



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Planeación estratégica y gestión administrativa en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021**

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

AUTORES:

Chavez Mendoza, Carlos Ernesto (ORCID: 0000-0002-6097-6908)

Obispo Dominguez, Elvira Margarita (ORCID: 0000-0001-8458-4557)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a: A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza en los momentos difíciles y por permitirme culminar con éxito mi tan anhelada carrera. A mi madre Rosa, pues sin ella no la había logrado, su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Dedicarles esta tesis a mis padres Oswaldo y Esmeralda como también a toda mi familia que me apoyo en esta etapa y sobre todo a Dios.

Agradecimiento

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, por permitirnos tener tan Buena experiencia dentro de dicha universidad, de igual manera nuestro agradecimiento a la Dra. Karin Rojas por su paciencia y su enseñanza de sus valiosos conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	19
Tabla 2 Valores de coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de Kuder Richardson	20
Tabla 3 Estadística de confiabilidad planeación estratégica	20
Tabla 4 Estadística de confiabilidad de gestión administrativa	20
Tabla 5 Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y gestión administrativa % del total	22
Tabla 6 La D1 filosofía organizacional y el cruce entre la V2 gestión administrativa	23
Tabla 7 La D2 Objetivos y el cruce entre V2 Gestión administrativa	24
Tabla 8 La D3 Políticas y el cruce entre la V2 Gestión Administrativa	25
Tabla 9 La D4 Programa y el cruce entre la V2 gestión Administrativa	26
Tabla 10 La D5 Presupuesto y el cruce entre la V2. Gestión Administrativa	27
Tabla 11 Demostración de prueba de normalidad para las variables y dimensiones	28
Tabla 12 Prueba de hipótesis general	29
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica a	30
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica b	31
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica c	32
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica d	33
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica e	34

Índice de figuras

Figura 1 Histograma de las variables cruzadas entre planeación estratégica y gestión administrativa	22
Figura 2 Histograma de D1 filosofía organizacional y el cruce entre V2 gestión administrativa.	23
Figura 3 Histograma de D2 Objetivos y el cruce entre V2 Gestión Administrativa	24
Figura 4 Histograma del cruce de D3 Políticas y V2 Gestión Administrativa	25
Figura 5 Histograma del cruce de D4 Programa y Gestión Administrativa.	26
Figura 6 Histograma del cruce de D5 Presupuesto y V2 Gestión Administrativa	27

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. El tipo de investigación fue aplicada y básico, descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, con corte transversal. La población estuvo constituida por 31 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Jangas, y la muestra fue de 31 casos. La técnica fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario.

Como conclusión se identificó que del 100% de los encuestados, el 61,30% perciben el cruce de la variable planeamiento estratégico y gestión administrativa a nivel alto, 12,90% a nivel media y 6,50% a nivel bajo. Se determinó que la relación es significativa con un nivel de correlación de 0.634, demostrando que ambas variables se correlacionan positivamente de manera media. De acuerdo con el valor Sig. (bilateral)=0.000<0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna; afirmando que existe una correlación significativa entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad investigada.

Palabras clave: Planeación estratégica, gestión administrativa, Jangas.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between strategic planning and administrative management in the workers of the District Municipality of Jangas, 2021. The type of research was applied and basic, descriptive-correlational and of non-experimental design, with a cross-sectional section. The population consisted of 45 administrative workers from the Jangas District Municipality, and the sample was 31 cases. The technique was the survey, and the instrument was the questionnaire.

As a conclusion, it was identified that of 100% of those surveyed, 61.30% perceive the crossing of the variable strategic planning and administrative management at a high level, 12.90% at a medium level and 6.50% at a low level. It was determined that the relationship is significant with a correlation level of 0.634, showing that both variables are positively correlated in a medium way. According to the value Sig. (Bilateral) = 0.000 <0.05, the null hypothesis was rejected and the alternative was accepted; affirming that there is a significant correlation between strategic planning and administrative management in the workers of the investigated Municipality.

Keywords: Strategic planning, administrative management, Jangas.

I. INTRODUCCIÓN

En lo actual la competitividad y la innovación son los que distinguen en medio de muchas organizaciones exitosas que existe, en virtud de los cambios que hoy en día las empresas a nivel mundial están padeciendo, hay que resaltar que cada vez más son rigurosos, lo cual significa que es fundamental la planeación estratégica como un método de disminución de riesgos en una organización, por lo que como estrategia se enfatiza una reingeniería continua y sean flexibles a las necesidades de los usuarios. Es preciso haber insistido que por estas razones se hace imprescindible una gestión organizacional concisa y clara, en otras palabras, las organizaciones deben crear estrategias para no sufrir en el mercado, esto ha sostenido en su artículo de Fernández, Martínez y Ngono, (2019). De otra manera, a nivel mundial Happy (2017) en el continente África (Malawi) aludió que los planes estratégicos en el sector público se considera un indicador importante en el sistema.

Por otra parte, en el contexto internacional en España desde la posición de Ruiz (2017) el Ministerio de Hacienda, sobre sus cumplimientos de estabilidad, regla del gasto y deuda pública de las administraciones públicas señalo que los municipios en su globalidad cumplen el principio de estabilidad, ofrecen superávit, mientras el resto de administraciones públicas cierran con déficits. Por lo que explico que los municipios cierran con un crecimiento del 2.3% cuando debieron cerrar con un 1.3% mientras la administración central cerraba con un 6,4% y las autonomías con un 5,2%. Los municipios ofrecen cifras positivas comparadas a otras administraciones públicas. Es decir, la gestión administrativa en los municipios es eficiente y se debe a la gestión de gastos que realizan. En cambio, en Colombia Ascencio et al. (2016) revelo en su artículo que el plan estratégico es en relación a la necesidad que tienen las empresas de suscitar acciones que dirijan todos los procesos hacia el cumplimiento de los objetivos, identificando una problemática en común dentro de los países Latinoamérica, la cual genera pérdidas de talentos por ello se encuentran expuestas a no cumplir con los objetivos organizacionales.

Al respecto en el contexto nacional Butteler (2020), ratifico que la administración pública peruana existe un desfase en las acciones del gobierno, al cual genera la insatisfacción de la población. Ahora bien, el plan estratégico institucional (PEI) su formulación y cumplimiento es muy necesario en todas las

organizaciones, esto se ejecuta de forma anual, en lo cual el problema se evidencia en su formulación que no es con claridad y exactitud de las estrategias y políticas públicas y se convierten en un simple cumplir con la norma, más aún si no se carga el plan aplicativo del CEPLAN el Ministerio de Economía y Finanzas puede restringir transferencia de fondos a la Municipalidad. Además, Gonzales (2020) expreso que debido a las circunstancias que se ha enfatizado en estos últimos años con la aparición de la covid-19 ha dejado evidencia la falta de aplicación de las políticas de planeación estratégica por parte de los colaboradores de la administración pública. Por mediante Decreto legislativo N°1088, del año 2008, se creó SINAPLAN y su órgano rector, el CEPLAN, con la finalidad de coordinar y viabilizar los procedimientos de planeamiento estratégico para incentivar y dirigir el desarrollo económico del país.

No obstante, a nivel local la Municipalidad Distrital de Jangas ha manejado un presupuesto aproximado de 3,891,024 millones de soles, en el año 2020, para el cumplimiento de los objetivos y metas en favor de los usuarios. Según INEI, (2017) el plan estratégico, es el instrumento al cual ayuda a desarrollar objetivos y acciones estratégicas institucionales en las municipalidades conjuntamente con sus indicadores y metas, a nivel de las municipalidades en el país que aplican un plan estratégico institucional aproximadamente son 1 mil 161, de tal forma este instrumento más utilizado con mayor número se encuentra en Ancash (98), Cusco (78) y Cajamarca (67). Sin embargo, los funcionarios de esta municipalidad se han caracterizado por gestiones administrativas deficientes y con porcentajes de ejecución ínfimos. Este problema se debió principalmente a la planeación estratégica en el municipio que solo se realizan para cumplir la ley, asimismo, al momento de la ejecución no se toman en cuenta a ello, generando efectos perjudiciales para la población. Dándose bajo a ello a la problemática expuesta se planteó como Problema Gral.: ¿Qué relación existe entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021?

En cuanto a Bernal (2010) dentro de la justificación teórica es el debate académico sobre el conocimiento existente y de tal sentido contrastar resultados. Bajo este enfoque se realizó esta investigación que sirvió para establecer de qué manera se va relacionando ambas variables, ante todo se pueda tomar decisiones

correctas y oportunas específicamente en la gestión administrativa en los trabajadores. Dicho de otro modo, se pueda adquirir habilidades, capacidades y competencias de gestión administrativa. Al respecto en nuestra investigación se realizó la justificación dentro de su marco práctico en desarrollar a sintetizar la problemología, en todo caso, se propondría estrategias, que al aplicarse coadyuvaría a resolver. Por consiguiente, se justificó este estudio porque se vio en la necesidad de ver la mejora continua de la gestión administrativa lo cual el resultado de esta investigación permitió elaborar estrategias concretas para mejorar la gestión. Por un lado, la justificación metodológica se basó en técnicas o estrategias para lo cual generará conocimiento válido y confiable. Por otro lado se también justificó de buscar conocer la correlación que hay entre ambas variables: planeación estratégica y gestión administrativa, se recurrió al empleo de técnicas de investigación como las encuestas a todos los trabajadores (pp. 106-107).

A través de lo mencionado se planteó como Obj. Gral.: Determinar la relación que existe entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. Además de ello se tiene los siguientes Objs. Esp.: (a) Verificar la relación que existe entre filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores. (b) Describir la relación que existe entre objetivos y gestión administrativa en los trabajadores. (c) Determinar la relación que existe entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores. (d) Determinar la relación que existe entre programa y gestión administrativa en los trabajadores. (e) Determinar la relación que existe entre presupuesto y la relación entre gestión administrativa en los trabajadores.

En lo relativo a Hip. Gral.; se planteó como: La relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021, es significativa Cuyos Hip. esp. Fueron: (a) La relación entre filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores es significativa; (b) La relación entre objetivos y gestión administrativa en los trabajadores es significativa. (c) La relación entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores es significativa. (d) La relación entre programa y gestión administrativa en los trabajadores es significativa. (e) La relación entre presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar fundamento al estudio que se planteó a continuación se basó en los principios administrativos epistemológicos clásica, teniendo en cuenta a Chiavenato (2006) quien manifestó que para Fayol por su parte se preocupa por explicar las funciones fundamentales de una organización, de tal modo que, la conceptualización de la administración fue llevado a partir del proceso administrativa y en la cual establece los principios generales como métodos universales de manera que sean aplicables a cualquier tipo de organización.

Nuestra investigación abordo en el contexto local como propone López (2017) quien sostuvo como objetivo principal determinar que existe la relación entre la planeación estratégica institucional y gestión pública, con base en su trabajo de investigación enfatizo en apoyarse en los estudios de Mintzberg (1997) y Bozeman (1998), de modo que trabajo con una muestra de 68 trabajadores, para ello se aplicó el instrumento como el cuestionario y al respecto del diseño fue descriptivo – correlacional. Tal como finalizaron que existe relación alta entre ambas variables en dicha organización estudiada y que estuvo relacionado directamente, y por ello, en la planificación estratégica institucional en el proceso se encontró en un nivel regular, de tal manera, los logros alcanzados por la gestión pública se encontraron en el nivel medio con un 47,1% y 51,5% en las dimensiones eficacia y eficiencia, además existe correlación directa moderada (0,603). De tal manera esta investigación fue importante en esta investigación porque permitió comparar resultados con un nivel correlacional de mis dos variables.

Mejía (2021) en su trabajo de investigación planteó como finalidad medir el grado de relación entre el proceso de planeación estratégica y desarrollo político en la municipalidad del distrito de San Marcos. Asimismo, respecto a la metodología empleo una investigación de tipo correlacional y de diseño no transeccional, con respecto a la técnica que utilizaron fue la encuesta y a la vez el instrumento que aplicaron fue el cuestionario, así como también estuvo basado en el método Likert, además su población fue comprendida de 58 trabajadores en el cual se aplicó el muestreo no probabilístico. Donde como resultado obtuvo que ambas variables tienen una relación de forma positiva, también se observó que el proceso de planeación estratégica hubo relación entre el desarrollo político en dicha

municipalidad con un grado de relación igual a 0,530 que se correlacionaron de positiva media con un nivel de Sig. $P=0,000$; con un alfa igual a 0,05. Por lo que, esta investigación es importante en nuestra investigación porque nos permitirá comparar sus resultados de nivel de relación entre sus variables.

A nivel nacional, Gavilán (2018) en su investigación tuvo como finalidad establecer la relación de la planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la ciudad de Ica en el año 2018. Se apoyó en las bases teóricas de Valencia y Münch. En referente a la metodología que utilizó es el enfoque cuantitativo, de tipo básico, a su vez fue descriptivo- correlacional, de diseño no experimental - transaccional, concerniente al instrumento se utilizó el cuestionario y la técnica que aplico fue la encuesta. Concluye que se encontró la planeación estratégica y gestión administrativa se correlacionan de forma significativa con un índice igual a 0.815; la misión y la gestión administrativa se vinculan significativamente con un índice igual a 0.579; los objetivos y la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con un índice igual a 0.723; las políticas y la gestión administrativa se vinculan significativamente con un índice igual a 0.731; las estrategias y la gestión administrativa se relacionan significativamente con un índice de 0.682; y finalmente la dimensión programas de la planeación estratégica se correlaciona de manera significativa con un índice igual a 0.758 lo cual indica una muy buena relación.

También, en su trabajo de investigación de Ramos y Rojas (2018) sostuvo como propósito conocer la relación entre planeación estratégico y gestión organizacional del personal administrativo. Se verifico que la metodología empleada fue de tipo aplicada de nivel descriptivo y correlacional, con respecto al diseño se aplicó el no experimental y en cuanto a la muestra comprendida fue de 50 personas, visto que el instrumento aplicado fue la encuesta con una escala de Likert. En los resultados se corroboró que existe una relación significativa entre las dos variables, esta correlación identificada es de 89% que significa positivo fuerte, y esta probabilidad asociada es $P(t>13,52) = 0,0 < 5\%$ por ende es significativa. así como, este aporte de esta investigación nos va permitir comparar las conclusiones donde se llegaron acorde a su objetivo planteado y también los resultados adquiridos es que existe una correlación de la variable planeación estratégica.

A su vez Ávila (2019) en su tesis de investigación planteó el objetivo principal analizar la planeación estratégica de qué manera se relaciona con el rendimiento laboral en la MPA 2018, con respecto a la metodología, es preciso señalar que esta investigación estuvo basada en un enfoque cuantitativo, como también fue de nivel descriptivo y a la vez fue de tipo correlacional causal, asimismo el diseño fue el no experimental y transversal, fue comprendido con una muestra de 60 trabajadores, de tal modo que el instrumento aplicado fue el cuestionario y la entrevista. En tal sentido, se concluyó que el plan estratégico se relaciona de manera directa con el rendimiento laboral, puesto que de no ser implantado como corresponde el rendimiento es bajo lo que impide que se cumpla con las metas. El gerente municipal manifiesta que muchos trabajadores en la municipalidad en estudio no cumplen con las líneas que establecen por múltiples razones, por experiencia o por tener otras motivaciones entre otros aspectos. Donde que el 75% de los trabajadores no sienten motivaciones para cumplir sus metas.

Asimismo, en el trabajo de investigación de Silva (2019), tuvo como propósito general: determinar la relación entre planeamiento y gestión administrativa de la Unidad de Nivelación y admisión, se basó en los estudios de Aranda (2000). Concluye que entre ambas variables existe la relación significativa con 0.076 un nivel de significancia muy buena. El FODA y la gestión administrativa se relacionan significativamente muy buena con un 0.767 por lo que es importante un diagnóstico estratégico que permita la idoneidad en la toma de decisiones que promueva calidad en la gestión administrativa. Además la misión y gestión administrativa se relaciona significativamente muy buena con un 0.764, significa que si se concreta con el cumplimiento de las necesidades de la ciudadanía en concordancia con la misión se obtendrán buenos resultados; la visión y la gestión administrativa se relaciona de forma significativa muy buena con un 0.802; los objetivos estratégicos y la gestión administrativa se vinculan significativamente buena con un 0.792; y finalmente se relacionan significativamente con la gestión administrativa con un 0.753.

Otra investigación es de Llamoctanta (2019), planteó como objetivo determinar la relación de planificación estratégica entre gestión administrativa en gerencia de distribución. Concluye que planificación estratégica y gestión administrativa se relacionan directa y significativamente ($\chi^2= 8.90$), $p\text{-value}=0.010$ que es menor al valor teórico de 0.05 por lo que la hipótesis nula se rechaza y se admite la alternativa; la filosofía organizacional y gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con el valor de $\chi^2=9.32$ y $p\text{-value}$ igual a 0.010; el programa y gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con el valor de $\chi^2=8.25$ y $p\text{-value}$ igual a 0.010; el presupuesto y gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con el valor de $\chi^2=10.72$ y $p\text{-value}$ igual a 0.010; objetivos y gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con el valor de $\chi^2=9.34$ y $p\text{-value}$ igual a 0.010; estrategia y gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con el valor de $\chi^2=8.91$ y el $p\text{-value}$ igual a 0.010; 0.010; finalmente control y gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con el valor de $\chi^2=9.34$ y $p\text{-value}$ igual a 0.010 por lo que a las hipótesis nulas se procedió a rechazar y admitir como válida a las alternas.

Asimismo, en la investigación de Crisanto (2020) estimó por conveniente el objetivo determinar la planificación estratégica la relación que existe entre el control de la gestión de MDH, se apoyó en los estudios de United Nations (2017), asimismo, al respecto a la metodología se basó en el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y no experimental de corte transversal. Siendo así se llegó a una conclusión que la planificación estratégica fue adecuada en un 65.4%, esto significa que permitió priorizar los productos para un control de gestión eficaz, de esta manera que el resultado que obtuvo hubo una relación directa y positiva entre ambas variables de un valor de r de 0,845 que se obtuvo a través de prueba estadística Spearman.

En cuanto a nivel internacional, Gutiérrez et al. (2016) en su artículo señalan por pertinente cuyo propósito principal fue diseñar un modelo de planificación estratégica situacional para la unidad científica de una universidad pública. Con respecto a la metodología de la investigación es exploratoria – descriptiva, basada en un enfoque cuali-cuantitativa, se apoyaron en los planteamientos de Matus

(1987) para explicar el modelo teórico y práctico. Finalmente se obtuvo resultados porque la unidad ha presentado dificultades con el tiempo por insuficiencia de recursos económicos y esto conlleva a la disminución de la productividad y la desmotivación del personal que labora, por ello se concluye que la planificación estratégica situacional nos lleva a través de la acción por ende revertir situaciones presentes es así como en un sistema encaminada a determinar el futuro.

Desde el punto de vista de Mendoza, López y Salas (2016) en su artículo de investigación plantearon como objetivo analizar sobre la supervivencia de la necesidad de toda una organización, convoca usar instrumentos como la planificación estratégica de recursos humanos, de esta manera puedan enfrentar a los comportamientos empresariales en contextos globales, con respecto a la metodología, preciso señalar que esta investigación fue de tipo documental, asimismo, se realizó a través de una revisión bibliográfica, por ello que permitió el análisis de fundamentos y constructos teóricos. En tal sentido se obtuvieron los resultados de los cuales mostraron que la planificación estratégica de recursos humanos es muy necesaria, visto que aportan a la gestión institucional beneficios sustanciales al definir horizontales en el corto y largo plazo, por ello contribuir en la organización en el logro de los objetivos estratégicos.

Teniendo en cuenta la investigación de Santana (2016), se ha verificado que la metodología es de enfoque deductivo y exploratorio, el instrumento fue a través de la investigación tecnológica, la muestra fue 9 municipios de Tungurahua, el objetivo fue analizar la planificación estratégica y gestión administrativa en los GADM. Por ende, se obtuvo como resultado con un nivel de significación de 0.01, χ^2 t de 13.28 y χ^2 c=5.29, de tal forma se concluyó que tal caso se vio afectada la gestión administrativa por la falta de capacidad técnica en planificación estratégica, en virtud de sus resultados fue proponer el uso de un modelo de evaluación de planificación estratégica y que permitió la mejora de uso efectivo de los recursos. Este aporte de este estudio es importante en esta investigación porque nos permitió comparar sus resultados que obtuvieron con nivel de significancia.

Mientras tanto, mediante la metodología de la investigación fue utilizada el método hipotético – deductivo, la muestra comprendida fue a través del autor del

auditor de la alcaldía y el instrumento aplicada fue la entrevista, para los señores Barrera, Martínez y Ventura (2019) consideran en su investigación cuyo objetivo principal fue proponer un plan estratégico de la actividad de auditoría interna, conforme a la herramienta de Balance Scorecard, que ayude a enfocar los recursos humanos y financieros y así contribuir al logro de los objetivos y estrategias. Concluyó que comprueba que la formulación del plan estratégico de la unidad de auditoría interna mediante por ello se pueda lograr un trabajo con eficiencia y eficaz así mismo se tiene instrumento del Balance Scorecard.

Desde la posición de Asitimbay et al. (2020) en su artículo de investigación dan de conocer, referente a la metodología que aplicó fue de tipo descriptivo, así como también el diseño se aplicó el no experimental, la muestra fue comprendida por 13 personas, además la técnica y el instrumento que se obtuvo información a través de la encuesta online y el cuestionario se dieron respuestas, asimismo se sostuvo como objetivo analizar la planeación estratégica prospectiva. Esta investigación fue calculado con el coeficiente Alfa de Cronbach, por lo que, se dio como resultado de 0,81 siendo confiable su aplicación, cuya conclusión se tuvo que las variables con mayor deficiencia fue las auditorías de control, como también las capacitaciones, los embajadores de procesos internos y por último la reingeniería de procesos, en el cual las calificaciones fluctúan o menos malo (3) y malo (2) es por la ausencia de coordinación de los procesos internos, de esta manera estos indicadores permitió una mejora notable, tal resultado obtenido de las valoraciones de más o menos. Por lo tanto, esta investigación es importante para el estudio porque permite comparar sus resultados del nivel de la relación de la planeación estratégica.

Referente a las bases teóricas de la primera variable planeación estratégica; Münch (2011) se definió como lineamientos de la planeación en una organización ; en la cual se establecen los planes de acción; además, se puede decir que es a mediano y largo plazo el cual comprende a una organización, su finalidad consiste en establecer la dirección del rumbo de la organización, por ello la adquisición, la utilización y la disposición de mecanismos necesarios para lograr el objetivo de la organización (p.13). Para Berry (2007) citado por Da-Fonseca et al. (2014) en su artículo de investigación expresaron que en las empresas públicas se requiere que

sean flexibles en la planeación estratégica, para ello se debe realizar un énfasis de la misión y establecer propósitos, también enfocarse en los resultados logrados, en la descentralización de la gestión y en las exigencias de los usuarios, de tal manera que se debe incluir estándares de calidad y exponer una cultura situada al cambio y a las estrategias de innovación (p.106); por otra parte, Robbins y Coulter (2014) argumenta que es aquella que comprende a toda una organización y establecen los objetivos principales de la misma (p.223).

Ore et al. (2016) aseveraron que es el proceso sistemático donde una organización crea un plan de acción para avanzar de una situación actual hacia un futuro anhelado determinando un conjunto de consideraciones para la toma de decisiones e implementado actividades. Además, Palacios (2020) indica que es una herramienta que permite la eficacia, eficiencia y ventajas competitivas a las organizaciones en bien de la consecución de los objetivos. Ramírez et al. (2021) indica que una herramienta que establece los indicadores de logros y control se identifica de este modo los procesos críticos evidentemente dentro de la gestión, direcciones y demás áreas que tuvieron concordancia con la visión, misión, y objetivos organizacionales. Mora et al (2015) señalan que es un método de planeación especializada para las instituciones donde se define la misión de manera clara a los valores básicos que los identifica y se delimita la visión organizacional.

Finalmente, Ciro (2021) señala que, para la idoneidad del planeamiento estratégico se da por precisar y analizar para instaurar los sistemas de soporte estratégico, asimismo la planeación estratégica es la formulación de ejecución y a su vez es la evaluación de acciones tanto como, que le permiten a una organización la consecución de sus objetivos.

Blomqvist et al. (2015) afirma que la formulación, la ejecución y posteriormente la evaluación de acciones es lo que les permite a las entidades al logro de sus metas por ende en la formulación se integra el componente de la misión en la implementación de desarrollo con un enfoque estratégico y como instancia final en la evaluación se analiza el resultado de la estrategia.

De, acuerdo, con, Ojha et al. (2020) es importante que la estrategia en el marco del planeamiento estratégico cuente con un nivel adecuado de integración y flexibilidad por lo tanto no debe quedarse en un documento sino es fundamental su

ejecución. Asimismo, Tarapuez et al. (2016) señala que es la herramienta administrativa que analiza los factores internos y externos de su entorno hallar estrategias sólidas que permitan el cumplimiento de las metas organizacionales.

Mientras tanto en el sector público, Soto (2018) en su libro referencio que el planeamiento estratégico puede ser definido como el proceso sistemático y continuo de toma de decisiones que permite establecer cambios significativos en los niveles de desarrollo de una comunidad o una entidad pública, sobre la base de un diagnóstico integral y prospectivo de la realidad, que toma en cuenta sus capacidades y limitaciones dentro del contexto en donde se desenvuelve (p.161). Respecto a ello, Arrieta et al. (2021) señala que para hacer efectivas las estrategias se debe poner en práctica mediante planes y las tácticas son los planes de acción a través del cual se ejecutan las estrategias. Cardona et al. (2019) destaca que el uso de estrategia implica el trabajar por la visión organizacional con el debido manejo de datos correspondientes a la actual realidad, por ende, se hace importante que los directivos estén al tanto de toda la información indispensable para que las metas que se hayan establecido puedan alcanzarse con éxito.

Por otro lado, en su libro del señor Alvarado (2019) señaló que el plan estratégico institucional (PEI), es el documento que contiene el marco conceptual de la gestión municipal, estableciendo acciones estratégicas con sus respectivos indicadores y metas anuales y la ruta estratégica, de tal manera se puede lograr los objetivos de la institución y/u organización (p.137).

Con respecto a la primera dimensión: (a) Filosofía Organizacional, donde señaló Pérez (2008); citado por Franco de Franco (2012) lo conceptualizó como los valores, los principios filosóficos de los gerentes delegados de guiar una organización en el futuro, y estrategia; dirección en que se debe avanzar una organización. Son elementos intuitivos más que analíticos. (p.48), cuyo autor comprendió la dimensión en los siguientes indicadores (a.1) Misión, (a.2) Visión, (a.3) Valores y (a.4) Estrategias.

Al respecto de la segunda dimensión (b) Objetivos, donde Münch (2011) consideró que son los resultados que una organización desea lograr; por ello son objetivos por alcanzar, determinados cuantitativamente. Estos deben reunir las

siguientes características: establecer un tiempo definido, precisar cuantitativamente y la redacción debe empezar con un infinitivo verbo. (p.36), tal como el escritor comprendió la dimensión de los siguientes indicadores: (b.1) Metas, según Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) se refirió a los resultados que se obtiene en una organización que han establecido y comprometido a alcanzarlo para la supervivencia de la organización y para ello su crecimiento a largo plazo. (p.218). siguiente indicador. (b.2) Resultados se definió según el autor Armijo (2011) menciona que miden los resultados logrados de los objetivos establecidos por la organización. (p.69)

Por su parte de la tercera dimensión (c) Políticas, según Münch (2011) indicó que son guías para dirigir la acción; son lineamientos generales por ello se debe observar en el momento de toma de decisiones sobre problemas que se presentan en una organización. Donde el autor comprendió la dimensión en el siguiente indicador: (c.1) Lineamientos, donde Münch (2011) para que una política sea eficaz y cumpla de lo establecido y que sea autorizada por los directivos, se debe redactarse con claridad, los niveles donde se va interpretar y aplicar, relacionarse con las demás políticas y servir de soporte a la filosofía organizacional, se debe revisarse periódicamente y frecuentemente, debe estar al acorde con los objetivos de la organización.

Al respecto a la cuarta dimensión (d) Programa, donde Münch (2011) destacó que, es la secuencia de las actividades específicas que se debe llevar a cabo para alcanzar los objetivos y/o estrategias, en el tiempo definido para ejecutarlas, asimismo se debe asignar responsables para ejecutar. Tal como el autor comprendió la dimensión como se tiene en los siguientes indicadores: (d.1) Secuencia de actividades (d.2) Asignación de responsables (d.3) Ejecución

Con referencia a la quinta dimensión (e) Presupuesto, según el autor Hitt, Black y Porter (2006) consideró que nos ayuda para cuantificar y fijar los recursos de las actividades determinadas. En su mayoría de las empresas estos proponen y se establecen cada año, de tal manera estos abarcan una variedad de rubros o conceptos de gastos. (p.287), donde el escritor descompuso la dimensión en el indicador: (e.1) Asignación de recursos.

Entre las doctrinas teóricas de la segunda variable Gestión administrativa; acorde con Amaru (2009) argumentó que, es un proceso administrativo, así como Fayol menciona, es una función administrativa diferente a las tareas que tienen en un área funcional en las organizaciones por ello abarca cinco funciones: planeación, organización, dirección, coordinación y control. (p.320). Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) se dio de conocer es organizar y verificar las tareas laborales de los colaboradores, a fin de que sean ejecutadas con eficiencia y eficacia. (p.7) a su vez, Hitt, Black y Porter (2006) describieron que, es un proceso de organizar y emplear conjunto de recursos dirigidas para el logro de metas, de tal manera se pueda llevar a ejecución las actividades en un ámbito organizacional. (p.8)

Además, para los señores Wehrich, Cannice y Koontz (2017) quienes aludieron que, es el proceso en el cual se diseña y así de esta manera se mantiene un entorno organizacional, en el que los colaboradores que laboran en equipo puedan cumplir los objetivos especificados de manera eficaz. (p.5), mientras tanto para Raffino (2020) en su entrada de blog destacó que la gestión administrativa son las acciones de tal manera que, incluyen los mecanismos a partir de ello se usan los recursos humanos, materiales y financieros en una organización. (párr.1). Anchelia, et al., (2020) asevera que la gestión administrativa tiene un papel preponderante, puesto que se orienta en la consecución de los objetivos organizacionales a través de la aplicación del proceso administrativo como la planificación, la organización, la dirección y el control.

Entonces, en la primera dimensión (a) Planeación cual Wehrich, Cannice y Koontz (2017) propusieron que, es la selección de la misión y objetivos, consiste en tomar decisiones sobre las acciones para lograr los objetivos preseleccionados". (p.119), tal como el autor enfatizó la dimensión se tiene en los siguientes indicadores: (a.1) Objetivos, (a.2) Estrategias, (a.3) Planes de acción.

Al respecto de la segunda dimensión (b) Organizar para Robbins y Coulter (2010) definió que; es el proceso de ver que los objetivos y planes se efectúen. De tal manera los directivos organicen y definan los trabajos que necesitan realizar y puedan crear estructura de las actividades laborales de manera eficiente y eficaz.

Tal como el autor comprendió la dimensión se tiene en los siguientes indicadores: (b.1) División de trabajo. (b.2) Departamentalización (b.3) Coordinación

Al respecto a la tercera dimensión (d) Integración donde Wehrich, Cannice y Koontz (2017) consideraron que; de acuerdo a las necesidades de una organización es cubrir y mantener los cargos en el organigrama organizacional. Así mismo, se deben cuantificar necesidades de la fuerza del trabajo, buscar talentos disponibles y reclutar y seleccionar, de tal manera se pueda evaluar y planear los cargos profesionales, por ende, capacitar que cumplan sus tareas de manera eficiente y eficaz la integración está ligada a organizar y establecer funciones y cargos. (p.299) tal como el autor sostuvieron la dimensión se tiene en los siguientes indicadores: (d.1) Estructura organizacional, (d.2) Reclutar y seleccionar, (d.3) Capacitación, (d.4) Sistema de compensación, (d.5) Tecnología, (d.6) Responsabilidad

Con respecto a la cuarta dimensión (c) Dirección, donde Wehrich, Cannice y Koontz (2017) describieron que; es el proceso donde en el cual influyen a las personas que colaboran en cumplir las metas organizacionales y por lo mismo el del grupo. (p.401), asimismo cuyo autor caracterizó la dimensión en tales indicadores: (c.1) Motivación (c.2) Liderazgo (c.3) Comunicación.

Al respecto a la quinta dimensión (e) Control, según los autores Wehrich, Cannice y Koontz (2017) donde definieron que; es la medición y corrección del desempeño de los colaboradores donde pueden asegurar que los objetivos y planes diseñados se puedan alcanzar lograr de manera eficaz y eficiente (p.515), cuyo escritor caracterizó la dimensión en los siguientes indicadores: (e.1) Establecimiento de estándares, (e.2) Medición de desempeño, (e.3) Corrección de desviaciones, (e.4) Retroalimentación.

III. METODOLOGÍA

Como expresó Pimienta (2012), dio de conocer qué; son procedimientos empleados en un determinado conocimiento científica, también, es una idea más general y abstracto. Por otra parte, se entiende que, estudia una ciencia, es decir, se hace el uso de un método donde se observan las limitaciones y posibilidades en lo cual se busca garantizar de ello. (p.48), por lo tanto, en el informe presentado se determinó la muestra y diseño, asimismo se indicó la relación entre las variables trazadas dentro de su entorno de la municipalidad.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo del proyecto de investigación fue aplicada, desde el conocimiento teórico de Ñaupas, et al. (2018) destacaron que, se basan en aquellos resultados de un estudio básica, asimismo, los problemas e hipótesis se formulan es por ello es para resolver problemas que se plantean de las necesidades de un país o de la vida social de una comunidad regional. (p.136) evidentemente esta investigación fue aplicada condicionalmente tenía como finalidad de conocer que existe relación entre ambas variables en los trabajadores de la municipalidad en estudio, ya que tenía como finalidad conocer la relación que existe entre las variables dentro de la municipalidad, además se aplicó el cuestionario donde obtuvimos datos de información cuantitativas para resultados al problema.

En cuanto a diseño de investigación de parte del estudio fue el diseño no experimental, con corte transeccional y de tipo descriptivo – correlacional es decir, de acuerdo Hernández, et al. (2014) ratificaron que, el no experimental, solo observamos circunstancias existente, situaciones ya existentes, es decir no se genera ninguna situación, por ello sin poder alterar al estudio realizada, de tal modo que, las investigaciones deliberadas a las variables se realizan sin manipulación y para analizarlos en efecto solo observan en su ambiente natural (p.150), en esta investigación el no experimental es porque no se alteró ninguna de las variables, es decir, que solo se aplicó los instrumentos de medición en una sola vez. Además, fue de corte transversal, como señalan Hernández y Mendoza (2018) enfatizan que se recolectaron informaciones en un momento dado, en un solo tiempo, su objetivo es explicar variables, observar la incidencia y su interrelación en lapso dado (p.176).

Con respecto al tipo de investigación fue descriptivo - correlacional, según sus alcances de estudio de Hernández, *et al.* (2014) fue descriptivo porque solo se pretendió medir u obtener informaciones de modo independiente o conjunta acerca de las variables. (p.92), y la investigación correlacional es conocer la relación que exista entre las dos variables en tal muestra o en un contexto particular, por consiguiente, se sustenta en hipótesis planteados. (p.93)

No obstante, Ñaupás, *et al.* (2018) argumentaron que se utilizó una serie de símbolos que tiene una denotación que es importante conocer para leerlos comprensivamente. (p.365)

Nuestro diseño de investigación fue de no experimental que está representada por la muestra que será “M” y esta correlacionada con un Coeficiente de la correlación entre las dos variables que son: la planeación estratégica quien estará representada por: “O₁” y la gestión administrativa quien será “O₂”.

3.2. Variables y operacionalización

Para este informe de proyecto de estudio se tiene como V1: planeación estratégica quien según Münch (2011) la definió como lineamientos de la planeación en una organización; en la cual se establecen los planes de acción; así mismo, se puede decir que es a mediano y largo plazo al cual comprende a una organización, efectivamente su finalidad consiste en establecer la dirección del rumbo de la organización, por ello la adquisición, la utilización y la disposición de mecanismos necesarios para lograr el propósito de la organización (p.13).

Respecto al concepto de operacionalización de la V1: *planeación estratégica*, se midió en función de sus dimensiones (a) filosofía organizacional donde se detalla los indicadores en la cual consiste en la misión, visión, valores y estratégicas, (b) objetivos donde indican los indicadores metas y resultados, en los que respecta a (c) políticas se detallan los indicadores como lineamientos, en el siguiente dimensión que se tiene (d) programa, el cual se refiere como indicadores a la secuencia de actividades, asignación de responsables y la ejecución, y como última dimensión se tiene (e) presupuesto donde se considera como indicador la

asignación de recursos, no obstante se hizo uso de un cuestionario con 31 preguntas y con escala Likert y medición ordinal.

En cuanto a la V2: *gestión administrativa* se tuvo como base teórica a los señores Wehrich, Cannice y Koontz (2017) quienes describieron que; es el proceso administrativo en el cual se diseña y así de esta manera se mantiene un entorno organizacional, en el que los colaboradores que laboran en equipo puedan cumplir los objetivos especificados de manera eficaz (p.5).

Puesto que, se considera en el concepto de la operacionalización de la V2: a la *gestión administrativa* que se midió en función de sus dimensiones (a) planeación, que se empleó como indicadores objetivos, estrategias y planes de acción, en lo que respecta (b) organización, el cual se refiere como indicadores división de trabajo, departamentalización, delegación de autoridad y coordinación, en la siguiente dimensión (c) integración, en lo que respecta a sus indicadores se tiene a estructura organizacional, reclutar y seleccionar, capacitación, sistema de compensación, tecnología y la responsabilidad, (d) dirección, en la cual sus indicadores que se empleo es la motivación, liderazgo y comunicación, y como último tenemos (e) control, donde se considera como sus indicadores estándares, medición de desempeño, corrección de desviaciones y la retroalimentación, no obstante se hizo uso de un cuestionario con 31 preguntas y con escala Likert y medición ordinal.

De tal manera en el anexo 2 se encuentra la matriz de operacionalización de variables detallada como se indica en lo anterior mencionado.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según la teoría de Hernández, et al. (2014) aludieron que, se pretende generalizar los resultados y por ende también procede a delimitar la población que fue estudiada, asimismo que concuerdan con determinantes especificaciones (p.174); es decir, *la población* del estudio estuvo constituida por 31 trabajadores administrativos de la municipalidad.

En cuanto a la *muestra*, Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que, es un subconjunto de población, de la misma forma se recolectaron datos pertinentes y fue representativo a dicha población, de tal manera fue probabilístico, por ello se generalizó los resultados obtenidos en la muestra (p.196). Además, debido a que

la población es pequeña, la muestra fue censal, dicho otra manera, se tomó la totalidad de la misma, por lo tanto, la muestra es de 31 trabajadores administrativos.

Referente al *muestreo* para Baena (2017) declaró que, es un procedimiento de algunos miembros de una población, que se seleccionan como representativos, de tal manera la principal ventaja es conocer acerca de una gran población con un costo bajo y rápido (p.84); el muestreo fue probabilístico y de tipo de muestreo aleatorio simple.

La unidad de análisis estuvo comprendida por 31 trabajadores administrativos de la municipalidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En síntesis, para Baena (2017) mencionó que; la técnica es el arte o la manera de reconocer el camino, en tal sentido son las practicas conscientes y reflexivas conducidas al apoyo del método. (p.83); la técnica fue la encuesta, de tal manera, el mismo autor define que es la aplicación de un cuestionario a un conjunto de personas que está dado el estudio, en la cual consiste en recoger datos de informaciones referente a la situación de las condiciones de vida y de trabajo de la población de cierta jurisdicción (p.82).

En efecto, teóricamente los instrumentos para Baena (2017) es el apoyo que se tiene para que las técnicas cumplan su finalidad (p.84); de manera que, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, la misma que se obtuvo a partir de los indicadores establecidos para cada dimensión de cada una de las variables, asimismo estará basado en escalas de Likert que para Hernández y Mendoza (2018) indica es la agrupación de ítems por ello se presentaron en forma de afirmaciones para medir el grado de respuestas de tal manera los ítems tienen las mismas opciones de respuesta verbal como también numéricamente (p.274). En lo que respecta a su validez fue determinada mediante el método del juicio de expertos, en tal sentido, se alcanzó la matriz de operacionalización de variables, el instrumento y un documento de calificación o validación del instrumento a través de tres jueces expertos en el tema. Asimismo, se determinó la confiabilidad del instrumento que será por el método de Alfa de Cronbach con valor superior a 0.80 (Ñaupas, et al., 2018).

3.5. Procedimientos

El presente estudio se empezó a realizar durante el periodo del mes de febrero – julio 2021 en circunstancias del Covid-19 y se determinó la relación de las variables planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores, en ese mismo sentido se desarrolló las teorías de acuerdo a los autores Münch L. (2011) y Wehrich, Cannice y Koontz (2017).

Además, se realizó las coordinaciones respectivas con la Municipalidad para aplicar el cuestionario, según Hernández, *et al.* (2016) fue mediante el cuestionario virtual auto administrado por envió, donde se procedió a diseñar una encuesta online en el *google formulario*, fue enviado a cada uno de los correos electrónicos de los trabajadores (según la muestra) para que brinden directamente sus respuestas, la información fue descargada en formato Excel Microsoft Office 2019 y fue procesada en el IBM SPSS Statistics 25.

Tabla 1

Juicio de expertos

N°	Experto	Tipo de Experto	Determinación
1	Dra. Graus Cortez Lupe Esther	Metodológico	Aplicable
2	Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor	Temático	Aplicable
3	Dr. Torres Cabanillas Luis	Estadístico	Aplicable

Nota. En esta tabla se presenta el juicio de expertos en la cual fue validado el instrumento

Con respecto al instrumento que es válido de acuerdo a los valores de confiabilidad de Alpha de Cronbach, por ello se muestra a continuación la tabla de las valorizaciones.

Tabla 2

Valores de coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de Kuder Richardson

0,53 a menos	= nula confiabilidad
0,54 a 0,59	= baja confiabilidad
0,60 a 0,65	= confiable
0,66 a 0,71	= muy confiable
0,72 a 0,99	= excelente confiabilidad
1.00	= perfecta confiabilidad

Nota. Datos tomados del libro Metodología de Ñaupas, *et al* (2018).

Fiabilidad de la variable 1 Planeación estratégica

De esta manera el instrumento que midió la variable planeación estratégica se observó que el Alpha de Cronbach fue de 0.964, es decir indica que el instrumento es excelente confiabilidad y se infiere que el instrumento es aprobatorio.

Tabla 3

Estadística de confiabilidad planeación estratégica

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,964	31

Nota. En esta tabla se muestra la fiabilidad de planeación estratégica

Fiabilidad de la variable 2 gestión administrativa

Este instrumento que midió la variable gestión administrativa se observó que el Alpha de Cronbach fue de 0,970 es decir que indica un instrumento excelente confiable, se puede inferir que el instrumento es aprobatorio.

Tabla 4

Estadística de confiabilidad de gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,970	31

Nota. En esta tabla se muestra la fiabilidad de gestión administrativa

3.6. Método de análisis de datos

La cual, se elaboró una base de datos para cada variable con sus dimensiones e indicadores y después se guardará la información adquirida de lo que se aplicó de los instrumentos a medir, para ello se utilizará el análisis descriptivo y luego será procesado en el IBM SPSS Statistics 25 por ello los resultados serán plasmados con las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se desarrolló bajo el respeto de los principios y normas éticas y legales al manejo de información para dicha investigación, así como también los lineamientos de normas APA versión actual y las referencias bibliográficas. Se contará con la autorización del señor alcalde de la municipalidad para la aplicación del instrumento, asimismo se llevará la investigación con mucha ética y responsabilidad.

IV. RESULTADOS

Por consiguiente, mostramos tablas, gráficos y figuras estadísticas que explican los resultados alcanzados después de emplear el instrumento. A continuación, detallamos la evaluación de las tablas cruzadas.

Tabla 5

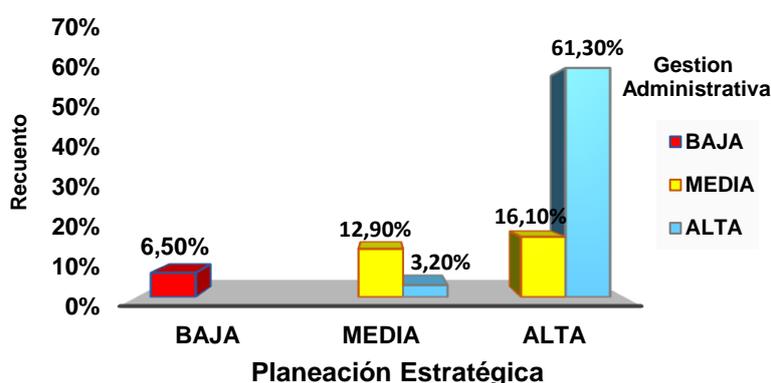
Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y gestión administrativa % del total

		Gestión Administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Planeación Estratégica	Baja	6,5%			6,5%
	Media		12,9%	3,2%	16,1%
	Alta		16,1%	61,3%	77,4%
Total		6,5%	29,0%	64,5%	100,0%

Nota. Datos tomados de los resultados de base de datos spss statistics 25

Figura 1

Histograma de las variables cruzadas entre planeación estratégica y gestión administrativa



Nota. Por lo que se refiere en la tabla 5 y en la figura 1 se exhibe las variables cruzadas entre planeación estratégica y gestión administrativa. Considerando que el Obj. Gral. es determinar la relación que existe entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. Para ello de los encuestados, el 61,30% manifestaron que en las variables cruzadas se originó a nivel alto. No obstante, el 12,90% originó en un nivel media. Finalizando el 6,50% origino en un nivel bajo. Se aprecia que, la idoneidad de los planes de acción de la Municipalidad conllevaran a que la gestión administrativa se desarrolle de manera óptima en bien de los ciudadanos, puesto que es de vital importancia que la institución cuente con una dirección y tener a disposición los recursos indispensables para que logre sus metas.

Tabla 6

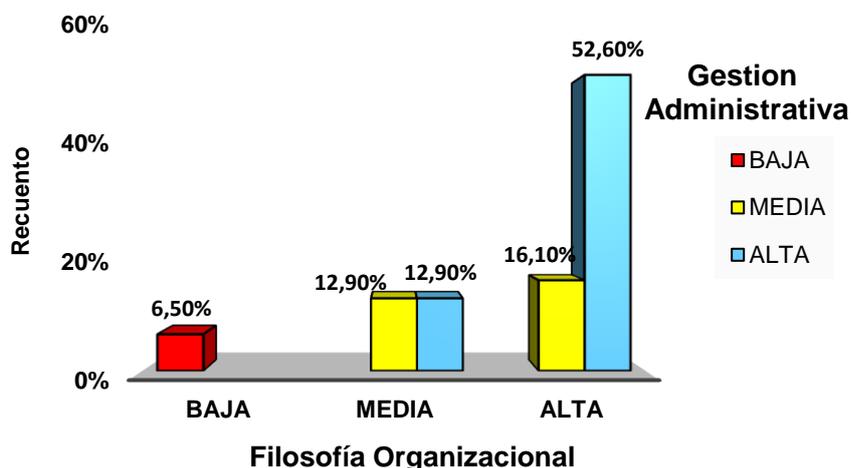
La D1 filosofía organizacional y el cruce entre la V2 gestión administrativa

		Gestión Administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Filosofía Organizacional	Baja	6,5%			6,5%
	Media		12,9%	12,9%	25,8%
	Alta		16,1%	52,6%	67,7%
Total		6,5%	29,0%	64,5%	100,0%

Nota. Datos tomados de los resultados de base de datos de spss statistics 25

Figura 2

Histograma de D1 filosofía organizacional y el cruce entre V2 gestión administrativa.



Nota. Por lo que se refiere en la tabla 6 y la figura 2 se dio de conocer el cruce de la D1 filosofía organizacional y el cruce de la variable gestión administrativa. Considerando que el primer Obj. Esp. es verificar la relación que existe entre filosofía organizacional y gestión administrativa. Por lo cual el 100% de los encuestados a los trabajadores de la Municipalidad, el 52,60% demostraron la filosofía organizacional y el cruce entre gestión administrativa dedujo un nivel alto. No obstante, el 12,90% expresaron que el cruce se generó en un nivel media. Finalizando, el 6,50% en el cruce adujeron un nivel bajo. Por lo que nos indica que la delimitación adecuada de los valores, los principios de los directivos y las estrategias transmitidas a todo el personal son de vital importancia para la efectividad de la gestión administrativa en una Institución.

Tabla 7

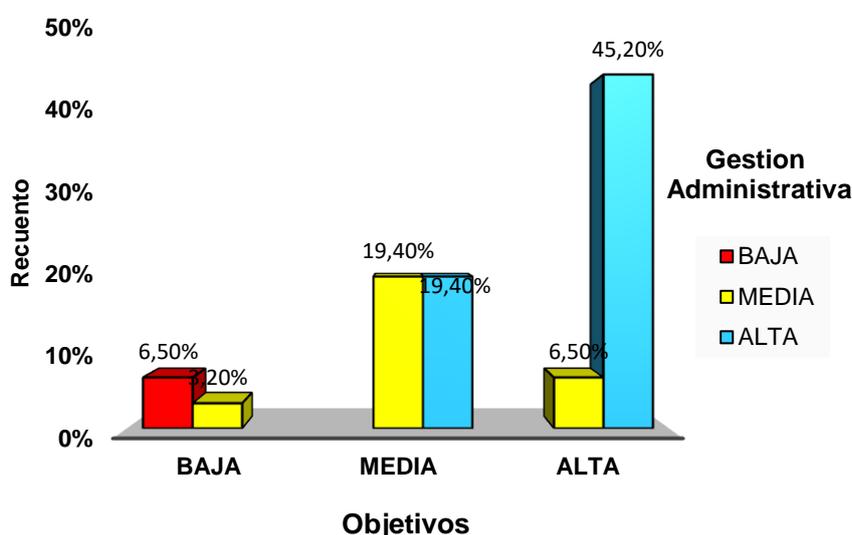
La D2 Objetivos y el cruce entre V2 Gestión administrativa

		Gestión Administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Objetivos	Baja	6,5%	3,2%		9,7%
	Media		19,4%	19,4%	38,7%
	Alta		6,5%	45,2%	51,6%
Total		6,5%	29,0%	64,5%	100,0%

Nota. Datos tomados de los resultados de base de datos de spss statistics 25

Figura 3

Histograma de D2 Objetivos y el cruce entre V2 Gestión Administrativa



Nota. Por lo que se refiere en lo observado en la tabla 7 y en la figura 3 se presenta la dimensión objetivos y el cruce entre la variable gestión administrativa. considerando el segundo Obj. Esp. es describir la relación que existe entre objetivos y gestión administrativa. Por lo cual, del 100% del total de los encuestados, el 45,20% dedujeron que los objetivos y el cruce entre gestión administrativa mostraron en un nivel alto. Po otra parte, el 19,40% manifestaron en un nivel media. Por último, el 6,50% mostró en un nivel bajo. Ello nos evidencia que es fundamental que toda organización se proyecte hacia el futuro con los resultados deseados y se revise de manera periódica el grado de avance, de esta manera la delimitación de manera clara y precisa de los objetivos va a repercutir en la eficacia de la gestión administrativa dicha Institución.

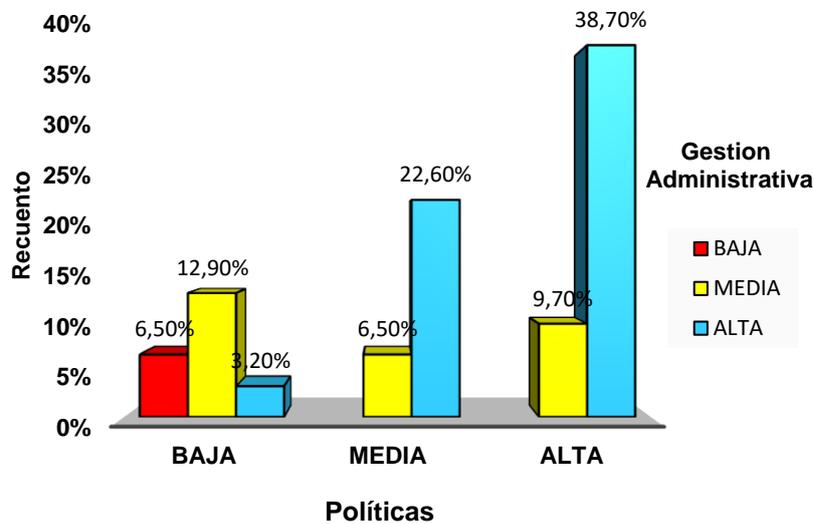
Tabla 8

La D3 Políticas y el cruce entre la V2 Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Políticas	Baja	6,5%	12,9%	3,2%	22,6%
	Media		6,5%	22,6%	29,0
	Alta		9,7%	38,7%	48,4%
Total		6,5%	29,0%	64,5%	100,0%

Nota. Datos tomados de los resultados de base datos de spss statistics 25

Figura 4 Histograma del cruce de D3 Políticas y V2 Gestión Administrativa



Nota. Por lo que se refiere en la tabla 8 y en la figura 4 se observaron que la dimensión de las políticas y el cruce entre la variable gestión administrativa. En lo cual se consideró el tercer Obj. Esp. es determinar la relación que existe entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores. Por lo tanto, del 100% del total de los encuestados, el 38,70% declararon que las políticas y el cruce entre gestión administrativa generó en un nivel alto. No obstante, el 22,60% resultó en un nivel media. En última instancia el 6,50% el cruce mostró un nivel bajo. Se aprecia la importancia de que los directivos planteen los lineamientos generales para la toma de decisiones cuando acontezcan problemas, de esta manera incidir de manera favorable en la gestión administrativa en bien de toda la Institución.

Tabla 9

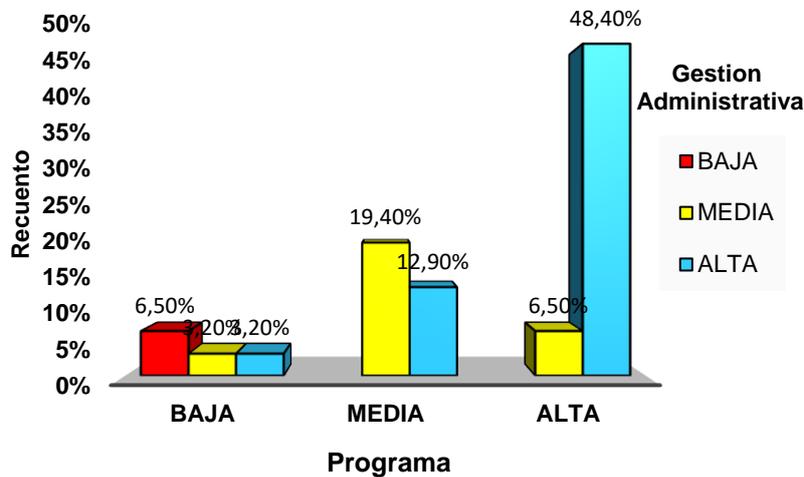
La D4 Programa y el cruce entre la V2 gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Programa	Baja	6,5%	3,2%	3,2%	12,9%
	Media		19,4%	12,9%	32,3%
	Alta		6,5%	48,4	54,8%
Total		6,5%	29,0%	64,5%	100,0%

Nota. Datos tomados de los resultados del base de datos de spss statistics 25

Figura 5

Histograma del cruce de D4 Programa y Gestión Administrativa.



Nota. Por lo se refiere en lo observado en la tabla 9 y en la figura 5 se ostentó la dimensión programa y el cruce entre la variable gestión administrativa. Fundamentando el cuarto Obj. Esp. es determinar la relación que existe entre programa y gestión administrativa en los trabajadores. Por otra parte, del 100% del total de los encuestados, el 48,40% expresaron que la programa y el cruce entre gestión administrativa generó un nivel alto. Sin embargo, el 12,90% del cruce adujeron que se mostró en un nivel media. Por último, el 6,50% del cruce manifestaron que resultó un nivel bajo. Por lo señalado, es fundamental que en la Institución se delimiten de manera específica y clara todas las actividades a realizar, de la misma manera la asignación del personal responsable para el logro de los objetivos o estrategias que permitan incidir de forma positiva en la gestión administrativa de la Institución.

Tabla 10

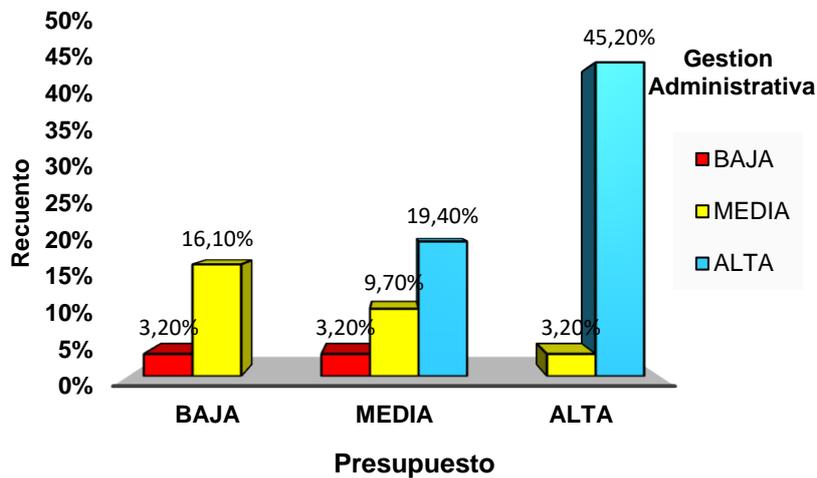
La D5 Presupuesto y el cruce entre la V2. Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Presupuesto	Baja	3,2%	16,1%		19,4%
	Media	3,2%	9,7%	19,4%	32,3%
	Alta		3,2%	45,2%	48,4%
Total		6,5%	29,0%	64,5%	100,0%

Nota. Datos tomados de los resultados del base de datos de spss statistics 25

Figura 6

Histograma del cruce de D5 Presupuesto y V2 Gestión Administrativa



Nota. Refiriendo en la tabla 10 y en la figura 6 se observó de la dimensión presupuesto y el cruce entre la variable gestión administrativa. Fundamentando el quinto Obj. Esp. es determinar la relación que existe entre presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores. Por lo cual del 100% del total de los encuestados, el 45,20% expusieron que el presupuesto y el cruce entre gestión administrativa generó un nivel alto. Ahora bien, el 9,70% expresaron que el cruce mostro en un nivel media. Por último, el 3,20% manifestaron que el cruce generó en un nivel bajo. Por ello, es importante que en la Institución se fijen y cuantifiquen todos los recursos necesarios para la obtención de los objetivos, ello implica clasificar todos los rubros o conceptos de gastos que permitan llevar un control adecuado, de esta forma incidir de manera eficiente y eficaz en la gestión administrativa de la Institución.

Pruebas de normalidad

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 11

Demostración de prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Kolmogorov - Smimov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación Estratégica	,463	31	,000	,548	31	,000
Filosofía Organizacional	,413	31	,000	,647	31	,000
Objetivos	,322	31	,000	,747	31	,000
Políticas	,302	31	,000	,762	31	,000
Programa	,338	31	,000	,737	31	,000
Presupuesto	,302	31	,000	,766	31	,000
Gestión Administrativa	,396	31	,000	,672	31	,000

a. La significación de corrección de Lilliefors.

Nota. En la tabla N° 11, se puede aducir que, la prueba de normalidad observado que el gl es de 31, por lo tanto, se manejó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Asimismo, se obtuvo como $p=0.000 \leq 0.05$ en todos los casos revisados, en la cual se interpretó a rechazar tal hipótesis nula y se aprobó la hip. alterna, teniendo en cuenta que la distribución de datos es no normal. De modo que, se empleó el Rho de Spearman de este modo se aplicó el estadígrafo para revisar muestras no paramétricas en las hipótesis propuestas y fue verificado de las variables el nivel de correlación de planeación estratégica y gestión administrativa.

Empleando las palabras de Hernández y Mendoza (2018) consideran que el coeficiente puede cambiar de -1.00 a 1.00, donde hemos tomado de acuerdo a nuestros resultados de nuestro coeficiente de correlación fue dentro del rango de 0,50 que es igual una correlación positiva media. (p.346)

Prueba de Hipótesis General

H₀: La relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 no es significativa.

H_a: La relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 es significativa.

Tabla 12

Prueba de hipótesis general

			Planeación Estratégica	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Planeación Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,634
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,634	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

Nota. Con respecto a lo observado en la tabla 12, resultó que la relación de la prueba de Rho de Spearman entre las variables de planeación estratégica y gestión administrativa es significativa, en tal sentido el nivel de correlación fue 0,634, en efecto se deduce las dos variables se correlacionaron positivamente de manera media. También se afirmó que muestra una curva de tendencia positiva; es por ello, que se puede inducir que la relación es directamente proporcional; se puede decir que, a mayor planeación estratégica mayor será la gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad en estudio.

Decisión. Conforme con el Sig. (bilateral)=0.000<0.05 así mismo se niega a la hipótesis nula y se aceptó a la alterna; para dar concluido que, planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad investigada se relacionan significativamente.

Prueba de hipótesis específica a

Hipótesis estadística

Ho: La relación entre filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores no es significativa.

Ha: La relación entre filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica a

		Filosofía Organizacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Filosofía Organizacional	1,000	,649
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,011
	N	31	31
	Gestión Administrativa	,649	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,011	.
	N	31	31

Nota. Con respecto a lo observado en la tabla 13, resultó que, la prueba de Rho de Spearman en relación entre la dimensión filosofía organizacional y la variable gestión administrativa es significativa, en lo cual el nivel de correlación fue de 0,649, por ello, se puede explicar que se correlacionaron positivamente de manera media entre la dimensión y la variable en estudio, es decir, se aprueba la hipótesis de la investigación. De este modo se afirmó que muestra una curva de tendencia positiva; en concordancia, se puede proceder que la relación es directamente proporcional, entonces se puede decir que a mayor participación de la filosofía organizacional mayor será la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

Decisión. Acorde con el Sig. (bilateral)=0.011<0,050 alude a negar la hipótesis nula, y se aceptó la alterna; en síntesis, la dimensión filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores por lo cual se relacionan de forma significativa.

Prueba de hipótesis específica b

Hipótesis estadística

Ho: La relación entre objetivos y gestión administrativa en los trabajadores no es significativa.

Ha: La relación entre objetivos y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica b

		Objetivos	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Objetivos	1,000	,594
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	31	31
Gestión Administrativa	Gestión Administrativa	,594	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	31	31

Nota. Con relación a lo observado a la tabla 14, se halló que el Rho de Spearman en relación entre la dimensión objetivos y la variable gestión administrativa es significativa, por lo tanto, el nivel de correlación fue de 0,594 de esta manera se puede exponer que se correlacionaron positivamente de manera media entre la dimensión y la variable en mención, eso quiere decir que se acepta la hipótesis de la investigación. Así mismo se afirmó que la curva de tendencia es positiva; por lo consiguiente, se puede proceder que la relación es directamente proporcional, de esta manera se puede explicar que a mayor injerencia de los objetivos mayor será la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

Decisión. En conforme con el Sig. (bilateral)=0.000<0,050 significa a negar la hipótesis nula, y aceptando la alterna; por último, la relación entre la dimensión objetivos y gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad estudiada es significativa.

Prueba de hipótesis específica c

Hipótesis estadística

Ho: La relación entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores no es significativa.

Ha: La relación entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores. Es significativa

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica c

		Políticas	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Políticas	1,000	,590
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	31	31
Gestión Administrativa	Gestión Administrativa	,590	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	31	31

Nota. Con respecto a lo observado en la tabla 15, resultó que la prueba Rho de Spearman en relación entre la dimensión políticas y la variable gestión administrativa es significativa, por lo que el coeficiente de correlación fue de 0,590, además, se puede exponer que se correlacionaron positivamente de manera media entre la dimensión y la variable mencionadas, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación. De la misma forma se mostró que la curva de tendencia es positiva. Por ello, se puede proceder que la relación es directamente proporcional, entonces se puede decir que a mayor participación de las políticas mayor será la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

Decisión. De acorde con Sig. (bilateral)=0,005<0,050 alude a negar la hipótesis nula y se aceptó la alterna; concretizando que, si existe una relación significativa entre la dimensión políticas y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada.

Prueba de hipótesis específica d

Prueba estadística

Ho: La relación entre programa y gestión administrativa en los trabajadores no es significativa

Ha: La relación entre programa y gestión administrativa en los trabajadores es significativa

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica d

		Programa	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	de Programa	1,000	,589
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	31	31
Gestión Administrativa	de Programa	,589	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	31	31

Nota. En referencia en la tabla 16, se halló que el Rho de Spearman en relación entre la dimensión programa y la variable gestión administrativa es significativa, por tanto, el nivel de correlación fue de 0,594 en efecto se puede exponer que la dimensión y variable se correlacionaron positivamente de manera media, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación. De igual forma se afirmó que la curva de tendencia es positiva; por ende, se puede proceder que la relación es directamente proporcional, así mismo se puede explicar que a mayor injerencia de programa mayor será la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

Decisión. En conforme a Sig. (bilateral)=0,000<0,050 significa a negar a la hipótesis nula y acepta la alterna; en definitiva, que, la relación entre la dimensión programa y gestión administrativa en los trabajadores de Municipalidad estudiada es significativa.

Prueba de hipótesis específica e

Hipótesis estadística

Ho: La relación entre presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores no es significativa.

Ha: La relación entre presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica e

		Presupuesto	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	de Presupuesto	1,000	,691
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	31	31
	Gestión Administrativa	,691	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	31	31

Nota. En lo concerniente a la tabla 17, se halló que el Rho de Spearman en relación entre la dimensión presupuesto y la variable gestión administrativa es significativa, por lo tanto, el nivel de correlación fue 0.691 se da de entender que se correlacionaron de manera media entre la dimensión y variable de estudio, es decir que se acepta la hipótesis de la investigación. Es por ello se afirmó que la curva es positiva; por lo consiguiente, se puede proceder que la relación es directamente proporcional, de esta manera se puede exponer que a mayor participación del presupuesto mayor será la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad en estudio.

Decisión. En acorde con el Sig. (bilateral)=0,000<0,50 alude a negar la hipótesis nula y aceptar la alterna; finalizando que, la relación entre la dimensión presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada es significativa.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. Los resultados son producto del análisis de los datos brindados por la muestra para poder inferir y realizar la verificación de la hipótesis general y hipótesis específicas que permitan detallar conclusiones y brindar las recomendaciones.

La hipótesis general señala que la relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 es significativa, el resultado de la prueba de Rho de Spearman entre las variables de planeación estratégica y gestión administrativa es significativa, en tal sentido el nivel de correlación fue de 0.634, en efecto se puede deducir que las dos variables se correlacionaron positivamente de manera media y con una significancia mucho menor a 0.01; de acuerdo con el Sig. (bilateral)= 0.000<0.05 se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, por lo que concluyó que se evidencia la correlación significativa entre la planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad investigada. Se aprecia que, la idoneidad de los planes de acción de la Municipalidad conllevaran a que la gestión administrativa se desarrolle de manera óptima en bien de los ciudadanos, puesto que es de vital importancia que la institución cuente con una dirección y tener a disposición los recursos indispensables para que logre sus metas.

Lo indicado coincide con el aspecto teórico de Münch (2011) que definió a la planeación estratégica como lineamientos de la planeación en una organización, en la cual se establecen los planes de acción; así mismo, se puede decir que es mediano y largo plazo el cual comprende a una organización, efectivamente su finalidad consiste en establecer la dirección del rumbo de la organización, por ello la adquisición, la utilización y la disposición de mecanismos necesarios para lograr el objetivo de la organización (p.13). Soto (2018) asevera que es el proceso sistemático de toma de decisiones para los cambios significativos en los niveles de desarrollo de una entidad pública, sobre la base de un diagnóstico integral y prospectivo de la realidad, que tomó en cuenta sus capacidades y limitaciones dentro del contexto en donde se desenvuelve (p.161). Amaru (2009) argumentó que

la gestión administrativa es una función administrativa diferente a las tareas que tienen en un área funcional en las organizaciones por ello abarca cinco funciones: planeación, organización, dirección, coordinación y control (p.320). Tarapuez et al. (2016) señala que es la herramienta administrativa que analiza los factores internos y externos de su entorno, hallar estrategias efectivas en bien las metas organizacionales.

Asimismo, se corrobora en la tesis de Llamoctanta, (2019) que determinó la relación de la planificación estratégica y gestión administrativa en la gerencia de distribución, concluye que la planificación estratégica y la gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con un valor de $\chi^2 = 8.90$ y el $p\text{-value} = 0.010$ que es menor al valor teórico de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se admite la alternativa. De la misma forma con el trabajo de investigación de Ramos y Rojas (2018), determinaron que existe una relación significativa entre las dos variables, esta correlación identificada es de 89% que significa una correlación positiva y fuerte.

Respecto a la primera hipótesis específica indica que la relación entre filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 es significativa. El resultado de la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión filosofía organizacional y la variable gestión administrativa es significativa, en lo cual el nivel de correlación fue igual a 0.649, por ello, se puede explicar que se correlacionan positivamente de manera media; y acorde con el Sig. (bilateral) = 0.011 < 0,050 alude a negar la hipótesis nula y se aceptó la alterna; en síntesis la relación entre la dimensión filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada es significativa. Por lo que nos indica que la delimitación adecuada de los valores, los principios de los directivos y las estrategias transmitidas a todo el personal son de vital importancia para la efectividad de la gestión administrativa en una Institución.

Lo señalado coincide con el aspecto teórico Pérez (2008); citado por Franco de Franco (2012) conceptualiza a la filosofía organizacional como los valores, los principios filosóficos de los gerentes delegados de guiar una organización en el

futuro, y estrategia; dirección en que se debe avanzar una organización; son elementos intuitivos más que analíticos (p.48). Además, con la tesis de Silva (2019) que determinó la relación de la misión y la gestión de manera significativa y muy buena con un coeficiente de correlación igual a 0.764, significa que si se concreta con el cumplimiento de las necesidades de la ciudadanía en concordancia con la misión se obtendrán buenos resultados; de la misma manera la visión y la gestión administrativa se relaciona de forma significativa y muy buena con un coeficiente de correlación igual a 0.802.

En relación a la segunda hipótesis específica propone que la relación entre objetivos y gestión administrativa en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 es significativa. Se determinó la relación mediante el Rho de Spearman entre la dimensión objetivos y la variable gestión administrativa es significativa, por lo tanto, el nivel de correlación fue de 0.594 de esta manera se puede exponer que se correlacionaron positivamente de manera media; Y conforme con el Sig. (bilateral)=0.000<0,050 se procede a negar la hipótesis nula, y admitir la alterna; por ende la relación entre la dimensión objetivos y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada es significativa. Ello nos evidencia que es fundamental que toda organización se proyecte hacia el futuro con los resultados deseados y se revise de manera periódica el grado de avance, de esta manera la delimitación de manera clara y precisa de los objetivos va a repercutir en la eficacia de la gestión administrativa de la Institución.

Lo señalado coincide con el aspecto teórico de Münch (2011) consideró que son los resultados que una organización espera lograr; son objetivos por alcanzar, determinados cuantitativamente. Estos deben reunir las siguientes características: establecer un tiempo definido, precisar cuantitativamente y la redacción debe empezar con un verbo en infinito (p.36). Lo hallado lo corrobora en la tesis de Silva (2019) determinó que los objetivos estratégicos y la gestión administrativa se vinculan de manera significativa y buena con un coeficiente de correlación igual a 0.792. De la misma manera con la investigación de Gavilán, I. (2018) determinó que los objetivos y la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con un índice igual a 0.723. Y con la tesis de Llamoctanta, (2019) determinó que los objetivos y la gestión administrativa se relacionan directa y significativamente

con el valor de $\chi^2=9.34$ y p-value igual a 0.010, por lo que se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar como válida a la alterna.

Referente a la tercera hipótesis específica señala que la relación entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 es significativa. Se halló la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión políticas y la variable gestión administrativa es significativa, por lo que el coeficiente de correlación fue de 0.590; además se puede exponer que se correlacionaron positivamente de manera media. Acorde con el Sig. (bilateral)=0,005<0,050 se procedió a rechazar la hipótesis nula y se aceptó la alterna; concretizando que se evidencia la relación significativa entre la dimensión políticas y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada. Se aprecia la importancia de que los directivos planteen los lineamientos generales para la toma de decisiones cuando acontezcan problemas, de esta manera incidir de manera favorable en la gestión administrativa en bien de toda la Institución.

Lo mencionado se corrobora en el aspecto teórico de Münch (2011) indicó que son guías para dirigir la acción; son lineamientos generales por ello se debe observar en el momento de toma de decisiones sobre problemas que se presentan en una organización. Además, se corrobora en la tesis de Gavilán, I. (2018) determinó que las políticas y la gestión administrativa se vinculan significativamente con un índice igual a 0.731.

Respecto a la cuarta hipótesis específica señala que la relación entre programa y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 es significativa. Se determinó que el Rho de Spearman entre la dimensión programa y la variable gestión administrativa es significativa, por tanto, el nivel de correlación fue de 0.594 en efecto se puede exponer que se correlacionaron positivamente de manera media. Y conforme al Sig. (bilateral)= 0,000<0,050 se procedió a negar a la hipótesis nula y aceptar la alterna; en definitiva, se muestra la relación significativa entre la dimensión programa y gestión administrativa en los trabajadores de Municipalidad estudiada. Por lo señalado, es fundamental que en la Institución se delimiten de manera específica y clara todas las actividades a realizar, de la misma manera la asignación del personal

responsable para el logro de los objetivos o estrategias que permitan incidir de forma positiva en la gestión administrativa de la Institución.

Lo afirmado coincide con Münch (2011) destacó que, es la secuencia de las actividades específicas que se debe llevar a cabo para alcanzar los objetivos y/o estrategias, en el tiempo definido para ejecutarlas, asimismo se debe asignar responsables para ejecutar. Además, coincide con la tesis de Llamoctanta, (2019) que determinó que el programa y gestión administrativa se relacionan directa y significativamente, el valor $\chi^2=8.25$ y $p\text{-value}= 0.010$. Gavilán, I. (2018) determinó que programas de la planeación estratégica se correlaciona significativamente con un índice igual a 0.758, lo cual indica una buena correlación.

Y en relación a la quinta hipótesis postula que la relación entre presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 es significativa. Se halló que el valor del Rho de Spearman entre la dimensión presupuesto y la variable gestión administrativa es significativa, por lo tanto, el nivel de correlación fue 0.691 se da de entender que se correlacionaron de manera media. Respecto al Sig. (bilateral)=0,000<0,50 alude a negar la hipótesis nula y aceptar la alterna; finalizando que se aprecia la correlación significativa entre la dimensión presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada. Por ello, es importante que en la Institución se fijen y cuantifiquen todos los recursos necesarios para la consecución de los objetivos, ello implica clasificar todos los rubros o conceptos de gastos que permitan llevar un control adecuado, de esta forma incidir de manera eficiente y eficaz en la gestión administrativa de la Institución.

Lo señalado se confirma con el aspecto teórico de Hitt, Black y Porter (2006) consideró que nos ayuda para cuantificar y fijar los recursos de las actividades determinadas. En su mayoría de las empresas estos proponen y se establecen cada año, de tal manera estos abarcan una variedad de rubros o conceptos de gastos (p.287). También se corrobora en la tesis de Llamoctanta, (2019) que determinó que el presupuesto y la gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con el valor de $\chi^2=10.72$ y $p\text{-value}$ igual a 0.010.

VI. CONCLUSIONES

Para Ñaupas, *et al.* (2018) enfatiza es el conocimiento que presenta luego de haber seguido los pasos de investigación científica, por lo tanto, se hace énfasis en los resultados respaldados por la prueba de hipótesis. (p. 177), de acuerdo con la estadística descriptiva e inferencial se postulan las siguientes conclusiones:

Primero. En referencia a la estadística descriptiva, del 100% de los encuestados, el 61,30% perciben el cruce de la variable planeamiento estratégico y gestión administrativa a nivel alto, el 12,90% a nivel media y el 6,50% a nivel bajo. Por lo que nos indica que la delimitación adecuada de los valores, los principios de los directivos y las estrategias transmitidas a todo el personal son de vital importancia para la efectividad de la gestión administrativa en una Institución. Se determinó que la relación es significativa con un nivel de correlación de 0.634, lo que se demostró que ambas variables se correlacionan positivamente de manera media. Se aprecia que, la idoneidad de los planes de acción de la Municipalidad conllevaran a que la gestión administrativa se desarrolle de manera óptima en bien de los ciudadanos, puesto que es de vital importancia que la institución cuente con una dirección y tener a disposición los recursos indispensables para que logre sus metas. De acuerdo con el valor Sig. (bilateral)=0.000<0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a la alterna; afirmando que existe una correlación significativa entre la planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad investigada.

Segundo. En concordancia con la estadística descriptiva del 100% de los trabajadores el 52,60% perciben el cruce de la dimensión de la filosofía organizacional y la gestión administrativa a nivel alto, el 12,90% a nivel media y el 6,50% a nivel bajo. Por lo que nos indica que la delimitación adecuada de los valores, los principios de los directivos y las estrategias transmitidas a todo el personal son de vital importancia para la efectividad de la gestión administrativa en una

Institución. Se determinó que la relación es significativa entre la dimensión filosofía organizacional y la variable gestión administrativa con un nivel de correlación de 0.649 que explica una correlación positiva de manera media. Acorde con el valor Sig. (bilateral)=0.011<0.05 alude a negar la hipótesis nula y se admitió la alterna; señalando que la correlación entre la dimensión filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada es significativa.

Tercero. De acuerdo con la estadística descriptiva del 100% de los encuestados, el 45,20% perciben el cruce de la dimensión objetivos y gestión administrativa a nivel alto, el 19,40% a nivel media y el 6,50% a nivel bajo. Ello nos evidencia que es fundamental que toda organización se proyecte hacia el futuro con los resultados deseados y se revise de manera periódica el grado de avance, de esta manera la delimitación de manera clara y precisa de los objetivos va a repercutir en la eficacia de la gestión administrativa de la Institución. Asimismo, se halló que la correlación es significativa entre la dimensión objetivos y la variable gestión administrativa con un nivel igual a 0.594 que explica una correlación positiva de manera media. El valor Sig. (bilateral)=0.000<0.05 significa negar la hipótesis nula y se aceptó la alterna; por lo que la dimensión objetivos y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad investigada se correlacionan significativamente.

Cuarto. De acuerdo con la estadística descriptiva del 100% de los trabajadores, el 38,70% declararon que políticas y el cruce entre gestión administrativa generó en un nivel alto, el 22,60% a un nivel medio, y el 6,50% a un nivel bajo. Se aprecia la importancia de que los directivos planteen los lineamientos generales para la toma de decisiones cuando acontezcan problemas, de esta manera incidir de manera favorable en la gestión administrativa en bien de toda la Institución. Además, se determinó que el Rho de Spearman entre la

dimensión programa y la variable gestión administrativa es significativa, por tanto, el nivel de correlación fue de 0.594 en efecto se puede exponer que se correlacionaron positivamente de manera media. Y conforme al Sig. (bilateral)= 0,000<0,050 se procedió a negar a la hipótesis nula y aceptar la alterna; en definitiva, se muestra la relación significativa entre la dimensión programa y gestión administrativa en los trabajadores de Municipalidad estudiada

Quinto. En concordancia con la estadística descriptiva del 100% de los trabajadores el 48,40% perciben el cruce de la dimensión programa y la gestión administrativa a nivel alto, el 12,90% a nivel media y el 6,50% a nivel bajo. Por lo señalado, es fundamental que en la Institución se delimiten de manera específica y clara todas las actividades a realizar, de la misma manera la asignación del personal responsable para el logro de los objetivos o estrategias que permitan incidir de forma positiva en la gestión administrativa de la Institución. También, se determinó que la relación es significativa entre la dimensión políticas y la variable gestión administrativa con un valor de 0.590 que indica que se correlacionan positivamente. Acorde con el valor de Sig. (bilateral)=0,005<0,050 se rechazó la hipótesis nula y se admitió la alterna; concretizando que la relación entre la dimensión políticas y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada es significativa.

Sexto. De acuerdo con la estadística descriptiva del 100% de los trabajadores el 45,20% perciben el cruce de la dimensión de presupuesto y la gestión administrativa a nivel alto, el 9,70 % a nivel media y el 3,20% a nivel bajo. Por ello, es importante que en la Institución se fijen y cuantifiquen todos los recursos necesarios para la consecución de los objetivos, ello implica clasificar todos los rubros o conceptos de gastos que permitan llevar un control adecuado, de esta forma incidir de manera eficiente y eficaz en la gestión administrativa de la Institución. Además, se halló que la correlación

entre la dimensión presupuesto y la variable gestión administrativa es significativa, con un nivel de correlación de 0.691 que explica una correlación positiva de manera media. Respecto al Sig. (bilateral)=0,000<0,50 alude a negar la hipótesis nula y aceptar la alterna, por lo que la relación entre la dimensión presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad estudiada es significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Una vez postuladas las conclusiones de las variables estudiadas se propusieron las recomendaciones:

- Primero. Implementar un sistema de memoria anual en la Municipalidad para que se pueda conocer los cambios significativos logrados en comunidad, los avances en los planes estratégicos, las metas anuales y la ruta estratégica diseñados a corto, mediano y largo plazo, de este modo realizar un diagnóstico previo que permita superar las limitaciones para llevar a cabo el logro de los objetivos institucionales

- Segundo. Programar talleres y reuniones periódicas donde se fomente la participación activa y en conjunto de todos los trabajadores de la Institución para delimitar la misión, la visión, los valores y las estrategias institucionales que se genere un sentido de pertenencia y compromiso organizacional para el cumplimiento de los fines institucionales.

- Tercero. La delimitación de los objetivos institucionales debe estar acorde a los requerimientos y necesidades de la ciudadanía, puesto que es el eje central de toda acción pública, por lo que se debería implementar un buzón de sugerencias en la Municipalidad donde se recopile las principales problemáticas y deficiencias de la gestión administrativa para que de esta manera se logre la calidad de los servicios públicos brindados por la Municipalidad investigada.

- Cuarto. Es importante que se establezcan protocolos internos de la Institución para la adecuada atención al ciudadano, su posterior difusión e interiorización entre todos los trabajadores con el propósito de solucionar los problemas o manejar contingencias que afecten a la continuidad de las actividades en la Institución.

- Quinto. El rol de las juntas vecinales es fundamental para que la Municipalidad pueda concretar sus fines sociales, por lo que se debe programar reuniones oportunas con los responsables de la Institución y las juntas vecinales que permitan generar una comunicación asertiva para conocer los avances de las obras públicas, la seguridad ciudadana, la limpieza pública, entre otros problemas que aquejan al distrito de Jangas con ello poder delimitar las estrategias y acciones oportunas que superen dichos problemas en bien de la población.
- Sexto. En el aparato administrativo se aprecia el deficiente nivel del gasto público, por ello será importante que se difundan por los medios digitales oficiales de la Municipalidad los avances de la asignación del presupuesto, la prioridad de obras públicas, los objetivos, la inversión social, el nivel de recaudación de contribuciones, tasas y arbitrios para que de esta manera se cree una comunicación cercana y efectiva con la ciudadanía y transparentar la gestión de la Municipalidad.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2019). *Administración y Gestión Municipal*. Lima – Perú: Edigraber S.A.C.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración*. México: Pearson.
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2020). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas, 9 (1). *Revista Propósitos y Representaciones*.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Chile: CEPAL.
- Arrieta, V., Cervantes, Y., De la Cruz, L. y López, D. (2021). La importancia del diagnóstico estratégico en las organizaciones. *Revista Económicas CUC*, 42 (2). <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.2.2021.Ensy.1>
- Ascencio, A., Campo, J., Ramírez, A. y Zapata, L. (2016). Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 3 (1).
<https://doi.org/10.21501/23823410.1899>
- Asitimbay, J., Erazo, J., Narváez, C. y Matovelle, M. (15 de agosto de 2020). Plan estratégico en las organizaciones del sector público. *Arbitrada interdisciplinaria kaoinonía*, 5 (3). <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.923>
- Ávila, L. (2019). *La planeación estratégica y el Rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo*, 2018. (Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco). Repositorio institucional, Huánuco – Perú.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1754>
- Baena, G. (2017). *Metodología de investigación* (3ra. Ed.). México: Grupo editorial patria.
- Barrera, Z., Martínez, J. y Ventura, Y. (2019). *Plan estratégico de la actividad de auditoría interna para la Alcaldía municipal de Apopa, del departamento de*

San Salvador (Tesis de licenciatura, Universidad de El Salvador – Centro de América). Repositorio institucional, San Salvador – El Salvador.
<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19785>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.

Blomqvist, S., Halén, M., Helenius, M. (2015). Connecting Enterprise Architecture with Strategic Planning Processes: Case Study of a Large Nordic Finance Organization. IEEE 17th Conference on Business Informatics.
<https://doi.org/10.1109/CBI.2015.39>

Butteler, O. (2020). *De la Municipalidad y el Buen Gobierno*. Lima: María Cruz López.

Cardona, D., Ramírez, C., Sánchez, M. y Buelvas, L. (2019). Planificación y Dirección Estratégica como Pilares del Desarrollo Organizacional. *Revisita Empresa y Sociedad*, 5.
https://doi.org/10.18041/2422-1732/gerencia_libre.0.2019.6988

Chiavenato, I. (2006). *Introducción de la teoría general de la administración* (séptima ed.). México: McGrawHill.

Ciro, E. (2021). Evaluación de metodologías de planeación estratégica en pymes del sector confección: estudio de caso. *Revista CEA*, 7 (13)
<https://doi.org/10.22430/24223182.1634>

Crisanto, L. (2020). *Planificación estratégica y el control de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huamanca, Piura (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. Repositorio institucional, Chiclayo – Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47371>

Da-Fonseca, J., Hernández, A., Medina, A. y Nogueira, D. (ene.-abr. De 2014). Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública. *Ingeniería industrial*, xxxi (2), 105-112.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362014000100011

- Fernández, S., Martínez, L. y Ngonu, R. (2019). Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones. *Revista TENDENCIAS*, 20(1), 254-279. <https://doi.org/10.22267/rtend.192001.108>
- Franco de Franco, M. (2012). El Pensamiento Estratégico en los Gerentes Basado en la Filosofía de los Institutos Autónomos del Sector Público. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 8 (7), 46-58. <https://philpapers.org/rec/DEFEPE-2>
- Gavilán, I. (2018). Planeación Estratégica y Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018 (*Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo*). Repositorio Institucional, Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31935>
- Gonzales, J. (2020). ¿Estamos aplicando de forma correcta las políticas públicas de planeamiento estratégico? El verdadero problema de la gestión de recursos en el Perú. *La ley*. <https://laley.pe/art/9961/estamos-aplicando-de-forma-correcta-las-politicas-publicas-de-planeamiento-estrategico-el-verdadero-problema-de-la-gestion-de-recursos-en-el-peru>
- Gutiérrez, J., Alizo, M., Morales, M. y Romero, J. (2016). Planificación estratégica situacional: Perspectiva de una unidad científica universitaria. *Revista Venezuela de Gerencia*, 21 (76), 607-626. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29049487003>
- Happy, K. (2017). Strategic Planning in the Malawi Public Sector: ¿Potential Tool for Progress or Regression? *Public Organization Review*, 17, 373-391. <https://doi.org/10.1007/s11115-016-0345-3>
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración (Un enfoque basado en competencias)*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hitt, M., Black, J. y Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson.
- INEI. (2017). Perú: *Indicadores de Gestión Municipal*. Perú. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1474/libro.pdf
- Llamoctanta, O. (2019). *Relación de la planificación estratégica y la gestión administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de aplicación de productos, Lima-2018 (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión)*. Repositorio Institucional, Lima-Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1732>
- López, D. (2017). *Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11999>
- Mejía, J. (2021). Planeamiento Estratégico y el desarrollo político de la gestión municipal del distrito de San Marcos – Huari – Ancash en el año 2018. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo). Repositorio institucional, Huaraz - Perú. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4546>
- Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Plan estratégico de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades del personal. *Económics CUC*, 37 (1), 61-79. <https://doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.03>
- Münch, L. (2011). *Planeación Estratégica*. México: Trillas

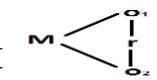
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación (cuantitativa – cualitativa)*. México: U.
- Ojha, D.; Patel, P. C.; Sridharan, S. V. (2020). Dynamic strategic planning and firm competitive performance: A conceptualization and an empirical test. *International Journal of Production Economics*, 222. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.09.030>
- Ore, H., Olortegui, E. y Ponce, D. (2016). Importancia de la planeación estratégica en empresas en el siglo XXI. *Revista Científica Pakamuros*, 8 (4). <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.147>
- Palacios, M. (2020). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, 11 (2). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2756>
- Pimienta, J. (2012). *Metodología de la investigación* (1a. edic. ed.). México: Pearson.
- Raffino, M. (23 de Julio de 2020). *Gestión Administrativa*. (entrada de blog): <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Ramírez, R., Lay, N. y Sukier, H. (2021). Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile. *Information Technological Journal*, 31 (1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100133>
- Ramos, R. y Rojas, L. (2018). *La planeación estratégica y la gestión organizacional del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público de Huancavelica (IESTP), año 2015. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica)*. Repositorio institucional, Huancavelica-Perú. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2039>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12. edic. ed.). México: Pearson.

- Mora, E.; Vera, M. y Melgarejo, Z. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Revista Estudios Gerenciales*, 31. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.001>
- Ruiz, J. (2017). El ejemplo de la gestión municipal. *Diario sur*. <https://www.diariosur.es/opinion/201706/01/ejemplo-gestion-municipal-20170601005118-v.html>
- Santana, S. (2016). *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADM) de Tungurahua (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato)*. Repositorio institucional, Ambato – Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22999>
- Silva, G. (2019). *Planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la Unidad de Nivelación y Admisión, “Universidad Nacional de Chimborazo”, ciudad de Riobamba- “Ecuador” (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos)*. Repositorio institucional, Lima - Perú. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.5000.12672/10668>
- Soto, C. (2018). *Manual Técnico de la Gestión Municipal en el Perú*. Perú-Lima: INFOM
- Tarapuez, E.; Guzmán, B. E. y Parra, R. (2016). Estrategia e innovación en las Mipymes colombianas ganadoras del premio Innova 2010 - 2013. *Revista Estudios Gerenciales*, 32 (139). <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.01.002>
- Wehrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global y empresarial* (15a. edic. ed.). México: Best Seller.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021?	Determinar la relación que existe entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.	La relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021 es significativa.	Planeación estratégica	Filosofía organizacional	Misión Visión Valores Estrategias	investigación: Básica y método aplicado Diseño: No experimental con corte transeccional, tipo descriptiva y correlacional Enfoque: Cuantitativo Esquema
				Objetivos	Metas Resultados	
				Políticas	Lineamientos Toma de decisiones	
				Programa	Secuencia de actividades Asignación de responsables Ejecución	
				Presupuesto	Asignación de recursos	
				Planeación	Objetivos Estrategias	
				Organización	Planes de acción División del trabajo Departamentalización Delegación de autoridad Coordinación	
¿Qué relación existe entre filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores?	Verificar la relación que existe entre filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores	La relación entre filosofía organizacional y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.	Gestión administrativa	Integración	Reclutar y seleccionar Capacitación Sistema de compensación Tecnología Responsabilidad	Población: 31 empleados Muestra: 31 trabajadores administrativos, la muestra es censal, es decir, al ser pequeña la población se tomará la totalidad de la misma. Técnica: la encuesta Instrumento: el cuestionario
				Dirección	Motivación Liderazgo Comunicación Establecimiento de estándares	
¿Qué relación existe entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores?	Determinar la relación que existe entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores	Existe relación significativa entre políticas y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.	Gestión administrativa	Control	Medición de desempeño Corrección de desviaciones	Procesamiento de datos Estadística y SPSS
¿Qué relación existe entre objetivos y gestión administrativa en los trabajadores?	Describir la relación que existe entre objetivos y gestión administrativa en los trabajadores	Existe relación significativa entre objetivos y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.		Dirección	Medición de desempeño Corrección de desviaciones	
¿Qué relación existe entre programa y gestión administrativa en los trabajadores?	Determinar la relación que existe entre programa y gestión administrativa en los trabajadores	Existe relación significativa entre programa y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.	Gestión administrativa	Control	Medición de desempeño Corrección de desviaciones	Procesamiento de datos Estadística y SPSS
¿Qué relación existe entre presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores?	Determinar la relación que existe entre presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores	Existe relación significativa entre presupuesto y gestión administrativa en los trabajadores es significativa.		Dirección	Medición de desempeño Corrección de desviaciones	



Fuente: Elaboración propia de los investigadores

ANEXO 2.

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Planeación estratégica	Münch (2011) la define como lineamientos de la planeación en una organización; en la cual se establecen los planes de acción; así mismo, se puede decir que es a mediano y largo plazo al cual comprende a una organización, efectivamente su finalidad consiste en establecer la dirección del rumbo de la organización, por ello la adquisición, la utilización y la disposición de mecanismos	La Planeación Estratégica se va medir en función de los indicadores de las dimensiones filosofía organizacional, objetivos, políticas, programa y el presupuesto, para lo cual se hará uso de un cuestionario con 30 preguntas y con escala de tipo Likert y medición ordinal.	Filosofía organizacional	Misión Visión Valores Estrategias	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5	
			Objetivos	Metas Resultados		
			Políticas	Lineamiento Toma de decisiones		
			Programa	Secuencia de actividades Asignación de responsabilidades Ejecución		
			Presupuesto	Asignación de recursos		
			Planeación	Objetivos Estrategias Planes de acción		
			Organización	División del trabajo Departamentalización Delegación de autoridad Coordinación		Nuna = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
			Integración	Estructura organizacional Reclutar y seleccionar Capacitación Sistema de compensación Tecnología Responsabilidad		
			Dirección	Motivación Liderazgo Comunicación		
			Control	Establecimiento estándares Medición de desempeño Corrección de desviaciones Retroalimentación		
Gestión administrativa	Wehrich, Cannice, & Koontz (2017) quienes describen que “es el proceso en el cual se diseña y así de esta manera se mantiene un entorno organizacional, en el que los colaboradores que laboran en equipo puedan cumplir los objetivos especificados de manera eficaz”. (p. 5)	La Gestión Administrativa se va medir en función de los indicadores de las dimensiones planeación, organización, integración, dirección y control para lo cual se hará uso de un cuestionario con 30 preguntas y con escala de tipo Likert y medición ordinal.	Organización	División del trabajo Departamentalización Delegación de autoridad Coordinación	Nuna = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5	
			Integración	Estructura organizacional Reclutar y seleccionar Capacitación Sistema de compensación Tecnología Responsabilidad		
			Dirección	Motivación Liderazgo Comunicación		
			Control	Establecimiento estándares Medición de desempeño Corrección de desviaciones Retroalimentación		

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

ANEXO 3

Instrumento 1.



Cuestionario - Planeación Estratégica						
OBJETIVO: Precisar la relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.						
INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:						
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
D1: Filosofía organizacional						
1	La misión refleja de manera clara la razón de ser de la institución					
2	La entidad desarrolla su misión para cumplir los objetivos					
3	La misión está relacionada con acciones y resultados prácticos, específicos y alcanzables.					
4	Se identifica usted con la Misión de la Municipalidad					
5	Considera usted que se aplica la visión establecida por la institución.					
6	Comparte usted la visión que tiene la Municipalidad.					
7	Considera que la visión estratégica refleja los valores singulares y específicos de la institución.					
8	Se preocupa usted por practicar los valores que se promueven en la planeación estratégica.					
9	Aplica los valores institucionales para una mejor gestión.					
10	Formulan estrategias gerenciales en base a la misión, visión y objetivos.					
11	Implementan estrategias gerenciales en la Municipalidad.					
12	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa.					
13	Se realiza acciones correctivas de las estrategias gerenciales mal ejecutadas.					
D2: Objetivos						
14	La institución tiene claro sus objetivos y metas propuestas					
15	Las metas propuestas en la entidad son eficaces.					
16	El trabajo a base de metas aporta a la entidad.					
17	Realiza el control del cumplimiento de metas asignadas en su área.					
18	Con frecuencia evalúan los resultados propuestos					
19	Los resultados obtenidos son positivos.					
20	Considera usted que se les informan sobre los resultados obtenidos.					
D3: Políticas						
21	Las políticas de la entidad establecen bajo lineamientos que ayudan a desarrollar de sus actividades.					
22	Se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan estratégico.					
23	Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de entidad.					
24	La gestión está enfocada en lograr una mejor toma de decisiones.					
D4: Programa						
25	La programación de las actividades es la correcta para cumplir con los objetivos.					
26	La secuencia de las actividades establecidas es adecuada.					
27	La inestabilidad de las gerencias genera descoordinaciones en las actividades planificadas.					
28	La asignación de responsabilidades de cada área dentro de la institución es adecuada.					
29	La ejecución de las actividades establecidas es positiva.					
D5: Presupuesto						
30	Las partidas del presupuesto en la entidad son eficientes.					
31	Los trabajadores de todas las áreas participan en la elaboración del presupuesto institucional apertura (PIA).					
32	Aplican con eficiencia y eficacia en el manejo y en la asignación de los recursos económicos, humanos y materiales.					
33	La asignación de presupuesto es oportuna.					

Instrumento 2.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Questionario - Gestión Administrativa

OBJETIVO: Precisar la relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

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

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
D1: Planeación						
1	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direcciona al quehacer de la Municipalidad.					
2	Considera usted que para definir los objetivos se identifican previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.					
3	Considera usted que los objetivos están en función a las necesidades de la población.					
4	Utiliza herramientas que le permiten cumplir los objetivos de la comuna					
5	La implementación de estrategias ayuda a orientar la gestión administrativa de la institución.					
6	Se implementa un plan de acción para afrontar las debilidades y amenazas de la institución.					
D2: Organización						
7	La división del trabajo es lo adecuada de cada área en la Municipalidad es adecuada.					
8	Es adecuado la departamentalización de cada área de la institución.					
9	La delegación de funciones en la entidad está definida claramente.					
10	La coordinación de los temas de importancia se analiza en todo nivel de la institución.					
D3: Integración						
11	La estructura organizacional presenta claramente las jerarquías de la entidad.					
12	Considera usted que se selecciona y se recluta el personal de manera adecuada según las necesidades de la institución					
13	Recibe usted constante capacitaciones en la institución.					
14	Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral.					
15	Tiene el sistema de compensación por el trabajo que realiza en la institución.					
16	La institución le da el reconocimiento por el esfuerzo de su trabajo.					
17	Es adecuado la adquisición de equipos tecnológicos para el desarrollo del trabajo asignado.					
18	Se desarrollan los trabajos en equipo como soporte tecnológico para alcanzar los objetivos de la institución.					
19	Considera usted las responsabilidades que se le da por su jefe inmediato son adecuadas.					
20	Realiza con responsabilidad los trabajos asignados.					
D4: Dirección						
21	Tu equipo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar					
22	Te sientes valorado y motivado como empleado de esta organización					
23	Como considera usted que los jefes inmediatos ejercen un liderazgo participativo hacia los trabajadores administrativos en la entidad.					
24	Como considera que los jefes inmediatos son eficaces como líderes.					
25	Como considera que la comunicación es fluida para cumplir sus funciones en la entidad.					
26	Como considera usted que existe una comunicación oportuna para lograr sus objetivos.					
27	Como considera que se promueve una buena comunicación en la entidad.					
D5: Control						
28	La institución hace seguimiento constante de trámites para evitar demora.					
29	Las gerencias evalúan los estándares establecidos en la planeación.					
30	consideras el desempeño laboral es eficiente en el área donde laboras.					
31	Considera que la entidad controla las correcciones de los problemas luego de su ocurrencia.					
32	Considera que la retroalimentación se lleva de manera periódica y frecuente.					

ANEXO 4

Autorización de ejecución de tesis en la Municipalidad

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS	Código: FO-OGAF-013	
	GERENCIA MUNICIPAL	Versión: 01	
	Oficina de Gestión Administrativa y Financiera	Aprobado: 03/03/2021	
	Carta Administrativa	Página 1 de 1	

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Firmado digitalmente por:
VELASQUEZ MAGUIÑA Luciano
Becker FIR 42670636 hard
Fecha: 01/07/2021 16:11:12

Jangas, 01 de julio del 2021

CARTA N° 013-2021-OGAF/MDJ

Sr/Sra.:

ELVIRA MARGARITA OBISPO DOMINGUEZ & CARLOS ERNESTO CHAVEZ MENDOZA

Presente. -

ASUNTO : NOTIFICO LA CARTA DE ACEPTACION PARA EJECUTAR SU PROYECTO DE TESIS

REFERENCIA : INFORME N.º 0169– 2021 – UTH- OGAF/MDJ

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Jangas, y por intermedio del presente notifico la carta de aceptación para Ejecutar su Proyecto de Tesis el Estudiante de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo, que ha sido admitido para ejecutar su proyecto de tesis denominado "PLANEACION ESTRATEGICA Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS". Por lo cual cada área brindara la información solicitado mediante el llenado de la encuesta en el link ya indicado para la elaboración de proyecto de tesis.

Sin otro en particular hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

(Formado Digitalmente)

CPC. Velásquez Maguiña Luciano Becker
Oficina de Gestión Administrativa y Financiera

Cc:
Archivo - STD
VMLB/OGAF
VELASQUEZ MAGUIÑA LUCIANO BECKER
Oficina de gestión Administrativa y Financiera
Cel.: 952589100
Correo: lvelasquez@munijangas.gob.pe

PRIORIDAD: 



Dirección: Pza. de Armas Nro. S/n – Distrito de Jangas – Huaraz – Ancash
RUC: 20206179776



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por MDJ, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la lectura del código QR o el siguiente enlace:
<http://tramite.munijangas.gob.pe/consulta/diFile?var=wcF2tYKFcY%2B%2BvqCiYFKhg2WiZ1Jdu6Z9oX94cXaez9TY>

ANEXO 5

Certificado de Validación del Instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

N°	Dimensión/Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Dimensión 1: Filosofía organizacional													
	Indicador Misión													
01	La misión refleja de manera clara la razón de ser de la institución			X				X			X			
02	La entidad desarrolla su misión para cumplir los objetivos.				X				X				X	
03	La misión está relacionada con acciones y resultados prácticos, específicos y alcanzables			X			X				X			
04	Se identifica usted con la Misión de la Municipalidad			X				X					X	
	Indicador Visión													
05	Considera usted que se aplica la visión establecida por la institución.				X			X					X	
06	Comparte usted la visión que tiene la Municipalidad.			X			X				X			
07	Considera que la visión estratégica refleja los valores singulares y específicos de la institución.			X			X				X			
	Indicador Valores													
08	Se preocupa usted por practicar los valores que se promueven en la planeación estratégica.			X			X				X			
09	Aplica los valores institucionales para una mejor gestión.			X			X				X			
	Indicador Estrategias													
10	Formulan estrategias gerenciales en base a la misión, visión y objetivos.				X			X					X	
11	Implementan estrategias gerenciales en la Municipalidad.			X			X				X			
12	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa.			X			X				X			
13	Se realiza acciones correctivas de las estrategias gerenciales mal ejecutadas.			X			X				X			
	Dimensión 2: Objetivos													
	Indicador Metas													
14	La institución tiene claro sus objetivos y metas propuestas			X			X				X			
15	Las metas propuestas en la entidad son eficaces.				X			X					X	
16	El trabajo a base de metas aporta a la entidad.			X			X				X			
17	Realiza el control del cumplimiento de metas asignadas en su área.			X			X				X			
	Indicador Resultados													
18	Con frecuencia evalúan los resultados propuestos				X			X					X	
19	Los resultados obtenidos son positivos.			X			X				X			
20	Considera usted que se les informan sobre los resultados obtenidos.			X			X				X			
	Dimensión 3: Políticas													
	Indicador Lineamientos													
21	Las políticas de la entidad establecen bajo lineamientos que ayudan a desarrollar de sus actividades.				X				X				X	
22	Se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan estratégico.				X				X				X	
	Indicador Toma de decisiones													
23	Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de entidad.			X				X			X			
24	La gestión está enfocada en lograr una mejor toma de decisiones.			X				X			X			
	Dimensión 4: Programa													
	Indicador secuencia de actividades													
25	La programación de las actividades es la correcta para cumplir con los objetivos.			X				X			X			
26	La secuencia de las actividades establecidas es adecuada.			X				X			X			

27	La inestabilidad de las gerencias genera descoordinaciones en las actividades planificadas.			X					X			X	
Indicador asignación de responsables													
28	La asignación de responsabilidades de cada área dentro de la institución es adecuada.			X					X			X	
Indicador Ejecución													
29	La ejecución de las actividades establecidas es positiva.			X					X			X	
Dimensión 5: Presupuesto													
Indicador Asignación de recursos													
30	Las partidas del presupuesto en la entidad son eficientes.				X					X			X
31	Los trabajadores de todas las áreas participan en la elaboración del presupuesto institucional apertura (PIA).			X					X			X	
32	Aplican con eficiencia y eficacia en el manejo y en la asignación de los recursos económicos, humanos y materiales.			X					X			X	
33	La asignación de presupuesto es oportuna.			X					X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para la aplicación

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Luis Torres Cabanillas

DNI: 08404690

Especialidad del evaluador: Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto informante
Estadístico**

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

N°	Dimensión/ítems	Pertinencia ^{a1}			Relevancia ^{a2}			Claridad ³				Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M		
	Dimensión 1: Planeación												
	Indicador Objetivos												
01	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direcciona al quehacer de la Municipalidad.			X				X			X		
02	Considera usted que para definir los objetivos se identifican previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.				X			X				X	
03	Considera usted que los objetivos están en función a las necesidades de la población.				X			X				X	
04	Utiliza herramientas que le permiten cumplir los objetivos de la comuna			X			X			X			
	Indicador Estrategias												
05	La implementación de estrategias ayuda a orientar la gestión administrativa de la institución.			X			X			X			
	Indicador plan de acción												
06	Se implementa un plan de acción para afrontar las debilidades y amenazas de la institución.			X			X			X			
	Dimensión 2: Organización												
	Indicador división de trabajo												
07	La división del trabajo de cada área en la Municipalidad es adecuada.			X			X			X			
	Indicador departamentalización												
08	Es adecuado la departamentalización de cada área de la institución.			X			X			X			
	Indicador Delegación de autoridad												
09	La delegación de funciones en la entidad está definida claramente.			X			X			X			
	Indicador coordinación												
10	La coordinación de los temas de importancia se analiza en todo nivel de la institución.			X			X			X			
	Dimensión 3: Integración												
	Indicador Estructura organizacional												
11	La estructura organizacional presenta claramente las jerarquías de la entidad.			X			X			X			
	Indicador Seleccionar y reclutar												
12	Considera usted que se selecciona y se recluta el personal de manera adecuada según las necesidades de la institución			X			X			X			
	Indicador Capacitación												
13	Recibe usted constante capacitaciones en la institución.			X			X			X			
14	Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral.				X		X				X		
	Indicador sistema de compensación												
15	Tiene el sistema de compensación por el trabajo que realiza en la institución.			X			X			X			
16	La institución le da el reconocimiento por el esfuerzo de su trabajo.			X			X			X			
	Indicador Tecnología												
17	Es adecuado la adquisición de equipos tecnológicos para el desarrollo del trabajo asignado.				X		X				X		
18	Se desarrollan los trabajos en equipo como soporte tecnológico para alcanzar los objetivos de la institución.			X			X			X			
	Indicador Responsabilidades												
19	Considera usted las responsabilidades que se le da por su jefe inmediato son adecuadas.			X			X			X			
20	Realiza con responsabilidad los trabajos asignados.			X			X			X			
	Dimensión 4: Dirección												
	Indicador Motivación												
21	Tu equipo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar			X			X			X			
22	Te sientes valorado y motivado como empleado de esta organización.				X		X			X			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

N°	Dimensión/items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Dimensión 1: Filosofía organizacional													
	Indicador Misión													
01	La misión refleja de manera clara la razón de ser de la institución			X			X				X			
02	La entidad desarrolla su misión para cumplir los objetivos.			X			X				X			
03	La misión está relacionada con acciones y resultados prácticos, específicos y alcanzables			X			X				X			
04	Se identifica usted con la Misión de la Municipalidad			X			X				X			
	Indicador Visión													
05	Considera usted que se aplica la visión establecida por la institución.			X			X				X			
06	Comparte usted la visión que tiene la Municipalidad.			X			X				X			
07	Considera que la visión estratégica refleja los valores singulares y específicos de la institución.			X			X				X			
	Indicador Valores													
08	Se preocupa usted por practicar los valores que se promueven en la planeación estratégica.			X			X				X			
09	Aplica los valores institucionales para una mejor gestión.			X			X				X			
	Indicador Estrategias													
10	Formulan estrategias gerenciales en base a la misión, visión y objetivos.			X			X				X			
11	Implementan estrategias gerenciales en la Municipalidad.			X			X				X			
12	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa.			X			X				X			
13	Se realizan acciones correctivas de las estrategias gerenciales mal ejecutadas.			X			X				X			
	Dimensión 2: Objetivos													
	Indicador Metas													
14	La institución tiene claro sus objetivos y metas propuestas			X			X				X			
15	Las metas propuestas en la entidad son eficaces.			X			X				X			
16	El trabajo a base de metas aporta a la entidad.			X			X				X			
17	Realiza el control del cumplimiento de metas asignadas en su área.			X			X				X			
	Indicador Resultados													
18	Con frecuencia evalúan los resultados propuestos			X			X				X			
19	Los resultados obtenidos son positivos.			X			X				X			
20	Considera usted que se les informa sobre los resultados obtenidos.			X			X				X			
	Dimensión 3: Políticas													
	Indicador Lineamientos													
21	Las políticas de la entidad establecen bajo lineamientos que ayudan a desarrollar sus actividades.			X			X				X			
22	Revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan estratégico.			X			X				X			
	Indicador Toma de decisiones													
23	Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de la entidad.			X			X				X			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

N°	Dimensión/items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Dimensión 1: Filosofía organizacional													
	Indicador Misión													
01	La misión refleja de manera clara la razón de ser de la institución			X				X			X			
02	La entidad desarrolla su misión para cumplir los objetivos.				X					X			X	
03	La misión está relacionada con acciones y resultados prácticos, específicos y alcanzables			X			X					X		
04	Se identifica usted con la Misión de la Municipalidad			X				X					X	
	Indicador Visión													
05	Considera usted que se aplica la visión establecida por la institución.				X			X					X	
06	Comparte usted la visión que tiene la Municipalidad.			X			X					X		
07	Considera que la visión estratégica refleja los valores singulares y específicos de la institución.			X			X					X		
	Indicador Valores													
08	Se preocupa usted por practicar los valores que se promueven en la planeación estratégica.			X			X					X		
09	Aplica los valores institucionales para una mejor gestión.			X			X					X		
	Indicador Estrategias													
10	Formulan estrategias gerenciales en base a la misión, visión y objetivos.				X			X					X	
11	Implementan estrategias gerenciales en la Municipalidad.			X			X					X		
12	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa.			X			X					X		
13	Se realiza acciones correctivas de las estrategias gerenciales mal ejecutadas.			X			X					X		
	Dimensión 2: Objetivos													
	Indicador Metas													
14	La institución tiene claro sus objetivos y metas propuestas			X			X					X		
15	Las metas propuestas en la entidad son eficaces.				X			X					X	
16	El trabajo a base de metas aporta a la entidad.			X			X					X		
17	Realiza el control del cumplimiento de metas asignadas en su área.			X			X					X		
	Indicador Resultados													
18	Con frecuencia evalúan los resultados propuestos				X			X					X	
19	Los resultados obtenidos son positivos.			X			X					X		
20	Considera usted que se les informan sobre los resultados obtenidos.			X			X					X		
	Dimensión 3: Políticas													
	Indicador Lineamientos													
21	Las políticas de la entidad establecen bajo lineamientos que ayudan a desarrollar de sus actividades.				X					X			X	
22	Se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan estratégico.				X					X			X	
	Indicador Toma de decisiones													
23	Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de entidad.			X			X					X		
24	La gestión está enfocada en lograr una mejor toma de decisiones.			X			X					X		
	Dimensión 4: Programa													
	Indicador secuencia de actividades													
25	La programación de las actividades es la correcta para cumplir con los objetivos.			X			X					X		
26	La secuencia de las actividades establecidas es adecuada.			X			X					X		

27	La inestabilidad de las gerencias genera descoordinaciones en las actividades planificadas.			X				X			X		
Indicador asignación de responsables													
28	La asignación de responsabilidades de cada área dentro de la institución es adecuada.			X				X			X		
Indicador Ejecución													
29	La ejecución de las actividades establecidas es positiva.			X				X			X		
Dimensión 5: Presupuesto													
Indicador Asignación de recursos													
30	Las partidas del presupuesto en la entidad son eficientes.				X					X			X
31	Los trabajadores de todas las áreas participan en la elaboración del presupuesto institucional apertura (PIA).			X				X			X		
32	Aplican con eficiencia y eficacia en el manejo y en la asignación de los recursos económicos, humanos y materiales.			X				X			X		
33	La asignación de presupuesto es oportuna.			X				X			X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para la aplicación

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez.

DNI: 07539368

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto informante
Metodólogo**

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

N°	Dimensión/ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Dimensión 1: Planeación										
	Indicador Objetivos										
01	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direcciona al quehacer de la Municipalidad.			X			X			X	
02	Considera usted que para definir los objetivos se identifican previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.			X			X			X	
03	Considera usted que los objetivos están en función a las necesidades de la población.			X			X			X	
04	Utiliza herramientas que le permiten cumplir los objetivos de la comuna			X			X			X	
	Indicador Estrategias										
05	La implementación de estrategias ayuda a orientar la gestión administrativa de la institución.			X			X			X	
	Indicador plan de acción										
06	Se implementa un plan de acción para afrontar las debilidades y amenazas de la institución.			X			X			X	
	Dimensión 2: Organización										
	Indicador división de trabajo										
07	La división del trabajo de cada área en la Municipalidad es adecuada.			X			X			X	
	Indicador departamentalización										
08	Es adecuado la departamentalización de cada área de la institución.			X			X			X	
	Indicador Delegación de autoridad										
09	La delegación de funciones en la entidad está definida claramente.			X			X			X	
	Indicador coordinación										
10	La coordinación de los temas de importancia se analiza en todo nivel de la institución.			X			X			X	
	Dimensión 3: Integración										
	Indicador Estructura organizacional										
11	La estructura organizacional presenta claramente las jerarquías de la entidad.			X			X			X	
	Indicador Seleccionar y reclutar										
12	Considera usted que se selecciona y se recluta el personal de manera adecuada según las necesidades de la institución			X			X			X	
	Indicador Capacitación										
13	Recibe usted constante capacitaciones en la institución.			X			X			X	
14	Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral.			X			X			X	
	Indicador sistema de compensación										
15	Tiene el sistema de compensación por el trabajo que realiza en la institución.			X			X			X	
16	La institución le da el reconocimiento por el esfuerzo de su trabajo.			X			X			X	
	Indicador Tecnología										
17	Es adecuado la adquisición de equipos tecnológicos para el desarrollo del trabajo asignado.			X			X			X	
18	Se desarrollan los trabajos en equipo como soporte tecnológico para alcanzar los objetivos de la institución.			X			X			X	
	Indicador Responsabilidades										
19	Considera usted las responsabilidades que se le da por su jefe inmediato son adecuadas.			X			X			X	
20	Realiza con responsabilidad los trabajos asignados.			X			X			X	
	Dimensión 4: Dirección										
	Indicador Motivación										
				X			X			X	

21	Tu equipo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar				X			X			X	
22	Te sientes valorado y motivado como empleado de esta organización.											
Indicador Liderazgo												
23	Como considera usted que los jefes inmediatos ejercen un liderazgo participativo hacia los trabajadores administrativos en la entidad.				X			X			X	
24	Como considera que los jefes inmediatos son eficaces como líderes.				X			X			X	
Indicador Comunicación												
25	Como considera la comunicación es fluida para cumplir sus funciones en la entidad.				X			X			X	
26	Como considera usted que existe una comunicación oportuna para lograr sus objetivos.					X			X			X
27	Como considera que se promueve una buena comunicación en la entidad.				X			X			X	
Dimensión 5: Control												
Indicador Establecimiento de estándares.												
28	La institución hace seguimiento constante de trámites para evitar demora.				X			X			X	
29	Las gerencias evalúan los estándares establecidos en la planeación.				X			X			X	
Indicador Medición de desempeño												
30	Considera que su desempeño laboral es eficiente en el área donde laboras.				X			X			X	
Indicador Correcciones de desviaciones												
31	Considera que la entidad controla las correcciones de los problemas luego de su ocurrencia.				X			X			X	
Indicador Retroalimentación												
32	Como considera que la retroalimentación se lleva de manera periódica y frecuente.				X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para la aplicación

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez.

DNI: 07539368

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto informante
Metodólogo**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

N°	Dimensión/Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Dimensión 1: Filosofía organizacional													
	Indicador Misión													
01	La misión refleja de manera clara la razón de ser de la institución			X				X				X		
02	La entidad desarrolla su misión para cumplir los objetivos.			X				X				X		
03	La misión está relacionada con acciones y resultados prácticos, específicos y alcanzables			X				X				X		
04	Se identifica usted con la Misión de la Municipalidad			X				X				X		
	Indicador Visión													
05	Considera usted que se aplica la visión establecida por la institución.			X				X				X		
06	Comparte usted la visión que tiene la Municipalidad.			X				X				X		
07	Considera que la visión estratégica refleja los valores singulares y específicos de la institución.			X				X				X		
	Indicador Valores													
08	Se preocupa usted por practicar los valores que se promueven en la planeación estratégica.			X				X				X		
09	Aplica los valores institucionales para una mejor gestión.			X				X				X		
	Indicador Estrategias													
10	Formulan estrategias gerenciales en base a la misión, visión y objetivos.			X				X				X		
11	Implementan estrategias gerenciales en la Municipalidad.			X				X				X		
12	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa.			X				X				X		
13	Se realizan acciones correctivas de las estrategias gerenciales mal ejecutadas.			X				X				X		
	Dimensión 2: Objetivos													
	Indicador Metas													
14	La institución tiene claro sus objetivos y metas propuestas			X				X				X		
15	Las metas propuestas en la entidad son eficaces.			X				X				X		
16	El trabajo a base de metas aporta a la entidad.			X				X				X		
17	Realiza el control del cumplimiento de metas asignadas en su área.			X				X				X		
	Indicador Resultados													
18	Con frecuencia evalúan los resultados propuestos			X				X				X		
19	Los resultados obtenidos son positivos.			X				X				X		
20	Considera usted que se les informa sobre los resultados obtenidos.			X				X				X		
	Dimensión 3: Políticas													
	Indicador Lineamientos													
21	Las políticas de la entidad establecen bajo lineamientos que ayudan a desarrollar sus actividades.			X				X				X		
22	Revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan estratégico.			X				X				X		
	Indicador Toma de decisiones													
23	Las decisiones que toman los directivos están relacionadas con las políticas de la entidad.			X				X				X		

24	La gestión está enfocada en lograr una mejor toma de decisiones.			X			X			X	
Dimensión 4: Programa											
Indicador secuencia de actividades											
25	La programación de las actividades es la correcta para cumplir con los objetivos.			X			X			X	
26	La secuencia de las actividades establecidas es adecuada.			X			X			X	
27	La inestabilidad de las gerencias genera descoordinaciones en las actividades planificadas.			X			X			X	
Indicador asignación de responsables											
28	La asignación de responsabilidades de cada área dentro de la institución es adecuada.			X			X			X	
Indicador Ejecución											
29	La ejecución de las actividades establecidas es positiva.			X			X			X	
Dimensión 5: Presupuesto											
Indicador Asignación de recursos											
30	Las partidas del presupuesto en la entidad son eficientes.			X			X			X	
31	Los trabajadores de todas las áreas participan en la elaboración del presupuesto institucional apertura (PIA).			X			X			X	
32	Aplican con eficiencia y eficacia en el manejo y en la asignación de los recursos económicos, humanos y materiales.			X			X			X	
33	La asignación de presupuesto es oportuna.			X			X			X	

Observaciones: El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del evaluador: Administrador de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Firma del Experto informante
Especialista en Administración**

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

N°	Dimensión/Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	Dimensión 1: Planeación										
	Indicador Objetivos										
01	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direccionan el quehacer de la Municipalidad.		X			X			X		
02	Considera usted que para definir los objetivos se identifican previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.		X			X			X		
03	Considera usted que los objetivos están en función a las necesidades de la población.		X			X			X		
04	Utiliza herramientas que le permiten cumplir los objetivos de la comuna		X			X			X		
	Indicador Estrategias		X			X			X		
05	La implementación de estrategias ayuda a orientar la gestión administrativa de la institución.		X			X			X		
	Indicador plan de acción		X			X			X		
06	Se implementa un plan de acción para afrontar las debilidades y amenazas de la institución.		X			X			X		
	Dimensión 2: Organización										
	Indicador división de trabajo										
07	La división del trabajo de cada área en la Municipalidad es adecuada.		X			X			X		
	Indicador departamentalización										
08	Es adecuada la departamentalización de cada área de la institución.		X			X			X		
	Indicador Delegación de autoridad										
09	La delegación de funciones en la entidad está definida claramente.		X			X			X		
	Indicador coordinación										
10	La coordinación de los temas de importancia se analiza en todo nivel de la institución.		X			X			X		
	Dimensión 3: Integración										
	Indicador Estructura organizacional										
11	La estructura organizacional presenta claramente las jerarquías de la entidad.		X			X			X		
	Indicador Seleccionar y reclutar										
12	Considera usted que se selecciona y se recluta el personal de manera adecuada según las necesidades de la institución		X			X			X		
	Indicador Capacitación										
13	Recibe usted constantes capacitaciones en la institución.		X			X			X		
14	Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral.		X			X			X		
	Indicador sistema de compensación										
15	Tiene el sistema de compensación por el trabajo que realiza en la institución.		X			X			X		
16	La institución le da el reconocimiento por el esfuerzo de su trabajo.		X			X			X		
	Indicador Tecnología										
17	Es adecuado la adquisición de equipos tecnológicos para el desarrollo del trabajo asignado.		X			X			X		

18	Se desarrollan los trabajos en equipo como soporte tecnológico para alcanzar los objetivos de la institución.			X				X				X	
Indicador Responsabilidades													
19	Considera usted que las responsabilidades que se le da por su jefe inmediato son adecuadas.			X				X				X	
20	Realiza con responsabilidad los trabajos asignados.			X				X				X	
Dimensión 4: Dirección													
Indicador Motivación													
21	Tu equipo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar			X				X				X	
22	Te sientes valorado y motivado como empleado de esta organización.			X				X				X	
Indicador Liderazgo													
23	Considera usted que los jefes inmediatos ejercen un liderazgo participativo hacia los trabajadores administrativos en la entidad.			X				X				X	
24	Considera que los jefes inmediatos son eficaces como líderes.			X				X				X	
Indicador Comunicación													
25	Considera que la comunicación es fluida para cumplir sus funciones en la entidad.			X				X				X	
26	Considera usted que existe una comunicación oportuna para lograr sus objetivos.			X				X				X	
27	Considera que se promueve una buena comunicación en la entidad.			X				X				X	
Dimensión 5: Control													
Indicador Establecimiento de estándares.													
28	La institución hace seguimiento constante de trámites para evitar demora.			X				X				X	
29	Las gerencias evalúan los estándares establecidos en la planeación.			X				X				X	
Indicador Medición de desempeño													
30	Considera que su desempeño laboral es eficiente en el área donde laboras.			X				X				X	
Indicador Correcciones de desviaciones													
31	Considera que la entidad controla las correcciones de los problemas luego de su ocurrencia.			X				X				X	
Indicador Retroalimentación													
32	Considera que la retroalimentación se lleva de manera periódica y frecuente.			X				X				X	

Observaciones: El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del evaluador: Administrador de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto informante
Especialista en Administración

ANEXO 6

Captura del formulario virtual para obtener datos

FORMULARIO DE ENCUESTA PLANEACION ESTRATEGICA Y GESTION AD

Preguntas Respuestas 01



Encuesta: Planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021

Estamos realizando un estudio respecto a la Relación entre planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas. Marque una alternativa que crea conveniente de acuerdo a los 5 ítems que están en los casilleros. Los datos recogidos serán tratados con confidencialidad y utilizados únicamente para fines del presente estudio.

"De antemano agradezco su gentil colaboración"

FORMULARIO DE ENCUESTA PLANEACION ESTRATEGICA Y GESTION AD

Preguntas Respuestas 31

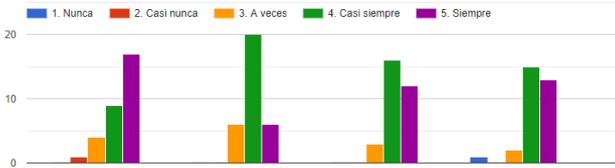
31 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

Planeación estratégica

Filosofía organizacional



Ítem	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
Planeación estratégica	0	1	4	9	17
Filosofía organizacional	0	0	6	20	6
...	0	0	3	16	12
...	1	0	2	15	13



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Asesor

Yo, Rojas Romero Karin Corina, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Programa Académico de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, asesora de la tesis titulada:

Planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Jangas, 2021

De los autores Chavez Mendoza, Carlos Ernesto y Obispo Dominguez, Elvira Margarita constataron que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de septiembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Rojas Romero Karin Corina	
D.N.I.: 32645104	
ORCID: 0000 0002 6867 0778	