



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Planificación Estratégica y Gestión del Personal Administrativo de la Gerencia Sub
Regional de Jaén

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

AUTOR:

Br. Davila Herrera, Wiliam

ASESORA:

Dra. Daysi Soledad Alarcon Diaz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo – Perú

2018

DEDICATORIA

A mis padres. A Dios porque ha estado siempre en cada paso de mi vida, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, También a los compañeros maestrantes, con quienes compartimos la rica experiencia de los conocimientos durante todo este tiempo, y a todas las personas que de una u otra manera hacen posible la realización de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitir llegar a este momento tan especial, por los triunfos.

A mis padres.

A mi asesora de tesis la Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz, por la orientación y ayuda brindada para realizar esta tesis, por su apoyo y amistad. Debemos destacar, por encima de todo, su experiencia, disponibilidad y paciencia que nos permitió aprender y ampliar nuestros conocimientos.

El autor



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA SUR REGIONAL DE IBERO

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA)

WILIAM DAÑILA HERRERA

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 12 de AGOSTO de 2018

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dr. HENRY ARMANDO HARA ALARCÓN

SECRETARIO: DR. ELIZABET ROSAS VASQUEZ

VOCAL: DR. DAYSI SOLEDAD SUAREZ DIAZ

Declaratoria de Autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, DAVILA HERRERA, WILIAM, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 47447018.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y GESTION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE JAEN.

La misma que presento para optar el Grado de: Magister en Gestión Pública.

La tesis presentada es auténtica siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.

La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme al TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 04 de Julio de 2018.



Firma

Nombres y apellidos: DAVILA HERRERA, WILIAM

DNI: 47447018

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, de acuerdo con los lineamientos indicados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, encargo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Planificación Estratégica y Gestión del Personal Administrativo de la Gerencia Sub Regional de Jaén”.

El reciente estudio ha sido hecho con la finalidad de llegar a obtener el Grado de Magister en Gestión Pública, esperando que en el futuro sirva de referencia para otras investigaciones y los aciertos de la misma se hagan extensivos en nuestro ámbito local, regional y nacional, y así mejorar nuestra labor de investigación.

Este trabajo trata de aportar elementos de estudio relacionados con los niveles de interrelación entre las variables planificación estratégica y las dimensiones de la gestión del personal, ya que hoy en día la aptitud del servicio que brinda una institución de esta índole, depende en gran medida del análisis y gestión de estas dos variables.

Además, nuestro propósito es que los beneficios de esta investigación lleguen a extenderse a fin de cumplir el objetivo final, no solo en la gerencia donde se realizaron las investigaciones; sino, en otras instituciones. Así como sirva también para orientar a futuros maestrantes, quienes realicen investigaciones afines a esta tesis.

El autor.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.7. Objetivos.....	25
II. MÉTODO.....	25
2.1. Diseño de investigación.....	25
2.2. Variables de operacionalización.....	26
2.3. Población y muestra.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.5 Validez y confiabilidad.....	29
2.6 Método de análisis de datos.....	29

2.7	Aspectos éticos.....	29
III.	RESULTADOS.....	30
IV.	DISCUSIÓN.....	39
V.	CONCLUSIÓN.....	42
VI.	RECOMENDACIONES.....	43
VII.	REFERENCIAS.....	44
	ANEXOS.....	52
	Cuestionario.....	53
	Encuesta.....	57
	Juicio de Expertos.....	59
	Acta de aprobación de originalidad.....	66
	Reporte Turnitin.....	67
	Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis.....	68
	Autorización de la versión final.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Población y muestra	26
Tabla 2.	Cultura organizacional	30
Tabla 3.	Plano Gerencial	31
Tabla 4.	Organización estratégica	32
Tabla 5.	Desempeño laboral	34
Tabla 6.	Recursos Humanos	35
Tabla 7.	Liderazgo	36
Tabla 8.	Toma de decisiones	37
Tabla 9.	Análisis correlacional entre Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Cultura organizacional	31
Figura 2	Plano gerencial	32
Figura 3	organización estratégica	33
Figura 4	Desempeño laboral	34
Figura 5	Recursos humanos	35
Figura 6	Liderazgo	36
Figura 7	Toma de decisiones	37

RESUMEN

La presente investigación titulada. Planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Jaén, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre Planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Jaén. Es un estudio de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, con una muestra de 80 trabajadores, que equivale a la población total del estudio. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta, tomando un total de 80 encuestas, las cuales fueron entregadas a todo el personal de la Gerencia Sub Regional de Jaén.

Los resultados han permitido determinar la existencia de una relación directa, positiva media y altamente significativa, entre la planificación estratégica y el compromiso laboral del personal de la Gerencia Sub Regional de Jaén, así como también la existencia de correlatividad positiva entre Planificación estratégica y gestión del personal, como son: identificación, pertenencia y lealtad. Pero, sobre todo, esta investigación nos conducirá a determinar en qué intensidad se relacionan las mencionadas variables, con el fin de que posteriormente se diseñen e implementen las posibles estrategias o herramientas a utilizar con el propósito de la Planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Jaén y por ende el compromiso de todos los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Jaén

PALABRAS CLAVE: Planificación estratégica, gestión del personal, Gerencia Sub Regional de Jaén.

ABSTRACT

The present investigation entitled. Strategic planning and management of the administrative staff of the Sub Regional Management of Jaén, aimed to determine the level of relationship between strategic planning and management of the administrative staff of the Sub Regional Management of Jaén. It is a correlational descriptive study, with a non-experimental design, with a sample of 80 workers, which is equivalent to the total population of the study. For the data collection a survey was used, taking a total of 80 surveys, which were delivered to all the personnel of the Sub Regional Management of Jaén.

The results have made it possible to determine the existence of a direct, positive and highly significant relationship between the strategic planning and the work commitment of the staff of the Sub Regional Management of Jaén, as well as the existence of positive correlativity between strategic planning and management of the personal, such as: identification, belonging and loyalty. But, above all, this research will lead us to determine in what intensity the aforementioned variables are related, with the purpose of subsequently designing and implementing the possible strategies or tools to be used for the purpose of strategic planning and management of administrative personnel. the Sub Regional Management of Jaén and therefore the commitment of all the workers of the Sub Regional Management of Jaén

Keywords: Strategic planning, personnel management, Sub Regional Management of Jaén.

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En uno de sus enfoques de gestiones busca un aumento de su eficiencia y un nuevo impacto en el sector político publico en su mayor porcentaje de responsabilidad de los funcionarios por el logro de sus funciones en gestión. En el Perú en la actualidad se ha nombrado una secuencia de normas donde permiten desarrollar la gestión pública de una manera administrativa.

La Gestión Pública por ende a sus resultados indica la eficiencia en sus organizaciones públicas, basándose en metas precisas en periodos de tiempos cortos, estas mismas metas deben correlacionarse en un plan de desarrollo concreto y eficaz, de esta manera se agrupan los intereses de su ámbito de jurisdicción, de la cual logra un beneficio para todos y en la institución lograra un liderazgo en su mismo entorno. (Chanduvi, s.f.)

En primera la planeación es un primer paso para una gestión en donde identifica, ordena y armoniza de forma participativa y de manera concertada, además es un conjunto de estrategias que se han seleccionado en alcanzar una determinación de metas. (Alzate, s.f.)

Desde una perspectiva en la gerencia sub regional de Jaén, se verifica a través de una planificación estratégica y gestión de sus trabajadores administrativos desfavorable y minimizado, se expresa una inestabilidad en los trabajadores, un estrés laboral, conflicto interno. Débil comportamiento dentro de la institución.

En la Gerencia Sub Regional de Jaén el personal administrativo, se observa a demás una planificación estratégica muy vertical, con niveles de muchos jerárquicos, indicando un mal estar en el tiempo de atención, reclamos, actitudes negativas y mas servicios que presta la institución. También lo mencionado el usuario crea una imagen negativa,

debido a la atención lenta de parte de los trabajadores creando conflictos o problemas. Es por ello que es preocupante la situación y es por eso el motivo a realizar la presente investigación, recayendo en la posibilidad de que la Planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Jaén sean elementos de desarrollo del trabajador, a fin de que éste produzca un servicio final satisfactorio para el usuario.

1.2. Trabajos previos

Armijos y Rodríguez (2013) el personal de la alcaldía se caracteriza sobre todo por la capacidad de excelencia dentro de su desempeño laboral, donde la responsabilidad es un valor de importancia ya que a través de ello se nota el trato hacia los usuarios, el trato social, sus características y las funciones como un buen indicador, siendo ya la característica principal cumpliendo todos y cada uno de los trabajadores de la Municipalidad del Cantón El Tambo en el año 2013. (p.22)

Segura R. (S/f) La presente investigación se desarrolla en una población de 25 trabajadores de la empresa y 300 clientes de la misma. La investigación desarrollada es del tipo Básica descriptivo - correlacional - propositivo; descriptivo porque narra el escenario problemático de la sociedad, TAI LOY S.A, y se trata de un estudio correlacional porque procura encontrar el vínculo entre la variable independiente (Clima organizacional) y la variable dependiente (Calidad del servicio), en el objetivo se plantea seleccionar información sobre las características, modos, formas o dimensiones de la población, de las instituciones de los procesos sociales.

En Perú Ganoza (2015) Determinó que: Gracias a la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública de la municipalidad, se aplicó a la muestra de estudio un plan de estrategia, en la cual se apoyó a la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis en la cual se indicó que mejoró significativamente en la gestión pública, en la cual fue válida por el juicio de expertos.

Peraza (2010) La investigación fue diseño propositivo en donde se aplico la propuesta a una determinada población de estudio en la cual fue aprobado a través de juicio de expertos, de la cual ello se identifico las debilidades y sus nuevos paradigmas mejorando las deficiencias y debilidades, formando valores y transparencia de información. (p.21)

Calvo E. (2014) El estudio se realizó en una población de estudio de doce (12) trabajadores, un (1) directivo, nueve (09) docentes y dos (2) personal auxiliar; el estudio tuvo como objetivo: esbozar e implementar un procedimiento estratégico de gestión educativa para optimizar el clima organizacional de los docentes y administrativos del Colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna. La investigación se encuadra en el enfoque cualitativo tipo de investigación acción. Para el recojo de información se aplicaron dos encuestas: Una de ellas estuvo dirigida a recoger información que induce a la identificación y al análisis de los elementos intrínsecos de naturaleza formal e informal que perturban el desarrollo de un buen clima organizacional, acción necesaria e imprescindible para examinar las percepciones de los trabajadores en referencia a los componentes: motivación, comunicación, liderazgo y las relaciones interpersonales; en tanto que el segundo cuestionario buscaba la rescatar los puntos de vista de los profesores y directivos de la institución, en base a local se hizo posible diseñar estrategias y acciones que admitan trabajar en aras del desarrollo de un eficiente relación laboral en la I.E. arribando a las siguientes conclusiones entre otras: El desarrollo de los talleres con actividades lúdicas hizo posible mejorar y ahondar los conocimientos de la población en estudio sobre los componentes que repercuten en el desarrollo de en un óptimo clima organizacional, esto debe tener en cuenta cada trabajador para disponer de un ambiente adecuado de trabajo, sobre todo para propiciar adecuadas amistades interpersonales, en base a la comunicación, en la motivación.

Segura R. (S/f) La presente investigación se desarrolla en una población de 25 trabajadores de la empresa y 300 clientes de la misma. La investigación desarrollada

es del tipo Básica descriptivo - correlacional - propositivo; descriptivo porque narra el escenario problemático de la sociedad, TAI LOY S.A, y se trata de un estudio correlacional porque procura encontrar el vínculo entre la variable independiente (Clima organizacional) y la variable dependiente (Calidad del servicio), en el objetivo se plantea seleccionar información sobre las características, modos, formas o dimensiones de la población, de la instituciones de los procesos sociales.

Mera (2011) En la actual investigación es de diseño cuantitativo con acción participativa donde se realizo una intervención social en el centro poblado de investigación de forma organizada, moderna, dinámica, funcional y participativa siendo formalizada a través de una resolución de la alcaldía, en donde ha sido implementada en diferentes sectores a base de 5 plataformas en desarrollo personal y capacitación de sus miembros realizando la gestión de forma eficaz, eficiente y consistente. (p.10)

Huaracaya (2011) Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, donde el autor dentro del contexto encuentra inmersos gobiernos locales que enfrentas difíciles situaciones en cuanto a economía, ya que se debe asumir un rol en brindar un servicio eficiente a población en las siguientes acciones una política de descentralización las funciones, responsabilidades y una buen desempeño de funciones en donde se da mas libertad a los trabajadores para un buen desempeño logrando así una gestión administrativa de manera eficaz en os recursos políticos y atención al ciudadano. (p.32)

Cubas, Muñoz y Terrones (2013) La investigación es de tipo explicativo experimental donde se identifico el desarrollo de capacidad de liderazgo que poseen los estudiantes del 3er grado de educación primaria donde se encontró el 100% de alumnos en un nivel bajo. Se aplico estrategias de motivación a través de un programa forjando lideres desde las instituciones educativas aplicándose a 25 alumnos, a través de ello se dio los resultados y permitió levar sus niveles de desarrollo por la cual mejoro y debe mantenerse. (p. 89)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías de planificación estratégica

1.3.1.1. Teoría de la administración

La administración pública son las organizaciones que satisfacen el interés de las comunidades, su propósito es explicar y predecir sobre el comportamiento de las personas dentro de un mundo laboral de la misma manera se orienta a configurar el desarrollo de una sociedad productiva y equitativa donde todos sus actores alcancen la satisfacción. (Ramió, s.f.)

1.3.1.2. Teoría de la Planificación Estratégica.

Los seres humanos adopten ciertas formas de interacciones buscando la cordialidad, procurando lazos amistosos, y una participación legítimamente democrática donde se dé pie al reconocimiento y respeto a la persona humana, su rasgo básico es la percepción del trabajador con relación a los niveles organizacionales y los acontecimientos que se suscitan en el entorno de trabajo. (Jimenez, s.f.)

1.3.1.3. Plan estratégico

Plan que se pretende alcanzar, y que es necesario escoger a los individuos que se estimen más competentes para alcanzar los propósitos de la educación, se planifican, programan y se realizan acciones para ir puntualizando este plan. (Anónimo, Plan Estratégico, s.f.)

1.3.1.4. Elementos

Los elementos principales es una visión, tener misión, valores, principios, políticas un buen diagnóstico situacional, metas, objetivos, metas y último estrategias donde aporten a la entidad. (Ruiz, 2015)

1.3.1.5. Misión

Es una manera entendida como un propósito es el punto de inicio en donde se va laborar. (Ruiz, 2015)

1.3.1.6. Visión

Es el propósito donde indica donde queremos ir y llegar, y hacia donde nos dirigimos para llevar de forma positiva y la organización. (Empresa, Entidad Pública o incluso un País). (Espinoza, 2012)

1.3.1.7. Valores

Son los límites tanto éticos como morales, donde señala a que tanto estamos dispuestos en sacrificar y dar con tal manera de alcanzar nuestra misión y visión, esto marca la forma de como nos comportamos y mantienen un limite en las acciones. (Ruiz, 2015).

1.3.1.8. Axiomas

Son los principios, leyes en las cuales rigen los negocios en las cuales están dadas en nuestra organización con los aspectos legales. (Ruiz, 2015)

1.3.1.11. Las metas

Forman en una unidad de compendios que están unidos entre sí, y opera conjuntamente, así como interactúan a fin de alcanzar las metas, propósitos y fines institucionales educativos. (Sánchez, 1999)

1.3.1.12. Estrategias

Es un agregado de ordenamientos y sistemáticas, que facilita no solo la dirección de las instituciones y las corporaciones, sino que a la vez les facilita elementos apropiados para un permanente cambio e innovación. (Ruiz, 2015).

1.3.1.13. Elementos básicos para elaborar un Plan estratégico.

Tener un Plan Estratégico gestión empresarial, de donde se han adoptado la planificación, organización, control y reformulación de acciones, componentes esenciales para la marcha y desarrollo de las corporaciones; gracias a la eficacia de estos lineamientos, paulatinamente se ha venido generalizando su uso (Acosta Tapia, s.f.)

1.3.1.14. Teoría de clima organizacional.

“Un modelo de interacciones, mediante las mismas los individuos, estando al mando un jefe, persiguen metas comunes”. (Ramos, 2012 p. 21)

El esquema concreto de interacciones que los administradores instituyen en el proceso se conoce como estructura organizacional, se trata de una estructura que acomoda a los jefes para fragmentar y regular las labores de los segmentos de la institución. (Ramos, 2012 p. 21)

1.3.1.16. Cultura organizacional

Posee una connotación metafórica y se refiere al cambio del tiempo, en el cual se trabaja en la ordenación, se toma en cuenta si es propicio u opuesto a las acciones, básicamente en el ámbito social. Por otro lado, el autor refiere, que el clima en la institución es una noción que hace reseña a la valoración personal en el campo de las relaciones laborales. Por otro lado, el clima se puede ver como una valoración que manifiesta el estado de ánimo en relación a la organización que perturba (moviliza o restringe) las ocupaciones personales

1.3.1.18. Estructura

De manera concreta, la organización se determina como una estructura de relaciones jerárquicas y funcionales de las distintas partes de la institución; así como el sin número de acciones del establecimiento. De manera concreta, a la organización se lo

mira como el paquete de operaciones sensatas a fin de relacionar, acercar y sistematizar a las diferentes partes del todo.

1.3.1.19. Responsabilidad y empoderamiento

La humanidad se ha desarrollado en una lucha constante en la consecución de la igualdad, sin tener en cuenta las particularidades, los seres humanos nos hemos perdido en una gran diversidad, de aspiraciones, ideas, sentimiento, etc.

La teoría de la conducta humano, trata de amalgamar una diversidad de definiciones e indicadores que sustentan el estudio de la manera como el individuo opera e interactúa en sus diferentes contextos, del modo de actuar, de comportarse, perfilar su conducta, los valores y ética del individuo, lo cual va determinado y diseñando la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, aprendizaje y cultura del ser humano.

1.3.1.21. Desafío

Se trata pues de atmósfera social o el ambiente que se suscita en la organización y está constituido por un sin número de acontecimientos tales como: valores, normas y creencias, las mismas que determinan un ambiente humano definido.

1.3.1.22. Relaciones

Posee ingredientes intelectuales, emocionales y afectivos, cuyos contenidos han sido internalizados del entorno, aceptando, resistiendo o mostrando conductas adaptivas

1.3.1.26. Identidad

Son aquellos que no dependen del propio individuo si no que están supeditadas a los otros, son por lo tanto relativos, comparativos.

1.3.1.27. Apertura a los cambios tecnológicos

Es una unidad de particularidades concretas de la institución las que puede ser motivadas por la organización conforme al tipo de relaciones establecidas entre sus integrantes.

1.3.1.28. Recursos humanos

Por un conjunto ordenado de conocimiento, y su propósito es explicar y predecir sobre el comportamiento de las personas dentro de un mundo laboral de la misma manera se orienta a configurar el desarrollo de una sociedad productiva y equitativa donde todos sus actores alcancen la satisfacción.

1.3.1.29. Comunicación

Identificarse con los otros individuos y grupos determinados, con el propósito de indemnizar sus intereses y ambiciones más contiguos

1.3.1.31. Toma de Decisiones

La acción concebida a fin de colocar en práctica las disposiciones convenientes para facilitar respuestas a los diversos problemas, tipos de reclamaciones y el nivel de ordenación que los individuos requieren con la finalidad de cubrir sus necesidades

1.3.2. Bases Teóricas de Gestión del personal.

La Gestión del personal

El individuo de manera exclusiva al interior de la de la organización, el clima es en sí un cumulo de cualidades y apariciones que perfilan las características de la organización, y las eventualidades de la actuación su resultado. (Vargas, s.f.)

1.3.2.1. Teoría de la Gestión del desempeño Laboral

El desempeño laboral se define como un comportamiento de la persona evaluada en busca de los objetivos determinados. Todo desempeño se constituye en una manera

estratégica individualizada para lograr los propósitos claros. Sustenta que el desempeño laboral se constituye en una forma eficaz de los colaboradores que laboral en la organización pues estos son necesarios para el funcionamiento de la empresa y satisfacción personal atendiendo al desarrollo dentro de la institución. (Coello, 2014)

1.3.2.2. Teoría biofactorial de Herzberg

De aquí se puede determinar que un desempeño laboral se fija en base a una eficacia que los trabajadores exhiben en función de la producción, elaboración y generación de un tiempo que se determina con esfuerzo y calidad; para ello se deben disminuir el gasto innecesario de la institución. (Coello, 2014, p. 34)

1.3.2.3. Teoría de la finalidad o de las metas de Locke (1968, 1969)

El hecho de aplicar un programa de evaluación del desempeño de manera planificada y coordinada genera beneficios de corto, mediano y largo plazo, beneficios que van a favor de los colaboradores, jefes, las organizaciones y la comunidad en general. (Coello, 2014, p. 62)

1.3.2.4. Teoría de las relaciones humanas de I. Chiavenato

Chiavenato (2006) citado por Ortega (2015) afirma que: expresa que es necesaria la importancia en la determinación de metas. De este modo se fijan la meta a alcanzar y se activa las conductas de mejora para el desempeño laboral. Asimismo agrega que se deben fijar metas difíciles debidas que se invierte en esfuerzo generándose motivaciones para alcanzarlos.

1.3.2.5. Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

A partir de lo explicado es importante la determinación de metas debido que es importante para la verificación y evidencia del desempeño laboral del trabajador. Esto

debido que el trabajador de la institución produce de acuerdo a las acciones y actividades que se establecen como formas para alcanzar las metas.

Entre los factores que intervienen que intervienen en el desempeño laboral se encuentran los operativos y los actitudinales. En los primeros localizamos al conocimiento del trabajo, el trabajo en equipo, exactitud, liderazgo y cantidad. En los segundos tenemos a la iniciativa, discreción, actitud cooperativa, disciplina, seguridad, creatividad, presentación personal, capacidad de realización.

1.3.2.6. Teoría de las necesidades de McClelland

Reforzando lo explicado anteriormente sustenta que “el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados” (p. 367). De aquí que los factores reflejan un convencimiento del desarrollo de los rasgos básicos y esenciales que son la eficiencia y la motivación.

Siguiendo a Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993) citado por Rojas (2017) tenemos a las siguientes:

- a) las destrezas en las tareas del puesto que se deben desarrollar con acciones diferenciadas de otros puestos de modo concreto y único.
- b) demostración de habilidades generales que es común a un trabajador de la institución.
- c) la comunicación en sus modos escrito y oral que tienda a establecer vínculos entre jefes y subordinados.
- d) el esfuerzo agregado que los empleados deben exhibir en sus comportamientos.
- e) la disciplina personal de modo sostenible acorde a los principios y cultura de la organización.
- f) apoyo en las labores a los otros fomentando bienestar y compañerismo en los miembros de la institución.
- g) liderazgo y supervisión en las acciones que se dirigen a la planificación, control de las labores de los actores institucionales.

h) gestión de recursos para lograr los objetivos propuestos de la organización

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la Planificación estratégica y la Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén?

1.5 Justificación del estudio

La Planificación estratégica y la Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén a diario enfrenta un sin fin de retos para perfeccionar la Gestión, esencialmente al margen de los resultados que se realizan diariamente, es necesario hablar sobre la gestión pública por lo cual el trabajador que lo dirige es quien en su mayoría no poseen las cualidades y habilidades que necesita un buen líder por lo que observamos que se presentan rupturas en las relaciones interpersonales las cuales provocan un trabajo desorganizado donde se evidencia la carencia de organización, planificación y organización.

Formamos parte de todos los que pensamos que el porcentaje de los logros que interfieren en las funciones es contar con una adecuada administración y gestión de los recursos humanos, contar con materiales y recursos humanos que toda la Gerencia sub Regional de Jaén, priorizan y se olvidan de las relaciones humanas las cuales están rotas, los lazos interpersonales para alcanzar los objetivos propuestos.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad diagnosticar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión del personal, con el fin de poder trabajar en un clima armonioso en la Gerencia sub Regional de Jaén y lo cual permita mejorar la buena gestión .Se deben trazar metas claras donde predomine un adecuado nivel de liderazgo por parte de los jefes y puedan tomar buenas decisiones y no solo se basen en tener un plan estratégico y se limiten a ordenar sino también permitan y faciliten que los trabajadores puedan plantear y realizar proyectos.

1.6 Hipótesis

H₁: La Planificación estratégica se relaciona directa y significativamente con la Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de la Planificación estratégica en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.
- Analizar el nivel de la Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén,
- Establecer el grado de relación que existe entre Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

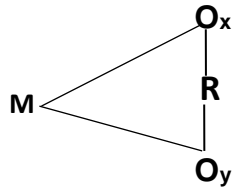
II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El estudio de investigación es descriptivo correlacional y su diseño es no experimental y transversal, ya que permitió medir la relación que existe entre las variables analizando la realidad problemática y pudiendo determinar dicha relación de las mismas, ya que se aplicó en describir dimensiones de las variables en estudio. (Méndez, 2014).

Esta investigación fue no experimental ya que se la cumplió sin manipular, basándonos en la observación de los fenómenos para que sean analizados. (Méndez, 2014).

El esquema o diseño es el siguiente:



Dónde:

M : Es la muestra

O_x : Planificación estratégica

O_y : Gestión del personal

R : Relación entre variables

Tabla 01

2.2. Variables de operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Planificación Estratégica	Cultura organizacional	Tiene conocimiento que la gerencia cuenta con Visión y Misión	Encuesta
		En la Gerencia sub Regional de Jaén cuentan con objetivos claros	Cuestionario
	Plano Gerencial	El gerente cuenta con estándares de calidad.	

			Facilidad en seguimiento y toma de decisiones y mejora de administración	
		Organización Estratégica	Diagnóstico de necesidades de un plan estratégico.	
			Planeación estratégica, Plan operativo y programas	
			Disponibilidad de información ágil y oportuna.	
			Calidad de la comunicación, coordinación y supervisión	
Gestión de personas		Desempeño laboral	Conoce cómo desarrollar sus actividades laborales.	Encuesta Cuestionario
			Cumple con responsabilidad sus funciones desarrollando los conocimientos relacionados al trabajo	
		Recursos Humanos	El personal es capacitado trimestralmente	
			El personal presente eficiencia y eficacia en su trabajo	
			Existe calidad de servicio en sus trabajadores	
			El trabajo en equipo se observa en la gerencia	
		Liderazgo	La Gerente sub Regional de Jaén presenta liderazgo con sus subordinados	
			Comunicar con claridad los objetivos	
			Comunicación abierta entre todos los trabajadores	
		Toma de	El gerente brinda Incentivos y	

decisiones	reconocimientos a sus trabajadores
	Para la toma de decisiones consulta a todos los trabajadores
	Las decisiones que desarrolla benefician a la gerencia

Fuente: Elaborada por el autor

2.3. Población y Muestra.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan a la población como la totalidad de elementos que conforma un estudio o investigación, además agrega que no siempre el estudio debe de contar con una muestra en el caso de que la población sea pequeña.

La población y muestra está conformada 80 trabajadores donde se aplico el cuestionario para identificar el nivel de Planificación estratégica se relaciona directa y significativamente con la Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

Tabla 2
Población y muestra

Trabajadores	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
	49	58	31	42	80	100

Fuente: CAP de la Gerencia sub Regional de Jaén

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Rodríguez (2008) son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, entrevistas, cuestionarios, encuestas.

Cuestionario

Chasteauneuf (2009 citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Instrumento

Los instrumentos que se emplearán son el cuestionario de trabajo en equipo y de clima organizacional.

Validez y confiabilidad

La validez se realizará a criterio de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó a una muestra piloto de 80 trabajadores en la que resultó con un valor de 0,839 para planificación estratégica y un valor de 0,839 para gestión de personas indicando con estos valores confiabilidad de los mismos instrumentos

2.5. Procedimiento

En el presente estudio en base a la teoría se procedió a elaborar la operacionalización de las variables la misma que condujo después a la elaboración de los instrumentos.

2.3. Métodos de análisis de datos.

Para el presente estudio se utilizó la estadística descriptiva para presentar tablas y gráficos estadísticos, además se empleó el coeficiente de Pearson para encontrar la relación entre las variables Inteligencia Emocional y la Funcionalidad Familiar, todos estos procesos se realizaron con las herramientas Excel y SPSS versión 23.

2.4. Aspectos éticos

En la investigación se consideró el anonimato de los estudiantes que participaron, se desarrolló bajo el respeto de los principios y normas éticas y legales correspondientes al manejo de información. Se contó con la autorización de la directora

de la institución para realizar dicha investigación, también bajo el respeto de los resultados a los cuáles se ha llegado y si el investigador crea necesario ocultar esta información y no afectar a los participantes.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

En este capítulo detallaremos cada objetivo propuesto aplicado al grupo de estudio, a través de un cuestionario. Se realizó a través de tablas, según baremo y también mediante figuras estadísticas

Objetivo específico 1

Identificar el nivel de la Planificación estratégica en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

Tabla 2
Cultura organizacional

Nivel	F	%
Alto	5	10
Medio	3	6
Bajo	72	84
TOTAL	80	100%

FUENTE: elaboración según cuestionario
FECHA : Junio del 2018

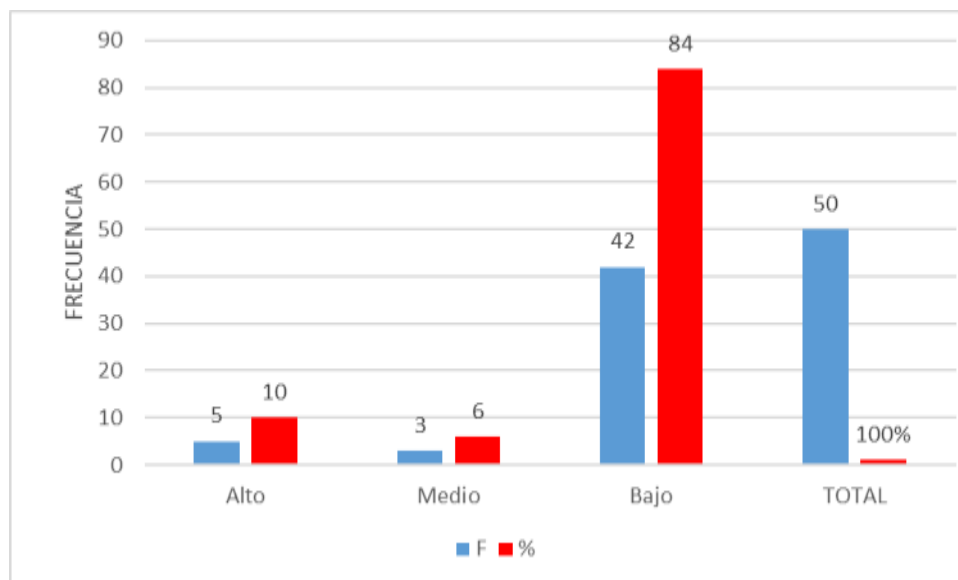


Figura 1: Cultura organizacional

Interpretación

Según la tabla 2 aplicada en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén se indica que la dimensión cultura organizacional se encuentra en la categoría Bajo con un 84%, seguido de la categoría Alto con un 10% y por ultimo en la categoría Medio con un 6%.

*Tabla 3
Plano Gerencial*

Nivel	F	%
Alto	5	10
Medio	2	4
Bajo	73	86
TOTAL	80	100%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : Junio del 2018

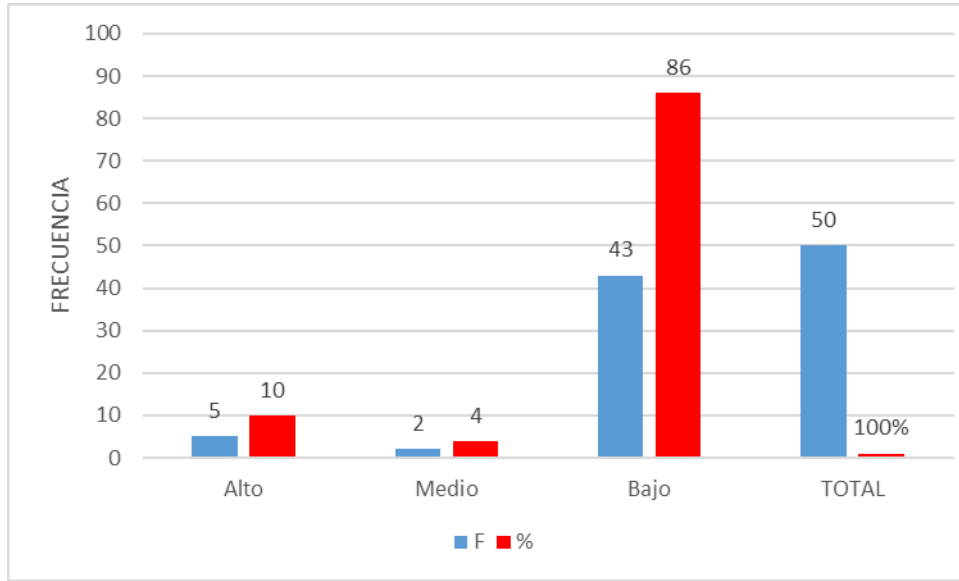


Figura 2: Plano gerencial

Interpretación

Según la tabla 3 aplicada en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén se indica que la dimensión plano gerencial se encuentra en la categoría Bajo con un 86%, seguido de la categoría Alto con un 10% y por ultimo en la categoría Medio con un 4%.

Tabla 4
Organización estratégica

Nivel	F	%
Alto	4	8
Medio	2	4
Bajo	74	88
TOTAL	80	100%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : Junio del 2018

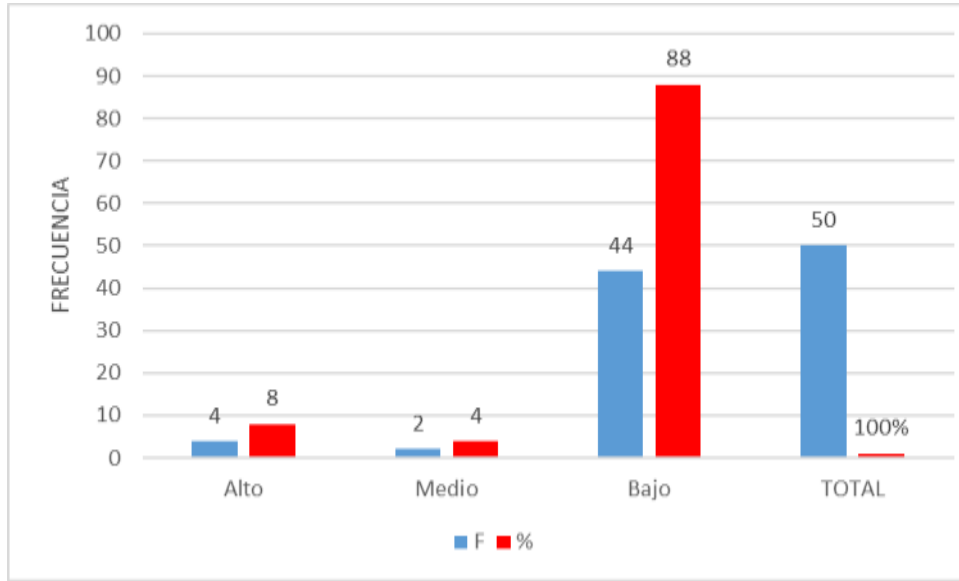


Figura 3: organización estratégica

Interpretación

Según la tabla 4 aplicada en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén se indica que la dimensión organización estratégica se encuentra en la categoría Bajo con un 88%, seguido de la categoría Alto con un 8% y por ultimo en la categoría Medio con un 6%.

Resultados de la variable planificación estratégica:

Tabla 5
Planificación estratégica

Nivel	F	%
Alto	5	9
Medio	2	5
Bajo	73	86
TOTAL	80	100%

De acuerdo a los resultados generales, la mayoría (86%) salió en el nivel bajo, situación que representa un problema para la institución y que debe atenderse para la mejora de la misma.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de la Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén,

Resultados por dimensiones de la variable Gestión del personal:

Tabla 5
Desempeño laboral

Nivel	F	%
Alto	4	8
Medio	5	10
Bajo	71	82
TOTAL	80	100%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : Junio del 2018

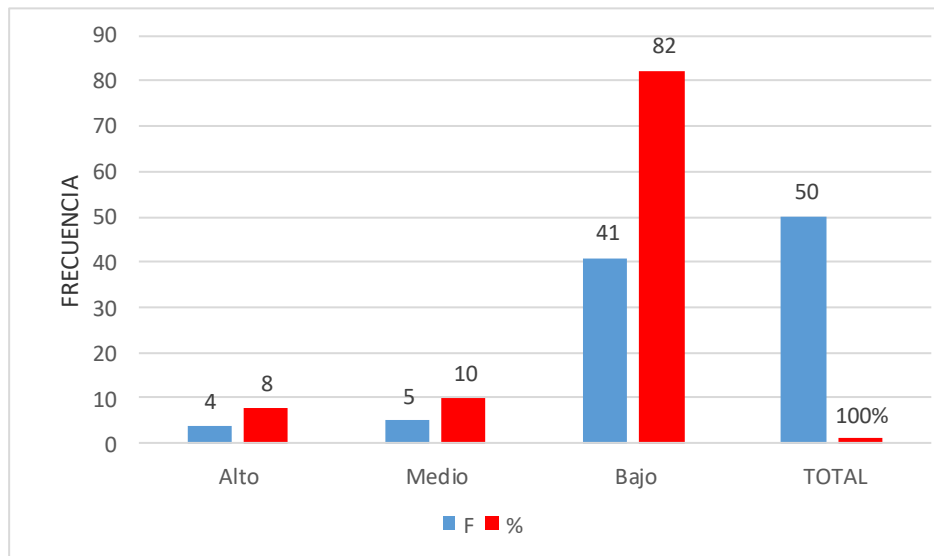


Figura 4: Desempeño laboral

Interpretación

Según la tabla 5 aplicada en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén se indica que la dimensión desempeño laboral se encuentra en la categoría Bajo con un 82%, seguido de la categoría Medio con un 10% y por ultimo en la categoría Alto con un 8%.

Tabla 6
Recursos Humanos

Nivel	F	%
Alto	5	10
Medio	3	6
Bajo	72	84
TOTAL	80	100%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA: Junio del 2018

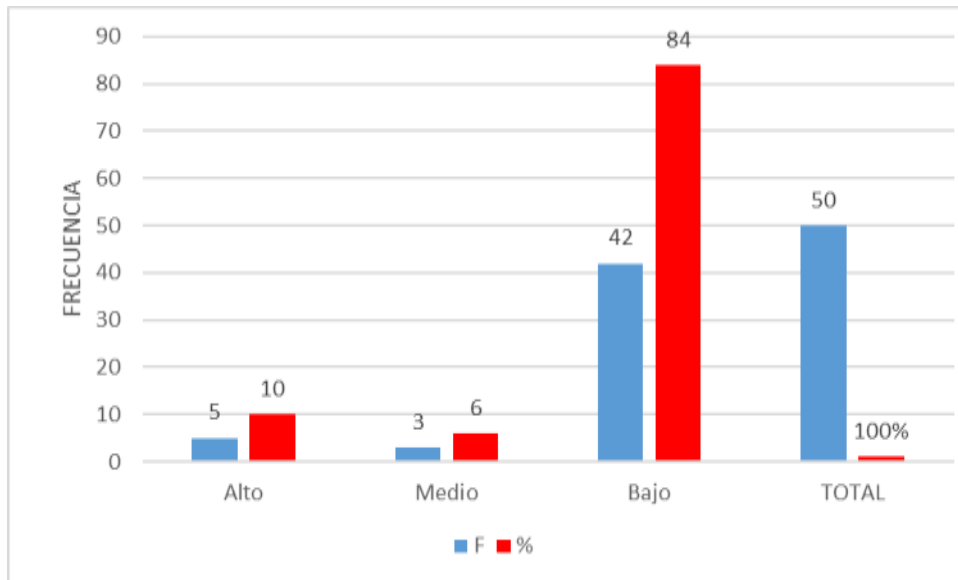


Figura 5: Recursos humanos

Interpretación

Según la tabla 6 aplicada en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén se indica que la dimensión recursos humanos se encuentra en la categoría Bajo con un 84%, seguido de la categoría Alto con un 10% y por ultimo en la categoría Medio con un 6%.

Tabla 7
Liderazgo

Nivel	F	%
Alto	5	10
Medio	2	4
Bajo	73	86
TOTAL	80	100%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : Junio del 2018

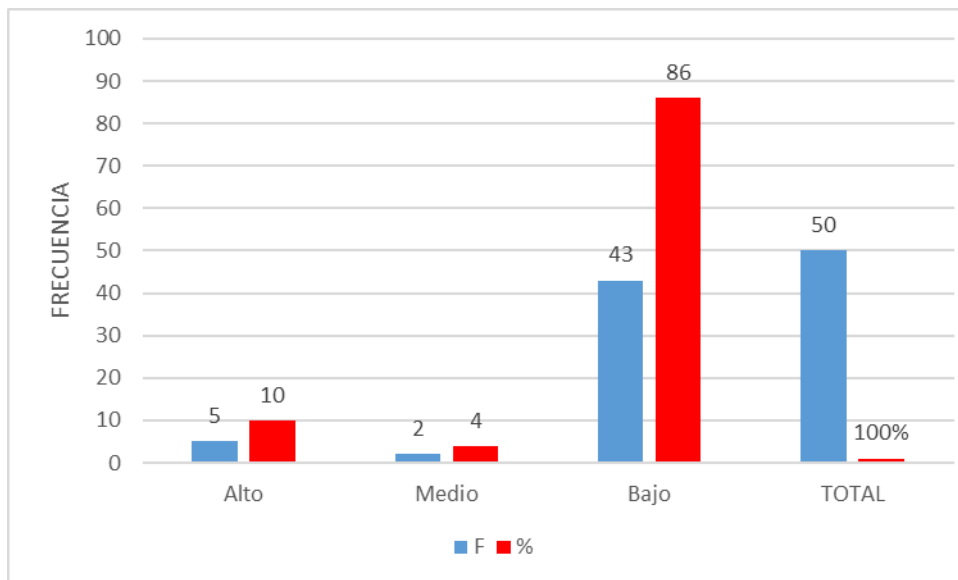


Figura 6: Liderazgo

Interpretación

Según la tabla 7 aplicada en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén se indica que la dimensión liderazgo se encuentra en la categoría Bajo con un 86%, seguido de la categoría Alto con un 10% y por ultimo en la categoría Medio con un 4%.

Tabla 8
Toma de decisiones

Nivel	F	%
Alto	4	8
Medio	2	4
Bajo	74	88
TOTAL	80	100%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : Junio del 2018

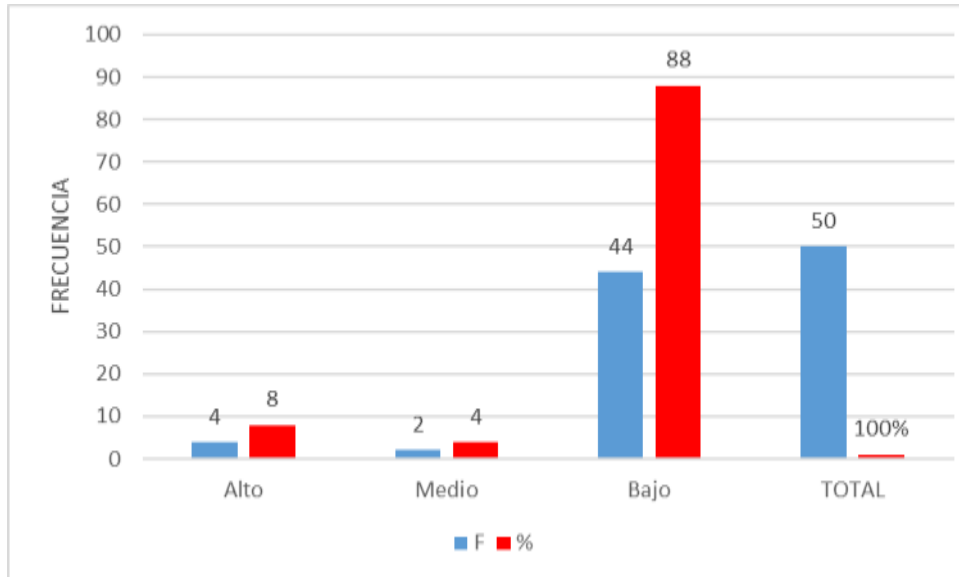


Figura 7: Toma de decisiones

Interpretación

Según la tabla 8 aplicada en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén se indica que la dimensión toma de decisiones se encuentra en la categoría Bajo con un 88%, seguido de la categoría Alto con un 8% y por ultimo en la categoría Medio con un 4%.

Resultados por dimensiones de la variable Gestión del personal:

Tabla 9
Gestión del personal

Nivel	F	%
Alto	5	9
Medio	3	6
Bajo	72	85
TOTAL	80	100%

De acuerdo a los resultados generales, por dimensiones de la variable Gestión del personal la mayoría (85%) salió en el nivel bajo, situación que representa un problema para la institución y que debe atenderse para la mejora de la misma

Objetivo específico 3

Evaluar el grado de relación que existe entre Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

Tabla 9

Análisis correlacional entre Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

Gestión del personal

Planificación estratégica	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	de 1	,461**
	N	80	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como podemos observar la correlación de Pearson es positiva y directa puesto que es igual a 0.461 y está muy cercana a 1; de igual manera es significativa, puesto que el Sig (bilateral) es menor que 0,05.

IV. DISCUSIÓN

En el análisis correlacional entre Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén, se observa que existe relación positiva media altamente significativa entre el Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén, es positiva y directa puesto que es igual a 0.461 y está muy cercana a 1; de igual manera es significativa, puesto que el Sig (bilateral) es menor que 0,05. Esto indica que las variables se asocian de manera directa.

Tener un Plan Estratégico gestión empresarial, de donde se han adoptado la planificación, organización, control y reformulación de acciones, componentes esenciales para la marcha y desarrollo de las corporaciones; gracias a la eficacia de estos lineamientos, paulatinamente se ha venido generalizando su uso (Acosta Tapia, s.f.)

Las Administraciones públicas son organizaciones a las que corresponde, satisfacer los intereses generales de sus respectivas comunidades, su propósito es explicar y predecir sobre el comportamiento de las personas dentro de un mundo laboral de la misma manera se orienta a configurar el desarrollo de una sociedad productiva y equitativa donde todos sus actores alcancen la satisfacción. (Ramió, s.f.)

El resultado de la correlación indica una similitud a los siguientes antecedentes tales como:

Segura R. (S/f) La presente investigación se desarrolla en una población de 25 trabajadores de la empresa y 300 clientes de la misma. La investigación desarrollada es del tipo Básica descriptivo - correlacional - propositivo; descriptivo porque narra el escenario problemático de la sociedad, TAI LOY S.A, y se trata de un estudio correlacional porque procura encontrar el vínculo entre la variable independiente (Clima organizacional) y la variable dependiente (Calidad del servicio), en el objetivo se plantea seleccionar información sobre las características, modos, formas o dimensiones de la población, de la instituciones de los procesos sociales.

Calvo E. (2014) El estudio se realizó en una población de estudio de doce (12) trabajadores, un (1) directivo, nueve (09) docentes y dos (2) personal auxiliar; el estudio tuvo como objetivo: esbozar e implementar un procedimiento estratégico de gestión educativa para optimizar el clima organizacional de los docentes y administrativos del Colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna. La investigación se encuadra en el enfoque cualitativo tipo de investigación acción. Para el recojo de información se aplicaron dos encuestas: Una de ellas estuvo dirigida a recoger información que induce a la identificación y al análisis de los elementos intrínsecos de naturaleza formal e informal que perturban el desarrollo de un buen clima organizacional, acción necesaria e imprescindible para examinar las percepciones de los trabajadores en referencia a los componentes: motivación, comunicación, liderazgo y las relaciones interpersonales; en tanto que el segundo cuestionario buscaba la rescatar los puntos de vista de los profesores y directivos de la institución, en base a local se hizo posible diseñar estrategias y acciones que admitan trabajar en aras del desarrollo de un eficiente relación laboral en la I.E. arribando a las siguientes conclusiones entre otras: El desarrollo de los talleres con actividades lúdicas hizo posible mejorar y ahondar los conocimientos de la población en estudio sobre los componentes que repercuten en el desarrollo de en un óptimo clima organizacional, esto debe tener en cuenta cada trabajador para disponer de un ambiente adecuado de trabajo, sobre todo para

propiciar adecuadas amistades interpersonales, en base a la comunicación, en la motivación.

Mera (2011) En la actual investigación es de diseño cuantitativo con acción participativa donde se realizó una intervención social en el centro poblado de investigación de forma organizada, moderna, dinámica, funcional y participativa siendo formalizada a través de una resolución de la alcaldía, en donde ha sido implementada en diferentes sectores a base de 5 plataformas en desarrollo personal y capacitación de sus miembros realizando la gestión.

La presente investigación constituirá una demanda moral en la perspectiva de un estudio efectivamente meritorio empleando de modo responsable los datos recogidos, soslayando el provecho de aquellos que ya han sido contrastados. En esta línea una investigación científica equívocamente estructurada con resultados escasamente reales desde la óptica de la ciencia no adquiere la concepción de índole ética. Sin autenticidad, el estudio no produce ningún valor agregado, menos contribuye al incremento del conocimiento, no genera beneficio alguno y por consiguiente tampoco se justifica que se atribuya dudas y por tanto se afecte a los seres humanos. Se asumirá todas las consecuencias generadas en el desarrollo del estudio, ajustándose a la legitimidad y a los preceptos éticos que protegen el estudio cuando participan individuos. Este trabajo será de autoría propia y por tanto se respetará derechos de libros y trabajos. Se utilizará las normas APA. Se obtendrá la autorización de la entidad en la que se realizará la investigación.

V. CONCLUSIÓN

1. Se identifico el nivel de la planificación estratégica en el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén de acuerdo a los resultados generales, de la variable planificación estratégica la mayoría (86%) salió en el nivel bajo, situación que representa un problema para la institución y que debe atenderse para la mejora de la misma.
2. Se determino el nivel de la gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén, de acuerdo a los resultados generales, por dimensiones de la variable Gestión del personal la mayoría (85%) salió en el nivel bajo, situación que representa un problema para la institución y que debe atenderse para la mejora de la misma.
3. Al establecer el grado de relación que existe entre planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la gerencia sub regional de Jaén, en el Análisis correlacional entre Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén, se observa que existe relación positiva media altamente significativa entre el Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén , con un coeficiente de correlación ,461 y una significancia bilateral ,000 a un nivel $p < ,01$. Esto indica que las variables se asocian directamente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Aplicar estrategias a través del trabajo en equipo la Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén, Región y País.
2. Enriquecer la presente investigación con nuevos aportes de investigadores que permitan mejores resultados en su aplicación.
3. Comprometer a todo el personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén a promover el desarrollo de la Planificación estratégica y Gestión del personal administrativo

VII. REFERENCIAS

- Arce, O. (2009). El desarrollo local empieza por el desarrollo interno. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/50315776/desarrollo-organizacional-en-municipalidades>
- Carbajal, J.E. y Trauco, C.A. (2014). Aplicación del Programa “Formando Líderes” para desarrollar la capacidad de liderazgo en el personal que labora en la Institución Educativa “José Santos Chocano” de la ciudad de Bagua Grande, 2014. Tesis de maestría – Universidad César Vallejo.
- Castañeda, A. (2008). Liderazgo organizacional. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos64/liderazgo-organizacional/liderazgo-organizacional2.shtml>
- Chacín, B. (2008). Modelo teórico-metodológico para generar conocimiento desde la extensión universitaria. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Venezuela: Laurus
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. <http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/Osorno%202006/Liderazgo%20y%20su%20influencia%20sobre%20el%20clima%20laboral.pdf>.
- Cubas, K., Muñoz, O. y Terrones, S.A. (2013). Aplicación de estrategias motivadoras para desarrollar la capacidad de liderazgo en los estudiantes de tercer grado de educación secundaria de las instituciones educativas Alonso de alvarado y 16228 de Bagua Grande en el 2012”. Tesis de maestría - Universidad César Vallejo.
- Figuroa, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. <http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/252/167>.

- Gorriti, M. (2007). Nuevos enfoques de la gestión de RHH en las Administraciones Públicas. Recuperado de: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/22/2222.pdf>
- Guillo, K. (2015). Metodologías y modelos para la gestión de la calidad. <https://myslide.es/documents/metodologias-y-modelos-para-la-gestion-de-la-calidad.html>.
- Hernández, R., Fernández, H. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Edit. McGraw Hill.
<http://expresionesdeintelectuales.blogia.com/2011/031601-el-modelo-teorico-como-construccion-mental-del-conocimiento-en-la-tesis-doctoral.php>
- Huaracaya, M. (2011). Aplicación del empowerment para lograr una gestión eficiente en la Municipalidad Provincial del Callao. Tesis de grado - Universidad Nacional del Callao
- López, R. (2001). Modelos de gestión de calidad. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del año 2001, "Modelo Europeo de Excelencia". Recuperado de: <http://myslide.es/documents/modelos-de-gestion-de-calidad-566eff6b9c4f9.html>
- Lozano, S. y Nizama, M. (2008). La influencia de la aplicación del programa "preparando líderes" en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo de las autoridades estudiantiles del nivel de educación secundaria en la institución educativa de Aplicación de la Universidad César Vallejo – Harvard College. Piura.
- Marroquín, S.A. y Pérez, L. (2011). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. Tesis de grado – Universidad de San Carlos – Guatemala.
- Mera, A. (2011). Modelo intervención social sostenible de organización que genere liderazgo en la gestión del Centro Poblado Pacherrez – Lambayeque 2008 – 2009. Tesis doctoral - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo

- Mercuri Urval (2016). Desarrollo del Modelo de Liderazgo. Recuperado de:
<http://www.mercuriurval.com/es/Countries/Spain/Servicios-a-Clientes/Servicios-para-directivos-y-altos-ejecutivos-/Desarrollo-del-Modelo-de-Liderazgo/>
- Minor, M. (2010). El empowerment aplicado a Chevrolet Tlalpan.
<http://tesis.ipn.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/8146/CP2010%20M555m.pdf?sequence=1>.
- Ortega, C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima. Tesis de maestría en administración – Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4308/1/Ortega_mc.pdf
- Otálvarez, G. (2011). El modelo teórico como construcción mental del conocimiento en la tesis doctoral. Disponible en:
- Palomino, M., Cerna, D. y Ríos, M. (2013). El servidor municipal: un tema de agenda pendiente para fortalecer la gestión local. Recuperado de:
<http://revistaargumentos.iep.org.pe/articulos/el-servidor-municipal-un-tema-de-agenda-pendiente-para-fortalecer-la-gestion-local/>
- Peraza, J. (2010). Propuesta de un modelo gerencial estratégico socialmente responsable basado en el gobierno electrónico para la gestión de los gobiernos locales en el Estado Aragua. Tesis doctoral - Universidad de Carabobo.
- Quintero, N. Africano, N. y Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. En Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales. Año 3 / Nº 9 / Abril 2008
- Rojas, L. M. (2012, Marzo). Gestión y Políticas Públicas: Gestión Municipal del Desarrollo Económico Local. Boletín Institucional e-governa, 19, 2-4. Recuperado de
<http://www.municipioaldia.com/facipub/upload/publicaciones/1/988/boletin%2019%20marzo%202012.pdf>

- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?. Recuperado de: <http://www.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>
- Shack, N. (2002). Indicadores de desempeño en los organismos públicos del Perú. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043703.pdf>
- Sotomayor, G. (2012). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tamburco en el año 2012. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/ChristianAychoCarbajal/anteproyecto-geraldine-sotomayorbazan>
- Toala, S. (2014). Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa – 2013. Tesis doctoral - Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo
- Treviño, A. (2011). Las características del liderazgo transformacional en una maestra de preescolar. <http://investigacion-cualitativa-ceslas.wikispaces.com/file/view/DI-Alejandra+Trevi%C3%B1o-LiderazgoTransformacional.docx>.
- Vásquez, W.E. (2010). Plan de Gobierno Municipal 2011-2014 para el Distrito de Cajaruro. Recuperado de: http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/11823/PLAN_11823_Plan_Estrat%C3%A9gico_Concertado_de_Desarrollo_%E2%80%93_Provincia_Utcubamba_2011.pdf
- Vidal, P. y Chillan, R. (2008). El liderazgo y su relación con el rendimiento académico. Tesis de maestría - Universidad Del Bio Bio – Chile.
- Villalón, X.G. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. Tesis de maestría - Universidad de Chile

Vivar, O. (2006). Teorías del liderazgo. Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos36/teorias-liderazgo/teorias-liderazgo2.shtml>

Acosta Tapia, R. (s.f.). los cuatro pilares de un plan estrategico. Recuperado el 04 de agosto de 2016, de coachlatinoamerica.com:
<http://www.coachlatinoamerica.com/blog/construccion-de-negocio/los-cuatro-pilares-de-un-plan-estrategico-exitoso/>

ALTAIR CONSULTORES. (s.f.). la Elaboración del Plan Estratégico. Recuperado el 04 de agosto de 2016, de la Elaboración del Plan Estratégico: http://www.altair-consultores.com/images/stories/publicaciones/LIBRO_PLAN ESTRATEGICO.pdf

Alzate Gómez, J. A. (s.f.). Capital Social, Descentralización y Modernización del Estado - Gestión Pública. Recuperado el

Cabello Chavez , J. C. (2015). Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales 2014. Tesis, Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Lima. Recuperado el 19 de julio de 2017, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4048/1/Cabello_cj.pdf

Claire Rocha, M., & Böhrh Pelaez, M. R. (Marzo de 2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional. scielo, 4. Recuperado el 10 de Agosto de 2017, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_arttext

- Conexiónesan. (21 de Julio de 2015). Las nueve dimensiones del clima organizacional. Recuperado el 10 de Agosto de 2017, de [www.esan.edu.pe: https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/](https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/)
- Da Silva, R. (2002). Teorias de la Administracion. (Vol. 430). Mexico, Mexico: Cengage Learning. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=2&docId=GALE%7CCX4059700142&docType=Topic+overview&sort=RELEVANCE&contentSegment=&prodId=GURL&contentSet=GA
- Delgado Abella, L. E., & Vanegas García, M. (2013). Psicología organizacional : perspectivas y avances (Vol. 240). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://www.digitaliapublishing.com/visor/30035>
- Jorge Arnoletto, E. (2004). Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones. Folletos Gerenciales, 13(1): 70-86, 2009. La Habana, Cuba: Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección (DCCED). Recuperado el 10 de Agosto de 2017, de <http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=10411202&ppg=2>
- Lagos Videla, J. (2014). "Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce Salaverry - ubicada en el Distrito de Jesus Maria - Provincia de Lima - Region Lima en el año 2011". Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Lima. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4119>
- Montoya Meza, D. A. (2016). "Relación Entre El Clima Organizacional Y La Evaluación Del Desempeño Del Personal En Una Empresa De Servicios Turísticos: Caso Pts Perú 2015". Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima,

Lima. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7490>

Ortega Muñoz, C. (2015). "Las Competencias Laborales Y El Clima Organizacional Del Personal Administrativo En Las Universidades Tecnológicas Privadas Del Lima". Tesis, Universidad Nacional Mayor De San Marcos , Lima, Lima. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4308/1/Ortega_mc.pdf

Portilla, R. (2017). Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental. Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Lima. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://hdl.handle.net/10757/621718>

Prieto Herrera , J. (2012). Gestion Estrategica Organizacional (4a ed., Vol. 286). Bogota, Colombia: Ecoe Ediciones . Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://www.digitaliapublishing.com/visor/29961>

Ramos Moreno, D. C. (Agosto de 2012). <http://repository.unad.edu.co>. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://repository.unad.edu.co>: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Rubió Sánchez, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Barcelona, España: Ediciones Octaedro, S.L. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=11362314&ppg=2>

Segredo Pérez, A. M. (26 de Noviembre de 2012). <http://www.bvs.sld.cu>. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://www.bvs.sld.cu>: http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/spu17213.htm

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson

- Luthans F. (2008) Comportamiento Organizacional. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. De C.V.
- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Manegement Review, Vol. 01, pp. 61-89.
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). Compromiso organizacional. Consulta: 11 de febrero de 2009.
- <http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/101968381.htm>
- Doug L. y Fred K. (2006). Leader to Leader. San Francisco Spring, Vol. 20, N° 40, pp. 13.
- Edel R. y García A. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Edición electrónica gratuita. Consultado el 01 de abril de 2008. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340
- Ramos, Diana (2012) El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Consultado en 18 de Julio del 2017 <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XXI. México: Trillas
- Litwin, G. y Stringer, R., Motivation and organizational climate, Harvard Business School, 1968. Citado por: Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, pág. 46
- Litwin, G. y Stringer, R., Motivation and organizational climate, Harvard Business School, 1968. Citado por: Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, pág. 46

ANEXOS

CUESTIONARIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DE PERSONAL

Estimado Colaborador:

Le hacemos llegar el cuestionario de planificación estratégica del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén, cuya finalidad es conocer la situación actual de su organización. La información que se desprenda del presente estudio será manejada de manera confidencial, por lo que la veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia. Toda esta información será conocida solo por usted y los investigadores a cargo. Asimismo, la encuesta es anónima, por lo cual no deberá llenar su nombre sino solo los datos que se le solicitan.

Sexo (Coloque una X alrededor de la respuesta e indique su edad):

Hombre () Mujer () Edad ()

Instrucciones.

A continuación, usted encontrara una serie de afirmaciones acerca de la empresa en que usted trabaja. Frente a cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuesta que son las siguientes:

1	2	3	4
Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Deberá marcar con una "X" la alternativa que, según su opinión, describe con más exactitud la situación actual de la empresa. La veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia.

Item	Cuestionario de Preguntas	1	2	3	4
1	Conosco la visión y mision en Gerencia sub Regional de Jaén.				
2	En Gerencia sub Regional de Jaén, considera que los trabajos están bien organizados				
3	En Gerencia sub Regional de Jaén, no es obligatorio pedir autorización para realizar cada actividad				
4	Existe una buena cultura organizacional en la				

	gerencia				
5	Existen muchos casos donde se realizan trabajos sin planificación y de una manera desorganizada				
6	Cuando realizo mis actividades muchas veces no sé quién es mi jefe inmediato				
7	Los que dirigen y administran la empresa realizan cambios de sus puestos habituales para tener personal apropiado en cada área				
8	Mis jefes tienen desconfianza en lo que pueda realizar de manera personal en mi puesto de trabajo				
9	Cuando alguien en la empresa viene realizando un excelente trabajo, los que dirigen la empresa le brindan la confianza				
10	Los que lideran la empresa asignan funciones generales y específicas de lo que tienen que realizar cada colaborador				
11	Cuando tenemos inconvenientes en nuestras actividades, estas las resolvemos solos y evitamos recurrir de inmediato a nuestros jefes				
12	¿Los errores o equivocaciones que suelen presentarse, son superados a través de una disculpa?				
13	Las responsabilidades asumidas en el trabajo siempre fue un problema debido a que no se asume correctamente				
14	Cuando nos esforzamos en ser cada día mejores en el puesto de trabajo, se nos recompensa con un ascenso económico				
15	En esta Gerencia sub Regional, mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe				
16	La tendencia de la motivación en Gerencia sub Regional es más negativa que positiva				

17	En Gerencia sub Regional el trabajo es lento pero seguro sin asumir riesgos				
18	Los riesgos en Gerencia sub Regional han ayudado a lograr el desarrollo y crecimiento				
19	La gerencia de Gerencia sub Regional está orientada a asumir riesgos para lograr los objetivos				
20	Para que Gerencia sub Regional sea superior a otras empresas ha tenido que correr grandes riesgos				
21	En Gerencia sub Regional el ambiente laboral es muy adecuado				
22	Gerencia sub Regional se identifica por tener un ambiente agradable y cómodo				
23	En Gerencia sub Regional, mis superiores no son tolerantes cuando cometo un error				
24	La administración de Gerencia sub Regional, tiene interés en conocer los anhelos personales de cada uno				
25	Cuando un trabajador en Gerencia sub Regional tiene problemas personales, la administración se preocupa por ello				
26	Cuando en mis actividades se presentan dificultades, cuento con el apoyo de los jefes y de mis compañeros				
27	En Gerencia sub Regional los trabajadores le dan mucha importancia al hecho de hacer bien el trabajo asignado				
28	En la actualidad en Gerencia sub Regional realizo mi trabajo porque necesito el trabajo				
29	Una razón por lo que aún continuo trabajando en Gerencia sub Regional es porque me siento muy bien perteneciendo a esta empresa				
30	Otra razón para continuar en el trabajo en EMSEU, es el sueldo que percibo ya que otra empresa no				

	me lo brinda				
31	Si se presentara una oportunidad de prestar servicios en otra empresa, creo que no sería correcto dejar Gerencia sub Regional				
32	Si en algún momento dejaría la empresa. ¿Me sentiría culpable por quebrantar la lealtad hacia Gerencia sub Regional?				
33	Gerencia sub Regional posee para mí, un inconmensurable significado positivo				
34	Si dejara Gerencia sub Regional, siento que las posibilidades de conseguir otro trabajo serian pocas				
35	Me siento identificado con Gerencia sub Regional, por tal razón no abandonaría la empresa				
36	Siento que trabajando en esta empresa formo parte de una familia				
37	Los problemas de Gerencia sub Regional los asumo como si fueran mis problemas				
38	Cuando converso con personas ajenas a la empresa, disfruto hablando de Gerencia sub Regional				
39	Gerencia sub Regional se merece mi lealtad				
40	Siento que le debo mucho Gerencia sub Regional				

ENCUESTA DE GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE JAÉN

Edad: 18 a 25 años 26 a 35 años 36 a 45 años más de 45 años

Condición Laboral: Contratado Nombrado y/o Permanente

Instrucciones

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la satisfacción laboral del personal, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle una calificación.

GRADO	CALIFICACION
A	Siempre.
B	Con mucha frecuencia
C	A veces
D	Nunca

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

N	Indicadores	Siempre.	Con mucha frecuencia	A veces	Nunca
1	Se identifica con la misión y visión de la institución.				
2	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.				
3	Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en el desempeño de sus funciones.				
4	Se siente orgulloso del trabajo que realiza				
5	Se identifica con la misión y visión de la institución.				
6	Su jefe promueve en la unidad el conocimiento y				

	aplicación de los valores organizacionales.				
7	Los valores de la organización están acordes a los suyos				
8	Se siente identificado con las funciones competentes a su cargo				
9	Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas.				
10	Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva (adecuada).				

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: LUIS MONTENEGRO CAMACHO

1.2. Grado académico: Doctor

1.3. Documento de identidad: 16672474

1.4. Centro de labores:

Universidad Cesar Vallejo

Universidad Señor se Sipàn

I.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario

1.6. Título de la Investigación: **PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y GESTION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE JAEN**

1.7. Autor del instrumento: **Br. DAVILA HERRERA, WILIAM**

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III.OPINIÒN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como esta elaborado

Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO

DNI: 16672474

JUICIO DE EXPERTOS

I.DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ALARCON DIAZ ORLANDO

1.2. Grado académico: Doctor

1.3.Documento de identidad: 16427321

1.4.Centro de labores:

Universidad Cesar Vallejo

Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario

1.6.Título de la Investigación: **PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y GESTION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE JAEN**

1.7.Autor del instrumento: **Br. DAVILA HERRERA, WILIAM**

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Investigación titulado:
PLANIFICACION ESTRATEGICA Y GESTION DE
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA SUB REGIONAL
DE JAEN

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 47442018

FECHA: 14-08-2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

RESULTADOS EN EXEL

D1		D2		D3		VARIABLE		D5	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	10	5	10	4	8	5	9		
3	6	2	4	2	4	2	5		
72	84	73	86	74	88	73	86		
						80	100		

D1		D2		D3		D4		VARIABLE 2 0	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4	8	5	10	5	10	4	8	5	9
5	10	3	6	2	4	2	4	3	6
71	82	72	84	73	86	74	88	72	85
0	0	0	0	0	0	80	100	80	100