



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión Estratégica Organizacional y Procesos Administrativos
en el Centro Integral del Adulto Mayor de San Juan de
Lurigancho, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Chávez Riveros, Claudia Josefina (ORCID: 0000-0002-0095-5638)

ASESORA:

Mg. Maurtua Gurmendi Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso para obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, a mis hijos, a mis profesores, gracias a todos ustedes por su apoyo incondicional para seguir avanzando en este camino.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a la universidad cesar vallejo, por darme la oportunidad de poder realizar mis estudios.

A mis maestros y plana docente por impartirme lo mejor de sus conocimientos y guiarnos en el desarrollo de mi carrera profesional, por su tolerancia y compromiso, gracias a ello fue posible realizar este trabajo.

Y a todas aquellas personas que me brindaron los conocimientos para mi desarrollo académico, ético y profesional

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1	Lista de expertos	13
Tabla 2	Coefficiente de Alfa de Cronbach en los instrumentos	14
Tabla 3	Nivel de la gestión estratégica organizacional en la organización.....	16
Tabla 4	Nivel del proceso administrativo en la organización	17
Tabla 5	Análisis de relación de las dimensiones de la gestión estratégica organizacional y la variable procesos administrativos.....	18
Tabla 6	Análisis de relación entre las variables gestión estratégica organizacional y proceso administrativo.....	19
Tabla 7	Pruebas de chi-cuadrado entre las variables gestión estratégica organizacional y proceso administrativo.....	19

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión estratégica organizacional y el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho, realizando para ello una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional-descriptivo. La muestra se conformó de 30 colaboradores de la entidad, quienes respondieron un cuestionario de 30 afirmaciones para cada variable, las cuales presentaron una fiabilidad de 0.938 para la variable gestión estratégica organizacional y 0.97 para la variable proceso administrativo determinado en la prueba del Alpha de Cronbach; y calificación de aplicable a criterio de jueces expertos. Los resultados descriptivos muestran que un 37% de los encuestados indican un bajo nivel de ejecución de la gestión estratégica organizacional y un 40% afirman que los procesos administrativos presentan un nivel alto de ejecución. Así también, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, con un coeficiente de 0.668, se determinó una correlación positiva considerable entre las variables de estudios, con una Sig.=0.000, lo cual señala que se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que, existe una incipiente socialización de la gestión estratégica organizacional en el delineamiento de estrategias, limitando la eficiencia de los procesos administrativos en la organización.

Palabras clave: Gestión estratégica organizacional, Procesos administrativos, Objetivos organizacionales.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational strategic management and the administrative process in the integral center for the elderly of San Juan de Lurigancho, by means of an applied research, non-experimental design, cross-sectional, correlational-descriptive. The sample consisted of 30 collaborators of the entity, who answered a questionnaire of 30 statements for each variable, which presented a reliability of 0.938 for the organizational strategic management variable and 0.97 for the administrative process variable determined in the Cronbach's Alpha test; and a qualification of applicable to the criteria of expert judges. The descriptive results show that 37% of the respondents indicate a low level of execution of the organizational strategic management and 40% affirm that the administrative processes present a high level of execution. Also, by means of Spearman's Rho statistic, with a coefficient of 0.668, a considerable positive correlation was determined between the study variables, with a Sig.=0.000, which indicates that the research hypothesis is accepted, concluding that there is an incipient socialization of organizational strategic management in the delineation of strategies, limiting the efficiency of administrative processes in the organization.

Keywords: Organizational strategic management, Administrative processes, Organizational objectives.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de este capítulo permite reconocer el funcionamiento de las organizaciones mediante la gestión estratégica organizacional y los procesos administrativos, para hacer frente a la problemática existente y futura que se presenta en sus entornos.

A partir del análisis de estudios internacionales, se concilió en la investigación, antecedentes referidos a los fines sociales de las organizaciones de servicio, tal como indicara Di Leva y Sulis, (2017) quienes señalaron que las organizaciones de gobierno, deben brindar servicio cada vez mejorados, identificando que la atención de la salud son los de mayor ocupación y de menores recursos disponibles de manera oportuna. Wæraas, Bjørnå y Moldenæs (2015) agregaron que, las responsabilidades de las organizaciones de gobierno entre otras, también incluyen la asistencia a los ancianos y discapacitados y la asistencia social de sus ciudadanos, por lo que su optima atención favorece el desarrollo sostenible de la comunidad a la que sirve. Así Rocha, Rodríguez y Lobato, (2018) y Rosas (2016) señalaron que las organizaciones ediles se rigen por disposiciones y recomendaciones de gobierno y organismos internacionales, determinado que estas deben optimizar la asignación y uso de los recursos, con disponibilidad oportuna y sin generar desperdicio alguno.

A decir de Rehor (2015), los municipios consideran que, para afrontar situaciones sociales, económicas y otras, es necesaria la gestión estratégica la cual se desarrolla a partir del conocimiento de las fuentes internas y externas de una comunidad, agregando Bert, (2017) que, si bien estas estrategias contribuyen en la obtención de resultados favorables, su eficacia depende del entendimiento del comportamiento organizativo. En contraparte, Cherkesova, Belikova, Popova, Sukhova y Demidova, (2015), señalan que las deficiencias en la gestión estratégica en la razonabilidad del gasto social influyen de manera negativa en el comportamiento responsable de las organizaciones, facilitando la aparición de mayores problemas, agregando Calderón, Huilcapi, Montiel, Mora y Naranjo, (2018), que ello puede ser interpretado como una inadecuada administración, sin compromiso con los objetivos y dando lugar a que los empleados pierdan el interés por realizar su trabajo, impactando en una insatisfacción de los clientes, y a un bajo rendimiento organizacional.

Investigaciones nacionales como la de Arteaga y Valverde (2016) determinaron que en las universidades, los procesos de planificación y evaluación de la gestión se mostraban desvinculados entre sí, lo que hace que la toma de decisiones sea reactiva y la evaluación de los resultados sólo mide el impacto interno, Obregón y Aquino (2016) identificaron que el trabajador público afecta su eficiencia y productividad por un incipiente desarrollo de la cultura organizacional a razón que no se identifican con su institución.

Respecto a la unidad de estudio, el Centro Integral de Atención del Adulto Mayor (CIAM), es creada en cumplimiento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor de fecha treinta de julio de dos mil dieciséis, teniendo como objetivos garantizar el ejercicio de los derechos de la persona adulta mayor y mejorar su calidad de vida. Su instauración en el distrito de San Juan de Lurigancho, en línea a la normativa señalada, se da por Ordenanza Municipal N°348-2017 de fecha veinte de diciembre de 2017, ubicando su centro operacional en el sector de Canto Grande. En el desarrollo operativo de esta, se ha observado deficiencias en los alcances de los objetivos organizacionales por un débil cumplimiento de las estrategias de la organización, puesto que para su desarrollo, existe un déficit de recursos humanos, de infraestructura y financieros que permitan tener un mayor alcance de la población objetivo; así como un cambio coyuntural provocado por la pandemia del COVID-19, mostrando una realidad distinta a los inicialmente identificados y sobre los que se plantearon las estrategias. Se ha pretendido que, con los recursos inicialmente asignados, pero no disponibles en la inmediatez requerida, ampliar la cobertura del servicio prestado por la organización.

Estando de acuerdo con Sánchez, Reyes y Mejía (2018), respecto al planteamiento del problema, quienes señalan que es la fase de la investigación en la que se identifica, desarrolla y formula el problema en investigación. Es por lo que nos preguntamos de manera general: ¿Cómo se relaciona la gestión estratégica organizacional con el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho?, y específicamente: (a) ¿Cómo se manifiesta la gestión estratégica organizacional en la institución edil?, (b) ¿Cómo se manifiesta el proceso administrativo en la institución edil? y (c) ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la gestión estratégica con el proceso administrativo?

Así Hernández y Mendoza (2018) señalan que habiendo provisionado los antecedentes de la investigación, es necesario justificar el estudio mediante la presentación de las razones por la cual se desarrollará la investigación, por ello, teóricamente se justificó porque la investigación permite contribuir al conocimiento relacionado con la gestión estratégica organizacional como lineamiento en la interacción de los procesos administrativos de las organizaciones para su optimización operativa; metodológicamente se explicó en el desarrollo de la investigación mediante el método científico, resultando en procedimientos que permitan analizar y dar solución a la problemática. En lo social permitió que la investigación realice un aporte, en la identificación y solución de problemas o deficiencias en la gestión estratégica y los procesos administrativos de la organización en estudio, así mismo, prestar referencia para otros estudios de similar alcance. Finalmente, en lo práctico, licenció el desarrollo de la investigación con consecuentes resultados que servirán para el planteamiento de acciones de mejoras en la organización.

Sobre los objetivos de investigación, Hernández y Mendoza. (2018) señalan que estos buscan indicar que se pretende alcanzar con la investigación, debiéndose plantear de forma clara, por lo que se propuso como objetivo general, el determinar la relación entre la gestión estratégica organizacional y el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho. Específicamente se planteó (a) Identificar el nivel de la gestión estratégica organizacional en la organización. (b) Identificar el nivel del proceso administrativo en la organización. (c) Determinar cómo se relaciona las dimensiones de la gestión estratégica organizacional con el proceso administrativo. Sobre el planteamiento de la hipótesis, Hernández y Mendoza. (2018) señalan que indican lo que se trata de probar, considerando que lo planteado no necesariamente pueda o no suceder, así entonces, en la investigación se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión estratégica organizacional y el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho. Respecto a las hipótesis alternas, se indican: (a) Existe relación entre la formulación estratégica con el proceso administrativo. (b) Existe relación entre la implementación estratégica con el proceso administrativo. (c) Existe relación entre la evaluación estratégica con el proceso administrativo.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión de los antecedentes relacionados a las variables de estudio, permite identificar como estas se han presentado en otras organizaciones, siendo necesario, para su mayor comprensión y aprovechamiento a la investigación, efectuar por igual una revisión de las teorías que las definen.

En el ámbito internacional, Mestra (2018) en una investigación desarrollada para analizar la incidencia que tiene la gestión estratégica en el clima organizacional de la Universidad de Cordova, concluyó que existe una correlación positiva-media de 0.352 según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Así también, determinó que aunque los funcionarios de la organización reconocen la estrategia institucional, estos encentraron obstáculos en el cumplimiento de los objetivos dentro de los tiempos planteados a razón de faltas de lineamientos operativos e insuficiencia de recursos financieros y tecnológicos.

En los estudios nacionales, una investigación realizada por Huaroc, Reyes y Orellano (2020).a los servicios de salud de Huancayo, se estudió la relación entre la gestión estratégica y administración de bienes, concluyendo que las empresas tienden a ser exitosas al comprender que la gestión estratégica es el medio para alcanzar el liderazgo en el medio, no obstante, la apreciación errada de la estrategia por parte del público no posibilita que la responsabilidad sea asumida por los servidores, impactando en su rendimiento. Estadísticamente, se concluyó que presenta una correlación positiva alta de 0.717 de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Por otra parte, la investigación de Marreros (2020) aplicada a una entidad municipal de Trujillo, se demostró que la gestión estratégica incide en la óptima utilización de los recursos, a razón que esta se sustenta en el planeamiento estratégico para la adopción de medidas institucionales, relacionada a las auditorias que realice, medidas correctivas establecidas y adecuación al cambio enfocado a alcanzar un mayor nivel de eficiencia. Así por igual, se determinó un grado de correlación positiva media de 0.400 se acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman.

En una institución financiera, Coronel (2019) determinó que los procesos administrativos guardan relación con la manera como se gestiona al personal de la institución y su productividad, influyendo en una significativa relación a partir de la

aplicación de una adecuada gestión administrativa en la optimización de recursos. Esta investigación alcanzó un coeficiente de 0.740 con el estadígrafo de Pearson, considerándose una correlación positiva, alta y significativa entre las variables.

En conjunto, de las investigaciones expuestas se puede determinar que la eficacia y el liderazgo organizacional, depende de una adecuada utilización de los recursos, así como del adoctrinamiento de los objetivos y las estrategias planteadas tanto a servidores como usuarios, para la integración de estos y un correcto proceso hacia el alcance de las metas organizacionales.

Localmente Hurtado (2017) consideró una investigación dirigida a una institución de servicio civil, la cual determinó que la gestión estratégica se considera de excelente ejecución a razón que la organización alcanza los objetivos propuestos mediante la adecuada gestión de recursos y la difusión y ejecución de las estrategias propuestas.

Así mismo, una investigación realizada por Leguía y Torres (2019) para determinar la relación entre la gestión estratégica y competitividad de una empresa de sistemas, señalan que la ejecución de la gestión estratégica se da de manera deficiente a razón que existen errores al implantar las estrategias por parte del personal responsable. Esta también señala una correlación positiva alta, concordante con un coeficiente de 0.674 para el estadígrafo de Rho de Spearman.

En la investigación de Arango y Balabarca (2019).al servicio hospitalario de San Martin de Porres, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la ventaja competitiva en los colaboradores se concluyó que existe una relación entre las variables, considerando que la implementación de un adecuado plan estratégico mejora la competitividad del personal.

Finalmente, puede concluirse que el éxito o fracaso de una gestión estratégica se desprende de las acciones de los responsables de su implementación, considerando que en ella no solo se deba involucrar al personal de la organización, sino por igual al usuario y proveedores de la organización.

Hecha la revisión de los antecedentes relacionados a las variables de estudio en otros entornos de aplicación, fue necesario, proceder a la revisión de las teorías que las describen, considerando para ello, las teorías expuestas por especialistas.

La variable *gestión estrategia organizacional*, se define como la movilización de recursos que utilizará la empresa para alcanzar con eficiencia los objetivos,

seleccionando las tácticas y operaciones a poner en marcha (Chiavenato, 2014), considerando que al referirse a tácticas considera todos los recursos disponibles para la organización. Así mismo, Ramírez, Lay y Sukier, (2020) indican que esta responde al “arte o ciencia” de disponer, evaluar y resolver decisiones para alcanzar los objetivo e integrando las actividades empresariales logrando el éxito empresarial.

Para Manosalva, Bustillos, Peñafiel y Acurio (2020), la gestión estratégica refiere al conjunto de decisiones y actos administrativos que determinan el rendimiento en el tiempo de una organización. Ballesteros, Parra y Aguayos (2020) plantean que esta es una técnica gerencial que permite la proactividad de la empresa en su proyección futura, agregando Noriega, Suarez, Vengoechea y Jaafar (2018) que esta proporciona un curso de acción para los partícipes de la organización, contribuyendo desde su dependencia con iniciativas orientadas desde estrategias planteadas para alcanzar los objetivos de la organización. Por su parte, Meriño y Garzón (2017) indican que estas actividades predeterminadas que señala de forma organizada y coherente los procesos a desarrollar al interior de una organización, considerando la actitud y cultura de los colaboradores, además de las experiencias y conocimientos que permitan tomar decisiones a nivel directivo.

Kafel, & Ziębicki (2021) indican que la gestión estratégica considera acciones y reacciones tomadas por los empresarios en respuesta a los problemas que se ven obligados a enfrentar en un momento específico con énfasis en procesos y problemas diferenciados, por lo que. Matwiejczuk (2021) agrega que en ella se observa la creciente importancia de los potenciales estratégicos, que incluyen los recursos, las capacidades y las competencias de la organización, las cuales afectan en la consecución de los resultados esperados en el mercado así como de los resultados económicos por parte de la empresa, En la práctica, a decir de Nowicka & Stachowicz (2020) se trata de una competencia, especialmente de los directivos, basada en la convicción de las personas de que tienen la posibilidad de gestionar su futuro y el de la organización.

Así también, Prieto (2017) define la variable como la técnica gerencial que, mediante su proceso, facilita la proactividad empresarial frente a la formulación de escenarios futuros para proyectar los más probables hechos y conclusiones a

obtener. Así mismo, considera como dimensiones de la gestión estratégica organizacional la *Formulación Estratégica* refiriéndose al documento que orienta las actividades de toda organización. Esta sirve para alinear los esfuerzos de los integrantes para alcanzar los objetivos de permanencia, crecimiento y utilidad, y que debe ser socializada en toda la organización para que sus integrantes sepan cual es la ruta por seguir. El autor caracterizó la dimensión en los siguientes indicadores: Misión, visión, análisis objetivos, y valores.

Implementación estratégica, se define como la actividad gerencial de ejecución de acciones y operaciones estratégicas, integrando procesos, personas y la organización, estableciendo los procesos, participantes y orden de realización; refiere los indicadores: Estrategias, políticas, recursos, procedimiento, y resultados. Por último, la dimensión *Evaluación estratégica*, que es definida como la fase donde se observa el desarrollo de la estrategia y sus probables acciones correctivas para alcanzar el resultado proyectado. Son sus indicadores: Evaluación del desempeño, técnicas, auditoría, re educación, y metas.

Con relación a la variable procesos administrativos, Chiavenato (2014) quien refiere a Fayol y posteriores teóricos, la define como una secuencia lógica y racional de actividades, complementarias entre sí, orientadas en determinados objetivos. Así también, el *proceso administrativo* a decir de Briones, Guanín, Morales, y Bajaña (2019) establece relaciones que permitan planear, organizar, dirigir y controlar de forma sistémica, holística, sinérgica e integradas, todos los procesos identificados en una organización, refiriendo que se debe planificar la jornada de trabajo, organizar el trabajo y a los trabajadores, dirigiéndolos por medio de la comunicación y la motivación, agregando Navarro, López y Leyva (2020) que tiene la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos en todos y cada uno de los niveles de la empresa, desde los niveles operativos hasta los gerenciales. Calderón, *et al* (2018) refieren a actividades integradas y dependientes con el objetivo de lograr que una cierta combinación de recursos pueda generar una producción de bienes y servicios y consecuentemente, utilidades; además, Izquierdo, García, Baque y Salcedo (2020) refieren que esta determina los objetivos de la organización y hace uso de los recursos con eficacia, de acuerdo con la planeación, organización, ejecución y control, permitiendo a la organización, diferenciarse de la competencia.

Orozco, Alcalde, Navarro y Lozano (2016) resaltan la exigencia de las organizaciones de desarrollar la capacidad de optimizar o rediseñar sus procesos a fin de utilizar sus recursos eficientemente y ofrecer servicios de calidad; Ivanov y Suslov (2019) señalan como requisitos de los procesos en una organización, la flexibilidad en su diseño y, por tanto, adaptabilidad a las necesidades de cada uno de sus participantes y de acuerdo con las exigencias actuales. Por ello, los directivos sienten la necesidad de aprender nuevas formas de dirigir sus empresas y de fomentar un espíritu de equipo en el que todos aporten sus conocimientos y experiencia. En base a esto, Espíndola, Albuquerque, Xavier, Melo, y Medeiros, (2019) exponen que es necesario mejorar continuamente los procesos administrativos y productivos para satisfacer estas necesidades. También, Melamed (2016) señala que en los procesos administrativos, se considera al cliente como epicentro de los esfuerzos de la organización e incorpora la dirección estratégica, la planeación, organización, dirección y control de la gerencia de servicio como estratégica de competitividad en su sector.

Finalmente, Prieto y Therán (2018) conceptualizan el *proceso administrativo* como la conjunción de funciones básicas que deben ser realizadas por un administrador o gerente proactivo para el manejo y control de una organización. Plantean las dimensiones; *Planeación*, definida como la posibilidad de seleccionar entre futuras opciones de cursos de acción para la empresa en su totalidad y para cada dependencia de ella constituye una sólida base para la organización; los indicadores relacionados son: Establecer metas, definir la curso actual, Identificar ayudas y dificultades, y desarrollar un plan de acción. *Organización*, haciendo referencia a la agrupación de actividades requeridas para alcanzar los objetivos de la organización y la asignación de cada conjunto de actividades a un ejecutivo con la autoridad necesaria para administrarla; los indicadores referidos son: Determinación y clasificación del trabajo, agrupación de los puestos de trabajo, elección de individuos, y formulación y definición de procedimientos.

La dimensión *Dirección*, hace referencia a la influencia y accionar en miembros de la organización, para que actúen colaborativamente hacia el cumplimiento de los objetivos definidos, considerando condicionados personales y de relaciones de equipo que garanticen el éxito organizacional; asignando los indicadores: Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación organizacional, y

motivación. *Evaluación* refiere a la forma de medir lo que ha hecho el responsable de la gestión empresarial, dentro de los lineamientos establecidos en el plan de acción; por igual, se refirieron los siguientes indicadores: Establecimiento de objetivos y normas, inspección, información y medición de las operaciones y acciones correctivas. Y finalmente señala la dimensión *Reeducación*, la cual se define como el proceso con el cual se da pertenencia y pertinencia a los colaboradores, orientando a los colaboradores a la posibilidad de cambio permitiéndole adecuar, replantear o definir nuevas acciones en base al diagnóstico y evaluación realizada; señalándose los indicadores: Entrada, proceso de transformación, y salida.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Hernández y Mendoza (2018) señalan respecto al enfoque *Cuantitativo* de la investigación, que esta se utiliza cuando se desea cuantificar o medir numéricamente un fenómeno para proceder al análisis estadístico y probar una hipótesis.

Tipo de investigación.

Sánchez, *et al.* (2018) señalaron respecto a la investigación de tipo aplicada, que esta, a través de las teorías alcanzados por la investigación, se prestará el conocimiento y la solución de problemas inmediatos. Es por ello por lo que la presente investigación será de tipo *aplicada*, iniciándose desde las teorías expuestas y de la observación de su realidad problemática.

Diseño de investigación.

Hernández y Mendoza (2018) indican que el diseño de la investigación se refiere al plan o estrategia que se infiere para adquirir la información que se requiere para responder al problema planteado y analizar la certidumbre de la hipótesis, identificándose al diseño *no experimental* como aquella donde se observa y analiza el fenómeno y la variable en su ámbito natural. Así mismo es de tipo *transversal*, dado que, a decir de los autores, se recolecta los datos en un único momento o tiempo, y *correlacional* para encontrar el grado de asociación entre las variables intervenidas en una muestra o actividad evaluada.

Por ello, para la presente investigación el desarrollo será de tipo *aplicada*, de diseño no experimental, transversal descriptivo a fin de observar y explicar las variables en su contexto natural, desarrollando la captura de datos en un único momento y diagnosticar mediante el análisis el grado de interacción de la variable en la población de estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión estratégica organizacional

Técnica gerencial que, mediante su proceso, facilita la proactividad empresarial frente a la formulación de escenarios futuros para proyectar los más probables hechos y conclusiones a obtener (Prieto, 2017). Su definición operacional las define las siguientes dimensiones; Formulación Estratégica (Misión, visión, análisis objetivos, y valores), Implementación estratégica (Estrategias, políticas,

recursos, procedimiento, y resultados) e Implementación estratégica (Evaluación del desempeño, técnicas, auditoría, re educación, y metas).

La matriz de operacionalización de la variable gestión estratégica organizacional se observa en el anexo 1.

Variable 2: Proceso administrativo

Se refiere a la conjunción de funciones básicas que deben ser realizadas por un administrador o gerente proactivo para el manejo y control de una organización. (Prieto y Therán, 2018). Su definición operacional la define las siguientes dimensiones: Planeación (Establecer metas, definir la situación actual, Identificar ayudas y obstáculos, y desarrollar plan de acción), Organización (Determinación y clasificación del trabajo, agrupación de los puestos de trabajo, elección de individuos, y formulación y definición de procedimientos), Dirección (Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación organizacional, y motivación), Evaluación (Establecer objetivos y normas, inspección, información y medición de las operaciones y acciones correctivas) y Reeducción (Entrada, proceso de transformación, y salida).

La matriz de operacionalización de la variable proceso administrativo se observa en el anexo 2.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Sánchez, *et al.* (2018) afirmar que refiere al conjunto formado por todos los elementos con características comunes. Para la investigación se ha determinado como población, al conjunto de personas que laboran en la Sub Gerencia de Bienestar Social y Salud de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, considerando para ello y a criterio del autor, los limitantes para su intervención.

Criterio de inclusión.

Personal de la Sub Gerencia de Bienestar Social y Salud de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho que participan en las actividades administrativas, de atención y asistencias al adulto mayor.

Criterio de exclusión.

Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho que no laboren en la Sub Gerencia de Bienestar Social y Salud, usuarios o clientes externos del

Centro integral de Atención al Adulto Mayor, proveedores, trabajadores de proveedores.

Muestra.

Hernández y Mendoza (2018) refieren que parte de la investigación cuantitativa es necesario seleccionar la muestra, más aún, cuando esta incluye en el estudio a todos los casos, se determinara un *censo*. Entonces, para la investigación, el tamaño de la muestra es coincidente el tamaño de la población, la misma que se compone de 30 trabajadores, considerando para el uso del término *muestra censal*, lo cual determina que no se aplicará el método de selección de la muestra para el análisis.

Hernández y Mendoza (2018) indican que, en los estudios cuantitativos, cuando la selección de la muestra depende de motivos basados en características, con relación a la investigación, y depender de la decisión del investigador, mas no de procesos sistemáticos para su selección, se determina una muestra *no probabilística*.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

A decir de Hernández y Mendoza (2018), la recolección de datos implica utilizar uno o varios instrumentos de medición para obtener la información de las variables estudiadas desde las muestras intervenidas.

Encuesta.

Sánchez, et al. (2018), refieren que es la técnica que se ejecuta en el método de encuesta por muestreo, aplicando un instrumento documental de recolección de datos donde se señala cuestiones o reacciones cuyo fin es recabar información actual en una población o muestra determinada.

Instrumento.

Cuestionario.

Hernández y Mendoza (2018), señalan que el cuestionario consiste en un grupo de preguntas respecto de una o más variables, debiendo ser congruente con la problemática e hipótesis planteadas. Igual refieren Sánchez, *et al.* (2018), al señalarla como un formato escrito similar a interrogatorio, de donde se obtiene información de la variable en estudio, pudiéndose aplicar de forma presencial o a través de la web.

Entonces, el objetivo del cuestionario es la obtención de información sobre la variable en estudio, mediante las actitudes personales que se expresan en esta. Las respuestas son medidas mediante una escala o valoración que guarda similitud con el grado de identificación con ciertas afirmaciones propuestas en el instrumento.

El grado de identificación será descrito mediante el escalamiento tipo Likert, señalando Hernández y Mendoza (2018) que este presenta una afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de las opciones o categorías presentadas en la escala. A cada reacción se le otorga una equivalencia numérica para su evaluación.

El desarrollo del cuestionario, presentan una escala de 05 (cinco) opciones de respuestas relacionadas a los siguientes puntajes: (1) En desacuerdo, (2) Algo en desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) Algo de acuerdo, y (5) De acuerdo.

Validez.

Es el grado en que el instrumento mide la variable que se desea medir concordante con el juicio de expertos en el tema (Hernández y Mendoza, 2018). Esta se establece después de la revisión y evaluación del instrumento por expertos considerando la claridad y entendimiento de las afirmaciones expuestas. Para la investigación se ha ejecutado el proceso de validación del instrumento a partir del juicio de expertos, considerando tres indicadores para cada ítem de la encuesta: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 1

Lista de expertos

Experto	Especialidad
Dra. Karin Corina Rojas Romero	Administración
Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Administración
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Administración

Nota. Dra.: Doctora, Dr.: Doctor, Mg.: Magister

Confiabilidad.

Refiere al nivel en que la aplicación de manera repetida de un instrumento, ante un mismo encuestado, produce resultados coherentes (Hernández y Mendoza, 2018). Para indicar el nivel de confianza del cuestionario presentado en esta investigación, se utiliza la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach

para afirmaciones politómicas, realizado mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences - SPSS V.25.

Del análisis de la prueba estadística de la confiabilidad del instrumento aplicado a la variable *gestión estratégica organizacional*, se resuelve que, al obtener una valoración de 0.938, de acuerdo con la valoración propuesta por Ruiz (2006), esta tiene un nivel de Alta Confiabilidad (anexo 7). Para el cuestionario de la variable *procesos administrativos* la valoración corresponde al 0.970 determinándose una Alta Confiabilidad (anexo 8).

Tabla 2

Coefficiente de Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Cuestionario Gestión Estratégica Organizacional	0.938	Alta
Cuestionario Procesos Administrativos	0.970	Alta

3.5 Procedimientos

El procedimiento de la investigación se compuso de tres etapas primarias. La recolección de datos, el procesamiento de datos y el análisis de la información.

La *recolección de datos* responde a una serie de pasos que permiten obtener la información para atender a los objetivos y probar o negar la hipótesis de la investigación.

El *procesamiento de datos* consiste dar un tratamiento a los datos inicialmente recibidos (individuales, dispersos y desordenados) de la muestra o población objeto de estudio a fin de proporcionar datos agrupados y ordenados, desde donde se realizará el análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Para la investigación se procedió al ordenamiento de datos capturados mediante el software Excel, procediendo al análisis de datos mediante el software IBM SPSS Statistics versión 25, a fin de obtener las tablas de distribución de frecuencias para el análisis descriptivo. Con respecto al análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro–Wilk en razón que la muestra se compuso de 30 trabajadores de la entidad intervenida, deduciendo de ella el uso

del prueba estadística Rho de Spearman para determinar la existencia y el nivel de correlación entre las variables y dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

La recolección de datos se realizará bajo la autorización de la Gerencia de Desarrollo Social de la organización (anexo 9), sobre la base que, la investigación tiene fines académicos, y con el conocimiento y consentimiento de los participantes. primando el respeto a la confidencialidad, manteniendo una postura de imparcialidad y respeto por las respuestas recibidas, orientado hacia la fidelidad de estas.

Así mismo, respecto a los textos utilizados en la investigación, estos fueron citados de manera adecuada mediante el uso de los estándares de la norma APA séptima edición, respetando de este modo lo creado por otros autores.

IV. RESULTADOS

Habiéndose aplicado los instrumentos de recolección de datos, estos emitieron resultados para las variables gestión estratégica organizacional y procesos administrativos mediante el software estadístico SPSS V.25. Se realizó la prueba de normalidad, considerando analizar la prueba Shapiro–Wilk, por ser una muestra < a 50 elementos de estudio, emitiendo resultados para las variables y dimensiones de valor $p < 0,05$ donde se determinó aplicar el estadígrafo Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas y evaluar el nivel de correlación entre las variables y dimensiones investigadas, obteniéndose los siguientes resultados:

Objetivo específico 1. Identificar el nivel de la gestión estratégica organizacional en la organización.

Tabla 3

Nivel de la gestión estratégica organizacional en la organización

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable 1: Gestión estratégica organizacional	Bajo	11	36.7
	Medio	10	33.3
	Alto	9	30.0
Dimensión 1: Formulación estratégica	Bajo	7	23.3
	Medio	12	40.0
	Alto	10	36.7
Dimensión 2: Implementación estratégica	Bajo	9	30.0
	Medio	9	30.0
	Alto	12	40.0
Dimensión 3: Evaluación estratégica	Bajo	7	23.3
	Medio	13	43.3
	Alto	10	33.3

Interpretación.

En la tabla 3, se observa que la gestión estratégica organizacional presenta un nivel bajo de 36.7% y un nivel alto de 30.0%. La formulación estratégica muestra un nivel medio de 40.0% y bajo de 23.3%, así también la implementación estratégica muestra un nivel alto de 40.0% y 30.0% para los niveles medio y bajo. La evaluación estratégica muestra los niveles medio con 43.3% y bajo con 23.3%.

Objetivo específico 2. Identificar el nivel del proceso administrativo en la organización.

Tabla 4

Nivel del proceso administrativo en la organización

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable 1: Proceso Administrativo	Bajo	8	26.7
	Medio	10	33.3
	Alto	12	40.0
Dimensión 1: Planeación	Bajo	7	23.3
	Medio	12	40.0
	Alto	11	36.7
Dimensión 2: Organización	Bajo	7	23.3,
	Medio	10	33.3
	Alto	13	43.3
Dimensión 3: Dirección	Bajo	6	20.0
	Medio	11	36.7
	Alto	13	43.3
Dimensión 4: Evaluación	Bajo	6	20.0
	Medio	7	23.3
	Alto	17	56.7
Dimensión 5: Reeducción	Bajo	12	40.0
	Medio	3	10.0
	Alto	15	50.0

Interpretación.

En la tabla 4 se observa que el proceso administrativo muestra un nivel alto de 40.0% y un nivel medio de 33.3%. Así también en la organización edil, la planeación presenta un nivel medio de 40.0% y bajo de 23.3%, la dimensión organización, muestra un nivel alto de 43.3% y bajo de 23.3%. La dirección señala un nivel alto de 43.3% y un nivel bajo de 20.0%, la dimensión evaluación muestra un nivel alto de 56.7% y contrasta con un nivel bajo de 20.0%, finalmente la dimensión reeducación presenta un nivel alto de 50.0% y un nivel bajo de 40%.

Objetivo específico 3. Determinar cómo se relaciona las dimensiones de la gestión estratégica organizacional con el proceso administrativo.

Tabla 5

Análisis de relación de las dimensiones de la gestión estratégica organizacional y la variable procesos administrativos.

Dimensiones de la Gestión Estratégica Organizacional	Coficiente	Procesos Administrativos
Formulación estratégica	Rho de Spearman	0.648**
	Sig. (bilateral)	0.000
Implementación estratégica	Rho de Spearman	0.657**
	Sig. (bilateral)	0.000
Evaluación estratégica	Rho de Spearman	0.441*
	Sig. (bilateral)	0.024

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Nota. Sig.: significancia

Interpretación.

Observado los resultados de la tabla 5, donde las dimensiones de la variable gestión estratégica organizacional obtienen una Sig.<0.05 presentando una correlación con la variable procesos administrativos y determinando la aceptación de las hipótesis alternas planteadas en la investigación. Así mismo, para la variable proceso administrativos, se determina una correlación positiva significativa de 0.648 con la dimensión formulación estratégica, una correlación positiva significativa de 0.657 con la dimensión implementación estratégica, y una correlación positiva media de 0.441 con la dimensión evaluación estratégica

Objetivo general. Determinar la relación entre la gestión estratégica organizacional y el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho.

Tabla 6

Análisis de relación entre las variables gestión estratégica organizacional y proceso administrativo

		Procesos Administrativos	
		Coeficiente de correlación	0.668**
Rho de Spearman	Gestión Estratégica	Sig. (bilateral)	0.000
	Organizacional	N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Tabla 7

Pruebas de chi-cuadrado entre las variables gestión estratégica organizacional y proceso administrativo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,886 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	23,081	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,198	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,40.

Interpretación.

De acuerdo con los resultados de la tabla 6, se determina una relación positiva considerable entre las variables gestión estratégica organizacional y procesos administrativos, a partir del estadígrafo Rho de Spearman con valor 0.668. Los resultados de la tabla 7, señalan una significación asintótica (bilateral) = 0.001, la cual declara aceptación de la hipótesis general propuesta en la investigación.

V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de la investigación, se planteó como primer objetivo específico, Identificar el nivel de la gestión estratégica organizacional en la organización. Respecto a ello, Prieto (2017) refiere que la gestión estratégica organizacional es el conjunto de procedimientos y recursos orientados a facilitar la proactividad empresarial frente a escenarios futuros, también Kafel, & Ziębicki (2021) indican que esta considera acciones y reacciones propias del empresariado en respuesta a situaciones que se ven obligados a enfrentar en un momento específico. Chiavenato (2014) señala que estas acciones consideran la movilización de todos los recursos disponibles para la organización. De los resultado obtenidos, se observa que la gestión estratégica organizacional se desarrolla de manera moderada, considerando que 36.7% de los encuestados señalan un bajo nivel, 33.3% un nivel medio y 30.0% un nivel alto, así también, las dimensiones formulación estratégica y evaluación estratégica fueron percibidas en un nivel medio, distinto a la dimensión implementación estratégica que se percibe en un nivel alto. Esta observación proviene de los porcentajes significativos de desacuerdo en los trabajadores respecto a que la entidad desde el nivel directivo, socialice los objetivos de la organización, efectúe el monitoreo de las actividades y disponga de los recursos requeridos. El resultado coincide con la investigación de Leguía y Torres (2019) quienes señalan que esta se da deficientemente a razón del 32% de los encuestados señalan que existen errores al implantar las estrategias por parte del personal responsable; difiriendo con los resultados de Hurtado (2017), quien indica que la entidad estatal estudiada, muestra un nivel de excelencia puesto que el 78% de los trabajadores refieren que la organización gestiona estratégicamente los documentos de gestión, dando alcance del mismo a los involucrados.

El segundo objetivo específico propuesto fue identificar el nivel del proceso administrativo en la organización. Según Prieto y Theran (2018) el proceso administrativo refiere a las acciones que deben ser realizadas por los administradores de manera proactiva, para la marcha y control de una organización; señalando Orozco, Alcalde, Navarro y Lozano (2016) que para su efectividad, es necesario desarrollar la capacidad de optimizar o rediseñar sus procesos a fin de hacer uso de sus recursos en pro de servicios de calidad. De los resultados de la

investigación, se encontró que la entidad presenta una ejecución moderada de sus procesos administrativos, a razón que el 40% de los encuestados señalan que presenta un nivel alto y el 33% refieren un nivel medio. Así la dimensión planeación se muestra en un nivel medio, la organización predomina en un nivel alto, la dirección se observa en un nivel alto, la evaluación se aprecia en un nivel alto, y la dimensión reeducación en un nivel alto, siendo necesario considerar que los opuestos a los niveles altos de cada dimensión contienen valores significantes los cuales afectan la percepción general de la variable, esto sustentado en los vagos alcances respecto a la disponibilidad de recursos, conocimiento de los procedimientos y funciones, y posición y reconocimiento del trabajador en la organización. Los resultados coinciden con la investigación de Coronel (2019) quien determina que los procesos administrativos en la entidad financiera intervenida presentan un nivel regular, esto observado por el 72% de los trabajadores, sustentado en la falta de una planificación estratégica orientado en el mejor uso de sus recursos y la falta de un liderazgo motivacional para el trabajo proactivo de sus colaboradores.

El tercer objetivo específico indica determinar cómo se relaciona las dimensiones de la gestión estratégica organizacional con el proceso administrativo. Noriega, Suarez, Vengoechea y Jaafar (2018) señala que la gestión estratégica refiere a que esta proporciona un curso de acción para los partícipes de la organización, contribuyendo con acciones orientadas desde estrategias planteadas para alcanzar los objetivos organizacionales, así Calderón, *et al* (2018) refieren que el proceso administrativo contiene actividades integradas y dependientes con el objetivo de lograr que una cierta combinación de recursos pueda alcanzar los objetivos de la organización. En los resultados expuestos, se encontró que las dimensiones de la gestión estratégica organizacional tienen una Sig. <0.05, lo cual determina la aceptación de las hipótesis alternas de la investigación, al señalar la existencia de correlación con la variable procesos administrativos, determinándose así una correlación positiva considerable de 0.648 de la dimensión formulación estratégica, una correlación positiva considerable de 0.657 de la dimensión implementación estratégica, y una correlación positiva media de 0.441 de la dimensión evaluación estratégica con la variable procesos administrativos. Los resultados coinciden con la investigación de Mestra (2018) determinó que aunque

los funcionarios de la organización reconocen la estrategia institucional, se identificaron obstáculos para el cumplimiento de los objetivos dentro de los tiempos planteados a razón de faltas de lineamientos operativos e insuficiencia de recursos financieros y tecnológicos. También la investigación de Marreros (2020) quien determina que la gestión estratégica incide en la óptima utilización de los recursos, a razón que esta se sustenta en el planeamiento para la adopción de procedimientos institucionales.

Finalmente, como objetivo general de la investigación se planteó determinar la relación entre la gestión estratégica organizacional y el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho, según lo señalado por Chiavenato (2014) para que una organización desarrolle una gestión estratégica eficiente, debe realizar una efectiva movilización de recursos para alcanzar con eficiencia los objetivos, seleccionando las estrategias y acciones a poner en marcha. De acuerdo con los resultados expuestos, donde se observa una Sig. asintótica (bilateral) =0.001, la cual declara la aceptación de la hipótesis general propuesta en la investigación, determina además una relación positiva considerable entre las variables gestión estratégica organizacional y procesos administrativos, a partir del estadígrafo Rho de Spearman con valor 0.668. La investigación coincide con los resultados de Arango y Balabarca (2019) quienes determinaron una relación positiva moderada entre la gestión estratégica y la competitividad de los colaboradores, considerando también que la implementación de un adecuado plan estratégico mejora la dirección y competitividad del personal; así también, Huaroc, *et al* (2020) determinaron una relación positiva alta con la administración de recursos, determinando que el conocimiento de las estrategias, permite alcanzar los objetivos, puntualizando que las estrategias son formulados por varios agentes de la organización, y de forma principal por los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión estratégica organizacional incide significativamente con el proceso administrativo del centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho, de acuerdo con el valor de significancia obtenido (Sig. =0.001), además se alcanzó a determinar una correlación positiva considerable dado el valor 0.668 mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, por lo que se concluye existe una incipiente socialización de la gestión estratégica organizacional para el delineamiento de estrategias hacia los objetivos de la organización enlazado al desarrollo eficiente de los procesos administrativos.
2. Se identificó que la gestión estratégica organizacional se manifiesta de nivel bajo al 37% considerándose moderada visto que el 33% de los encuestados señala un nivel medio y 30% un nivel alto. Se concluye que la variabilidad de resultados responde a la necesidad de que, desde los mandos directivos se socialice los objetivos de la organización, mejorar el alcance y monitoreo de las actividades y poner a disposición los recursos requeridos para el cumplimiento de sus funciones.
3. Se identificó que los procesos administrativos se muestran de nivel alto al 40% con tendencia a un nivel medio de 33%, lo que concluye que hay poco alcance respecto en los operadores de organización respecto a la disponibilidad de recursos, conocimiento de los procedimientos y funciones, como su posición y reconocimiento del trabajador en la organización
4. Se determinó que las dimensiones de la gestión estratégica organizacional inciden en los procesos administrativos de la organización, de acuerdo con el valor de significancia obtenido (Sig. <0.05), concluyéndose que la dimensión formulación estratégica tiene una correlación positiva considerable de 0.648 con la variable, la dimensión implementación estratégica tiene una correlación positiva considerable de 0.657, y la dimensión evaluación estratégica tiene una correlación positiva media de 0.441 con la variable procesos administrativos.

VII. RECOMENDACIONES

Habiendo analizado los resultados alcanzados en la investigación, se propone las siguientes recomendaciones:

Implementar medios y actividades de socialización de la Misión, Visión y Objetivos Organizacionales, con alcance al total y a distinto nivel de responsabilidad de colaboradores de la organización, concientizando que las funciones asignadas son parte de los procesos administrativos de la entidad, y las actividades desarrolladas en conjunto por los colaboradores son el medio para el alcance de los objetivos, consiguiendo la identificación del colaborador con la entidad.

Realizar reuniones mensuales para dar alcance de los objetivos a corto plazo proyectados, recursos disponibles, así como resultados alcanzados y deficiencias observadas en los procesos al término de cada periodo, implementando en ello, medios de participación de los colaboradores para la mejora continua de las estrategias y medidas de reconocimiento a los mismos.

Ampliar la investigación de las variables, considerando el enfoque de los mismos desde la perspectiva de los usuarios del servicio prestado, con el fin de medir los alcances de la gestión estratégica y la eficiencia de los procedimientos implementados en la entidad.

Mejorar la gestión estratégica organizacional y procesos administrativos en el Centro Integral del Adulto Mayor, lo que reflejara mejoras en los servicios de atención, de este modo alcanzar la cobertura y protección a los adultos mayores del distrito de San Juan de Lurigancho.

La investigación realizada permitirá ser de aporte y ayuda a futuras investigaciones con variables similares, tanto para estudiantes de la comunidad Vallejana, como para otras instituciones, como antecedente académico

REFERENCIAS.

- Arango, G. y Balabarca, C. (2019). Gestión estratégica y las Ventajas competitivas en los colaboradores del Hospital Cayetano Heredia-San Martín de Porres. [Tesis de Licenciamiento, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59635>
- Arteaga, M. M., & Valverde, E. (2016). Cultura Organizacional y su influencia en la Gestión Estratégica de la Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Trujillo. 2013. *Revista Ciencia y Tecnología*, 12(2), 145. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.597517547&lang=es&site=eds-live>
- Ballesteros, E. Y., Parra, D. A., & Aguayo, V. R. (2020). Competitividad y sustentabilidad en la gestión estratégica de las empresas globales en tiempos de COVID-19. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 10(4), 899–916. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=147958388&lang=es&site=eds-live>.
- Bert, G. (2017) Does strategic planning 'work' in public organizations? Insights from Flemish municipalities. *Public Money & Management*, 37(7), 527-530, DOI:10.1080/09540962.2017.1372116
- Briones, W.R., Guanín, E.M., Morales, F.L., y Bajaña, F.J. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias Holguín*, 25(2), 1-14. <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/1121>
- Calderón, R. J., Huilcapi, M. R., Montiel, P. A., Mora, J. E., y Naranjo, D. G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15–22. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>
- Cherkesova, E., Belikova, S., Popova, E., Sukhova, A., & Demidova, N. (2015). Mechanism of Development of Human Capital Within Human Resources Management of Modern Organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 399. <http://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/7658>

- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración (8ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Coronel, C. (2019). Proceso administrativos y los niveles de productividad en los colaboradores de la financiera Confianza, Agencia El Agustino – 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/792>
- Di Leva, A., y Sulis, E. (2017). A Business Process Methodology to investigate organization management: a hospital case study. *Weas Transactions on Business and Economics*, 14, 100-109. <https://www.wseas.org/multimedia/journals/economics/2017/a225807-059.pdf>
- Espíndola, S., Albuquerque, A., Xavier, L., Melo, F., y Medeiros, D. (2019). The Standardization of administrative processes: a case study using continuous improvement tool. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 16(4), 706-723. <https://doi.org/https://doi.org/10.14488/BJOPM.2019.v16.n4.a15>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huaroc, G.E, Reyes, W.A., Orellano, E.A. (2020). Gestión estratégica y administración de bienes en la Red de Salud Valle del Mantaro y Red de Salud Chupaca – 2020. *Sciéndo*, 23(3), 181-186. DOI: <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.023>
- Hurtado, E. (2017). Gestión estratégica y comportamiento organizacional en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Lima, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6375>
- Ivanov, D.Yu., SuslovE.Yu. (2019). The Project Development of Administrative Processes Reengineering Within the Public Authorities. *Administrative Consulting*, 4, 89-98. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2019-4-89-98>
- Izquierdo, A.M., García, M.E., Baque, L.K., & Salcedo, R.L. (2020). Procesos Administrativos Para Restaurantes de Comida Típica en La Provincia De Los Ríos. *Mikarimin*, 6(1), 21–28. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1026/1135>

- Kafel, T., & Ziębicki, B. (2021). Dynamics of the evolution of the strategic management concept: From the planning school to the neostrategic approach. *Journal of Entrepreneurship, Management & Innovation*, 17(2), 7–28. <https://doi.org/10.7341/20211721>
- Leguia, Y. y Torres, J. (2019). Gestión estratégica y competitividad de la empresa Mechatronic Service del Perú SAC, San Juan de Lurigancho. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55851>
- Manosalvas, L. R., Bustillos, S. F., Peñafiel, G. A., & Acurio, J. A. (2020). Gestión estratégica para el área de producción de la empresa Aquafest en el cantón el Empalme. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–17. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141887640&lang=es&site=eds-live>
- Marreros, P. (2020). Gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47000>
- Matwiejczuk, R. (2021). The premises of the evolution and development of firm competences in strategic management. *Scientific Papers of Silesian University of Technology – Organization and Management Series*, 150, 141-150. DOI: <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2021.150.11>
- Melamed, E. (2016). Procesos administrativos en la fundamentación teórica de la gerencia del servicio al cliente. *Revista Faccea*, 5(2), 118–131.
- Meriño, I.C., y Garzón, M. A. (2017). El aprendizaje organizacional aplicado a procesos administrativos en la Facultad de Ingeniería de una Universidad. *Revista Espacios*, 38(2), 1-26. <http://www.revistaespacios.com/a17v38n02/17380201.html>
- Mestra, J. (2018). Incidencia de la gestión estratégica en el clima organizacional de la Universidad de Córdoba. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá]. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1909>

- Navarro, E. M., López, M. E., & Leyva, B. A. (2020). Diagnóstico Descriptivo del Proceso Administrativo para Mejorar el Desempeño de PyMEs Familiares de Ciudad Obregón, Sonora, México. *Educatconciencia*, 28(29), 361-380. <http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/365>
- Noriega, E., Suarez, F., Vengoechea, J., & Jaafar, H. (2018). Gestión estratégica como agente impulsor en las pymes para el éxito organizacional. *Revista Espacios*, 39(16), 18-29. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p18.pdf>
- Nowicka, M., & Stachowicz, J. (2020). Strategic Management Processes in Organization: Challenges during the Pandemic. *Organization & Management. Scientific Quarterly*, 25(25), 99–116. <https://doi.org/10.29119/1899-6116.2020.52.8>
- Obregón, A., y Aquino, J. (2016). Planeamiento estratégico y su relación con el clima organizacional en una institución pública peruana. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 6(2), 12-16. <https://doi.org/10.18259/acs.2016017>
- Orozco, E., Alcalde, J., Navarro, J., y Lozano, R. (2016). Eficiencia de los procesos administrativos para la gestión del Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos en México. *Salud Pública De México*, 58(5), 543-552. <https://doi.org/10.21149/spm.v58i5.8244>
- Prieto, J. (2018). *Gestión estratégica organizacional*. (5ª ed.). Ecoe Ediciones.
- Prieto, J. y Therán, I. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*. Ediciones de la U.
- Ramírez, R. I., Lay, N. D., & Sukier, H. B. (2020). Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información tecnológica*, 31(1), 133-140. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100133>
- Řehoř, P. (2015). How to Improve Strategic Planning of Municipal Organizations in Czech Republic? *Procedia Economics and Finance*, 34, 521-527. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01663-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01663-9).
- Rocha, R., Rodrigues, T., & Lobato, A. (2018). Municipality management profile in the state of Pará (Brazil) under the perspective of an effectiveness index.

International Journal of Development Research, 8 (12), 24861-24867.

https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/14586_0.pdf

Rosas, J. (2016). Asistencia social y política social en los gobiernos municipales.

Carta Económica Regional, 26(113), 95-113.

https://www.researchgate.net/publication/283721908_Asistencia_social_y_politica_social_en_los_gobiernos_municipales

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma

Wæraas, A., Bjørnå, H., & Moldenæs, T. (2015). Place, Organization, Democracy: Three Strategies For Municipal Branding, *Public Management Review*, 17(9), 1282-1304. DOI: 10.1080/14719037.2014.906965

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión estratégica organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL	Prieto (2017). Técnica gerencial que mediante su proceso, facilita la proactividad empresarial frente a la formulación escenarios futuros para poder proyectar los más probables hechos y resultados a obtener (p. 88).	La variable gestión estratégica organizacional, se evaluará a través de sus dimensiones y con el auxilio de sus indicadores, los cuales se involucran en la elaboración del instrumento de medición permitiendo la obtención de los datos para el posterior análisis estadístico e interpretación.	Formulación estratégica	Carta estratégica organizacional Análisis situacional Concertación de objetivos y estrategias Plan de acción	Escala ordinal tipo Likert 1. En desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Implementación estratégica	Objetivos de corto plazo Objetivos de largo plazo Asignación de recursos	
			Evaluación estratégica	Análisis de factores Medición del desempeño Acciones correctivas	

Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable proceso administrativo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
PROCESO ADMINISTRATIVO	Prieto y Therán (2018). Se refiere a la conjunción de funciones básicas que deben ser realizadas por un administrador o gerente proactivo para el manejo y control de una organización. (p. 66)	La variable proceso administrativo, se evaluará a través de sus dimensiones, con el auxilio de sus indicadores, los cuales se involucran en la elaboración del instrumento de medición permitiendo la obtención de los datos para el posterior análisis estadístico e interpretación	Planeación	Establecer metas Definir situación actual Identificar ayudas y obstáculos Desarrollar plan de acción	Escala ordinal tipo Likert 1. En desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Organización	Clasificación del trabajo Estructura organizacional Elección de individuos Métodos y procedimientos	
			Dirección	Toma de decisiones Comunicación Motivación Liderazgo	
			Evaluación	Establecimiento de objetivos Inspección Medición de las operaciones Acciones correctivas	
			Reeducación	Entrada Proceso de transformación Salida	

Elaboración propia

Anexo 3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL		DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cómo se relaciona la gestión estratégica organizacional con el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho?	Determinar la relación entre la gestión estratégica organizacional y el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho.	Existe relación entre la gestión estratégica organizacional y el proceso administrativo en el centro integral del adulto mayor de San Juan de Lurigancho.	Formulación estratégica	Carta estratégica organizacional Análisis situacional Concertación de objetivos y estrategias Plan de acción	Tipo de investigación: No Experimental
			Implementación estratégica	Objetivos de corto plazo Objetivos de largo plazo Asignación de recursos	
			Evaluación estratégica	Análisis de factores Medición del desempeño Acciones correctivas	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE: PROCESOS ADMINISTRATIVOS		Diseño de Investigación:
			DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cómo se manifiesta la gestión estratégica organizacional en la institución edil?	Identificar el nivel de la gestión estratégica organizacional en la organización.	Existe relación entre la formulación estratégica con el proceso administrativo.	Planeación	Establecer metas Definir situación actual Identificar ayudas y obstáculos Desarrollar plan de acción	Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional
			Organización	Clasificación del trabajo Estructura organizacional Elección de individuos Métodos y procedimientos	
¿Cómo se manifiesta el proceso administrativo en la institución edil?	Identificar el nivel del proceso administrativo en la organización.	Existe relación entre la implementación estratégica con el proceso administrativo.	Dirección	Toma de decisiones Comunicación Motivación Liderazgo	Enfoque: Cuantitativo
¿Cómo se relaciona las dimensiones de la gestión estratégica con el proceso administrativo?	Determinar cómo se relaciona las dimensiones de la gestión estratégica organizacional con el proceso administrativo.	Existe relación entre la evaluación estratégica con el proceso administrativo.	Evaluación	Establecimiento de objetivos Inspección Medición de las operaciones Acciones correctivas	
			Reeducación	Entrada Proceso de transformación Salida	

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos cuantitativos. Variable Gestión Estratégica Organizacional

Formato de Encuesta: Gestión Estratégica Organizacional y Procesos Administrativos en el Centro del Adulto Mayor de San Juan de Lurigancho, 2020

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la **GESTIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL**. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la opción que considera válida con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas ni malas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1: En desacuerdo / **2:** Algo en desacuerdo / **3:** Ni en desacuerdo ni de acuerdo / **4:** Algo de acuerdo / **5:** De acuerdo

Nº	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1.	La Entidad Edil promueve el conocimiento de la Misión y Visión Organizacional en sus trabajadores.	1	2	3	4	5
2.	Las actividades de su área se orientan a brindar satisfacción al usuario	1	2	3	4	5
3.	Considera que es alcanzable la Misión Organizacional	1	2	3	4	5
4.	Las actividades de su área se orientan a lograr lo señalado en la Visión Organizacional	1	2	3	4	5
5.	Considera que la Entidad Edil realiza el análisis de la problemática del distrito para el planteamiento de estrategias sociales.	1	2	3	4	5
6.	Los proyectos sociales presentados concuerdan con las capacidades de la Entidad Edil	1	2	3	4	5
7.	Considera de importancia revisar el cumplimiento de las estrategias de su área.	1	2	3	4	5
8.	Se le informa como se viene desarrollando los proyectos o estrategias de su área	1	2	3	4	5
9.	Se aplican sanciones cuando no se alcanza a cumplir con los objetivos de la organización	1	2	3	4	5
10.	Pone en práctica los valores establecidos por la Entidad Edil	1	2	3	4	5
11.	Se informan sobre los objetivos de la Entidad Edil a cumplirse en un corto plazo	1	2	3	4	5
12.	Se le informa sobre las actividades que requieren atención inmediata	1	2	3	4	5
13.	Las jefaturas vigilan el cumplimiento de las actividades inmediatas	1	2	3	4	5
14.	La Entidad Edil consulta con su área respecto a actividades a largo plazo	1	2	3	4	5
15.	Se elaboran el POI en base a objetivos a largo plazo.	1	2	3	4	5
16.	Planifica actividades relacionadas a objetivos de largo plazo.	1	2	3	4	5
17.	Considera que dispone de todos los recursos necesarios para desarrollar su trabajo	1	2	3	4	5
18.	Ha debido adquirir algunos recursos materiales que la empresa no le brinda	1	2	3	4	5
19.	Los recursos materiales tienen una disponibilidad inmediata y oportuna	1	2	3	4	5
20.	La cantidad de personal es el adecuado para el cumplimiento de objetivos	1	2	3	4	5
21.	Los trabajadores han sido seleccionados dentro del perfil del cargo	1	2	3	4	5
22.	Los procedimientos son adecuados y no requieren actualización	1	2	3	4	5
23.	Existe una adecuada gestión de la información	1	2	3	4	5
24.	Se realiza evaluaciones del desempeño a las jefaturas de la Entidad Edil	1	2	3	4	5
25.	Se realiza evaluaciones del desempeño a los trabajadores de la Entidad Edil	1	2	3	4	5
26.	Se informa a su gerencia sobre los resultados de la atención al usuario.	1	2	3	4	5
27.	Se dispone de recursos informáticos para que los trabajadores presenten propuestas de mejora de los procesos.	1	2	3	4	5
28.	La Entidad Edil implementa procesos de mejora en la atención al usuario	1	2	3	4	5
29.	La Entidad Edil realiza capacitaciones periódicas a los trabajadores	1	2	3	4	5
30.	Se aplican medidas correctivas al identificar debilidades en los procesos	1	2	3	4	5

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos cuantitativos. Variable Procesos Administrativos

Formato de Encuesta: Gestión Estratégica Organizacional y Procesos Administrativos en el Centro del Adulto Mayor de San Juan de Lurigancho, 2020

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la **PROCESOS ADMINISTRATIVOS**. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la opción que considera valida con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1: En desacuerdo / **2:** Algo en desacuerdo / **3:** Ni en desacuerdo ni de acuerdo / **4:** Algo de acuerdo / **5:** De acuerdo

Nº	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1.	Dispone de la información requerida para cumplir los objetivos de la Entidad Edil	1	2	3	4	5
2.	Conoce los propuestos que dispone la Entidad Edil para la presentación de proyectos.	1	2	3	4	5
3.	Los proyectos se diseñan considerando la problemática de los usuarios.	1	2	3	4	5
4.	La Entidad Edil dispone de presupuestos concordantes a los objetivos de su área.	1	2	3	4	5
5.	Los procedimientos establecidos en su área hacen su trabajo competitivo.	1	2	3	4	5
6.	Se dispone de los recursos necesarios para el logro de los objetivos de su área.	1	2	3	4	5
7.	La organización tiene por escrito los procedimientos que deben seguirse en sus diferentes áreas funcionales	1	2	3	4	5
8.	Cuentas con suficiente claridad con respecto a las actividades a realizar.	1	2	3	4	5
9.	Entidad Edil cuenta con una descripción de los puestos de trabajo.	1	2	3	4	5
10.	La Entidad Edil tiene un organigrama o esquema donde identifica su área de trabajo.	1	2	3	4	5
11.	Conoce la posición de su puesto en el organigrama de la Entidad Edil	1	2	3	4	5
12.	El personal que labora en su área, es el requerido para el cumplimiento de funciones y alcance de objetivos de la Entidad Edil	1	2	3	4	5
13.	Las funciones que realiza en su puesto de trabajo corresponden a su perfil.	1	2	3	4	5
14.	Su ingreso a la organización se dio mediante un estricto proceso de selección.	1	2	3	4	5
15.	Su opinión es tomada en cuenta en las decisiones de la Entidad Edil.	1	2	3	4	5
16.	Considera usted que hay mejor desempeño cuando la comunicación se da de forma fluida, clara y precisa.	1	2	3	4	5
17.	La Entidad Edil dispone de procedimientos de comunicación vertical y horizontal.	1	2	3	4	5
18.	Considera satisfactorio la remuneración por el trabajo que realiza	1	2	3	4	5
19.	Se reconoce su participación en el cumplimiento de los objetivos	1	2	3	4	5
20.	Cuenta con la confianza de su Jefatura al realizar su trabajo	1	2	3	4	5
21.	Considera adecuados los términos de evaluación que se aplica a su trabajo.	1	2	3	4	5
22.	Se realiza adecuadamente el monitoreo de las labores que realiza.	1	2	3	4	5
23.	Existe métodos para comparar los resultados obtenidos con los esperados.	1	2	3	4	5
24.	Comparar los resultados contribuye al éxito de la empresa	1	2	3	4	5
25.	La gerencia dispone de protocolos para ejecutar comparaciones de resultados y dotar de herramientas para su solución.	1	2	3	4	5
26.	Se dispone de la guía y vigilancia de su jefatura durante el desarrollo de acciones correctivas.	1	2	3	4	5
27.	Se comunica los resultados de las inspecciones y acciones de mejoras realizadas.	1	2	3	4	5
28.	Participa en reuniones de gestión para la mejora de los procesos.	1	2	3	4	5
29.	Se elabora o actualizan manuales de procedimientos.	1	2	3	4	5
30.	Se observa cambios de actitud del personal en línea a los objetivos de la Entidad Edil.	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 6. Validez de instrumentos por expertos



Lima 01 de julio de 2021

Estimada,
Dra. Karin Corina Rojas Romero.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.


Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **"Gestión Estratégica Organizacional y Procesos Administrativos en el Centro del Adulto Mayor de San Juan de Lurigancho, 2020"**. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- Problemas e hipótesis de investigación.
- Matriz de operacionalización de variable
- Certificado de validez de contenido del instrumento
- Formato de encuesta.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si estas cumplen con las condiciones necesarias para su aplicación o no. En este segundo caso, le agradecería sugerir como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,


Claudia Josefina Chávez Riveros
D.N.I./44878671

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Estratégica Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN ESTRATÉGICA								
1	La Entidad Edil promueve el conocimiento de la Misión y Visión Organizacional en sus trabajadores.	X		X		X		
2	Las actividades de su área se orientan a brindar satisfacción al usuario	X		X		X		
3	Considera que es alcanzable la Misión Organizacional	X		X		X		
4	Las actividades de su área se orientan a lograr lo señalado en la Visión Organizacional	X		X		X		
5	Considera que la Entidad Edil realiza el análisis de la problemática del distrito para el planteamiento de estrategias sociales.	X		X		X		
6	Los proyectos sociales presentados concuerdan con las capacidades de la Entidad Edil	X		X		X		
7	Considera de importancia revisar el cumplimiento de las estrategias de su área.	X		X		X		
8	Se le informa como se viene desarrollando los proyectos o estrategias de su área	X		X		X		
9	Se aplican sanciones cuando no se alcanza a cumplir con los objetivos de la organización	X		X		X		
10	Pone en práctica los valores establecidos por la Entidad Edil	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA								
11	Se informan sobre los objetivos de la Entidad Edil a cumplirse en un corto plazo	X		X		X		
12	Se le informa sobre las actividades que requieren atención inmediata	X		X		X		
13	Las jefaturas vigilan el cumplimiento de las actividades inmediatas	X		X		X		
14	La Entidad Edil consulta con su área respecto a actividades a largo plazo	X		X		X		
15	Se elaboran el POI en base a objetivos a largo plazo.	X		X		X		
16	Planifica actividades relacionadas a objetivos de largo plazo.	X		X		X		
17	Considera que dispone de todos los recursos necesarios para desarrollar su trabajo	X		X		X		
18	Ha debido adquirir algunos recursos materiales que la empresa no le brinda	X		X		X		
19	Los recursos materiales tienen una disponibilidad inmediata y oportuna	X		X		X		
20	La cantidad de personal es el adecuado para el cumplimiento de objetivos	X		X		X		



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN ESTRATÉGICA								
21	Los trabajadores han sido seleccionados dentro del perfil del cargo	X		X		X		
22	Los procedimientos son adecuados y no requieren actualización	X		X		X		
23	Existe una adecuada gestión de la información	X		X		X		
24	Se realiza evaluaciones del desempeño a las jefaturas de la Entidad EdII	X		X		X		
25	Se realiza evaluaciones del desempeño a los trabajadores de la Entidad EdII	X		X		X		
26	Se informa a su gerencia sobre los resultados de la atención al usuario.	X		X		X		
27	Se dispone de recursos informáticos para que los trabajadores presenten propuestas de mejora de los procesos.	X		X		X		
28	La Entidad EdII implementa procesos de mejora en la atención al usuario	X		X		X		
29	La Entidad EdII realiza capacitaciones periódicas a los trabajadores	X		X		X		
30	Se aplican medidas correctivas al identificar debilidades en los procesos	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. Karin Corina Rojas Romero DNI: 32645104

Especialidad del validador: Docente Metodólogo.

03 de julio del 2021.



Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los Procesos Administrativos

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN								
1	Dispone de la información requerida para cumplir los objetivos de la Entidad Edil	X		X		X		
2	Conoce los propuestos que dispone la Entidad Edil para la presentación de proyectos.	X		X		X		
3	Los proyectos se diseñan considerando la problemática de los usuarios.	X		X		X		
4	La Entidad Edil dispone de presupuestos concordantes a los objetivos de su área.	X		X		X		
5	Los procedimientos establecidos en su área hacen su trabajo competitivo.	X		X		X		
6	Se dispone de los recursos necesarios para el logro de los objetivos de su área.	X		X		X		
7	La organización tiene por escrito los procedimientos que deben seguirse en sus diferentes áreas funcionales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
8	Cuentas con suficiente claridad con respecto a las actividades a realizar.	X		X		X		
9	Entidad Edil cuenta con una descripción de los puestos de trabajo.	X		X		X		
10	La Entidad Edil tiene un organigrama o esquema donde identifica su área de trabajo.	X		X		X		
11	Conoce la posición de su puesto en el organigrama de la Entidad Edil	X		X		X		
12	El personal que labora en su área, es el requerido para el cumplimiento de funciones y alcance de objetivos de la Entidad Edil	X		X		X		
13	Las funciones que realiza en su puesto de trabajo corresponden a su perfil.	X		X		X		
14	Su ingreso a la organización se dio mediante un estricto proceso de selección.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
15	Su opinión es tomada en cuenta en las decisiones de la Entidad Edil.	X		X		X		
16	Considera usted que hay mejor desempeño cuando la comunicación se da de forma fluida, clara y precisa.	X		X		X		
17	La Entidad Edil dispone de procedimientos de comunicación vertical y horizontal.	X		X		X		
18	Considera satisfactorio la remuneración por el trabajo que realiza	X		X		X		
19	Se reconoce su participación en el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
20	Cuenta con la confianza de su Jefatura al realizar su trabajo	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Pertinencia
		SI	NO	SI	SI	NO	SI	
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN								
21	Considera adecuados los términos de evaluación que se aplica a su trabajo.	X		X		X		
22	Se realiza adecuadamente el monitoreo de las labores que realiza.	X		X		X		
23	Existe métodos para comparar los resultados obtenidos con los esperados.	X		X		X		
24	Comparar los resultados contribuye al éxito de la empresa	X		X		X		
25	La gerencia dispone de protocolos para ejecutar comparaciones de resultados y dotar de herramientas para su solución.	X		X		X		
26	Se dispone de la guía y vigilancia de su jefatura durante el desarrollo de acciones correctivas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: REINDUCCIÓN								
27	Se comunica los resultados de las inspecciones y acciones de mejoras realizadas.	X		X		X		
28	Participa en reuniones de gestión para la mejora de los procesos.	X		X		X		
29	Se elabora o actualizan manuales de procedimientos.	X		X		X		
30	Se observa cambios de actitud del personal en línea a los objetivos de la Entidad Edil.	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. Karin Corina Rojas Romero DNI: 32645104

Especialidad del validador: Docente Metodólogo.

03 de julio del 2021.


Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

³Claridad: 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

Lima 01 de julio de 2021

Estimado.
Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.


Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Gestión Estratégica Organizacional y Procesos Administrativos en el Centro del Adulto Mayor de San Juan de Lurigancho, 2020”**. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- Problemas e hipótesis de investigación.
- Matriz de operacionalización de variable
- Certificado de validez de contenido del instrumento
- Formato de encuesta.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si estas cumplen con las condiciones necesarias para su aplicación o no. En este segundo caso, le agradecería sugerir como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Claudia Josefina Chávez Riveros
D.N.I. 44878671

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Estratégica Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN ESTRATÉGICA							
1	La Entidad Edil promueve el conocimiento de la Misión y Visión Organizacional en sus trabajadores.	x		x		x		
2	Las actividades de su área se orientan a brindar satisfacción al usuario	x		x		x		
3	Considera que es alcanzable la Misión Organizacional	x		x		x		
4	Las actividades de su área se orientan a lograr lo señalado en la Visión Organizacional	x		x		x		
5	Considera que la Entidad Edil realiza el análisis de la problemática del distrito para el planteamiento de estrategias sociales.	x		x		x		
6	Los proyectos sociales presentados concuerdan con las capacidades de la Entidad Edil	x		x		x		
7	Considera de importancia revisar el cumplimiento de las estrategias de su área.	x		x		x		
8	Se le informa como se viene desarrollando los proyectos o estrategias de su área	x		x		x		
9	Se aplican sanciones cuando no se alcanza a cumplir con los objetivos de la organización	x		x		x		
10	Pone en práctica los valores establecidos por la Entidad Edil	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA							
11	Se informan sobre los objetivos de la Entidad Edil a cumplirse en un corto plazo	x		x		x		
12	Se le informa sobre las actividades que requieren atención inmediata	x		x		x		
13	Las Jefaturas vigilan el cumplimiento de las actividades inmediatas	x		x		x		
14	La Entidad Edil consulta con su área respecto a actividades a largo plazo	x		x		x		
15	Se elaboran el POI en base a objetivos a largo plazo.	x		x		x		
16	Planifica actividades relacionadas a objetivos de largo plazo.	x		x		x		
17	Considera que dispone de todos los recursos necesarios para desarrollar su trabajo	x		x		x		
18	Ha debido adquirir algunos recursos materiales que la empresa no le brinda	x		x		x		
19	Los recursos materiales tienen una disponibilidad inmediata y oportuna	x		x		x		
20	La cantidad de personal es el adecuado para el cumplimiento de objetivos	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN ESTRATÉGICA								
21	Los trabajadores han sido seleccionados dentro del perfil del cargo	x		x		x		
22	Los procedimientos son adecuados y no requieren actualización	x		x		x		
23	Existe una adecuada gestión de la Información	x		x		x		
24	Se realiza evaluaciones del desempeño a las Jefaturas de la Entidad EdII	x		x		x		
25	Se realiza evaluaciones del desempeño a los trabajadores de la Entidad EdII	x		x		x		
26	Se informa a su gerencia sobre los resultados de la atención al usuario.	x		x		x		
27	Se dispone de recursos informáticos para que los trabajadores presenten propuestas de mejora de los procesos.	x		x		x		
28	La Entidad EdII implementa procesos de mejora en la atención al usuario	x		x		x		
29	La Entidad EdII realiza capacitaciones periódicas a los trabajadores	x		x		x		
30	Se aplican medidas correctivas al identificar debilidades en los procesos	x		x		x		

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio. DNI: 09809744

Especialidad del validador: Docente Metodólogo.

06 de julio del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los Procesos Administrativos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN								
1	Dispone de la información requerida para cumplir los objetivos de la Entidad Edil	x		x		x		
2	Conoce los propuestos que dispone la Entidad Edil para la presentación de proyectos.	x		x		x		
3	Los proyectos se diseñan considerando la problemática de los usuarios.	x		x		x		
4	La Entidad Edil dispone de presupuestos concordantes a los objetivos de su área.	x		x		x		
5	Los procedimientos establecidos en su área hacen su trabajo competitivo.	x		x		x		
6	Se dispone de los recursos necesarios para el logro de los objetivos de su área.	x		x		x		
7	La organización tiene por escrito los procedimientos que deben seguirse en sus diferentes áreas funcionales	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
8	Cuentas con suficiente claridad con respecto a las actividades a realizar.	x		x		x		
9	Entidad Edil cuenta con una descripción de los puestos de trabajo.	x		x		x		
10	La Entidad Edil tiene un organigrama o esquema donde identifica su área de trabajo.	x		x		x		
11	Conoce la posición de su puesto en el organigrama de la Entidad Edil	x		x		x		
12	El personal que labora en su área, es el requerido para el cumplimiento de funciones y alcance de objetivos de la Entidad Edil	x		x		x		
13	Las funciones que realiza en su puesto de trabajo corresponden a su perfil.	x		x		x		
14	Su ingreso a la organización se dio mediante un estricto proceso de selección.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
15	Su opinión es tomada en cuenta en las decisiones de la Entidad Edil.	x		x		x		
16	Considera usted que hay mejor desempeño cuando la comunicación se da de forma fluida, clara y precisa.	x		x		x		
17	La Entidad Edil dispone de procedimientos de comunicación vertical y horizontal.	x		x		x		
18	Considera satisfactorio la remuneración por el trabajo que realiza	x		x		x		
19	Se reconoce su participación en el cumplimiento de los objetivos	x		x		x		
20	Cuenta con la confianza de su Jefatura al realizar su trabajo	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Pertinencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN								
21	Considera adecuados los términos de evaluación que se aplica a su trabajo.	x		x		x		
22	Se realiza adecuadamente el monitoreo de las labores que realiza.	x		x		x		
23	Existe métodos para comparar los resultados obtenidos con los esperados.	x		x		x		
24	Comparar los resultados contribuye al éxito de la empresa	x		x		x		
25	La gerencia dispone de protocolos para ejecutar comparaciones de resultados y dotar de herramientas para su solución.	x		x		x		
26	Se dispone de la guía y vigilancia de su jefatura durante el desarrollo de acciones correctivas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: REINDUCCIÓN								
27	Se comunica los resultados de las inspecciones y acciones de mejoras realizadas.	x		x		x		
28	Participa en reuniones de gestión para la mejora de los procesos.	x		x		x		
29	Se elabora o actualizan manuales de procedimientos.	x		x		x		
30	Se observa cambios de actitud del personal en línea a los objetivos de la Entidad Edil.	x		x		x		

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio. DNI: 09809744.

Especialidad del validador: Docente Metodólogo.

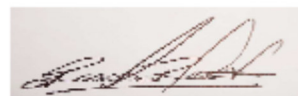
06 de julio del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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.

Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Lima 28 de junio de 2021

Señorita.
Mgtr Diana Huamani Cajaleón.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

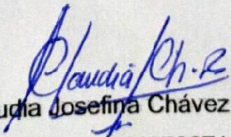
Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "**Gestión Estratégica Organizacional y Procesos Administrativos en el Centro del Adulto Mayor de San Juan de Lurigancho, 2020**". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- Problemas e hipótesis de investigación.
- Matriz de operacionalización de variable
- Certificado de validez de contenido del instrumento
- Formato de encuesta.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si estas cumplen con las condiciones necesarias para su aplicación o no. En este segundo caso, le agradecería sugerir como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,


Claudia Josefina Chávez Riveros
D.N.I.: 44878671



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Estratégica Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN ESTRATÉGICA							
1	La Entidad Edil promueve el conocimiento de la Misión y Visión Organizacional en sus trabajadores.	x		x		x		
2	Las actividades de su área se orientan a brindar satisfacción al usuario	x		x		x		
3	Considera que es alcanzable la Misión Organizacional	x		x		x		
4	Las actividades de su área se orientan a lograr lo señalado en la Visión Organizacional	x		x		x		
5	Considera que la Entidad Edil realiza el análisis de la problemática del distrito para el planteamiento de estrategias sociales.	x		x		x		
6	Los proyectos sociales presentados concuerdan con las capacidades de la Entidad Edil	x		x		x		
7	Considera de importancia revisar el cumplimiento de las estrategias de su área.	x		x		x		
8	Se le informa como se viene desarrollando los proyectos o estrategias de su área	x		x		x		
9	Se aplican sanciones cuando no se alcanza a cumplir con los objetivos de la organización	x		x		x		
10	Pone en práctica los valores establecidos por la Entidad Edil	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA							
11	Se informan sobre los objetivos de la Entidad Edil a cumplirse en un corto plazo	x		x		x		
12	Se le informa sobre las actividades que requieren atención inmediata	x		x		x		
13	Las jefaturas vigilan el cumplimiento de las actividades inmediatas	x		x		x		
14	La Entidad Edil consulta con su área respecto a actividades a largo plazo	x		x		x		
15	Se elaboran el POI en base a objetivos a largo plazo.	x		x		x		
16	Planifica actividades relacionadas a objetivos de largo plazo.	x		x		x		
17	Considera que dispone de todos los recursos necesarios para desarrollar su trabajo	x		x		x		
18	Ha debido adquirir algunos recursos materiales que la empresa no le brinda	x		x		x		
19	Los recursos materiales tienen una disponibilidad inmediata y oportuna	x		x		x		
20	La cantidad de personal es el adecuado para el cumplimiento de objetivos	x		x		x		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN ESTRATÉGICA	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Los trabajadores han sido seleccionados dentro del perfil del cargo	x		x		x		
22	Los procedimientos son adecuados y no requieren actualización	x		x		x		
23	Existe una adecuada gestión de la información	x		x		x		
24	Se realiza evaluaciones del desempeño a las jefaturas de la Entidad Edil	x		x		x		
25	Se realiza evaluaciones del desempeño a los trabajadores de la Entidad Edil	x		x		x		
26	Se informa a su gerencia sobre los resultados de la atención al usuario.	x		x		x		
27	Se dispone de recursos informáticos para que los trabajadores presenten propuestas de mejora de los procesos.	x		x		x		
28	La Entidad Edil implementa procesos de mejora en la atención al usuario	x		x		x		
29	La Entidad Edil realiza capacitaciones periódicas a los trabajadores	x		x		x		
30	Se aplican medidas correctivas al identificar debilidades en los procesos	x		x		x		

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Diana Huamani Cajaleon DNI: 43648948

Especialidad del validador: **Administración de empresas**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

12 de Julio del 2021.

Firma del Experto Informante.

Especialidad



N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Pertinencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Considera adecuados los términos de evaluación que se aplica a su trabajo.	x		x		x		
22	Se realiza adecuadamente el monitoreo de las labores que realiza.	x		x		x		
23	Existe métodos para comparar los resultados obtenidos con los esperados.	x		x		x		
24	Comparar los resultados contribuye al éxito de la empresa	x		x		x		
25	La gerencia dispone de protocolos para ejecutar comparaciones de resultados y dotar de herramientas para su solución.	x		x		x		
26	Se dispone de la guía y vigilancia de su jefatura durante el desarrollo de acciones correctivas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: REINDUCCIÓN								
27	Se comunica los resultados de las inspecciones y acciones de mejoras realizadas.	x		x		x		
28	Participa en reuniones de gestión para la mejora de los procesos.	x		x		x		
29	Se elabora o actualizan manuales de procedimientos.	x		x		x		
30	Se observa cambios de actitud del personal en línea a los objetivos de la Entidad Edil.	x		x		x		

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Diana Huamani Cajaleon DNI: 43648948

Especialidad del validador: **Administración de empresas**

12 de Julio del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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.

Especialidad

Anexo 7. Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos cuantitativos.
Variable Gestión Estratégica Organizacional

Resultado SPSS de la confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30

Interpretación del coeficiente de confiabilidad.

VALORES	NIVEL
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,90 a 1,00	Alta confiabilidad

Fuente. Ruiz (2006)

Anexo 8. Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos cuantitativos.
Variable Procesos Administrativos

Resultado SPSS de la confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos


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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	30

Anexo 9. Autorización de la investigación

 **MUNICIPALIDAD
DE SAN JUAN DE LURIGANCHO**

Gerencia de Desarrollo Social

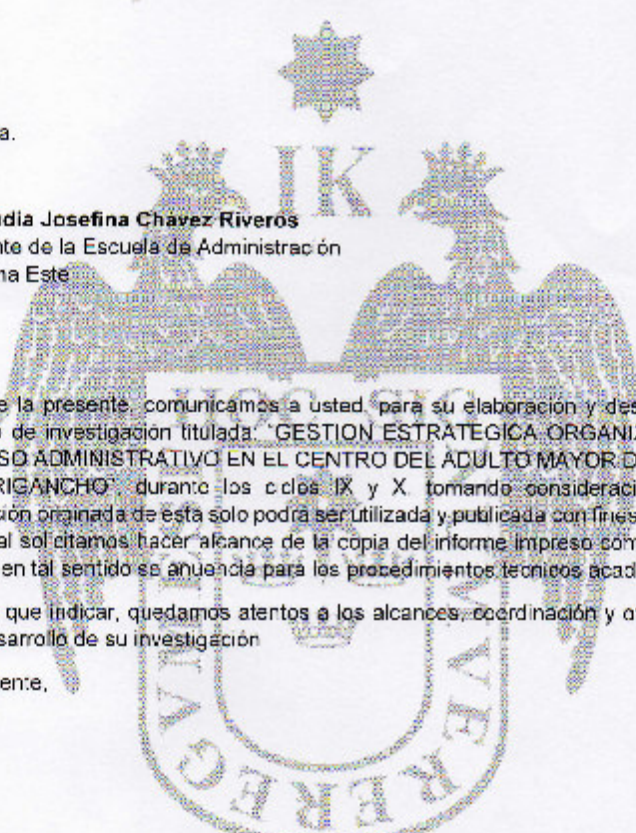
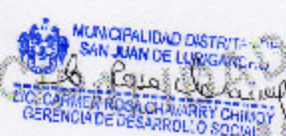
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Estimada,
Señora
Br. Claudia Josefina Chávez Riveros
Estudiante de la Escuela de Administración
UCV-Lima Este

Mediante la presente, comunicamos a usted, para su elaboración y desarrollo de su proyecto de investigación titulada: "GESTION ESTRATEGICA ORGANIZACIONAL Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN EL CENTRO DEL ADULTO MAYOR DE SAN JUAN DE LURIGANCHO" durante los ciclos IX y X tomando consideración que toda información originada de esta solo podrá ser utilizada y publicada con fines académicos, y del cual solicitamos hacer alcance de la copia del informe impreso como aporte a la gestión, en tal sentido se anuencia para los procedimientos técnicos académicos.

Sin más que indicar, quedamos atentos a los alcances, coordinación y otros previstos en el desarrollo de su investigación

Atentamente,



DORA ESTER ROSALVA CHIRRY
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN JUAN DE LURIGANCHO**

SAN JUAN DE LURIGANCHO

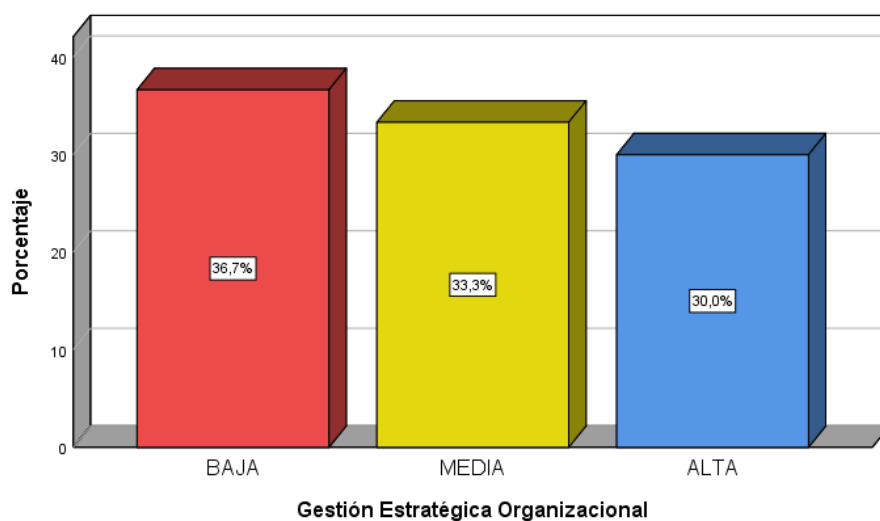
Anexo 9. Base de datos. Variable gestión estratégica organizacional

	D1V1										D2V1										D3V1										D1V1	D2V1	D3V1	V1
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30				
1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	44	46	47	137	
2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	44	39	36	119
3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	42	38	34	114
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45	44	44	133	
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	46	45	44	135
6	4	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	5	4	1	4	1	4	5	1	1	1	40	43	23	106	
7	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	43	40	22	105	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	49	47	47	143
9	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	44	46	47	137	
10	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47	45	46	138
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	42	38	34	114
12	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	5	4	44	39	36	119
13	4	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	5	4	1	4	1	4	5	1	1	1	40	43	23	106	
14	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	47	45	46	138
15	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	42	38	34	114
16	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	42	43	42	127
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	41	36	37	114
18	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	32	28	28	88
19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	30	28	86	
20	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	34	27	35	96	
21	2	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	2	4	2	4	4	3	5	4	3	37	43	36	116
22	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	39	38	40	117
23	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	43	44	41	128
24	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	36	33	34	103
25	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	36	34	34	104
26	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	2	2	4	4	3	2	3	5	2	3	36	33	30	99
27	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	33	33	35	101
28	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	28	30	88	
29	2	4	2	4	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	29	29	33	91	
30	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35	33	35	103

Anexo 10. Resultados Objetivo Específico 1.

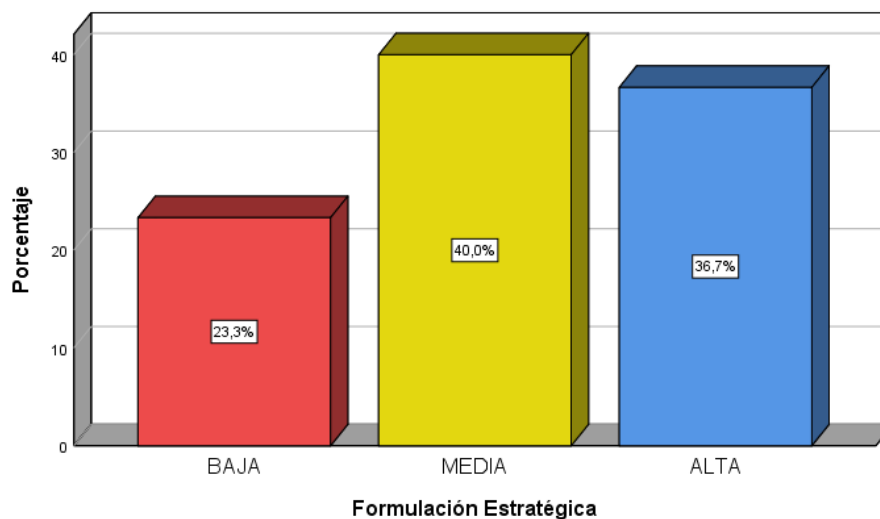
Gestión Estratégica Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	11	36,7	36,7	36,7
	MEDIA	10	33,3	33,3	70,0
	ALTA	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



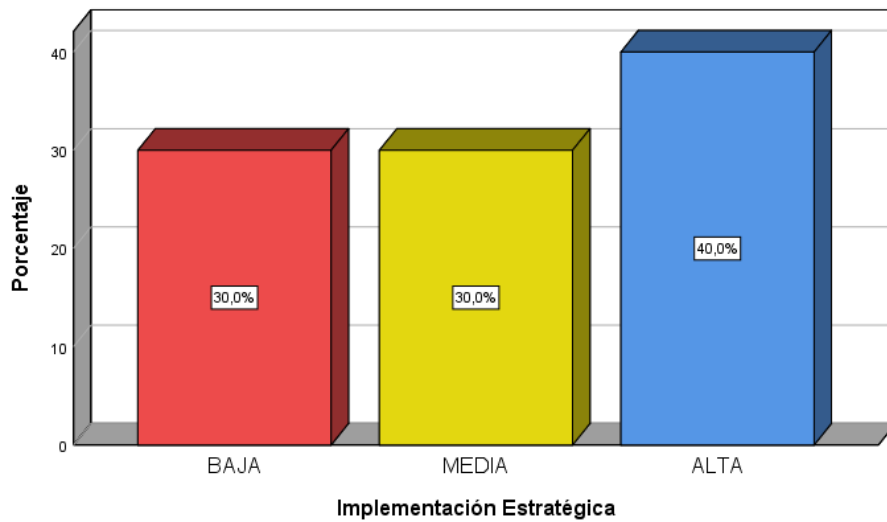
Formulación Estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	7	23,3	23,3	23,3
	MEDIA	12	40,0	40,0	63,3
	ALTA	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



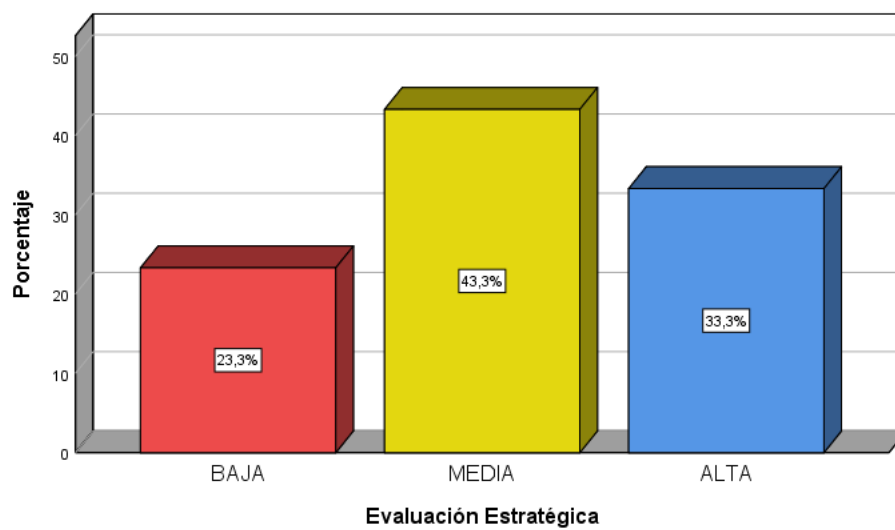
Implementación Estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIA	9	30,0	30,0	60,0
	ALTA	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Evaluación Estratégica

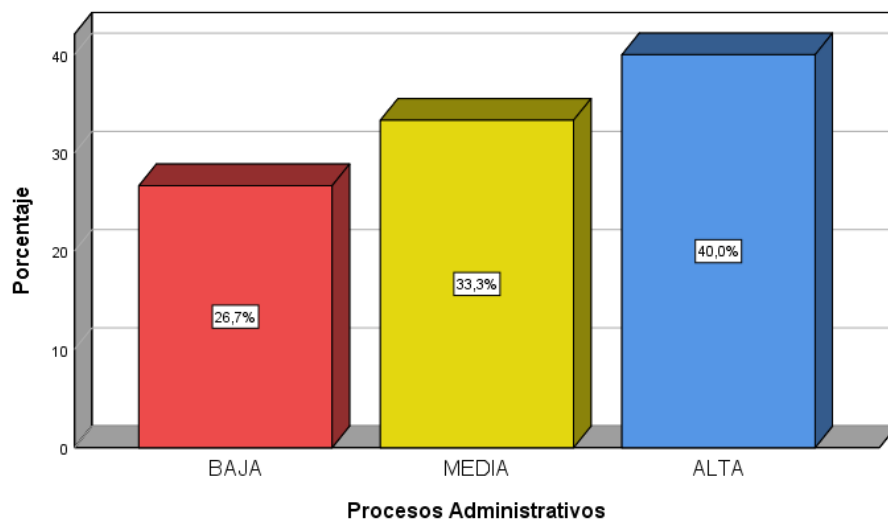
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	7	23,3	23,3	23,3
	MEDIA	13	43,3	43,3	66,7
	ALTA	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Anexo 11. Resultados Objetivo Específico 2.

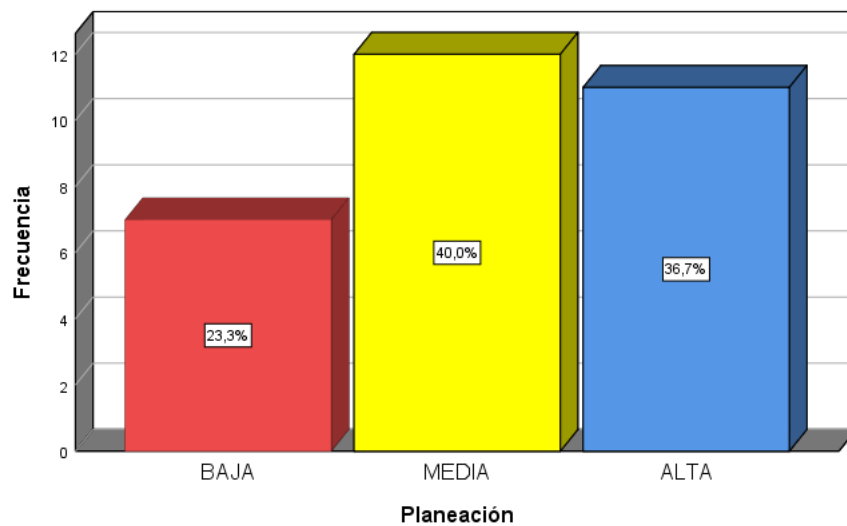
Procesos Administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	8	26,7	26,7	26,7
	MEDIA	10	33,3	33,3	60,0
	ALTA	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



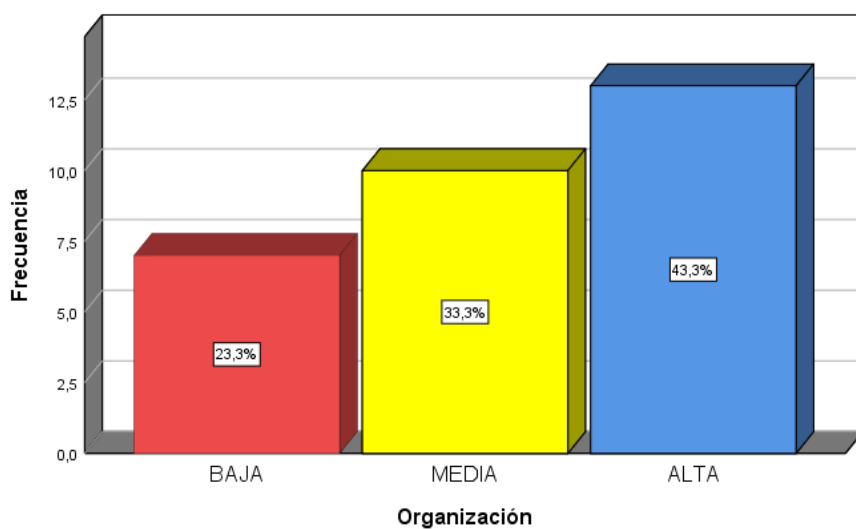
Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	7	23,3	23,3	23,3
	MEDIA	12	40,0	40,0	63,3
	ALTA	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



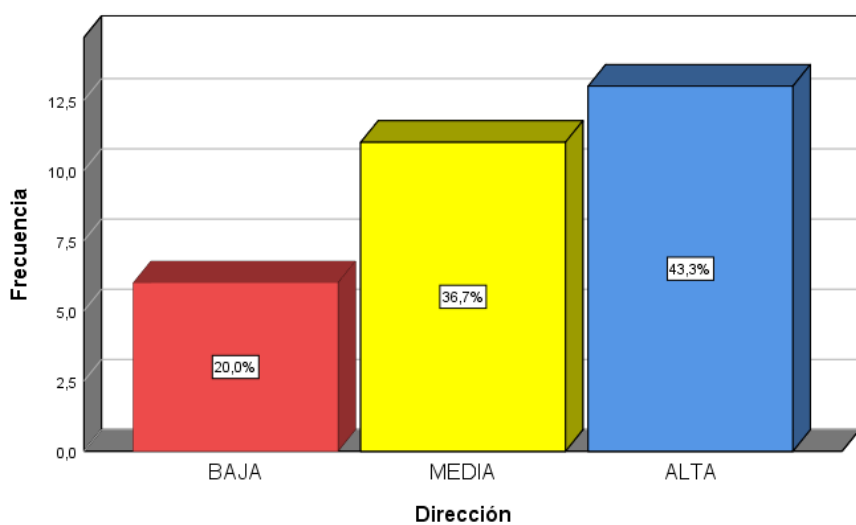
Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	7	23,3	23,3	23,3
	MEDIA	10	33,3	33,3	56,7
	ALTA	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



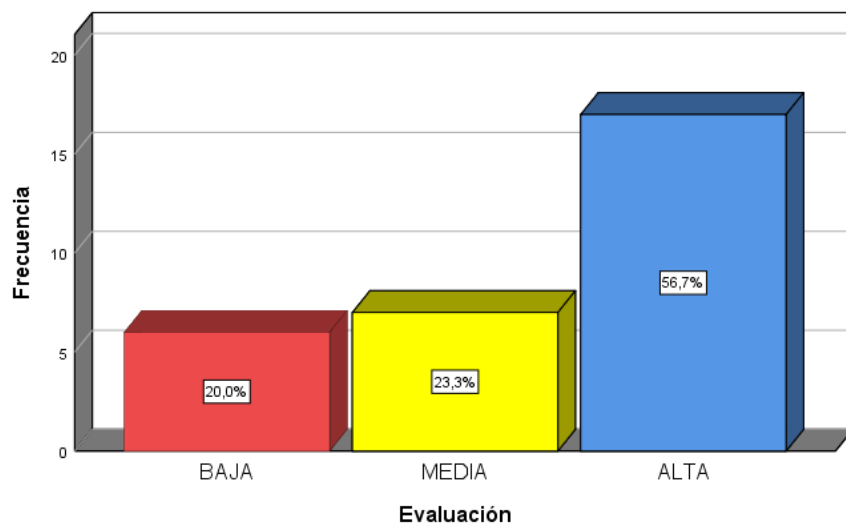
Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	6	20,0	20,0	20,0
	MEDIA	11	36,7	36,7	56,7
	ALTA	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



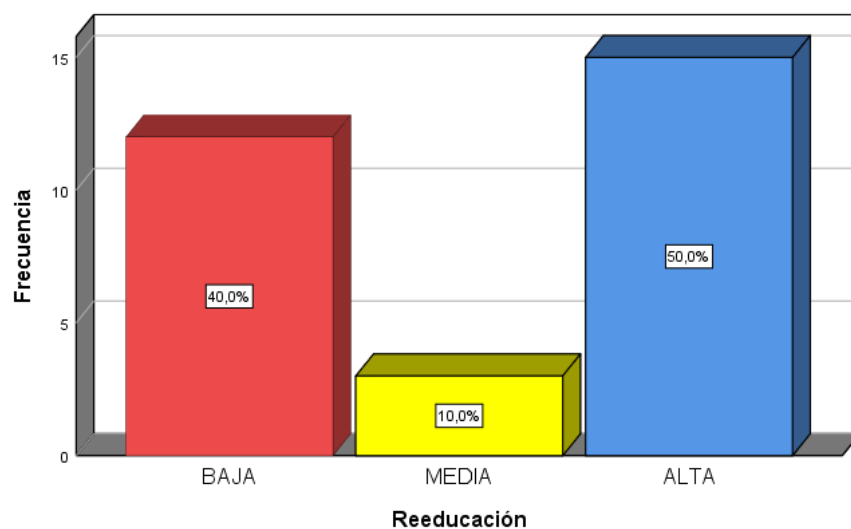
Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	6	20,0	20,0	20,0
	MEDIA	7	23,3	23,3	43,3
	ALTA	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Reeducación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	12	40,0	40,0	40,0
	MEDIA	3	10,0	10,0	50,0
	ALTA	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Anexo 13. Prueba de Normalidad.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión Estratégica Organizacional	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Formulación Estratégica	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Implementación Estratégica	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Evaluación Estratégica	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Procesos Administrativos	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Estratégica Organizacional	,237	30	,000	,794	30	,000
Formulación Estratégica	,235	30	,000	,803	30	,000
Implementación Estratégica	,257	30	,000	,783	30	,000
Evaluación Estratégica	,219	30	,001	,808	30	,000
Procesos Administrativos	,255	30	,000	,790	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ RIVEROS CLAUDIA JOSEFINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL CENTRO INTEGRAL DEL ADULTO MAYOR DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHAVEZ RIVEROS CLAUDIA JOSEFINA DNI: 44878671 ORCID 0000-0002-0095-5638	Firmado digitalmente por: CCHAVEZR13084 el 14-12- 2021 20:38:30

Código documento Trilce: INV - 0526412