticas de la institución se establecen bajo lineamientos que ayudan al desarrollo de las actividades	x		x		x		
12	Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de la institución	x		x		x		
13	Se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas	x		x		x		
	<b>Estrategias</b>							
14	Se revisan constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional	x		x		x		
15	Se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita	x		x		x		
16	Se gestiona los recursos de manera eficiente y oportuna	x		x		x		
17	Se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear	x		x		x		
18	Se hace uso de los procedimientos establecidos enfocados a lograr los objetivos	x		x		x		
	<b>Programas</b>	x		x		x		
19	Se establecen los horarios de trabajo obedeciendo las leyes vigentes							
20	Las funciones establecidas son monitoreadas en periodos determinados para evaluar el desempeño	x		x		x		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planeación</b>							
1	Para la elaboración del plan operativo institucional se involucra a todo el personal	X		X		X		
2	Los procesos de cada actividad son monitoreados con la finalidad de obtener mayor eficiencia	X		X		X		
3	Se dan a conocer los objetivos establecidos de la institución	X		X		X		
4	Las funciones de cada trabajador se enfocan al propósito de la institución	X		X		X		
5	En cada área se establecen lineamientos de acción para mejorar los resultados	X		X		X		
6	Los trabajadores deben participar en la elaboración de los instrumentos de gestión	X		X		X		
7	Se utilizan técnicas de empoderamiento para que los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo	X		X		X		
	<b>Organización</b>							
8	Los trabajadores deben realizar actividades coordinadas	X		X		X		
9	La institución da a conocer el MOF							
10	Los contratos de personal obedecen a las competencias establecidas del puesto	X		X		X		
11	Es obligación del trabajador cumplir con las tareas asignadas	X		X		X		
	<b>Integración</b>							
12	En la contratación de personal se respetan los cronogramas establecidos de acuerdo a ley	X		X		X		
13	La institución hace uso de una adecuada programación y asignación de materiales a las diversas áreas	X		X		X		
14	Se capacita al personal para la utilización de recursos tecnológicos	X		X		X		
	<b>Dirección</b>							
15	Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral	X		X		X		
16	Se motiva con frecuencia al trabajador	X		X		X		
17	Se establecen planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal	X		X		X		
18	Las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
19	Se establecen metas por grupos de trabajo	X		X		X		
20	En la institución se trabaja para ser competitivo	X		X		X		
	<b>Programas</b>							

21	La instalación de sistemas es una forma de tomar precauciones ante posibles riesgos	X		X		X		
22	Se hace seguimiento constante de trámites para evitar demoras	X		X		X		
23	Se realiza un análisis comparativo entre las actividades de las diversas áreas	X		X		X		
24	Constantemente se evalúa el desempeño organizacional	X		X		X		
25	La entidad evalúa los estándares establecidos en la planeación	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** **Sí hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés **DNI: 09726163**

**Especialidad del validador:** Metodología

**Orcid:** 0000-0002-8928-1237

13/12/2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú  
REGUC 016816

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Misión</b>							
1	La institución comunica y difunde la misión	x		x		x		
2	La institución comunica y difunde su razón de ser	x		x		x		
3	La institución responde a los objetivos establecidos	x		x		x		
	<b>Objetivos</b>							
4	La institución cumple con los objetivos establecidos	x		x		x		
5	La institución involucra a todo el personal para definir sus objetivos	x		x		x		
6	Para definir los objetivos se realiza una identificación previa de las diversas áreas	x		x		x		
7	Para cumplir con los objetivos se indica un tiempo determinado	x		x		x		
8	En la institución informan sobre los resultados obtenidos	x		x		x		
9	El plan estratégico está bajo la dirección de los directivos	x		x		x		
10	Los objetivos planificados satisfacen las necesidades de la organización	x		x		x		
	<b>Políticas</b>							
11	Las políticas de la institución se establecen bajo lineamientos que ayudan al desarrollo de las actividades	x		x		x		
12	Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de la institución	x		x		x		
13	Se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas	x		x		x		
	<b>Estrategias</b>							
14	Se revisan constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional	x		x		x		
15	Se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita	x		x		x		
16	Se gestiona los recursos de manera eficiente y oportuna	x		x		x		
17	Se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear	x		x		x		
18	Se hace uso de los procedimientos establecidos enfocados a lograr los objetivos	x		x		x		
	<b>Programas</b>	x		x		x		
19	Se establecen los horarios de trabajo obedeciendo las leyes vigentes							
20	Las funciones establecidas son monitoreadas en periodos determinados para evaluar el desempeño	x		x		x		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planeación</b>							
1	Para la elaboración del plan operativo institucional se involucra a todo el personal	X		X		X		
2	Los procesos de cada actividad son monitoreados con la finalidad de obtener mayor eficiencia	X		X		X		
3	Se dan a conocer los objetivos establecidos de la institución	X		X		X		
4	Las funciones de cada trabajador se enfocan al propósito de la institución	X		X		X		
5	En cada área se establecen lineamientos de acción para mejorar los resultados	X		X		X		
6	Los trabajadores deben participar en la elaboración de los instrumentos de gestión	X		X		X		
7	Se utilizan técnicas de empoderamiento para que los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo	X		X		X		
	<b>Organización</b>							
8	Los trabajadores deben realizar actividades coordinadas	X		X		X		
9	La institución da a conocer el MOF							
10	Los contratos de personal obedecen a las competencias establecidas del puesto	X		X		X		
11	Es obligación del trabajador cumplir con las tareas asignadas	X		X		X		
	<b>Integración</b>							
12	En la contratación de personal se respetan los cronogramas establecidos de acuerdo a ley	X		X		X		
13	La institución hace uso de una adecuada programación y asignación de materiales a las diversas áreas	X		X		X		
14	Se capacita al personal para la utilización de recursos tecnológicos	X		X		X		
	<b>Dirección</b>							
15	Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral	X		X		X		
16	Se motiva con frecuencia al trabajador	X		X		X		
17	Se establecen planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal	X		X		X		
18	Las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
19	Se establecen metas por grupos de trabajo	X		X		X		
20	En la institución se trabaja para ser competitivo	X		X		X		
	<b>Programas</b>							



## Anexo 5. Confiabilidad

### Escala: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	25

### Escala: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	25

## Anexo 6. Base de datos de resultados

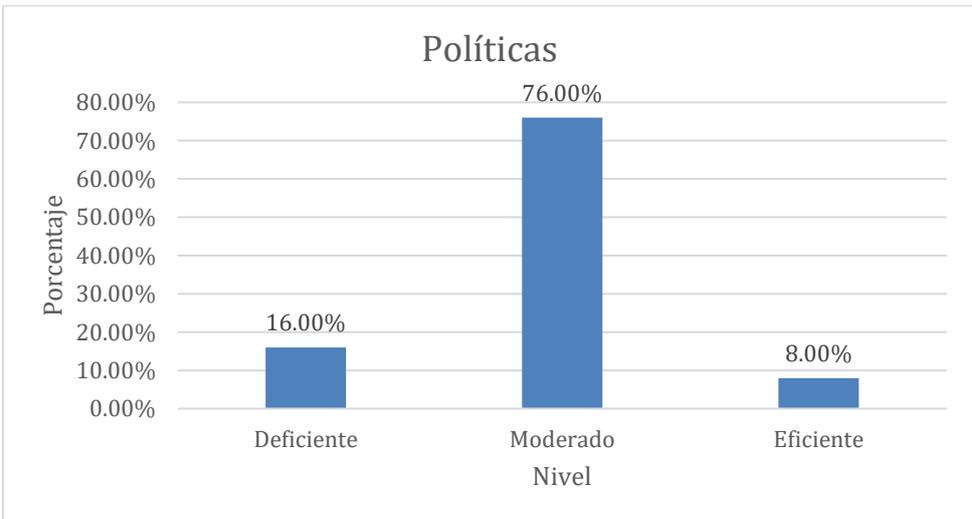
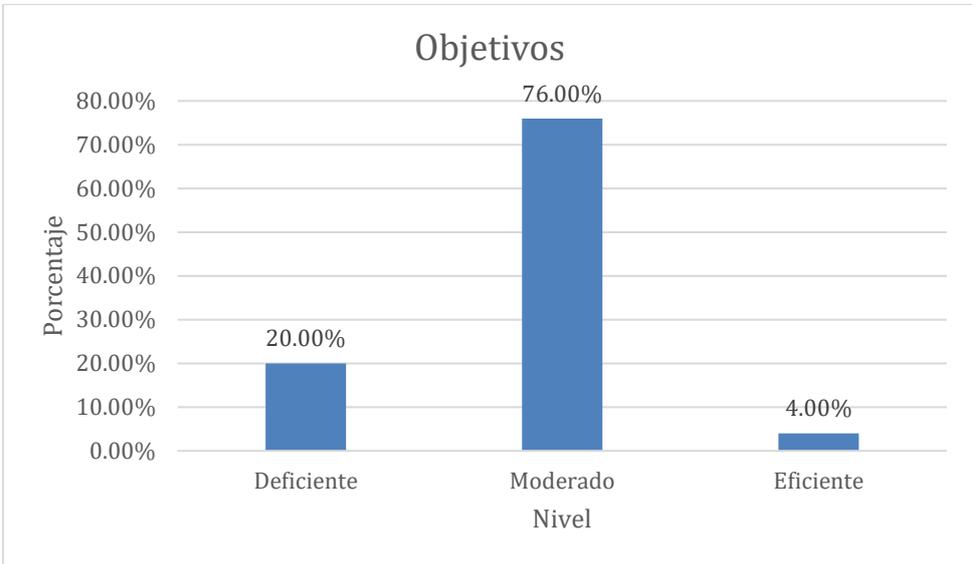
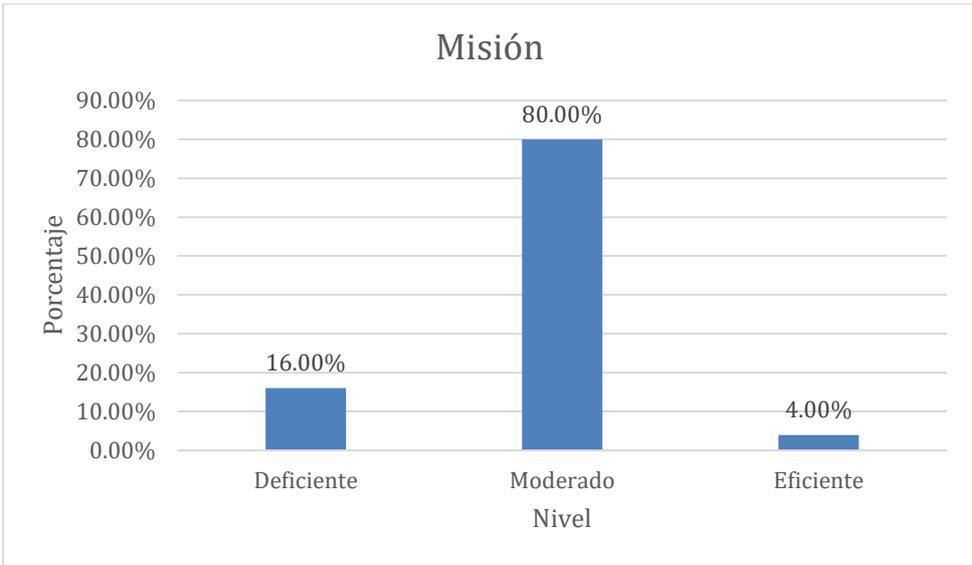
Variable: Planificación estratégica

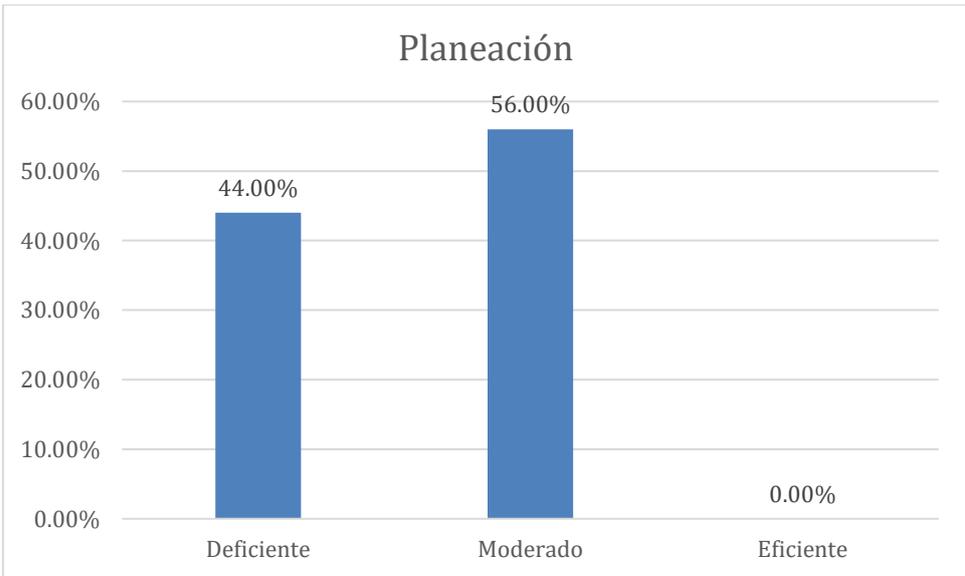
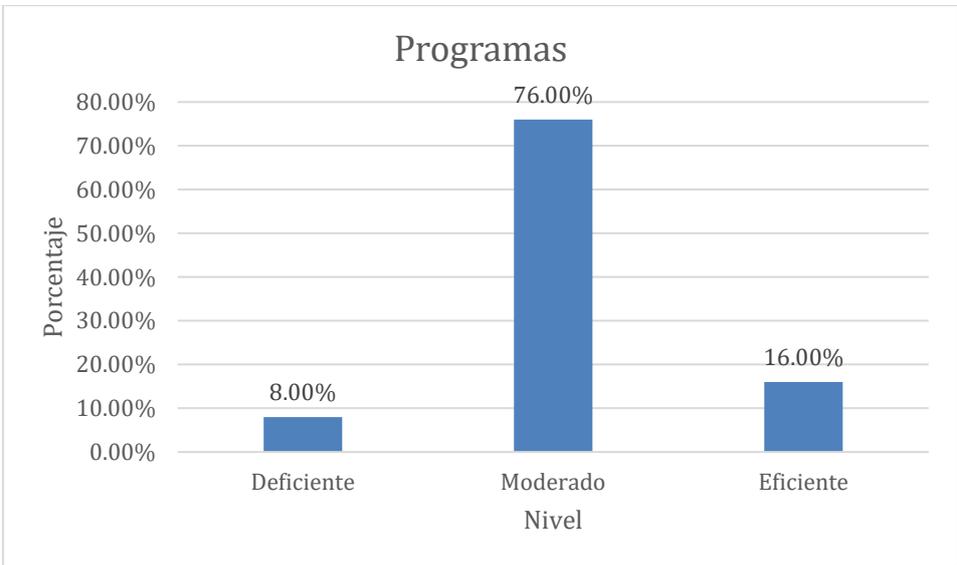
		Preguntas																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Respuestas	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	
	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	2	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	3
	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	1	4	4
	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	4	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3
	4	2	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	5	4	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3
	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4
	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	5	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4
	1	2	1	2	2	4	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4
	1	4	3	4	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4
	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	1	3	3
	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	5	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3
	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3
	2	4	4	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	4	1	2	3	2	2	2	2	4	4
	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	5	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2
	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3
	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5
	4	4	4	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4
	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4
	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4

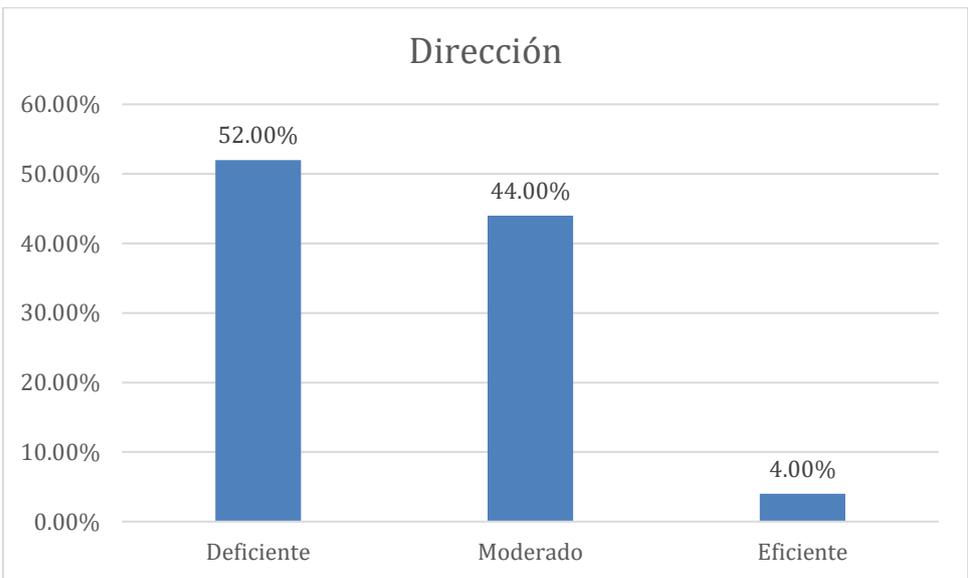
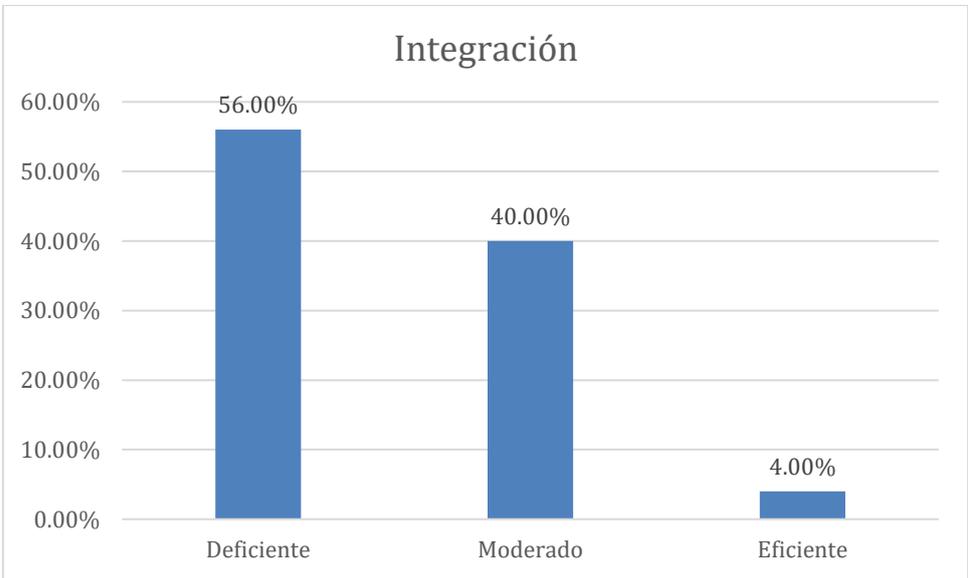
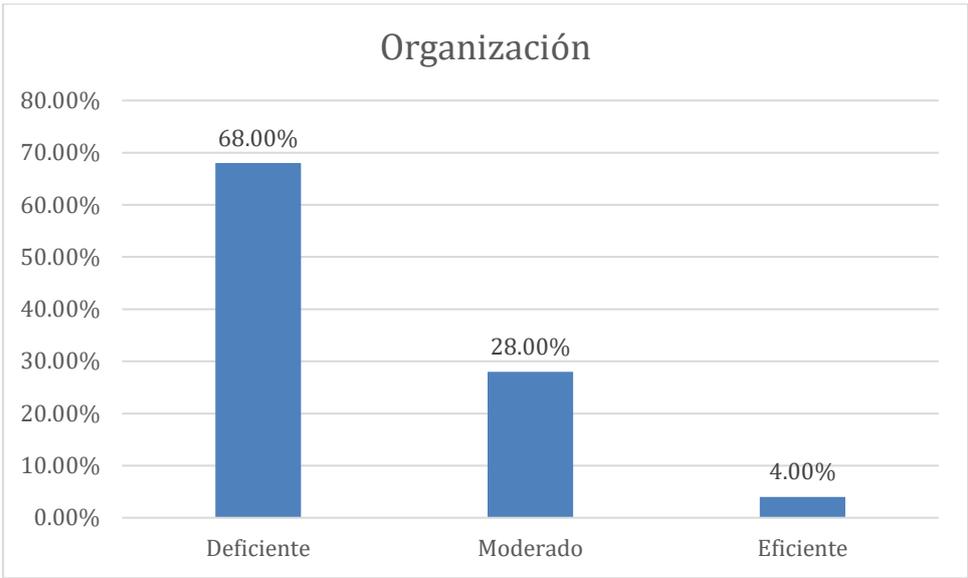
Variable: Gestión administrativa

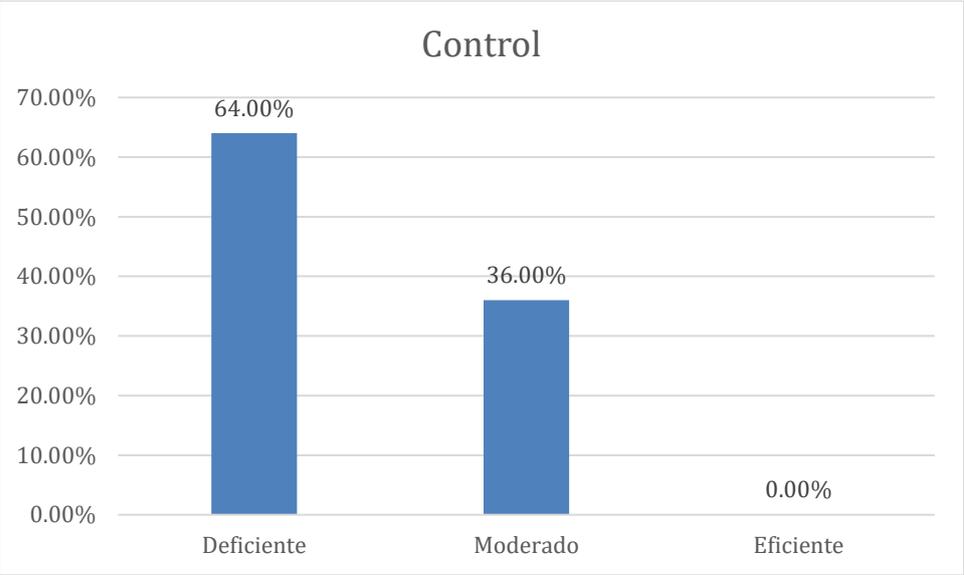
		Preguntas																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Respuestas	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	2	
	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2
	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
	3	1	3	3	4	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	2
	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2
	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2

2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	3	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	4	2	3
2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2
3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
4	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2
2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2











**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y gestión administrativa en un órgano de gestión educativa de formación de estudiantes y personal policial, Lima, 2022", cuyo autor es CORONADO HIGIDIO RANDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 17 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES <b>DNI:</b> 09726163 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8928-1237	Firmado electrónicamente por: CGUERRAB el 18- 01-2023 15:08:47

Código documento Trilce: TRI - 0522027