



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estrategias De Planificación Para Mejorar La Gestión Administrativa
De La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR (ES):

Inoñan Vergara Miguel Ángel (ORCID: 0000-0001-5695-1831)

Zegarra Gonzales María Casimira (ORCID: 0000-0002-0566-2906)

ASESOR (A):

Dra. Colunche Campos Teonila (ORCID: 0000-0002-3318-6628)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a Dios, mi madre y mi pequeño hijo, pues sin ellos no lo hubiera logrado. Sus bendiciones a largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso les doy mi trabajo en ofrenda por la paciencia y amor de madre mía e hijo, los amo con todo mi ser.

Miguel Ángel Inoñan Vergara

A Dios por estar conmigo en cada paso de mi vida, superando los obstáculos dándome fuerzas para enfrentar las adversidades y culminar exitosamente esta etapa profesional.

De manera muy especial a Manuel Flores Dionisio por su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria.

A mis Padres y hermanas por sus consejos y aliento durante esta trayectoria.

María Casimira Zegarra Gonzales

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a Dios por las bendiciones recibidas, También a nuestros formadores, quienes con mucho esfuerzo nos brindaron su apoyo para lograr este objetivo.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Indice de contenidos.....	v
Indice de tablas.....	vi
Indice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de analisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Dimensión Misión.....	16
Tabla N° 2: Dimensión Visión.....	17
Tabla N° 3: Dimensión Objetivos.....	19
Tabla N° 4: Análisis estrategias de planificación.....	20
Tabla N° 5: Dimensión Planificación.....	22
Tabla N° 6: Dimensión Organización.....	23
Tabla N° 7: Dimensión Dirección.....	25
Tabla N° 8: Dimensión Control.....	26
Tabla N° 9: Análisis Gestión de administración.....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1: Esquema Investigación.....	10
Figura N° 2: Dimensión Misión.	16
Figura N° 3: Dimensión Visión.....	18
Figura N° 4: Dimensión Objetivos.....	19
Figura N° 5: Análisis Estrategias Planificación.....	21
Figura N° 6: Dimensión Planificación.....	22
Figura N° 7: Dimensión Organización.....	24
Figura N° 8: Dimensión Dirección.....	25
Figura N° 9: Dimensión Control.....	26
Figura N°10: Análisis Gestión Administrativa.....	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general proponer estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020. La presente investigación es de tipo proyectiva, de diseño de investigación no experimental transaccional o transversal y se trabajo con una muestra de 156 trabajadores administrativos de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, se utilizó el método inductivo deductivo, así mismo el método analítico sintético.

Para la presente investigación se empleo como técnica la encuesta que nos permitio obtener información de las variables estrategias de planificación y gestión administrativa, tambien se utilizo dos instrumentos, un cuestionario para la variable estrategias de planificación que estuvo conformada por 09 ítems; siendo sus dimensiones: mision, vision y objetivos estratégicos; así mismo un cuestionario para la variable gestión administrativa conformado por 12 ítems, siendo sus dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Por lo tanto, se há podido constatar que los objetivos de investigación se han cumplido en todos sus extremos.

Palabras clave: planificación, estrategia de planificación, gestión administrativa.

ABSTRACT

The present research work has the general objective of proposing planning strategies to improve the administrative management of the Pedro Ruiz Gallo national university, Lambayeque 2020. The present research is of a projective type, of a non-experimental transactional or cross-sectional research design and it was worked with a sample of 156 administrative workers from the Pedro Ruiz Gallo University. The inductive deductive method was used, as well as the synthetic analytical method.

For the present investigation, the survey was used as a technique that allowed us to obtain information on the strategic variables of planning and administrative management. Two instruments were also used: a questionnaire for the strategic planning variable that was made up of 09 items; being its dimensions: mission, vision and strategic objectives; likewise, a questionnaire for the administrative management variable made up of 12 items, its dimensions being: planning, organization, direction and control. Therefore, it has been found that the research objectives have been met in all its extremes

Keywords: Planning, Planning Strategy, Administrative Management.

I. INTRODUCCIÓN

La planificación estratégica se encuentra dentro de los enfoques más importantes de todas las organizaciones a nivel mundial, en España, Bartolomé (2015). Nos indica que es importante la estrategia de planificación en las organizaciones, porque se resume en procesos dando resultados exitosos para la organización, como un valor añadido a un producto, mejor ubicación, buena imagen y un precio accesible diferenciándose de sus competidores. Estas ventajas competitivas deben ser percibidas por los clientes.

A nivel nacional, Calero (2016). Concluye que su investigación nos enseña que una empresa u organización se mantenga en el tiempo tiene que tomar en cuenta estos dos elementos básicos, que sea percibida de una manera distinta de las demás empresas trazando sus objetivos y así fidelizar a sus clientes.

Referente al ámbito local, Martínez, Silva (2016). Nos describe que para mejorar una estrategia de planificación se debe realizar un análisis para ver cómo se encuentra la gestión de la empresa a través del balanced scorecard dando resultados favorables para la empresa, sus clientes y trabajadores para así poder competir en un mercado globalizado.

En relación a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, ubicada en la Región y departamento de Lambayeque, fue creada el 17 de marzo de 1970 es importante mencionar que coexistieron en la Región Lambayeque la Universidad Agraria del Norte, cuya sede era Lambayeque y La Universidad Nacional de Lambayeque, el autor de Ley para su creación fue Don Genaro Barragán Muro, durante su etapa como diputado representando al departamento de Lambayeque, mediante el Decreto Ley N° 18179, se fusionaron las dos universidades para dar origen a la Universidad Nacional de Pedro Ruiz Gallo, nombre que fue tomado a uno de los más ilustres personajes de Lambayeque, genial inventor, precursor de la aviación mundial y héroe nacional. Los órganos de gobierno de la universidad son la Asamblea universitaria que es el máximo órgano de gobierno en la universidad, el Consejo universitario órgano encargado de la dirección y ejecución de la universidad, Rectorado es el órgano de gobierno universitario constituido

principalmente por el rector y el Vicerrectorado conformado por dos vicerrectores uno académico y otro de investigación.

La institución académica viene presentando problemas administrativos de parte de las autoridades hacia los trabajadores en la cual se crea un mal clima laboral afectando el contexto interno referente a todos los procesos administrativos de la institución, en el diagnóstico de la problemática se ha identificado que la institución tiene un Plan Estratégico Institucional, donde se plasma la visión, misión y objetivos a seguir, sin embargo, existe un desconocimiento por parte de los trabajadores, por lo que no se encuentra encaminado en función a lo que la institución desea perseguir y lograr. También presenta problemas en el proceso de organización porque en muchas de sus actividades requieren más tiempo, por lo que se necesita de mayor recursos económicos y humanos para dar solución a los mismos, esto debido a la falta de involucramiento, la falta de delegación de responsabilidades, situación que se presenta por deficiencias en la planificación en el proceso administrativo de la institución académica. Es de vital importancia mencionar que no se viene utilizando de manera eficiente la tecnología, la innovación. Por lo que es necesario una buena planificación que permita lograr, los objetivos de la institución, por lo tanto se planteó la siguiente pregunta: ¿De qué manera las estrategias de planificación mejora la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque 2020?, la presente investigación se justifica teóricamente porque permitió conocer mediante las diferentes teorías de planificación el estado actual de la gestión administrativa de la universidad, donde fueron identificadas múltiples causas de la institución.

La presente investigación tiene Justificación practica porque es propositiva pues contiene la propuesta de un modelo de estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa, Hoy en día debemos enfrentar los nuevos retos de una gestión administrativa de calidad para diseñar nuevas relaciones de planificación acorde con las necesidades de un contexto tanto de procedimientos, normas y políticas de una estrategia idónea, que permita a la institución establecer metas y/o proyecciones a futuros para beneficios de toda comunidad universitaria y público en general.

Así también en la Justificación metodológica se empleó el método científico donde se pudo estudiar las variables planificación y gestión administrativa y de esta manera se analizó y se propuso estrategias de planificación en la institución académica.

En la Justificación social se propone dar soluciones de las deficiencias de la universidad contribuyendo a estrategias de planificación para mejoras y así lograr medidas que permitan establecer un adecuado funcionamiento de todos los procesos, esto será de gran utilidad para todos los que conforman esta organización, teniendo en cuenta que esta investigación desea contribuir con un instrumento orientador y guía de las posibles soluciones respecto a los diferentes escenarios para poder brindar servicios de calidad y mejoramiento de la gestión administrativa, es importante tener en cuenta que es necesario contar el involucramiento de su recurso humano y el liderazgo de parte de sus autoridades principales de esta casa de estudio, a fin de permitir un desarrollo positivo de sus procesos internos y externos, para afianzar el buen servicio que espera el usuario que acude a la institución, el plan estratégico de imagen corporativa deberá tener unas bases sólidas y claras, de esta manera se justifica la importancia de este trabajo para el desempeño eficiente y eficaz de la gestión administrativa de la Institución.

Por lo expuesto, en la presente investigación nuestro objetivo general fue proponer estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020; en sus objetivos específicos se pudo diagnosticar la situación actual de las estrategias de planificación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020, también fue determinar el nivel de la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020; así mismo se diseñó estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020; así mismo validar la propuesta de estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020.

Nuestra hipótesis de investigación fue, las estrategias de planificación mejora la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Nuestra investigación se argumenta en los diferentes antecedentes, en el ámbito internacional, según Chaves (2019). Nos da entender que actualmente las empresas deben ser competitivas implementando nuevas estrategias de planificación para su crecimiento de producción y servicio de calidad. También que su investigación constata la importancia de la planificación estratégica, de su investigación reconoce producir un conocimiento relativo respecto a la competitiva.

De igual manera para Neira y Tenelema (2017). Se debe definir un plan estratégico bien diseñado para lograr metas, estrategias funcionales, misión visión, objetivos y asignación de puestos de trabajo,

Teniendo claro sus políticas de la empresa y el buen trabajo operativo para un mejor posicionamiento en el mercado competitivo, de este modo alcanzaran las metas y objetivos de una empresa.

En el Perú, Alvino (2019). Se resume que toda empresa debe plasmar sus herramientas de estrategias enfocándose a un largo y corto plazo con la finalidad de que la empresa debe lograr un posicionamiento de producto tanto nacional como internacional.

Según Huallpa (2016). Toda empresa debe implementar una propuesta para mejorar el proceso administrativo tanto interno como externo, y así lograr productividad, eficiencia, eficacia; brindando estrategias y alternativas, dando respuesta a soluciones que se presenten en la organización.

Así mismo Jiménez (2014). Menciona que es importante la validación de la propuesta porque va permitir direccionar de una manera adecuada en todos los procesos de acuerdo a la investigación que se ha realizado en la institución.

Por lo tanto, Vásquez (2017). la planificación estratégica es una herramienta que permitirá mejorar la dirección siendo necesario aplicar políticas y capacitaciones para los colaboradores y así lograr resultados favorables.

A la vez también podemos saber que Alarcon (2008), nos indica que toda organización debe de considerar un plan estratégico que está conformada por análisis del entorno, la visión y la misión esto aumentara la capacidad productiva y las metas trazadas, plasmando sus dimensiones estratégicas. Para Fuentes y Terrones (2013) manifiestan que actualmente las empresas que logran el éxito, son

aquellas que desarrollan una buena gestión administrativa que sirve de guía para el logro de sus objetivos, permitiéndoles formular estrategias para alcanzar y conservar una ventaja competitiva.

De la misma manera hablaremos de algunas teorías de gestión administrativa, según Taylor (1856-1915). Se le considera padre de la administración científica. Nos afirma que el trabajador debe de ser seleccionado por sus habilidades de producción realizando labores de calidad, logrando alcanzar metas dando resultado a beneficios de la empresa.

Mientras que el principal precursor de la teoría del proceso administrativo es Fayol (1841-1925). Por consiguiente el autor nos permite plantear los procesos administrativos y la estructura de los 14 principios para un mejor funcionamiento de una empresa y por ser parte de sus dimensiones.

Referente a sus dimensiones es importante lo que indica Ferrell y Hirt (2004), que la Misión es el fundamento, propósito de una empresa u organización, trabajando cada día con esmero y dedicación, ofreciendo a nuestros clientes productos y servicios de calidad. También nos habla; en su indicador Compromiso con la misión el autor Taylor (2010) indica que es el motivo por el cual existe una empresa o persona para obtener una buena conducción y hacer valida en cuanto a una propia identidad. También referente a servicio de calidad para Ramírez (2018) menciona la satisfacción del usuario o cliente es lo que percibe en relación a un producto o servicio que ha adquirido o consumido para cumplir las expectativas. Por ende los colaboradores deben ser amables, atentos y respetuosos dando un trato personalizado y una buena imagen con la finalidad de que el usuario se retire satisfecho; así mismo Rojas y Vilchez (2018) indica que fortalecer al personal es vital en toda empresa desarrollar capacitaciones, fomentar trabajo en equipo entre otros, en determinada áreas donde se requiera fortalecer el personal obteniendo resultados positivos para satisfacción del usuario.

Con respecto a la Visión Eyzaguirre (2006). nos define que toda empresa o compañía debe de tener claro su visión, direccionado a largo plazo aspirando a un futuro deseado; en cuanto a su indicador identificación con la visión el autor Manrique (2018) nos da a entender que debemos partir de tener una visión a largo plazo con un desarrollo organizacional compartido a mejoras y la solución de problemas en los procesos a un nuevo escenario mediante el uso de la teoría y

tecnología, también en el indicador Identificación con la institución para Requena (2019) menciona que todo trabajador debe recibir capacitaciones, cursos entre otras actividades y así estar comprometido con la institución para alcanzar metas y objetivos; lo primordial es el capital humano motivado e identificado con la imagen de la empresa. así mismo referente a Futuro deseado según Vásquez (2002) se refiere que el crecimiento y desarrollo de las pymes está en analizar desde la organización con indicadores contables y financieros, a la vez otros indicadores que permitan conectar la misión, visión y objetivos con las estrategias considerando el (BSC) que accederán alcanzar la ruta del futuro deseado de la organización.

Respecto a Objetivos Estratégicos para Armijo (2011), indica que toda organización debe concretar a un corto plazo de una manera eficiente y eficaz. Sugiere responder a las siguientes preguntas: “¿Dónde queremos ir? ¿Qué resultados esperamos lograr?”; Nos habla que toda organización debe alcanzar sus objetivos a corto plazo de una manera eficiente y eficaz. En su indicador Formulación de objetivos menciona que Molano (2018) menciona que en este ensayo nos recalca que para establecer metas y objetivos es importante el clima organizacional en cualquier empresa, por la cual se verá el futuro trazado. Y en el indicador Posicionamiento servicio según Orellana (2018). Indica que existe una relación positiva alta entre la calidad del servicio y el posicionamiento, recomendando que toda empresa deba capacitar al personal constantemente tanto en atención al cliente dando la mejor información, actualización en nuevos programas, temas tecnológicos y servicio personalizado llevándose el cliente una percepción positiva siendo así la imagen de la identidad tan importante para su posicionamiento. En su indicador Cumplimiento de objetivos para Jara (2020) menciona que el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores tiene que ser con efectividad y eficiencia dentro de su labor, utilizando la buena comunicación transparente respetando el organigrama del estudio y los objetivos trazados que quiere cumplir la empresa.

Referente a la Teorías de la planificación, en la presente investigación nos hemos mencionado diversas teorías. Según Bishop (2012), menciona que la planeación estratégica es muy utilizada desde el punto de vista donde proviene el termino *Scenario planning* , conocida como la planeación estratégica alimentada con escenarios. Así mismo la planificación desde el enfoque tecnocrático, se ha

encontrado presente en la actividad formativa desde los inicios de su institucionalización y es uno de lo más utilizado. Se orientan estos procesos a las diferentes pautas secuenciales, que sigue la planificación Vargas (2006). Sus componentes de un Plan se considera los siguientes términos: Misión/Política, Análisis estratégico, Formulación de la estrategia, Objetivos a largo plazo, Programas integrados, Seguimiento, Planes operativos y Resultados Vargas (2006).

Relacionado a los enfoques culturales y socio-críticos, son de suma importancia a los procesos, estos interactúan mediante mejoras en la comunicación y participación de los mismos que se identifican y realicen el proceso de cambio. La planificación no es detallada esta es forma general, se caracteriza por la unidad con los procesos de actuación y evaluación Vargas (2006); referente a las dimensión planificación Munch (2014). Nos habla de la planificación del cual determina que los procesos establecidos de una manera estratégica se logran resultados de manera eficiente para una organización; también López (2005) indica que las organizaciones deben ser agentes de cambio, es un soporte fundamental la formación de planeación para todas las áreas, cumpliendo a cabalidad de manera efectiva que sea dinámica y adaptable a las transformaciones del entorno como también a las necesidades de los trabajadores. En su indicador capacitación el autor Requena (2019) menciona que todo trabajador debe recibir capacitaciones, cursos entre otras actividades y así estar comprometido con la institución para alcanzar metas y objetivos; lo primordial es el capital humano motivado e identificado con la imagen de la empresa; en el indicador Determinación de procesos para Pérez (2010) el autor nos indica que el éxito de toda organización depende cada vez de la Gestión por Procesos: siendo la Calidad y la Empresa. La calidad basada en el cuerpo de conocimientos con principios y herramientas, siendo los procesos más fiables o mejorados. La empresa la gestión por procesos está en las estrategias de gestión empresarial; alineado en el trabajo en equipo, equipo en proceso, buscando la eficacia global. En Definición estratégica refiere Fred (2008) que en su libro señala que una definición estratégica es adaptarse al cambio, realizar un seguimiento continuo de los sucesos y las tendencias tanto interno como externo, logrando los objetivos a largo plazo de la organización. Los estrategias ayudan a una empresa a recabar, organizar y analizar información.

Referente a la organización Arana y Vásquez (2014). Menciona que la organización es de suma importancia al considerar los conocimientos teóricos-prácticos y que estos son necesarios para el mejor desenvolvimiento de sus actividades. Y recomienda que en la organización es muy importante concientizar al colaborador para que las funciones que se les difunde las realice de manera cabal y que se les tome en cuenta, es de suma importancia crear un sistema de incentivo para los trabajadores, que les permita laborar en beneficio de la Universidad, aumentando el interés y gusto por el trabajo; así mismo para Múñch (2014). Nos habla de la organización, Nos describe que el funcionamiento de procesos, de objetivos, de sistemas, jerarquías y estructuras deben estar siempre alineadas con el trabajo operativo que puedan desempeñar en las actividades de la empresa. En su indicador Coordinación de actividades el autor Caballero (2014). Nos da entender que la comunicación horizontal tiene como principal función la de facilitar la coordinación de actividades, se da entre integrantes de un mismo nivel jerárquico, se conoce como “las cinco ies” de la comunicación; esto ayuda a la coordinación, mejora y fortalecimiento de la comunicación a nivel interno. Respecto a Selección de personal los autores Montes y Gonzales (2006). Nos concluye que las organizaciones deben disponer del mejor capital humano desarrollando el sistema de competencias e integrando a través de estas la selección y la formación, cuya finalidad es lograr encontrar a las personas indicadas para el puesto asignado. Y en su indicador Relación empleador y empleado los autores Arias y Jiménez (2013) nos manifiestan que la relación empleador y empleado juega un papel muy importante en ambos polos, hoy en día se toma muy en cuenta las competencias como es el trabajo en equipo.

Referente a la dirección Luna (2014). Manifiesta que es claro enfatizar que se puede ejecutar los planes establecidos en la fase de planificación dirigiendo las acciones de un equipo de trabajo; y por tanto en sus indicadores como Tipo de direcciones el autor Palacios (2016) indica que cualquiera empresa sea grande o mediana que desee tener éxito tendrá que aplicar un sistema de dirección estratégica para asegurar su sostenibilidad a largo plazo, siendo el compromiso en todos los niveles de la organización; y referente Iniciativa de liderazgo el autor Del Prado (1988). Menciona que los líderes del futuro tienen que estar comprometido con la misión y visión de la empresa, que sean capaces de diseñar estrategias, que

sean agentes de cambio, estar directamente relacionado con las herramientas y sistemas de gestión de la empresa y el desarrollo del liderazgo de sus colaboradores. En Trabajo sincronizado para lograr los objetivos el autor Osorio; Arango y Acosta (2016) indica que en las organizaciones para lograr los objetivos la clave está en el área de recursos humanos que implica la motivación al personal, incentivos, capacitaciones entre otros, por lo tanto debe ir sincronizado un buen clima laboral y la motivación e integración.

Con respecto al control para Luna, (2014) nos indica que el control es la última fase el proceso administrativo que se evalúa y se supervisa la eficacia de las funciones si los hechos van de acuerdo con los objetivos; su indicador Tipo de control para el autor Mantilla (2018) nos menciona que toda organización debe aplicar el control interno, dividiéndose en dos componentes: control administrativo y control contable, siendo la primera asociada con la responsabilidad para el logro de los objetivos de la organización y la segunda relacionado con la protección de los activos y confiabilidad de los estados financieros para un buen manejo de los recursos de la empresa. En diseñar medidas para seguimiento de control el autor Pereira (2019). Refiere que el autor para un buen control adecuado de los recursos se debe diseñar un organigrama bien definido, supervisando el cumplimiento de las funciones para el logro de las metas y objetivos. Y en Verificar todo lo ejecutado el libro: instituto interamericano de cooperación para la agricultura (IICA) (2014). Indica que toda actividad que se lleve a cabo debe ser monitoreada darle seguimiento, para analizar las actividades de procesos de ejecución es propiciar a nuevas actividades de capacitación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo proyectiva, descriptivo, porque se propusieron estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, esto se realizó a partir de un proceso previo de diagnóstico y toma de datos, por lo que no necesariamente puede ser ejecutada; Este tipo de investigación proyectiva de acuerdo a lo que menciona Hurtado (2010), pág. 117. Está comprometida a describir, proponer, alternativas de los diferentes cambios y explicar, no implica necesariamente implementar y ejecutar las estrategias de la propuesta.

Para la presente investigación se utilizó el diseño No experimental transversal según Hernández et al., (2010) “Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un sólo momento en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un determinado momento”. No se realizó manipulación alguna en las variables, de ellas solo se recolectaron datos y se analizó la interrelación en un momento determinado. Lo que permitió diagnosticar la planificación en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y también se pudo identificar sus factores que impactaron en la gestión administrativa, con esa información se realizó la propuesta de estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa en la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020. Referente a su tipo de investigación su esquema es el siguiente:

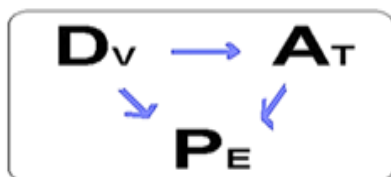


Figura N°1

Dónde:

Dv: Diagnóstico de la variables

AT: Análisis de las Teorías

PE: **Propuesta** de estrategias

3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación la variable independiente estrategias de planificación, en su definición conceptual, Según Bartolomé (2015). Define que es importante la estrategia de planificación en las organizaciones, porque su desarrollo lo realiza siguiendo un proceso formal, y los resultados se recogen en un plan estratégico. En su definición operacional el cuestionario estuvo conformado por 9 Ítems para medir las dimensiones Misión, Visión y en sus Objetivos estratégicos. Estas dimensiones nos permitieron generar estrategias de planificación; con respecto a sus indicadores nos confirió medir las características de las variables de manera general en sus dimensiones misión con sus indicadores, compromiso con la misión, servicio de calidad, fortalecer al personal; en su dimensión visión con sus indicadores, identificación con la visión, identificación con la institución, futuro deseado; además en objetivos estratégicos con sus indicadores, formulación de objetivos, posicionamiento de servicio, cumplimiento de objetivos. Utilizando escala de medición ordinal.

Respecto a la variable dependiente se encuentra la gestión de administración, para Huallpa (2016). Indica que la gestión administrativa deberá contener consideraciones importantes en las dimensiones de planeación, organización, dirección y control a nivel estratégico, táctico y operativo. Con la finalidad de optimizar la gestión, brindando alternativas, estrategias y acciones administrativas. Referente a su definición operacional el cuestionario estuvo conformado por 12 Ítems para medir las dimensiones planificación, organización dirección, control. Estas dimensiones nos ayudaron a generar estrategias para mejorar la gestión administrativa. Respecto a sus indicadores nos confirió medir las características de las variables de manera general en sus dimensiones planificación y sus indicadores capacitación, determinación de procesos, definición estratégica; en su dimensión organización sus indicadores coordinación de actividades, selección de personal, relación empleador y empleado; en dirección con indicadores tipo de dirección, iniciativa de liderazgo, trabajo sincronizado para lograr objetivos; y la dimensión control contiene indicadores tipo de control, diseñar

medidas para seguimiento de control, verificar todo lo ejecutado. La escala de medición que se utilizó fue ordinal.

3.3. Población

Con respecto a la población delimitada para esta investigación estuvo conformada por 753 trabajadores administrativos de la universidad Pedro Ruiz Gallo en criterio de Inclusión hemos identificado que toda la población corresponde al área administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y están conformados por: 413 nombrados, 128 planillas 171 Cas y 41 contratos por locación de servicios. Según Bernal (2010). Sostiene que la población se refiere a la cantidad de elementos o personas que tienen características parecidas y sobre las cuales se desea investigar.

Nuestro tamaño de la muestra es de 156 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, los participantes en la presente investigación fueron los trabajadores del área administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La unidad de análisis de la muestra se trabajó con un muestreo probabilístico Según Arias (2006) menciona que todos los elementos que la conforman o que intervienen tienen la misma probabilidad de ser seleccionados en todos sus niveles y jerarquías. Son las mismas personas que trabajan en el área administrativa de esta institución Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En relación a las técnicas que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta porque nos permitió obtener información adecuada para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Según Cantin (2009). La encuesta es un instrumento de la investigación que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica. Con esta técnica se dará lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios establecidos.

Referente a los Instrumentos en nuestra investigación se aplicó el cuestionario, como instrumento de recolección de datos de las variables, a través de preguntas diseñadas de acuerdo a la Operacionalización de nuestras variables; Falcón y Herrera (2005). Refiere al respecto que los instrumentos de recolección de datos "son dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información".

La validez según Hernández, Fernández y Baptista (2010), en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria. En apariencia es sencillo lograr la validez. Después de todo, como dijo un estudiante: "Pensamos en la variable y vemos cómo hacer preguntas sobre esa variable". Página 201. En la presente investigación estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020. El instrumento fue impuesto a juicio de tres expertos para lo cual se eligió a 3 validadores con grado de magister, siendo especialistas en administración, Dichos instrumentos fueron elegidos por conveniencia para que dentro de su criterio contribuyeron con la consistencia requerida.

Respecto a la confiabilidad según Golafshani(2003) pag. 601 es la medida de los resultados y son consistentes a lo largo del tiempo, también es una representación precisa total de la población en estudio, la que se denomina confiabilidad y si los mismos resultados pueden reproducirse bajo una metodología similar de los estudiados, se considera que el instrumento de investigación es confiable. Para la confiabilidad se utilizó el procedimiento del coeficiente alfa de Cron Bach (α) En esta investigación hemos considerado un cuestionario para cada variable, la prueba piloto se aplicara a 15 trabajadores administrativos, para dar confiabilidad al instrumento, a la vez emplearemos el software estadístico SPSS-22 que permite procesar y analizar toda la información que se recogerá del instrumento de ambas variables y así poder contribuir a la mejora de la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo- Lambayeque. Referente a la Validez, (Golafshani, 2003, p. 605). Determina si la investigación realmente mide lo que se realmente buscaba medir, y que tan evidentes son los resultados obtenidos en la investigación.

3.5. Procedimientos

La presente investigación se inició con la identificación de la problemática en la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, seguidamente la formulación del problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis, además con la formulación del tipo y diseño de investigación, posteriormente se aplicó instrumentos de recolección de información. Así mismo se presentó una carta a la universidad Pedro Ruiz Gallo, teniendo como respuesta la aceptación de poder desarrollar la presente investigación “estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque”, documentación que se encuentra en los anexos de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos.

El método utilizado en esta investigación es el análisis de información en software Excel y el programa SPSS 22 Statistics para obtener la confiabilidad, a través del cual se llevó a cabo un procedimiento adecuado para obtener resultados óptimos. Además se utilizó tablas de frecuencia para presentar la información y su debida interpretación, así como gráficos, porque permitió de manera fácil la observación y análisis de los datos obtenidos, utilizando gráficos de barras con porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se consideró el aspecto ético dentro de ellos la responsabilidad para poder culminar la investigación, también la veracidad ya que esta nos permitió la sinceridad al momento de recolectar y elaborar la información. Es de vital importancia mencionar que se obtuvo el consentimiento informado de la C.P.C. Liliana Santisteban Granados Jefa de Unidad de Compras, Oficina de Logística, DGA de la universidad Pedro Ruiz Gallo en la cual se le informó de las condiciones y motivos por el que se realizó la investigación titulada “estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque 2020” además de la confidencialidad de la jefa de la unidad y a la vez de los trabajadores, que la información brindada es confidencial para seguir con el proceso de esta investigación. Por lo tanto, la observación de

participantes y la información obtenida ha sido recopilada únicamente por los integrantes de este trabajo de investigación. Así mismo se garantiza que los datos recogidos son veraces. Según Belmont (1978). La expresión "principios éticos básicos" se refiere a aquellos conceptos generales que sirven como justificación básica para los diversos principios éticos y evaluaciones de las acciones humanas. El autor nos indica que el desarrollo en la presente investigación se debe guardar confidencialidad de las respuestas brindadas en este caso recolectará a través de cuestionarios para beneficios de la institución y de los investigadores dando una preferencia ética a esta información.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Diagnosticar las estrategias de planificación de la universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020.

Tabla N°1

Indicadores de la Dimensión misión

	Total desacuerdo		Desacuerdo		Regular		De acuerdo		Total de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Compromiso con la misión												
Usted se siente comprometido con la misión de la universidad	14	9%	12	8%	57	37%	26	17%	47	30%	156	100%
Servicio de calidad												
Consideras que la universidad brinda servicios de calidad	24	15%	25	16%	47	30%	39	25%	21	13%	156	100%
Fortalecer al personal												
La universidad fortalece a sus trabajadores en habilidades estratégicas	12	8%	26	17%	61	39%	32	21%	25	16%	156	100%
Niveles de la dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Misión	21	13.46	111	71.15	24	15.38	156	100%				

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo

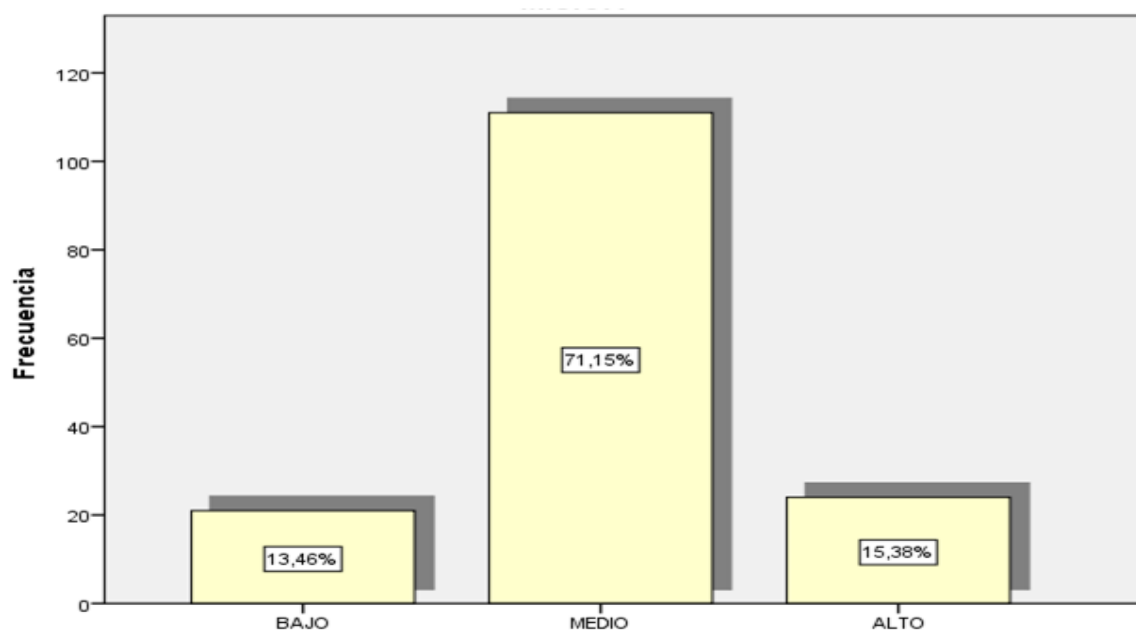


Figura N°2 Dimensión Misión

Interpretación: Con relación a la dimensión compromiso con la Misión se encontró que el nivel que predomina es el nivel medio con un 71.15% los trabajadores consideraron de esta manera, también en el análisis de la dimensión relacionada con el compromiso se halló que los trabajadores lo califican con 37% de regularmente, mientras un 30% (47) trabajadores están totalmente de acuerdo, esto mostro opiniones divididas entre los trabajadores, Sin embargo un 30% (47) considera que regularmente se brinda servicios de calidad, en relación a las habilidades los trabajadores calificaron con 39% (61) que regularmente se les fortalece en habilidades estratégicas. Del análisis se puede identificar que se debe fortalecer la dimensión compromiso con la misión ya que se encuentra valorado con un gran porcentaje y esto está asociado a temas muy relevantes a la planificación estratégica de la institución.

Tabla N°2
Indicadores de la Dimensión Visión

	Total desacuerdo		Desacuerdo		Regular		De acuerdo		Total de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Identificación con la visión												
Se siente identificado con la visión de la universidad	3	2%	19	12%	33	21%	27	17%	74	47%	156	100%
Identificación con la Institución												
Sus compañeros de trabajo se identifican con la visión de la institución	17	11%	13	8%	24	15%	39	25%	63	40%	156	100%
Futuro deseado												
La universidad planifica sus actividades para alcanzar la visión	11	7%	26	17%	64	41%	35	22%	20	13%	156	100%
Niveles de la dimensión												
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Visión	16	10.26%	135	86.54%	5	3.21%	156	100%				

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo

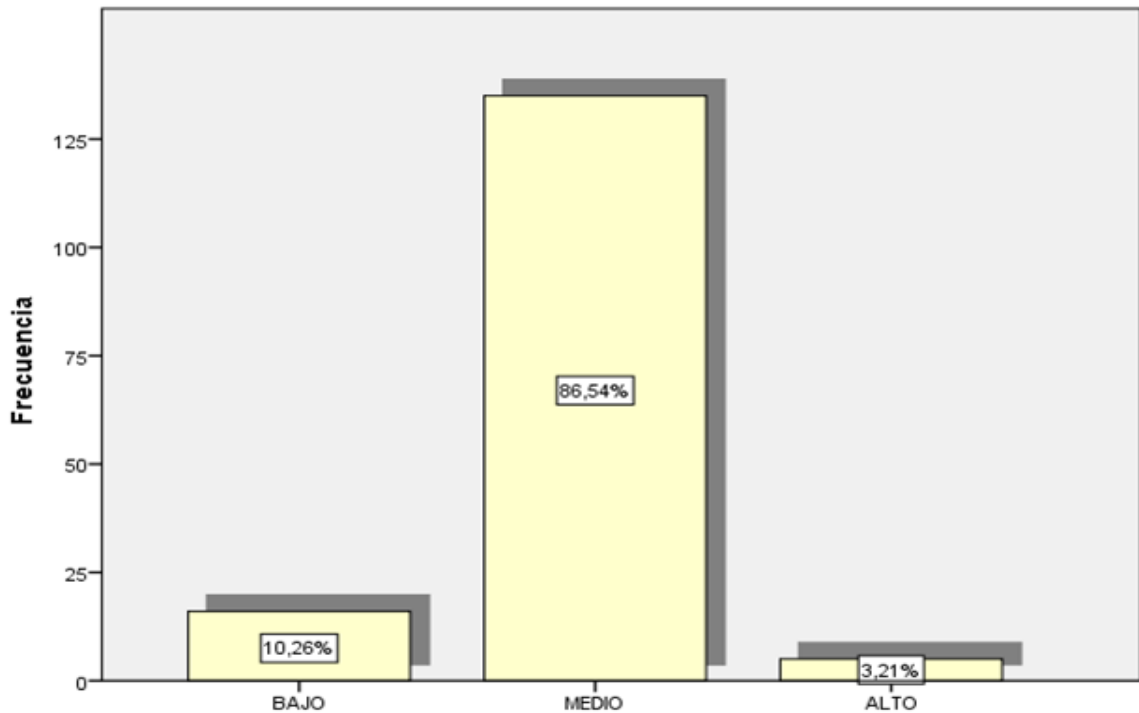


Figura N°3 Dimensión Visión

Interpretación: En relación a la dimensión visión se encontró que el nivel que predomina es el nivel medio con un 86.54% considerando de esta manera al nivel medio, también en el análisis de la dimensión está relacionada con la identificación de la visión, los trabajadores calificaron con 47% (74) trabajadores de acuerdo, mientras un 21% (33) trabajadores lo consideraron regularmente encontrándose diversas opiniones entre los trabajadores, además la identificación con la institución la calificaron muy de acuerdo con 40% (63) trabajadores se siente identificados con la institución y de acuerdo con un 25% (39). Con respecto al futuro deseado los trabajadores lo calificaron regularmente con 41% (64) trabajadores y con 22% (36) trabajadores están de acuerdo con el futuro deseado. Del análisis se puede evidenciar falta de liderazgo en la transmisión de comunicación de elementos de los objetivos estratégicos, la institución académica tiene la oportunidad de mejorar estos aspectos muy importantes para la institución. También tratar que los colaboradores se sientan comprometidos con su institución.

Tabla N°3
Indicadores de la Dimensión Objetivos Estratégicos

	Total desacuerdo		Desacuerdo		Regular		De acuerdo		Total de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Formulación de Objetivos												
Se formulan oportunamente los objetivos en la institución académica	21	13%	39	25%	38	24%	23	15%	35	22%	156	100%
Posicionamiento de servicio												
La universidad brinda un servicio de calidad	8	5%	19	12%	43	28%	35	22%	51	33%	156	100%
Cumplimiento de objetivos												
La institución académica cumple con sus objetivos	14	9%	38	24%	52	33%	24	15%	28	18%	156	100%
Niveles de la dimensión												
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Objetivos estratégicos	14	8.97%	118	75.64%	24	15.38%	156	100%				

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo

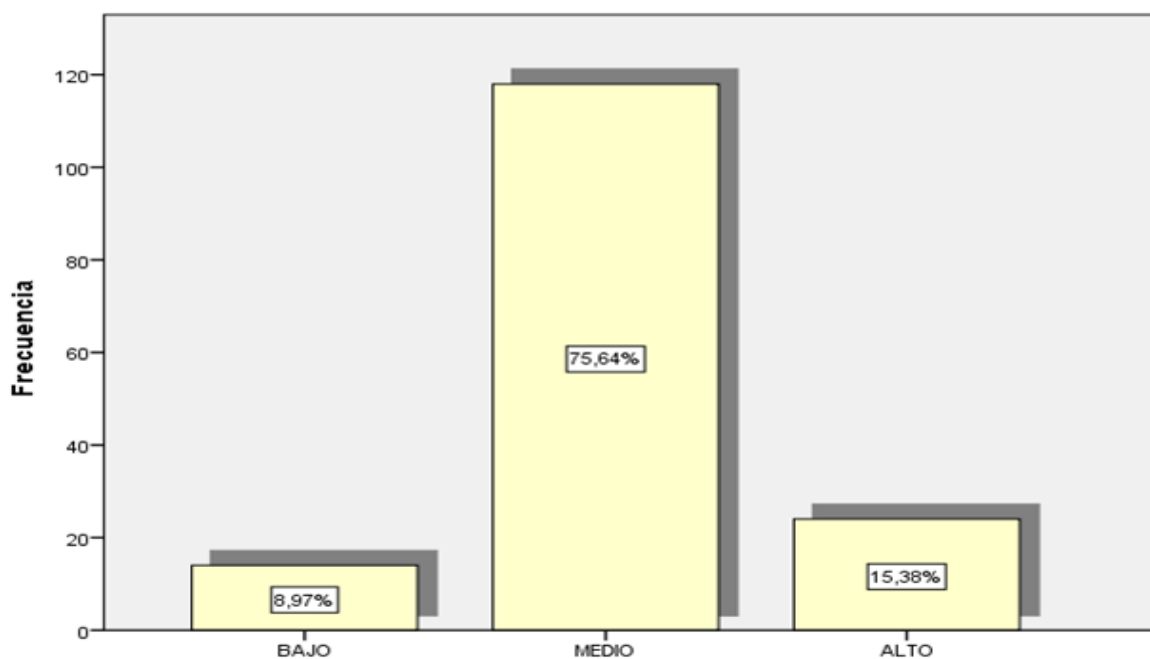


Figura N°4 Objetivos estratégicos

Interpretación: Respecto a la dimensión Objetivos Estratégicos se encontró que el nivel que predomina es el nivel medio con un 75.64% calificaron al nivel medio, también en el análisis de la dimensión está relacionada con la formulación de objetivos, los trabajadores indicaron con 25% (39) desacuerdo, mientras un 22% (35) trabajadores lo consideraron totalmente de acuerdo encontrándose opiniones divididas entre los trabajadores, referente al posicionamiento de servicio lo calificaron con 33% (51) trabajadores que la universidad brinda un servicio de calidad y con una calificación regular de 28% (43) trabajadores la calidad de servicio; En relación al cumplimiento de objetivos el 33% (51) trabajadores lo calificaron de regularmente que la institución cumple con sus objetivos. Esto evidencia que los objetivos no se realizan oportunamente y repercuten en los servicios de calidad por lo que con este análisis nos lleva a identificar que se debe fortalecer en temas estratégicos.

Tabla N° 4

Análisis Estrategias de planificación

Niveles de la dimensión estrategias de planificación	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Misión	21	13.46	111	71.15	24	15.38	156	100%
Visión	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
	16	10.26	135	86.54	5	3.21	156	100
Objetivos estratégicos	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	14	8.79	118	75.64	24	15.38	156	100
Estrategias de Planificación	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	2	1.28	150	96.15	4	2.56	156	100%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo

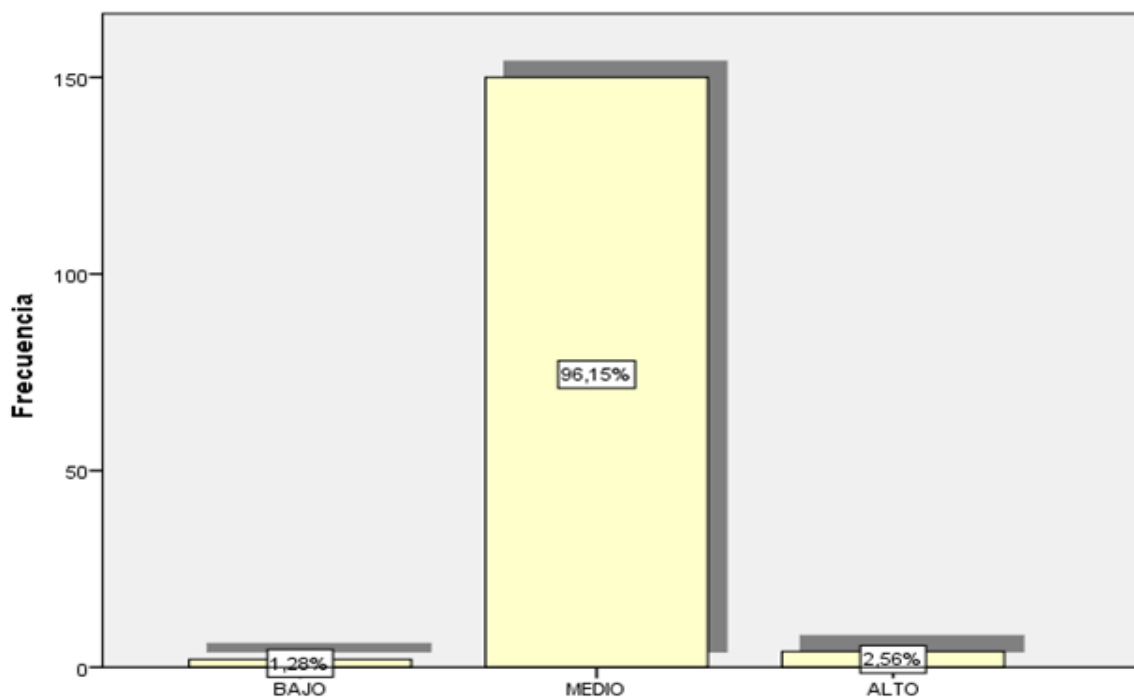


Figura N°5 Estrategias de Planificación

Interpretación: En el análisis de la variable estrategias de planificación se mostró que sobresale el nivel medio con 96.15% calificación que indicaron los trabajadores de la institución académica. Con 2.56% lo califican con alto, y respecto al nivel bajo con un 1.28%. De este análisis se evidencia que es necesario que la institución tomen las acciones necesarias para mejorar la planificación estratégica lo cual va permitir obtener lo objetivos planteados y de esta manera sean beneficiados todos sus colaboradores internos y externos.

Objetivo Específico 2

Determinar el nivel de la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020

Tabla N° 5

Indicadores dimensión planificación

	Total desacuerdo		Desacuerdo		Regular		De acuerdo		Total de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación												
La universidad capacita a sus trabajadores en temas de planificación	9	6%	42	27%	55	35%	31	20%	19	12%	156	100%
Determinación de procesos												
La institución planifica sus procesos de su gestión administrativa	15	10%	29	19%	53	34%	37	24%	22	14%	156	100%
Definición estratégica												
La universidad define sus estrategias para conseguir los mejores resultados en su gestión administrativa	8	5%	23	15%	71	46%	37	24%	17	11%	156	100%
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Planificación	7	4.49	141	90.38	8	5.13	156	100%				

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo

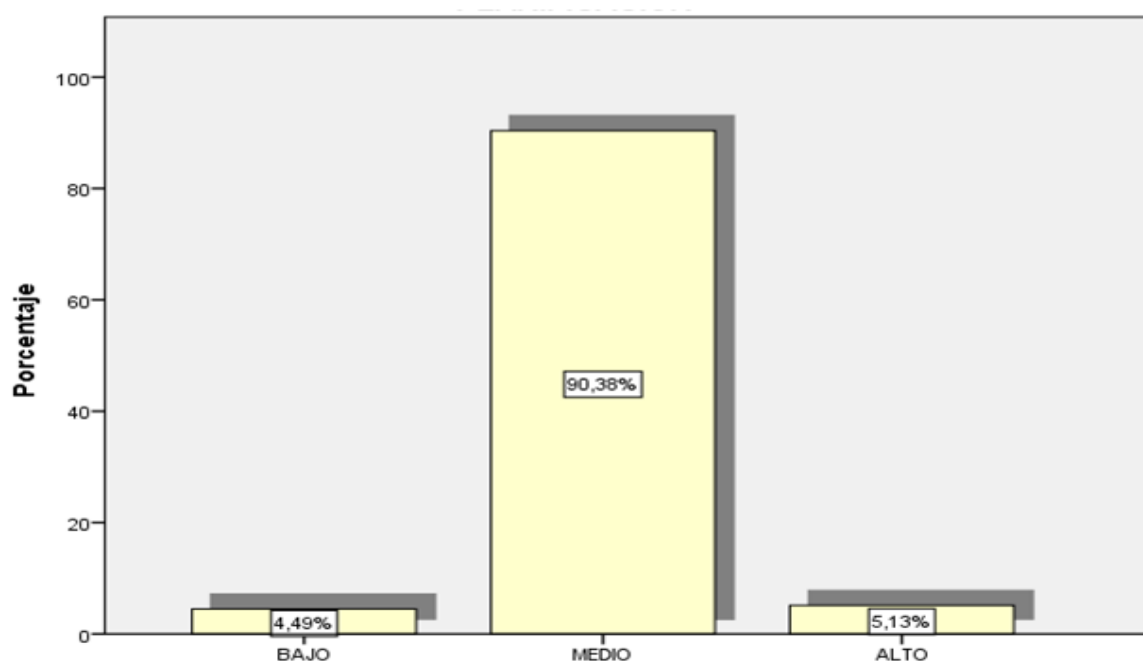


Figura N°6 Dimensión Planificación

Interpretación: Con respecto a la dimensión planificación se mostró que el nivel que predomina es el nivel medio con un 90.38% calificaron al nivel medio, también en el análisis de esta dimensión está relacionada con la capacitación, los trabajadores indicaron con 35% (55) lo consideraron regular, también un 27% (42) trabajadores lo calificaron desacuerdo mostrando opiniones divididas en este tema, en relación a la determinación de procesos los trabajadores lo calificaron con 34% (53) de regular que la universidad planifica sus procesos en su gestión administrativa, y referente a la definición estratégica el 46% (71) lo consideraron de regular en este tema. Esto nos lleva a reflexionar en este aspecto de mucha importancia en la institución académica, porque la planificación en toda organización nos va permitir prepararnos en el medio o largo plazo y de esta manera contrarrestar los imprevistos que se puedan generar y poder evitarlos.

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo

Tabla N°6

Indicadores de organización

	Total desacuerdo		Desacuerdo		Regular		De acuerdo		Total de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Coordinación de Actividades												
Considera que existe coordinación entre el personal administrativo y autoridades en la universidad	23	15%	58	37%	34	22%	17	11%	24	15%	156	100%
Selección de Personal												
La selección al personal se realiza adecuadamente en la gestión administrativa	18	12%	61	39%	41	26%	23	15%	13	8%	156	100%
Relación empleador y empleado												
Considera que la institución promueve buena comunicación	13	8%	45	29%	54	35%	17	11%	27	17%	156	100%
Niveles de la dimensión												
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Organización	33	21.15	115	73.72	8	5.13	156	100%				

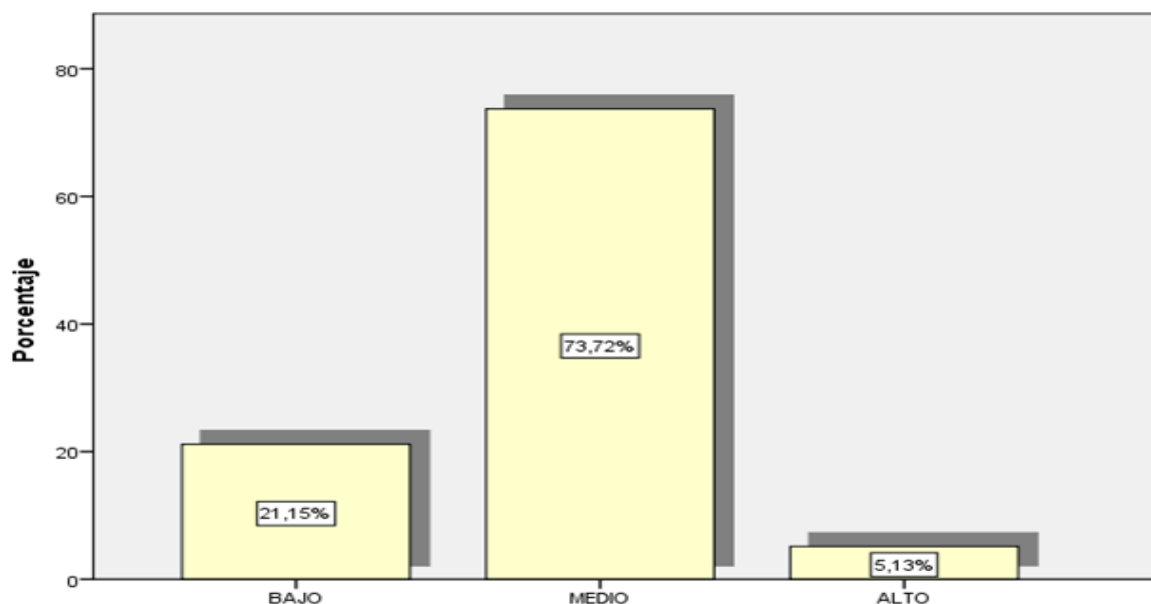


Figura N°7 Dimensión Organización

Interpretación: En relación a la dimensión organización los trabajadores del nivel que predomina es el nivel medio con un 73.72%, En cuanto en el análisis de esta dimensión relacionada con la coordinación de actividades el 37% (58) trabajadores lo calificaron de en desacuerdo por no existir coordinación entre el personal administrativo y autoridades de la institución educativa, un 22% (34) trabajadores lo consideraron regular; con respecto a la selección de personal el 39% (61) lo calificaron en desacuerdo evidenciándose contrariedades; referente a la relación empleado y empleador los trabajadores indicaron con 35% (54) trabajadores que es regularmente. Esto no lleva a considerar según los resultados que la organización se realiza regularmente por lo que la universidad debe tomar acciones para mejorar estos temas que son de mucho interés para que la institución desarrolle sus actividades de manera eficiente y eficaz.

Tabla N° 7.
Indicadores de la dimensión Dirección

	Total desacuerdo		Desacuerdo		Regular		De acuerdo		Total de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tipo de Dirección												
Existe descentralización laboral en la gestión administrativa												
	15	10%	42	27%	54	35%	15	54	21	13%	156	100%
iniciativa de liderazgo												
Considera que existe liderazgo en la gestión administrativa												
	20	13%	43	28%	75	48%	8	75	5	3%	156	100%
Trabajo sincronizado para lograr los objetivos												
Existe un trabajo sincronizado para lograr los objetivos en la gestión administrativa												
	20	13%	61	39%	47	30%	12	47	9	6%	156	100%
Niveles de la dimensión												
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dirección	29	18.59%	124	79.49%	3	1.92%	156	100%				

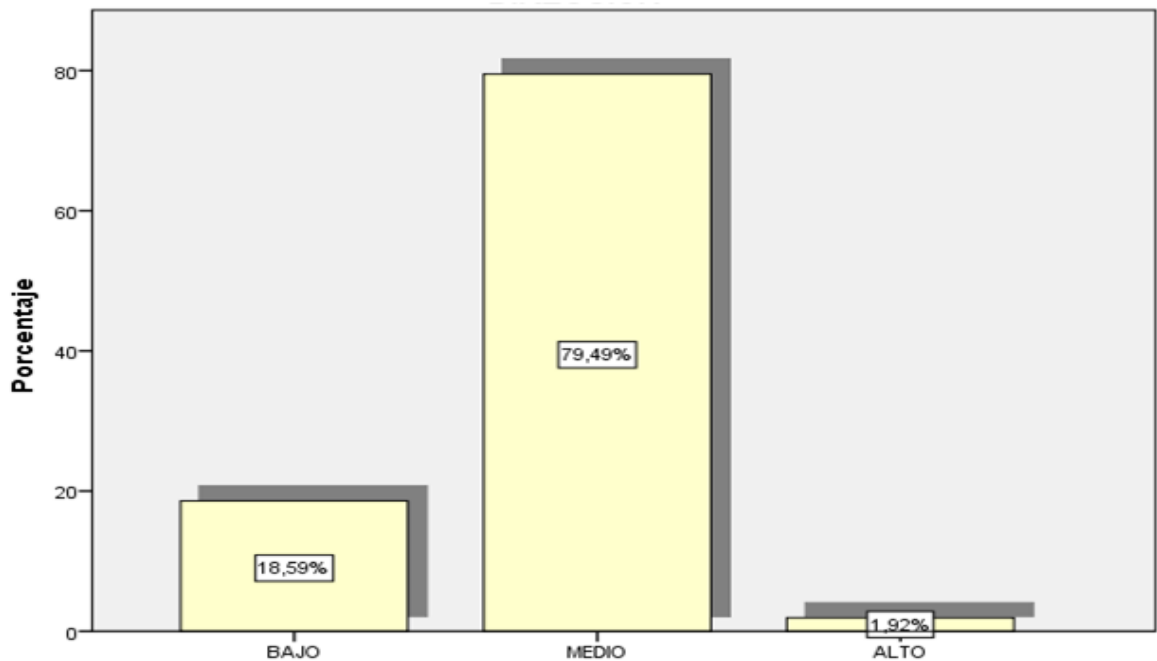


Figura N°8 Dimensión Dirección

Interpretación: Con respecto a la dimensión dirección los trabajadores la calificaron con nivel medio con un 79.49%, en cuanto en el análisis de esta dimensión se relaciona con el tipo de dirección en donde la calificaron con 48% (75) trabajadores que regularmente se ejerce liderazgo, y referente al trabajo sincronizado para lograr

objetivos un 39%(47) trabajadores lo consideraron en desacuerdo. Estos resultados muestran que es necesario mejorar la dirección en la institución académica de esta manera se podrá obtener los mejores resultados con la utilización de estrategias de planificación.

Tabla N° 8

Indicadores de la dimensión Control

	Total desacuerdo		Desacuerdo		Regular		De acuerdo		Total de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Tipo de control											
La universidad es eficiente en sus tipos de control de su gestión administrativa	15	10%	39	25%	59	38%	18	12%	25	16%	156	100%
Diseñar medidas para seguimiento de control												
La institución ha diseñado medidas para el seguimiento de control en su gestión administrativa	7	4%	31	20%	34	22%	53	34%	31	20%	156	100%
Verificar todo lo ejecutado												
La universidad verifica lo ejecutado de su gestión administrativa	23	15%	34	22%	56	36%	27	17%	16	10%	156	100%
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Control	23	14.74%	115	73.72%	18	11.54%	156	100%				

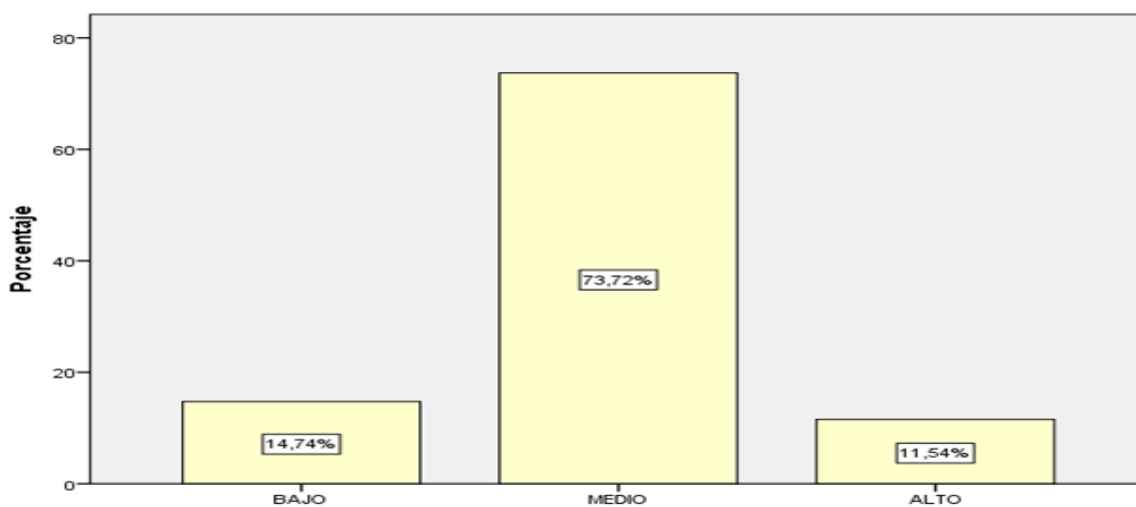


Figura N°8 Dimensión Control

Interpretación: Con relación a la dimensión control se encontró que el nivel que predomina es el nivel medio con un 73.72% calificaron que realizaron los trabajadores, también en el análisis de esta dimensión de control esta se relacionada con el tipo de control, los trabajadores indicaron con 38% (59) trabajadores lo consideraron desacuerdo, también un 16% (25) trabajadores lo calificaron total de acuerdo mostrando opiniones divididas en este tema, en relación a diseñar medidas para seguimiento de control lo calificaron con 34% (53) trabajadores de acuerdo mientras que un 22% (34) trabajadores de regular el diseño de medidas para el control en su gestión administrativa lo cual demuestra discrepancias en la calificación, en referente a verificar todo lo ejecutado 36% (56) trabajadores lo consideraron de regular en este aspecto y un 22% (34) trabajadores con desacuerdo que no verifica lo que ejecuta se mostró opiniones contrarias. Este análisis nos lleva a reflexionar que la institución en esta dimensión no desarrolla este principio de la administración, no realizando un control de todas sus actividades lo cual va generar serios problemas en un mediano plazo, por lo que tiene la oportunidad de mejorar en estos aspectos de gran importancia y realizar una gestión de calidad para el bienestar de toda su comunidad laboral y estudiantil.

Tabla Figura N°9

Análisis de la Gestión Administrativa

Gestión Administrativa								
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Planificación	7	4.49	141	90.38	8	5.13	156	100%
Organización	33	21.15	115	73.72	8	5.13	156	100%
Dirección	29	18.59	124	79.49	3	1.92	156	100%
Control	23	14.74	115	73.72	18	11.54	156	100%
Gestión administrativa	3	1.92	151	96.79	2	1.28	156	100%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

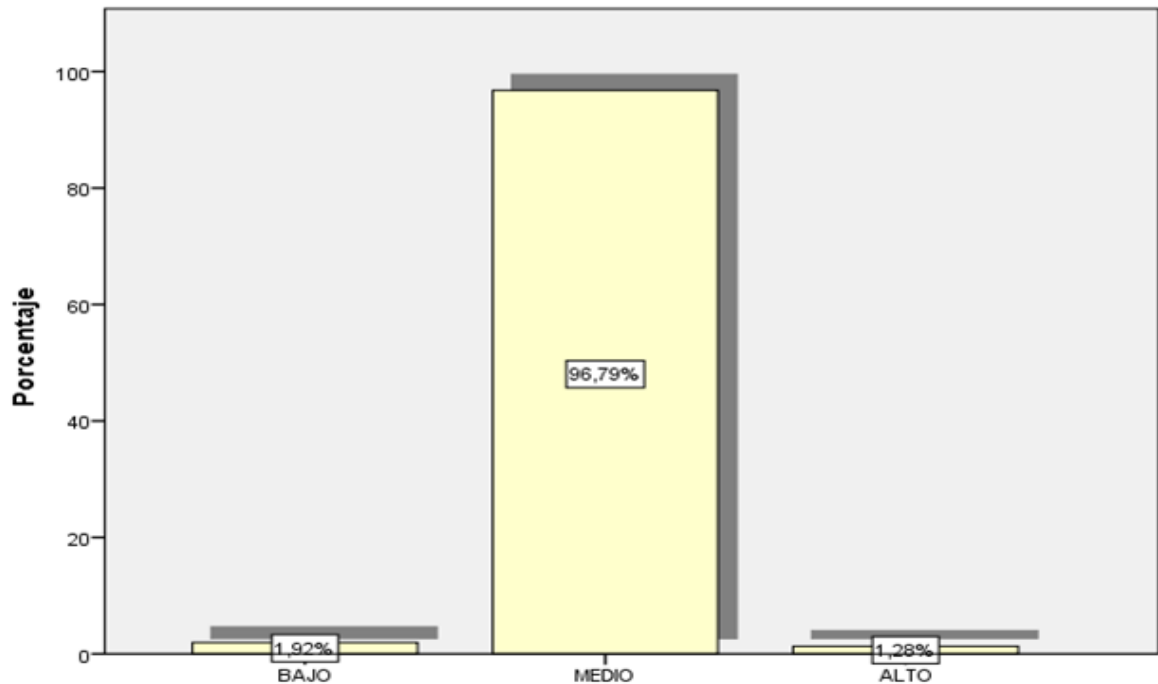


Figura N°9 Análisis Gestión Administrativa

Interpretación: En el análisis de la variable gestión administrativa se mostró que la calificación que sobresale es el nivel medio con 96.79% calificación que indicaron los trabajadores de la institución. Con 1.28% lo califican con alto, y respecto al nivel bajo con un 1.92%. En este análisis queda claramente evidenciado que la institución no realiza una buena gestión administrativa teniendo en cuenta los principios de la administración dentro de ellos la planificación, administración, dirección y control, por lo que debe aprovechar estas oportunidades involucrando a todo el personal para conseguir alcanzando los resultados y de esta manera realizar una excelente gestión administrativa.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se ha considerado diferentes argumentos de estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; la que tiene su fundamento en el marco teórico y se sustenta lo más significativo. Con respecto a los manifestado por Bartolomé (2015). Sustenta que es importante la estrategia de planificación en las organizaciones, porque se resume en procesos dando resultados exitosos para la organización, como un valor añadido a un producto, mejor ubicación, buena imagen y un precio accesible diferenciándose de sus competidores. Estas ventajas competitivas deben ser percibidas por los clientes. De acuerdo a la investigación realizada el estado de las estrategias de planificación en la institución se muestran inadecuadas y enfrenta diversas limitaciones, la institución académica estudiada no tiene la perspectiva de desarrollar sus estrategias para enfrentar sus actuales problemas y nuevos desafíos en el futuro, esta situación no coincide con el enfoque de Vásquez (2017), la planificación estratégica es una herramienta para alcanzar objetivos y estrategias dando resultados esperados, además debemos contar con estándares de calidad que apoyen a la misión y metas, esto nos ayudará a tomar decisiones con una planificación estratégica a largo plazo. También Según Bishop (2012), menciona que la planeación estratégica es muy utilizada desde el punto de vista donde proviene el termino Scenario planning, conocida como la planeación estratégica alimentada con escenarios.

En cuanto a la variable gestión administrativa señalada por Fuentes y Terrones (2013), manifiestan que actualmente las empresas que logran el éxito, son aquellas que desarrollan una buena gestión administrativa que sirve de guía para el logro de sus objetivos, permitiéndoles formular estrategias para alcanzar y conservar una ventaja competitiva. En la presente investigación se puede mencionar, que la gestión administrativa no se realiza de manera eficiente y eficaz tanto en la planificación, organización, dirección y control, no se cumplen con las metas de la institución muchas de las áreas no son atendidas De acuerdo a los resultados es importante mencionar lo manifestado por los investigadores Fuentes y Terrones (2013), donde indican que es de suma importancia desarrollar una buena gestión administrativa y de esta manera obtener ventajas competitivas. Por su parte Ramirez,G (2018). Nos menciona que toda empresa u organización debe

de obtener un proceso de gestión ya que nos permitirá mejorar la dirección siendo necesario aplicar políticas y capacitaciones para los colaboradores y así lograr resultados favorables.

En cuanto al objetivo general “Proponer estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque 2020”. De acuerdo al análisis realizado se puede afirmar que este objetivo general se cumplió, ya que los suscritos adjuntan a la presente investigación la propuesta de estrategias de planificación al tener en cuenta las debilidades existentes lo cual estos factores influyen de manera negativa en la gestión administrativa de la institución. Estos sucesos concuerdan con lo manifestado por Chaves (2019). Actualmente las empresas deben ser competitivas implementando nuevas estrategias de planificación para su crecimiento de producción y servicio de calidad. También que su investigación constata la importancia de la planificación estratégica, de su investigación reconoce producir un conocimiento relativo respecto a la competitiva.

Sobre sus objetivos específicos, en cuanto a diagnosticar la situación actual de las estrategias de planificación de la universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020, se puede afirmar que este objetivo se cumplió, en el diagnóstico las estrategias se vienen aplicando según los resultados nivel medio lo cual afecta en la gestión administrativa. Al respecto si tomamos como referencia a Alvino (2019). Se resume que toda empresa debe plasmar sus herramientas de estratégicas enfocándose a un largo y corto plazo con la finalidad de que la empresa debe lograr un posicionamiento de producto tanto nacional como internacional. De acuerdo a los siguientes resultados obtenidos con respecto al estado de la misión en las estrategias de planificación según la Tabla N°1 el personal administrativo lo califica con 15% con nivel alto, se evidencia que no es favorable esta calificación, esta situación no coincide con lo que menciona Ferrell y Hirt (2004), La Misión es el fundamento, propósito, de una empresa u organización, trabajando cada día con esmero y dedicación, ofreciendo a nuestros clientes productos y servicios de calidad. Por lo que es importante mejorar el compromiso con la misión según Taylor (2010) indica que es el motivo por el cual existe una empresa o persona para obtener una buena conducción y hacer valida en cuanto a una propia identidad, También es necesario restablecer el servicio de calidad para Ramírez (2018)

menciona que el servicio debe satisfacer al usuario o cliente es lo que percibe en relación a un producto o servicio. Por ende los colaboradores deben ser amables, atentos y respetuosos dando un trato personalizado; igualmente según Rojas y Vílchez (2018) indica que fortalecer al personal es vital en toda empresa desarrollar capacitaciones, fomentar trabajo en equipo entre otros, en determinadas áreas donde se requiera fortalecer el personal obteniendo resultados positivos para satisfacción del usuario.

Con respecto a la Visión según la Tabla N°2 los resultados indican un 3% de calificación alto, este porcentaje no beneficia a esta dimensión, estamos de acuerdo con lo que indica Eyzaguirre (2006). La Visión nos define que toda empresa o compañía debe de tener claro su visión, direccionado a largo plazo aspirando a un futuro deseado; en cuanto a sus dimensiones. Lo cual es necesario mejorar la identificación con la visión y compartimos lo que menciona el autor Manrique (2018) nos da a entender que debemos partir de tener una visión a largo plazo con un desarrollo organizacional compartido a mejoras y la solución de problemas así mismo la identificación con la institución según Requena (2019) menciona que todo trabajador debe recibir capacitaciones, cursos entre otras actividades y así estar comprometido con la institución para alcanzar metas y objetivos. Y también el futuro deseado según Vásquez (2002) indica está en analizar desde la organización con indicadores contables y financieros, a la vez otros indicadores que permitan conectar la misión, visión y objetivos con las estrategias.

Respecto a los objetivos estratégicos según la Tabla N°3 indica que el 15% calificación es alto, este porcentaje no este óptimo para la institución, coincidimos con lo que menciona Armijo (2011), que los Objetivos Estratégicos que toda organización debe concretar es a corto plazo de una manera eficiente y eficaz. También lo que indica el autor Calero (2016). Concluye que su investigación nos enseña que para una empresa u organización se mantenga en el tiempo tiene que tomar en cuenta estos dos elementos básicos, que sea percibida de una manera distinta de las demás empresas trazando sus objetivos y así fidelizar a sus clientes. Por lo que es necesario fortalecer la formulación de objetivos según Molano (2018) menciona que es importante el clima organizacional en cualquier empresa, por la cual se verá el futuro trazado. También en el posicionamiento del servicio para Orellana (2018). Indica que existe una relación positiva alta entre la calidad del

servicio y el posicionamiento, Recomendando que toda empresa debe capacitar al personal constantemente tanto en atención al cliente dando la mejor información, actualización en nuevos programas, temas tecnológicos y servicio personalizado. Así mismo en cumplimiento de objetivos según Jara (2020) menciona que el cumplimiento tiene que ser con efectividad y eficiencia dentro de su labor, utilizando la buena comunicación transparente respetando el organigrama del estudio y los objetivos trazados que quiere cumplir la empresa

Referente a Determinar el nivel de la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020, también se cumplió con este objetivo ya que se pudo establecer que es necesario mejorar la gestión administrativa con el cumplimiento de las estrategias de planificación, por lo que coincidimos con lo que indica Huallpa (2016). Toda empresa debe implementar una propuesta para mejorar el proceso administrativo tanto interno como externo, y así lograr productividad, eficiencia, eficacia; brindando estrategias y alternativas, dando respuesta a soluciones que se presenten en la organización. Según la Tabla N°5 referente a la planificación un 5% lo califica con término alto, este resultado no es beneficioso para la institución, Por lo que estamos de acuerdo con El autor Munch (2014). La planificación, determina que los procesos establecidos de una manera estratégica se logran resultados de manera eficiente para una organización. Por lo que es necesario mejorar la formación de planeación según López (2005) indica que las organizaciones deben ser agentes de cambio, es un soporte fundamental la formación de planeación para todas las áreas, cumpliendo a cabalidad de manera efectiva que sea dinámica y adaptable a las transformaciones del entorno como también a las necesidades de los trabajadores, también en la determinación de procesos según Pérez (2010) indica que el éxito de toda organización depende cada vez de la Gestión por Procesos: siendo la Calidad y la Empresa. En la definición estratégica Fred (2008) en su libro señala que una definición estratégica es adaptarse al cambio, realizar un seguimiento continuo de los sucesos y las tendencias tanto interno como externo, logrando los objetivos a largo plazo de la organización.

Referente a la organización según la Tabla N°6 indica que un 5% calificación de término alto, resultado que evidencia que no se están realizando de forma

adecuada sus procesos, compartimos con el autor Alarcon (2008), Indica que toda organización debe de considerar un plan estratégico que está conformada por análisis del entorno, la visión y la misión esto aumentara la capacidad productiva y las metas trazada, plasmando sus dimensiones estratégicas. También coincidimos con las autoras Arana, K. Y Vásquez (2014). Menciona que la organización es de suma importancia al considerar los conocimientos teóricos-prácticos y que estos son necesarios para el mejor desenvolvimiento de sus actividades. Por lo que es necesario mejorar la coordinación de actividades según Caballero (2014). Nos da entender que la comunicación horizontal tiene como principal función la de facilitar la coordinación de actividades, esto ayuda a la coordinación, mejora y fortalecimiento de la comunicación a nivel interno, con respecto a la selección de personal para los autores Montes y Gonzales (2006). En conclusión las organizaciones deben disponer del mejor capital humano desarrollando el sistema de competencias e integrando a través de estas la selección y la formación, cuya finalidad es lograr encontrar a las personas indicadas para el puesto asignado; y en relación empleador y empleado según Arias y Jiménez (2013) hoy en día se toma muy en cuenta las competencias como es el trabajo en equipo.

Con respecto a la dirección la Tabla N°7 con 2% nivel alto, no es óptimo para la institución académica, por lo que concordamos con el autor Luna (2014). Manifiesta que la dirección, es claro enfatizar que se puede ejecutar los planes establecidos en la fase de planificación dirigiendo las acciones de un equipo de trabajo; y por tanto es necesario mejorar el tipo de direcciones según Palacios (2016) indica que cualquiera empresa sea grande o mediana que desee tener éxito tendrá que aplicar un sistema de dirección estratégica para asegurar su sostenibilidad a largo plazo, siendo el compromiso en todos los niveles de la organización, también en la iniciativa de liderazgo para Del Prado (1988) menciona que los líderes del futuro tienen que estar comprometido con la misión y visión de la empresa, ; y en el trabajo sincronizado para lograr los objetivos según Osorio; Arango y Acosta (2016) indica que la clave está en el área de recursos humanos que implica la motivación al personal, incentivos, capacitaciones entre otros, por lo tanto debe ir sincronizado un buen clima laboral y la motivación e integración.

Respecto al control según la Tabla N°8 indica que 11% de calificación alta. Según este resultado esta dimensión no es conveniente, por lo que compartimos

con el autor Luna (2014) indica que el control es la última fase del proceso administrativo que se evalúa y se supervisa la eficacia de las funciones si los hechos van de acuerdo con los objetivos. Por lo que es necesario mejorar el tipo de control según Mantilla (2018) toda organización debe aplicar el control interno, dividiéndose en dos componentes: control administrativo y control contable, con respecto a diseñar medidas para seguimiento de control para Pereira (2019). el autor indica que para un buen control adecuado de los recursos se debe diseñar un organigrama bien definido, supervisando el cumplimiento de las funciones para el logro de las metas y objetivos; y referente a verificar todo lo ejecutado según el libro: instituto interamericano de cooperación para la agricultura (IICA) (2014) indica que toda actividad debe ser monitoreada darle seguimiento, para analizar las actividades de procesos de ejecución es propiciar a nuevas actividades de capacitación.

Con respecto al tercer objetivo se cumplió porque se diseñó estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020, información que se adjunta en la presente investigación y coincidimos con Neira, Tenelema (2017). Se debe definir un plan estratégico bien diseñado para lograr metas ,estrategias funcionales, misión visión, objetivos y asignación de puestos de trabajo ,teniendo claro sus políticas de la empresa y el buen trabajo operativo para un mejor posicionamiento en el mercado competitivo, de este modo alcanzarán las metas y objetivos de una empresa. Las instituciones con éxito solo pueden prosperar y mantener su continuidad si tienen la capacidad de optimizar el rendimiento en todos sus grupos de interés, principalmente en sus colaboradores. También compartimos con el autor Martínez y Silva (2016). Nos describe que para mejorar una estrategia de planificación se debe realizar un análisis para ver cómo se encuentra la gestión de la empresa a través del balanced scorecard dando resultados favorables para la empresa, sus clientes y trabajadores y así poder competir en un mercado globalizado.

VI. CONCLUSIONES

Del diagnóstico efectuado se concluye con respecto a los objetivos específicos las estrategias de planificación de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020.

1- según los resultados obtenidos son inadecuados lo que se ve reflejado en una deficiente gestión administrativa, no se fomenta el compromiso de los trabajadores con la universidad, también el servicio que se presta a los usuarios es inadecuado. No se promueve la identificación con la institución y con el futuro deseado, con respecto al cumplimiento de objetivos no se cumplen en los tiempos establecidos igualmente esta situación se da con el establecimiento de metas y objetivos.

2- según los resultados obtenidos son inadecuados, en la formación de planeación no se le presta la debida atención, igualmente con la determinación de sus procesos en algunas ocasiones presenta conflictos internos y esto origina malestar tanto de los trabajadores, usuarios, etc. en su organización en relación a la coordinación de actividades presenta deficiencias; con respecto a la selección del personal en el análisis y descripción de cargos, orientación y evaluación del desempeño esta se realiza sin tener en cuenta la meritocracia ocasionando malestares internos. Con respecto a la dirección según los resultados obtenidos es inadecuado y enfrenta diversas limitaciones, en relación al tipo de dirección y liderazgo su desarrollo es limitado los servidores tienen una serie de necesidades y expectativas que no son atendidas por la institución. En cuanto al control según los resultados este se desarrolla de manera regular tanto en sus tipos de control.

3- En la fase de diseño se planteó de manera creativa la solución de estrategias en los nudos críticos seleccionados. Para ello se aplicó varias opciones en función de su eficiencia resolutoria para mejorar la gestión administrativa en la institución académica.

4- Según la validación de la propuesta se realizó a juicio de tres expertos para lo cual se eligió a 3 validadores con grado de magister, siendo especialistas en administración, Dichas validaciones de la propuesta de estrategias de planificación fueron elegidos por conveniencia para que dentro de su criterio contribuyeron con la consistencia requerida para la institución en estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda revisar permanentemente el plan estratégico de la institución académica para dar seguimiento y cumplimiento de la misión y se esté orientando con las estrategias de la visión. Así también se recomienda tener en cuenta la propuesta de estrategias que se anexan a la presente investigación

También es necesario realizar un análisis tanto interno como externo de la universidad, de tal manera que las estrategias se adecuen a las condiciones tanto de corto, mediano y largo plazo, es necesario que se realicen diferentes actividades con la finalidad de que los trabajadores se sientan identificados y familiarizados con la institución académica, ya que ellos son los que dan vida a la organización y por lo tanto constituyen la piedra angular en la dinámica organizacional.

Así mismo Planificar actividades de desarrollo tanto en la parte académica y social, dado que las organizaciones con éxito podrán crecer y prosperar y continuar si tienen la aptitud de optimizar el rendimiento en todos sus grupos de interés, y si esta se orienta hacia sus trabajadores, su filosofía global y su cultura organizacional se verá reflejada en ellos mismos tanto en su misión, visión, objetivos estratégicos.

Es de suma importancia mencionar que para fortalecer y mejorar tanto la planificación, organización, dirección y control dependerá de todos sus trabajadores ya que son el principal activo y los protagonistas de los futuros cambios, por lo que se recomienda utilizar los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo técnico y profesional de su personal, tanto en su formación en la buena administración del conocimiento, también es de vital importancia fomentar los programas de comunicación, también tener en cuenta lo procesos para crear condiciones ambientales y psicológicas para tener como resultados una buena cultura organizacional, disciplina , higiene, seguridad , calidad de vida y las mejores relaciones sindicales.

REFERENCIAS

Alarcón, M (2008). Planificación estratégica: una herramienta en la gestión Escolar a nivel de educación básica Guayana, Universidad Nacional Experimental de Guayana.

Alvino, C (2019). La planificación estratégica y las exportaciones de maíz blanco gigante del cusco hacia España. 2015 -2017, Universidad Catalina Sedes Sapientiae, Lima, Perú.

Arana Barrueto, K. L., & Vasquez Solano, A. L. (2014). La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal en el Area Administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo 2014. Trujillo, Peru.

Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa*. 2da Edición. Ecuador: Ediciones Abya.

Arias, f (2006). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica, quinta edición. Caracas -Venezuela.

Arias, Jiménez (2013). Revista: Contabilidad y Negocios – Vol. 8.
Departamento Académico de Ciencias Administrativas – Perú. (pág. 51)

Armijo, (2011). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de desempeño en el Sector Público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).

Bartolomé (2015). La importancia de la estrategia empresarial de la Universidad de Alicante, España.

Belmont (1978), Ethical principles and guidelines for the protection of human research subjects, Belmont Report.

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3° edición). Colombia: Prentice Hall.

Bishop, Peter, Andy Hynes (2012), Teaching about the future, UK, Palgrave y MacMillan.

Caballero Sánchez (2014). libro: gestión administrativa de la actividad comercial. Editorial Cep S.L. Madrid. España (Pág. 89)

Calero, M (2016). Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Huaral, Perú.

Cantín (2009). S., Hernández. M. y López N. (1973). Estudios de Encuestas. London: Praeger.

Chaves, J (2019). Planificación Estratégica y su relación con el nivel de Competitividad y el Desempeño Financiero en las Pymes del sector de Plásticos en la Provincia Sabana Centro, Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas Chía, Colombia.

Del Prado Luis (1988). Liderazgo y gestión de personal. Fundación Osde. Argentina, (Pág. 133)

Denzin, Norman K. "Triangulation". En: Keeves, John P. (1990): Educational Research, Methodology, and Measurement. An International Handbook, Pergamon Press, 1990.pag 511

Eyzaguirre, R (2006). Metodología integrada para la planificación estratégica, Lima, Perú.

Falcón, J. y Herrera, R. (2005). Análisis del Ato Estadístico. (Guía didáctica, Universidad Bolivariana de Venezuela). Caracas.

Fayol H (1841-1925). Teoría clásica de la Administración (Henry Fayol).

Ferrell y Hirt, (2004) Negocios en un Mundo Cambiante. México: McGraw Hill.

Fred R. David (2008). Libro: concepto de administración estratégica. Décimo primera edición. México (Pág. 8)

Fuentes, M. y Terrones, I. (2013). Diseño de un modelo de planeación estratégica que involucre la integración horizontal de los hoteles cascada, manhattan y california, para mejorar su gestión administrativa; Chiclayo 2012 – 2013. (Licenciatura). Universidad Señor de Sipán.

Golafshani, N. (2003). *Understanding Reliability and Validity in* (SECOND EDITION ed., Vol. VOLUME 08).Creative Commons License.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Ediciones. Pág 201

Huallpa, V (2016). Gestión Administrativa De La Empresa Marasal S.A. Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco, Cusco, Perú.

Hurtado, J. (2010). Metodología de la investigación, pág. 117. México: Quirón Ediciones.

Jara Peña (2020) cumplimiento de los objetivos del control interno en el estudio contable FULLCONTA7 E.I.R.L. en el año 2018. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Perú (pág.45)

Jiménez Sarmiento (2014) Macro Proyecto: validación de propuesta educativa con investigación basada en diseño. Maestría en comunicación educativa facultad de educación universidad tecnológica de Pereira - Colombia 2014. (pág. 88).

libro: pautas para el diseño y ejecución de una actividad de capacitación (1994). instituto interamericano de cooperación para la agricultura (IICA). San José. Costa Rica (pág. 38)

López Campos (2005). Planificar la formación con calidad. Libro 1era. Edición. Madrid. España (pág. 53).

Luna, A. (2014). Proceso administrativo. (1a. Ed.). México: Patria.

Manrique Jorge (2018). Visión general de la administración de las organizaciones. Texto universitario. Universidad Autónoma de San Francisco. Arequipa Perú (pág. 142)

Mantilla B. Samuel (2018). Auditoria del control interno. Libro cuarta edición. Bogotá. Colombia (Pág. 7).

Martinez, Silva (2016). Strategic plan to improve the management of the Company Celestial Touch – Chiclayo, Pimentel, Perú.

Moguel, E. R. (2005). Metodología de la Investigación. (5taEd.ed.).

Molano Medina (2018). El clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos y metas empresariales. Universidad Militar Nueva Granada. Seminario de investigación Bogotá. Colombia (pág. 19).

Montes, Gonzales (2006). Libro Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado – 1° Edición Editorial Vigo. España (Pág. 10).

Munch (2014). Administración Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor.

Neira y Tenelema (2017). "Plan estratégico para la empresa Serviexpress dedicada al servicio técnico automotriz en la ciudad de Guayaquil", Guayaquil, Ecuador.

Orellana Pariona (2018). "calidad del servicio y posicionamiento de la empresa servicio técnico DANILO, COMAS, 2018". Universidad Cesar Vallejos. Lima. Perú. (pág. 67).

Osorio Marín karol; Adriana Arango Ruiz Y Elisa Acosta Henao (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colección académica de ciencias sociales – Vol. 3 N°2. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín. Colombia (pág. 33).

Palacios Acero (2016). Dirección estratégica – segunda edición ECPE ediciones. Madrid. España (Pág. 9).

Pereira Palomo (2019). Control Interno en las Empresas su Aplicación y Efectividad. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. – México (Pág. – Capitulo 2. conclusión).

Pérez Fernández (2010). Libro: GESTION POR PROCESOS. 4° Edición L- 70. Madrid. España (Pág. 45 y 46)

Ramirez, G (2018). The administrative management and its influence on the inventory control of the Company Corporation Jesus Cristo Cautivo S.R.L. San Ignacio – 2017, Chiclayo, Perú.

Ramírez D Tatiana (2018). Satisfacción de los usuarios y el desempeño laboral del personal en la Administración Local del Agua Chotano Llaucano - Chota, 2018. Perú (Pág. 39).

Requena angelita (2019).Gestión de la identidad corporativa y su influencia en el comportamiento extra rol de los docentes de las universidades públicas del noroeste de Perú. Lambayeque Perú (Pág. 144).

Rojas y Vílchez (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Perú (Pág. 81)

Taylor Edgar J. (2010). Blog de la Misión, visión y valores Edgar J. Taylor. MEXICO.

Taylor (1856-1915). Teoría de la administración

Vargas, E. (2006). Planificación de programas educativos, ambientales y de salud. (1ra edición). Costa Rica: Talleres Figuras de Editorial EUNED.

Vásquez, C (2017). Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016, Universidad Cesar Vallejos Lima Norte, Perú.

Vásquez R (2002). El futuro de las Pymes en la Globalización. Revista de investigación UNSM. Perú. (pág. 90)

Matriz de operacionalización de la categoría

Matriz de Operacionalización de la Variable Estrategias de Planificación

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Estrategias de Planificación	Según: Bartolomé (2015). Define que es importante la estrategia de planificación en las organizaciones, porque su desarrollo lo realiza siguiendo un proceso formal, y los resultados se recogen en un plan estratégico.	será diagnosticado a través de encuestas a los trabajadores de la universidad, en donde se le realizarán preguntas que han sido elaboradas teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de estrategias de planificación.	Misión	Compromiso con la misión	¿Usted se siente comprometido con la misión de la universidad?	Ordinal
				Servicio de calidad	¿Consideras que la universidad brinda servicios de calidad?	Ordinal
				Fortalecer al personal	¿La universidad fortalece a sus trabajadores en habilidades estratégicas?	Ordinal
			Visión	Identificación con la visión	¿Se siente identificado con la visión de la Universidad?	Ordinal
				Identificación con la Institución	¿Sus compañeros de trabajo se identifican con la visión de la institución?	Ordinal
				Futuro deseado	¿La universidad planifica sus actividades para alcanzar la visión?	Ordinal
				Formulación de objetivos	¿Se formulan oportunamente los objetivos en la Institución académica?	Ordinal
			Objetivos Estratégicos	Posicionamiento de servicio	¿La universidad brinda un servicio de calidad?	Ordinal
				Cumplimiento de objetivos	¿La Institución académica cumple con sus Objetivos?	Ordinal

Matriz Operacionalización de la Variable Gestión Administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
<i>Gestión Administrativa</i>	Para: Huallpa (2016) Indica que la gestión administrativa deberá contener consideraciones importantes en las dimensiones de planeación, organización, dirección y control a nivel estratégico, táctico y operativo. Con la finalidad de optimizar la gestión, brindando alternativas, estrategias y acciones administrativas.	se determinó el nivel a través de una encuesta a los trabajadores de la universidad, en donde se le realizarán preguntas que han sido elaboradas teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la variables gestión administrativa.	Planificación	Capacitación	¿ La universidad capacita a sus trabajadores en temas de planeación?	Ordinal
				Determinación de procesos	¿ La institución planifica sus procesos de su gestión administrativa?	Ordinal
				Definición estratégica	¿ La universidad define sus estrategias para conseguir los mejores resultados en su gestión administrativa?	Ordinal
			Organización	Coordinación de actividades	¿ Considera que existe coordinación entre el personal administrativo y las autoridades de la universidad?	Ordinal
				Selección de personal	¿ La selección al personal se realiza adecuadamente en la gestión administrativa?	Ordinal
				Relación empleador y empleado	¿ Considera que la institución promueve buena comunicación?	Ordinal
			Dirección	Tipo de dirección	¿ Existe descentralización laboral en la gestión administrativa?	Ordinal
				iniciativa de liderazgo	¿ Considera que existe liderazgo en la gestión administrativa ?	Ordinal
				Trabajo sincronizado para lograr los objetivos	¿ Existe un trabajo sincronizado para lograr los objetivos en la gestión administrativa?	Ordinal
			Control	Tipo de control	¿ La universidad es eficiente en sus tipos de control de su gestión administrativa?	Ordinal
				Diseñar medidas para seguimiento de control	¿La institución ha diseño medidas para el seguimiento de control de su gestión administrativa?	Ordinal
				Verificar todo lo ejecutado	¿La universidad verifica lo ejecutado de su gestión administrativa?	Ordinal

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	ESTRATEGIAS DE PLANIFICACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ									
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES									
AUTOR(ES):	MIGUEL ANGEL INOÑAN VERGARA y MARIA CASIMIRA ZEGARRA GONZALES									
PROBLEMA	OBJETIVOS		HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN	TÉCNICAS	METODOLOGÍA		
	Objetivo general	Objetivos específicos								
¿De qué manera las estrategias de planificación mejorarán la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?	Proponer las estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque	Diagnosticar la situación actual de las estrategias de planificación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque. Determinar el nivel de la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque.	La propuesta de estrategias de planificación mejorará la gestión administrativa de la Universidad Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque	Estrategias de planificación (independiente)	Misión	Está conformada por un total de 753 trabajadores de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque	Encuestas	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Proyectiva Diseño: No experimental		
					Visión					
					Objetivos Estratégicos					
		Gestión administrativa (dependiente)	Diseñar estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque				Planificación	MUESTRA	Cuestionario aplicando las dos variables	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS - SPS - Alfa de CRONBACH
							Organización	La muestra quedo conformada por 156 trabajadores de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque		
							Dirección			
							Control			

CUESTIONARIO

OBJETIVO: El presente cuestionario servirá para recoger información valiosa para el desarrollo de un trabajo de investigación sobre “Estrategias de Planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020”

INSTRUCCIÓN:

Marque con una (X) la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1. Muy Deacuerdo
2. Deacuerdo
3. Indiferente
4. Desacuerdo
5. Muy desacuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Usted se siente comprometido con la misión de la universidad?					
2	¿Consideras que la universidad brinda servicios de calidad?					
3	¿La universidad fortalece a sus trabajadores en habilidades estratégicas?					
4	¿Se siente identificado con la visión de la universidad?					
5	¿Sus compañeros de trabajo se identifican con la visión de la institución?					
6	¿La universidad planifica sus actividades para alcanzar la visión?					
7	¿Se formulan oportunamente los objetivos en la institucion académica?					
8	¿La universidad brinda un servicio de calidad?					
9	¿La institución académica cumple con sus objetivos?					
10	¿La universidad capacita a sus trabajadores en temas de planeación?					
11	¿La Institucion planifica sus procesos de su gestión administrativa?					
12	¿La universidad define sus estrategias para conseguir los mejores resultados en su gestión administrativa?					
13	¿Considera que existe coordinación entre el personal administrativo y las autoridades de la universidad?					
14	¿La selección al personal se realiza adecuadamente en la gestión administrativa?					
15	¿Considera que la institución promueve buena comunicación?					
16	¿Existe descentralización laboral en la gestión administrativa?					
17	¿Considera que existe liderazgo en la gestión administrativa ?					
18	¿Existe un trabajo sincronizado para lograr los objetivos en la gestión administrativa?					
19	¿La universidad es eficiente en sus tipos de control de su gestión administrativa?					
20	¿La institución ha diseño medidas para el seguimiento de control de su gestión administrativa?					
21	¿La universidad verifica lo ejecutado de su gestión administrativa?					

Matriz Foda de la institución académica en estudio

<p style="text-align: center;">MATRIZ FO,FA,DO,DA</p>	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo tecnologías de la Información - Crecimiento de la demanda universitaria -Facilidad de acceso a Financiamiento -Organizaciones interesadas en especialización capacitación 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El no licenciamiento -Presupuesto limitado del sector Publico -Competencia: universidades con laboratorios de tecnología avanzada.
<p style="text-align: center;">FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Propuestas académicas innovadora -Personal comprometido con el desarrollo de la universidad -Acceso a préstamos bancarios -Convenios Interinstitucionales 	<p style="text-align: center;">Estrategia FO</p> <p style="text-align: center;">Aprovechar los préstamos bancarios para realizar inversiones en arreglos de la infraestructura y mobiliario</p>	<p style="text-align: center;">Estrategia FA</p> <p style="text-align: center;">Involucrar al personal en el desarrollo de la universidad comprometiéndolos en el logro de objetivos</p>
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Infraestructura antigua y obsoleta -Unidades Académicas y Administrativas no cuentan con Planes Estratégicos ni Operativos -Falta de programas de capacitación para trabajadores -Falta de control en el uso de equipos y materiales 	<p style="text-align: center;">Estrategia DO</p> <p style="text-align: center;">Establecer medidas de control para el manejo de recursos haciendo uso de herramientas tecnológicas</p>	<p style="text-align: center;">Estrategia DA</p> <p style="text-align: center;">Capacitar al personal para fortalecer sus habilidades para lograr un mayor aporte en la competitividad de universidad</p>

Fórmula utilizada para presente investigación es la siguiente:

$$n_0 = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + pqZ^2}$$

Dónde :

N = población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

e = error muestral

n = muestra inicial de la población

N = 753

Z = 1.96

p = 0.50

q = 0.50

e = 0.07

n = ?

Procedimiento

$$n = \frac{(753)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(753-1)(0.07)^2 + (0.5)(0.5)(1.96)^2}$$

n = 156 trabajadores

156 Trabajadores ha encuestar de la institución académica según la Formula.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	21

El resultado indica que existen 30 casos válidos, en este caso se trata de la cantidad de encuestados, los que representan el 100% de la muestra.

Análisis de fiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	21

Fuente: Datos de encuesta.

En el resultado se observa el análisis de fiabilidad a través alfa de cronbach, el cual indica un resultado de 0,833, por lo cual se puede concluir que el instrumento utilizado es confiable.

Ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESTRATEGIAS DE PLANIFICACION – GESTION ADMINISTRATIVA

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque

1.2 Investigador (a) (es): Inoñan Vergara, Miguel Ángel

Zegarra Gonzales, Maria Casimira

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

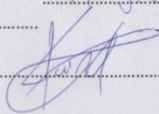
Es aplicable

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Mg. Karol Meza Farfán DNI

Grado académico: Magister Adm. Centro de Trabajo:

U.S.M.P.

Firma:  Fecha: 22/06/2020

Ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESTRATEGIAS DE PLANIFICACION – GESTION ADMINISTRATIVA

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Extrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque

1.2 Investigador (a) (es): Inoñan Vergara, Miguel Ángel

Zegarra Gonzales, Maria Casimira

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
Organización	Existe una organización lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la extrategias					X
Consistencia	Saxado en aspectos técnicos científicos					X
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La extrategia responde al propósito del diagnóstico					X
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Juan Francisco Zenteno Alva DNI

16696036

Grado académico: Magister

Centro de Trabajo:

U.N.P.R.G

Firma: 

Fecha: 22.06.2020

Ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESTRATEGIAS DE PLANIFICACION – GESTION ADMINISTRATIVA

1.- DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque

1.2 Investigador (a) (es): Inoñan Vergara Miguel Ángel

Zegarra Gonzales María Casimira

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		0-20	21-40	41-60	61-80	81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					x
Objetividad	Está expresado en conductas observables				x	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
Organización	Existe una organización lógica					x
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					x
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					x
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					x
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					x
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					x

PROMEDIO DE VALORACIÓN

89

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento de recolección si recogerá los datos necesarios para satisfacer las necesidades de información

4. Datos del Experto:

NOMBRE Y APELLIDOS: Alberto Rosillo Alberca DNI: 17935127

Grado académico: Magister en Administración

Centro de Trabajo: Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo

Firma:  Fecha: 19 de julio del 2020

Ficha de validación de propuesta

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado: **Mg. Karl Mena Farfán**, solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“Estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”**

Realizado por: Miguel Ángel Inoñan Vergara y María Casimira Zegarra Gonzales

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		X			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.			X		
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		X			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.			X		
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		X			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
IV	Bibliografía					

4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.			X		
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.		X			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Es bastante clara y precisa sus propuestas

Validado por el Magister: Karl Vladimir Mena Farfán

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 20 años

Cargo Actual: Docente Universidad nacional de Tumbes

Fecha:13/11/2020



Mg. Karl Vladimir Mena Farfán

DNI N° 16727481

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Mg. Noé Alberto Rosillo Alberca. Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“Estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020”**.

Realizado por: Inoñan Vergara Miguel Ángel y Zegarra Gonzales María Casimira

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		x			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	x				
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.			x		
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.			x		
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		x			
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.			x		
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		x			
III	Fundamentación teórica					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		x			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.		x			
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.			x		
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.		x			
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.			x		
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.		x			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Debe considerar objetivos específicos
En la estructura de la propuesta..2.4 y 2.5 debe decir: las actividades a desarrollar..

Validado por el Magister. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: ...20... años

Cargo Actual: Docente

Lambayeque, 03 de diciembre del 2020



Mg. Noe Alberto Rosillo Alberca

DNI N°: 17935127

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado: **Mg. Jorge Luis Gutiérrez Sánchez**, solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **"Estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo"**

Realizado por: Miguel Ángel Inoñan Vergara y María Casimira Zegarra Gonzales

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA : Muy adecuado.
- BA : Bastante adecuado.
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.		X			
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		X			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		X			
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		X			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			
III.	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		X			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.			X		
IV.	Bibliografía					

4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por el Magister : **Mg. Jorge Luis Gutiérrez Sánchez**

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 03 años

Cargo Actual: Consejero

Fecha: 06 diciembre 2020.


Mg. Jorge Luis Gutiérrez Sánchez

DNI N°16783535

Carta de autorización

“Año de la universalización de la salud”

Chiclayo, 29 de Junio de 2020

Señor (a): Liliana Santisteban Granados

**Jefa de Unidad de Compras / Oficina de Logística / DGA – UNPRG
Lambayeque**

Asunto: Solicito permiso para recabar información necesaria sobre la investigación realizada en la Institución que usted representa.

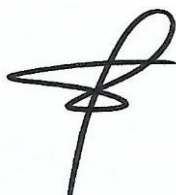
Estimada Jefa.

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo institucional a nombre de la Universidad Cesar Vallejos y de la facultad de Ciencias Empresariales y a la vez, presentar al estudiante **INOÑAN VERGARA MIGUEL ANGEL** , identificado con DNI: 40056777 y **ZEGARRA GONZALES MARÍA CASIMIRA** con DNI N° 16596116 de la escuela académico profesional de Administración.

La cual desea recabar información necesaria a través de encuestas y entrevistas o algún otro tipo de información que el alumno requiera para que pueda llevar de la mejor forma el desarrollo de su tesis titulada **“Estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque”**, y de esta manera la investigación sea la más acertada y real posible.

Agradeciendo su permiso.

Cordialmente.



C.P. Liliana Santisteban Granados



Jefa de Unidad de Compras–UNPRG
UNIVERSIDAD NACIONAL, PERO RUIZ GALLO
OFICINA DE LOGISTICA-UNIDAD DE COMPRAS

“Año de la universalización de la salud”

AUTORIZACION

Sres. Universidad Cesar Vallejos y de la Facultad de Ciencias Empresariales, es grato dirigirme a ustedes para expresarles el saludo institucional y al mismo alcanzar la autorización correspondiente para que el Sr. Estudiante **INOÑAN VERGARA MIGUEL ÁNGEL**, identificado con DNI: 40056777 y **ZEGARRA GONZALES MARÍA CASIMIRA** con DNI N° 16596116 de la escuela académico profesional de Administración.

Para recabar información necesaria a través de encuestas y entrevistas o algún otro tipo de información que el alumno requiera para que pueda llevar de la mejor forma el desarrollo de su tesis titulada “**Estrategias de planificación para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque**”, y de esta manera la investigación sea la más satisfactoria. Se expide la presente para fines que crea conveniente.

Atentamente;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the name Liliana Santisteban Granados.

C.P. Liliana Santisteban Granados
Jefa de Unidad de Compras – UNPRG