

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

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



TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA
EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCVELICA - 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GERENCIA ESTRATÉGICA

PRESENTADO POR:

Bach. Katerinne Viviana CURI CLEMENTE

Bach. Kenia Antonieta ROJAS TAPARA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

HUANCAVELICA, PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creado por Ley N° 25265)

Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MODALIDAD VIRTUAL

En la plataforma virtual de Google Meet meet.google.com/tpb-anxt-was a los 06 días del mes de enero del 2022, a horas 01:00 pm, reunidos los miembros del jurado evaluador conformado por:

PRESIDENTE: Dr. Fredy RIVERA TRUCIOS
SECRETARIO: Lic. Mat. Oscar Manuel GARCÍA CAJO
VOCAL: Mg. Yohnny HUÁRAC QUISPE

Designados mediante Resolución N° 422-2021-FCE-R-UNH del 02.12.2021; para evaluar la tesis denominada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCABELICA - 2019".

Cuyos autores son: CURI CLEMENTE, Katerinne Viviana y ROJAS TAPARA, Kenia Antonieta

A fin de proceder con la sustentación de la tesis indicada y siendo programada la fecha y hora según la Resolución N° 495-2021-FCE-R-UNH. del 29.12.2021 (modalidad virtual*). Se le otorga el tiempo de 30 minutos para la exposición de la tesis.

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al (los) sustentante (s) abandonar la plataforma virtual (Google Meet) de la Universidad Nacional de Huancavelica; para la deliberación por parte del jurado, luego del debate se llegó al siguiente resultado:

BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: CURI CLEMENTE, Katerinne Viviana

PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: DESAPROBADO
RESULTADO FINAL: APROBADO POR MAYORÍA

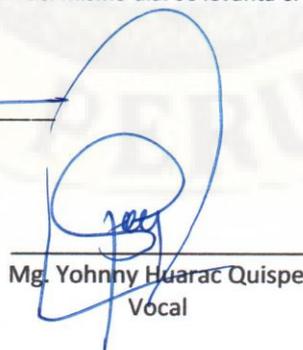
BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: ROJAS TAPARA, Kenia Antonieta

PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: DESAPROBADO
RESULTADO FINAL: APROBADO POR MAYORÍA

Acto seguido se da lectura al resultado final.

De conformidad a lo actuado a las 2:45 pm del mismo día. Se levanta el acta firmando en señal de conformidad.


Dr. Fredy RIVERA TRUCIOS
Presidente


Mg. Yohnny Huarac Quispe
Vocal

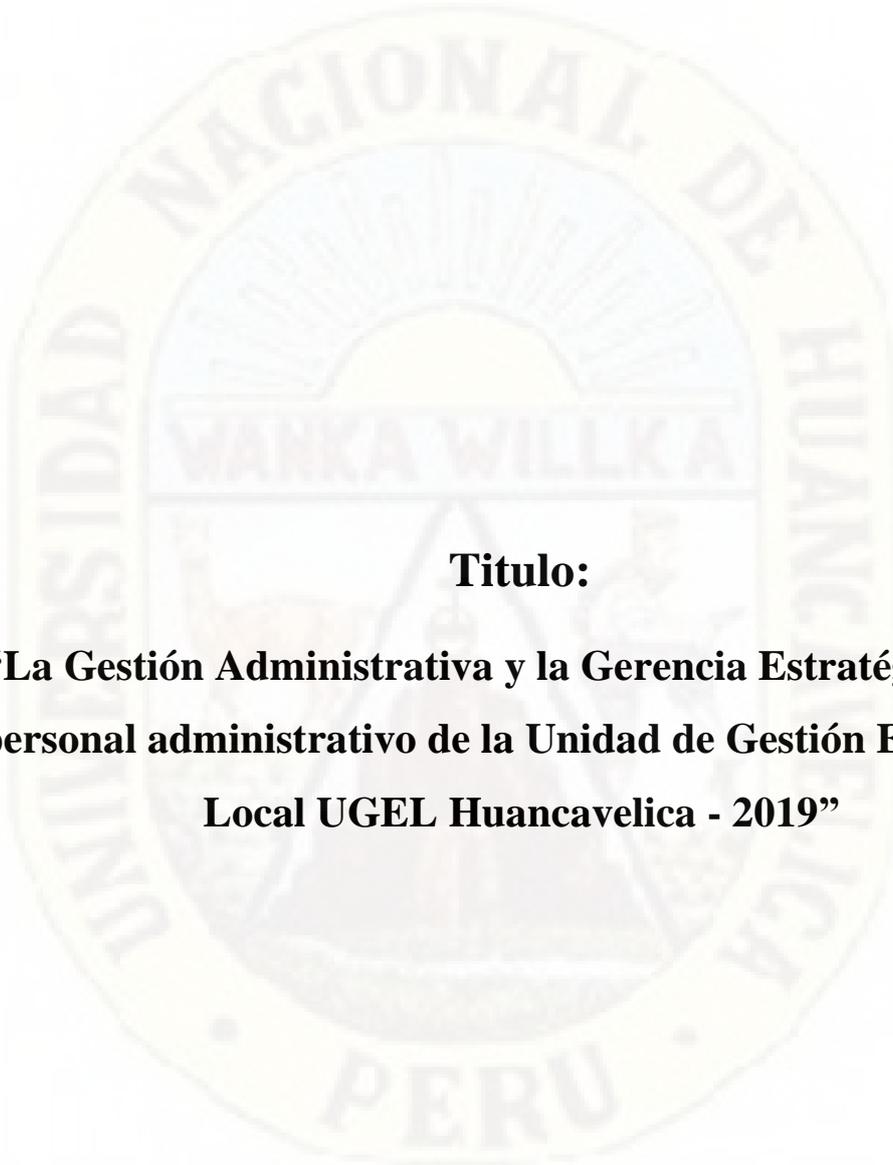

Lic. Mat. Oscar Manuel GARCÍA CAJO
Secretario


CURI CLEMENTE, Katerinne Viviana
Sustentante


ROJAS TAPARA, Kenia Antonieta
Sustentante

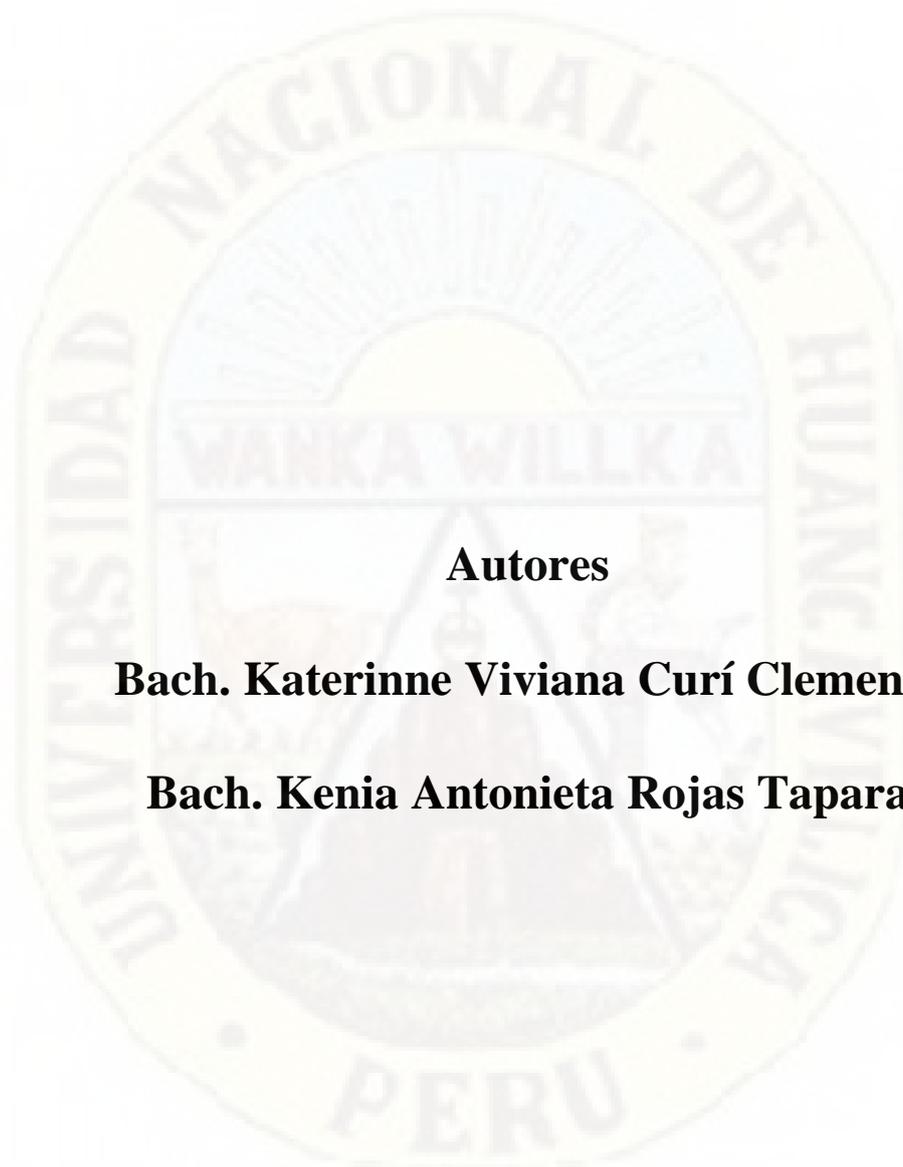
(*) Resolución N° 0355-2020-CU-UNH

Nota: Se otorgó el tiempo reglamentario para la exposición de la Tesis a las Tesistas



Titulo:

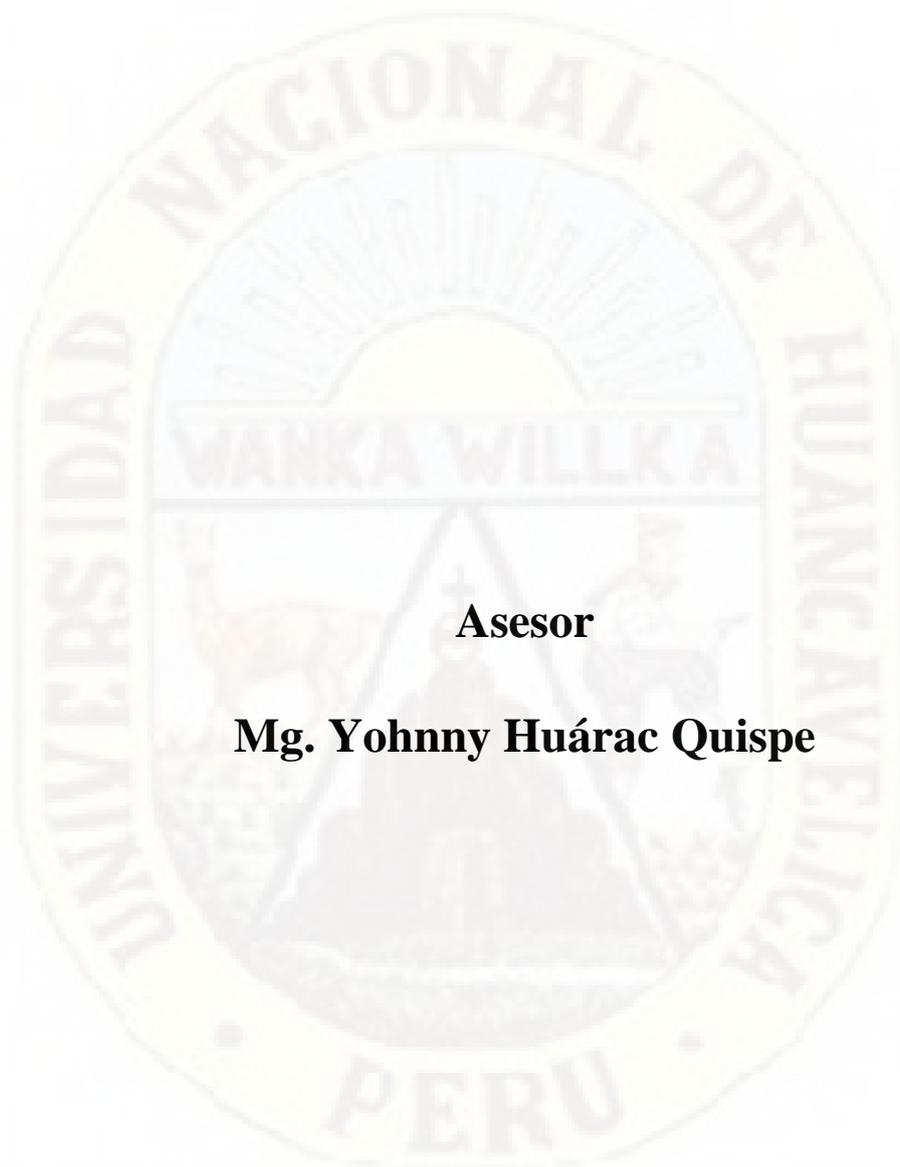
“La Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019”



Autores

Bach. Katerinne Viviana Curí Clemente

Bach. Kenia Antonieta Rojas Tapara



Asesor

Mg. Yohnny Huárac Quispe



*A todas las personas que nos apoyaron en
el transcurso de nuestra formación.*

*A nuestros padres y maestros, por confiar
en nosotros brindándonos sus enseñanzas.*

Tabla de Contenidos

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título:.....	iii
Autores	iv
Asesor.....	v
Tabla de Contenidos.....	vii
Tabla de contenidos de tablas	x
Tabla de contenidos de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract	xiii

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema	16
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación	18
1.4.1. Justificación teórica.....	18
1.4.2. Justificación práctica.....	19
1.4.3. Justificación metodológica.....	19

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.1.3. Antecedentes locales	27
2.2. Bases teóricas.....	30

2.2.1.	Gestión Administrativa	30
2.2.2.	Gerencia Estratégica.....	57
2.3.	Bases conceptuales	75
2.3.1.	Gestión administrativa	75
2.3.2.	Gerencia estratégica	75
2.4.	Definición de términos	75
2.5.	Hipótesis	77
2.5.1.	Hipótesis general.....	77
2.5.2.	Hipótesis específicas	77
2.6.	Variables	78
2.7.	Operacionalización de variables	79
Capítulo III		
Materiales y métodos		
3.1.	Ámbito temporal y espacial.....	81
3.2.	Tipo de investigación.....	81
3.3.	Nivel de investigación	82
3.4.	Población, muestra y muestreo	82
3.4.1.	Población.....	82
3.4.2.	Muestra.....	82
3.4.3.	Muestreo.....	82
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	83
3.6.	Técnicas y procesamiento de análisis de datos.....	83
Capítulo IV		
Discusión de resultados		
4.1.	Presentación e interpretación de datos.....	85
4.1.1.	Resultados a nivel descriptivo.....	85
4.1.2.	Resultados a nivel inferencial	91
4.1.3.	Estimación de la relación entre las variables	94
4.2.	Prueba de hipótesis	98
4.2.1.	Prueba de la significancia de la hipótesis general.....	98
4.2.2.	Prueba de la significancia de las hipótesis específicas.....	100
Conclusiones		112

Recomendaciones.....	114
Referencias Bibliográficas	115
Apéndice	122



Tabla de contenidos de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i>	79
Tabla 2. <i>Resultados de la Gestión Administrativa</i>	85
Tabla 3. <i>Resultados de las dimensiones de la Gestión Administrativa</i>	86
Tabla 4. <i>Resultados del perfil de la Gestión Administrativa</i>	87
Tabla 5. <i>Resultados de la Gerencia Estratégica</i>	88
Tabla 6. <i>Resultados de las dimensiones de la Gerencia Estratégica</i>	89
Tabla 7. <i>Resultados del perfil de la Gerencia Estratégica</i>	90
Tabla 8. <i>Resultados de la prueba de normalidad para la variable gestión administrativa</i>	92
Tabla 9. <i>Resultados de la prueba de normalidad para la variable gerencia estratégica</i>	94
Tabla 10. <i>Correlación de la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica</i>	95
Tabla 11. <i>Valores de la correlación “r” de Pearson</i>	96
Tabla 12. <i>Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas</i>	100

Tabla de contenidos de figuras

Figura 1. <i>Diagrama de la Gestión Administrativa.</i>	85
Figura 2. <i>Diagrama de las dimensiones de la Gestión Administrativa.</i>	86
Figura 3. <i>Diagrama del perfil de la Gestión Administrativa.</i>	87
Figura 4. <i>Diagrama de la Gerencia Estratégica.</i>	88
Figura 5. <i>Diagrama de las dimensiones de la Gerencia Estratégica.</i>	89
Figura 6. <i>Diagrama del perfil de la Gerencia Estratégica.</i>	90
Figura 7. <i>Diagrama de la distribución de puntuaciones de la Gestión Administrativa.</i>	91
Figura 8. <i>Diagrama de la distribución de puntuaciones de la Gerencia Estratégica.</i>	93
Figura 9. <i>Diagrama de la significancia de la correlación entre la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica.</i>	95
Figura 10. <i>Diagrama de dispersión de la correlación de las variables en estudio.</i> ..	95
Figura 11. <i>Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.</i>	97
Figura 12. <i>Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la hipótesis general.</i>	100
Figura 13. <i>Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la primera hipótesis específica.</i>	102
Figura 14. <i>Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la segunda hipótesis específica.</i>	104
Figura 15. <i>Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la tercera hipótesis específica.</i>	106
Figura 16. <i>Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la cuarta hipótesis específica.</i>	108

Resumen

En la actualidad en las diferentes instituciones públicas a nivel nacional, el tema de gestión o administración de las entidades del Estado peruano, ha tenido un cambio bastante importante, por el mismo hecho de poder establecer los diferentes cambios en el manejo de la gestión pública, por ello es importante que la gestión administrativa debe estar consolidado en base a las necesidades de la población y del cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, el tema de la gerencia estratégica, podemos señalar que, en la actualidad en las instancias públicas, se ha hecho cambios drásticos, en el cumplimiento de metas y objetivos, por lo que el CEPLAN, ha articulado una serie de fases, las cuales tiene como finalidad principal de sistematizar y realizar correctamente las estrategias que permitan cumplir con los objetivos trazados y poder cumplir con los resultados esperados. En base a estas consideraciones se planteó el objetivo general Determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

El estudio se planteó bajo el tipo de investigación aplicada; el nivel de la investigación es correlacional, relacionado con el diseño no experimental.

Los resultados de la investigación muestran que la intensidad de la relación entre las variables gestión administrativa y la gerencia estratégica cuyo valor del coeficiente de r de Pearson $r= 0,745^{**}$ que se tipifica correlación positiva fuerte asimismo, la relación entre las 4 dimensiones; la planificación con la gerencia estratégica la relación obtenida es $r= 0,593^{**}$ que se tipifica como positiva media; la organización con la gerencia estratégica, la relación obtenida es $r= 0,676^{**}$ que se tipifica como positiva media; la dirección con la gerencia estratégica, la relación obtenida es $r= 0,660^{**}$ que se tipifica como positiva media y la relación del control con la gerencia estratégica, la relación obtenida es $r= 0,660^{**}$ que se tipifica como positiva media.

Palabras clave: Gestión administrativa, Planificación, Organización, Dirección, Control, Gerencia Estratégica.

Abstract

At present, in the different public institutions at a national level, the issue of management or administration of the entities of the Peruvian State, has had a quite important change, by the same fact of being able to establish the different changes in the management of the public administration, for that reason it is important that the administrative management must be consolidated based on the needs of the population and the fulfillment of the institutional objectives. On the other hand, the issue of strategic management, we can point out that, at present in the public instances, drastic changes have been made, in the fulfillment of goals and objectives, for which CEPLAN, has articulated a series of phases, which have as main purpose to systematize and to correctly carry out the strategies that allow to fulfill the outlined objectives and to be able to fulfill the expected results. Based on these considerations, the general objective was to determine the relationship between Administrative Management and Strategic Management in the administrative staff of the Local Education Management Unit UGEL Huancavelica - 2019.

The study was proposed under the type of applied research; the level of research is correlational, related to the non-experimental design.

The results of the research show that the intensity of the relationship between the administrative management variables and strategic management whose value of the Pearson r coefficient $r = 0.745^{**}$ is typified as a strong positive correlation as well as the relationship between the 4 dimensions; planning with strategic management the relationship obtained is $r = 0.593^{**}$ which is typified as positive average; the organization with strategic management, the relationship obtained is $r = 0.676^{**}$ which is typified as medium positive; management with strategic management, the relationship obtained is $r = 0.660^{**}$ which is typified as medium positive and the control relationship with strategic management, the relationship obtained is $r = 0.660^{**}$ which is typified as medium positive.

Keywords: Administrative management, Planning, Organization, Management, Control, Strategic management.

Introducción

En la actualidad en las diferentes instituciones públicas a nivel nacional, el tema de gestión o administración de las entidades del Estado peruano, ha tenido un cambio bastante importante, por el mismo hecho de poder establecer los diferentes cambios en el manejo de la gestión pública, se ha percibido que el servidor público tiene que estar preparado para esos cambios, tomando en consideración la Política Nacional de la Gestión Pública, podemos evidenciar que el manejo por parte de los trabajadores del sector público, tiene que estar basado en función a las necesidades que requieren la población en general, por ello es importante que la gestión administrativa debe estar consolidado en base a las necesidades de la población y del cumplimiento de los objetivos institucionales.

La mejora en las instancias públicas, se determina en función a los diversos procesos que se relacionan en la modernización de la gestión pública, lo que hace que sus resultados estén mejorando paulatinamente, y se consolide en el tiempo, para mejorar las actividades y funciones que realizan los servidores públicos, y para ello es importante que el personal administrativo realice constantes capacitaciones respecto a la calidad de atención a la ciudadanía.

Por otro lado, el tema de la gerencia estratégica, podemos señalar que en la actualidad en las instancias públicas, se ha hecho cambios drásticos, en el cumplimiento de metas y objetivos, por lo que el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico más conocido como CEPLAN, ha articulado una serie de fases, las cuales tiene como finalidad principal de sistematizar y realizar correctamente las estrategias que permitan cumplir con los objetivos trazados y poder cumplir con los resultados esperados, y para ello es necesario aplicar de forma adecuada todos los procesos que se requieran realizar las cuales tienen acciones que permiten establecer los mecanismos correctos para el manejo de las instituciones públicas, en función a los manejos presupuestales, que es lo que en realidad es una debilidad constantes en las entidades pertenecientes al Estado peruano.

Por todo lo menciona anteriormente, en nuestra investigación se aplicará los

procesos a seguir, las cuales consta de cuatro capítulos en función a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

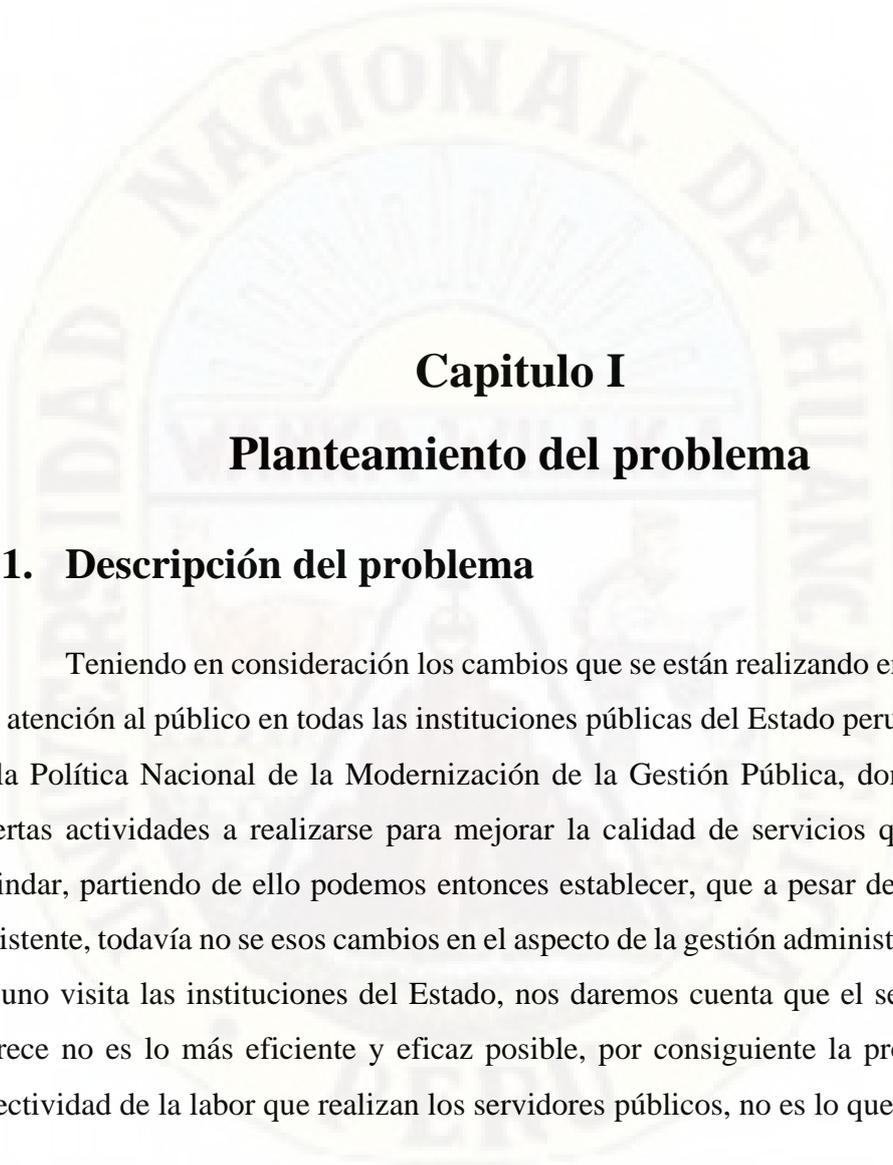
En relación al capítulo I, se considera los siguientes procedimientos: planteamiento y descripción del problema, formulación del problema general y sus problemas específicos, el objetivo general y los específicos, además de la justificación correspondiente.

Con respecto al capítulo II, se detalla todo el marco teórico, los antecedentes de investigación, las bases teóricas de la investigación, definición de los términos, la hipótesis general y sus específicos, las variables de investigación y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III, se detalla los materiales y métodos iniciando con el ámbito temporal y espacial, el tipo, nivel y métodos de investigación, tener en cuenta la población, la muestra y el muestreo, el tipo de técnica e instrumento de recolección de datos, la técnica y el procesamiento de análisis de los datos.

En el capítulo IV, básicamente viene a ser la presentación de resultados, donde se determina la prueba de hipótesis, la discusión de resultados y las conclusiones y las recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y el apéndice.

Los autores



Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

Teniendo en consideración los cambios que se están realizando en los procesos de atención al público en todas las instituciones públicas del Estado peruano, en razón a la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública, donde considera ciertas actividades a realizarse para mejorar la calidad de servicios que se puedan brindar, partiendo de ello podemos entonces establecer, que a pesar de la normativa existente, todavía no se esos cambios en el aspecto de la gestión administrativa, porque si uno visita las instituciones del Estado, nos daremos cuenta que el servicio que se ofrece no es lo más eficiente y eficaz posible, por consiguiente la productividad y efectividad de la labor que realizan los servidores públicos, no es lo que uno espera.

Además de ello, el tema de la gerencia estratégica, donde en el sector público se basa en función a la planeación estratégica, podemos afirmar y con cierta certeza que no se cumplen adecuadamente los procesos que se realizan para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, todavía no hay un manejo correcto y eficaz en su aplicación, pero por lo menos se está tratando de adecuarlo a la realidad y sobre todo que el proceso que se lleva a cabo se implementado adecuadamente al personal responsables.

En nuestro caso específico materia de investigación, queremos establecer si en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica, los procesos de mejora se están articulando sistemáticamente, y si se están cumpliendo los procesos y procedimientos a seguir de acuerdo a las normas respectivas, y buscar las mejoras con la implementación de estrategias, que logren progresar en su rendimiento laboral y profesional del servidor administrativo de dicha institución educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la Gestión Administrativa se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la Planificación se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?
- ¿De qué manera la Organización se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?
- ¿De qué manera la Dirección se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?
- ¿De qué manera el Control se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la Planificación con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.
- Determinar la relación de la Organización con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.
- Determinar la relación de la Dirección con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.
- Determinar la relación del Control con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El trabajo de investigación, se enfoca básicamente en el sector público, considerando que la Gestión Administrativa es parte de la modernización de la Gestión Pública, las cuales deben estar bien definidas en las diferentes instituciones del Estado Peruano, que tiene como origen la determinación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y en este enfoque teórico, es necesario e importante tener conocimiento de las variables de estudio, que en esta investigación se refiere básicamente a todo lo referente a la Gestión Administrativa, además de acuerdo

a CEPLAN el termino de Gerencia Estratégica, es un proceso mediante el cual se determina como cumplir con los objetivos institucionales, teniendo en consideración todos los procesos y secuencias a realizar, para todo ello es necesario revisar toda la documentación necesaria que nos permitió conocer más a profundidad las variables de la presente investigación, desde el acervo bibliográfico, así como también, trabajos investigativos que se hayan realizado, la revisión de artículos científicos, y revisión de la normativa que establecen los parámetros de aplicación de nuestras variables.

1.4.2. Justificación práctica

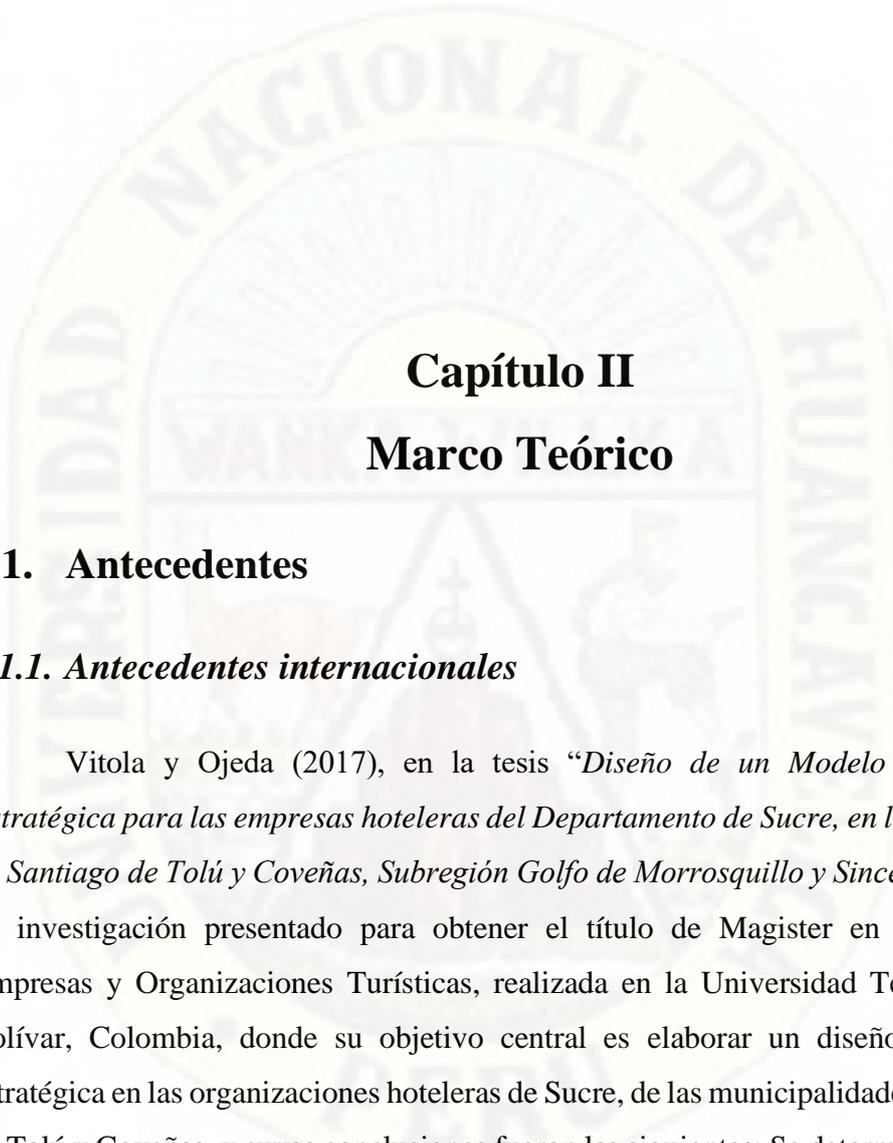
Al final de la investigación, se obtiene una interesante información y cuyos resultados finales, nos sirven para poder aplicarlos en las diferentes instituciones públicas, en nuestro caso en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica, donde se busca mejorar todas las actividades y acciones que se puedan mejorar, para poder dar un servicio de calidad y poder cumplir con lo establecido en la Política de Modernización del Estado Peruano, y para ello se estableció la aplicación de planes de mejora, las cuales pueden ser implementados adecuadamente, considerando los lineamientos, las políticas, los procesos y todo lo que puede ser beneficioso para la entidad pública, para ello, es importante determinar las estrategias a implementar en función a los resultados que se obtienen al final de la investigación.

1.4.3. Justificación metodológica

El trabajo científico, se realizó aplicando la metodología de la investigación científica, para lo cual fue importante determinar el problema general de la investigación, determinar el objetivo general de la investigación y la hipótesis general de la investigación, cada uno de ellos considerando sus problemas, objetivos e hipótesis específicos, que nos sirvió para poder obtener los resultados que serán beneficiosos para la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Huancavelica, para ello fue necesario utilizar y aplicar el tipo de investigación, el diseño de investigación, el nivel de investigación, los métodos científicos que se van a aplicar, además de considerar las diferentes técnicas de recolección de datos, así como, las técnicas de procesamiento de esos datos obtenidos, con los cuales se obtuvieron resultados, que al

aplicar el instrumento respectivo mediante los cuestionarios, y que al ser procesadas, se obtuvieron cuadros estadísticos los cuales se tienen que interpretar, finalmente se establecieron conclusiones en función a los objetivos establecidos en el trabajo de investigación, que como ya dijimos servirán para aplicar estrategias de mejora en la atención de los diversos servicios que ofrecen la UGEL Huancavelica.





Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

- Vitola y Ojeda (2017), en la tesis *“Diseño de un Modelo de Gerencia Estratégica para las empresas hoteleras del Departamento de Sucre, en los Municipios de Santiago de Tolú y Coveñas, Subregión Golfo de Morrosquillo y Sincelejo”*, trabajo de investigación presentado para obtener el título de Magister en Dirección de Empresas y Organizaciones Turísticas, realizada en la Universidad Tecnológica de Bolívar, Colombia, donde su objetivo central es elaborar un diseño de gerencia estratégica en las organizaciones hoteleras de Sucre, de las municipalidades de Santiago de Tolú y Coveñas, y cuyas conclusiones fueron las siguientes: Se determinó que el uso de los modelos de gerencia tradicional en las organizaciones hoteleras que fueron materia de investigación, la capacidad de los propietarios y de los gerentes de las organizaciones hoteleras estudiadas, mayormente no están enfocadas al turismo, porque el 27,27% son profesionales en turismo, y el 45.45% son profesionales en otras carreras, son bachilleres y dos tecnólogos, que laboran en las organizaciones hoteleras y que se clasifican de acuerdo al número de trabajadores, por ello el 72,73% son consideradas microempresas, porque tienen solo 10 trabajadores, además el 27,27% son pequeñas

empresas, porque se cuentan con más de 10 trabajadores, y que el Hotel C se ubica en Coveñas y los hoteles A y E en Sincelejo; además los hoteles que se encuentran en el Golfo de Morrosquillo, tienen un buen número de trabajadores por la temporada alta, por ello en 9 de las 11 hoteles sus propietarios son de otros lugares, cuyos hoteles B y E se encuentran ubicadas en Sincelejo; por otro lado, se determinó que en 7 de los 11 hoteles tienen una relación familiar, por ello, el 63,63% de los hoteles, al menos un familiar es gerente de los hoteles, que además genera un trabajo de una cultura empresarial, considerando los principios y los valores organizacionales; los clientes de los hoteles que se encuentran ubicadas en el Golfo de Morrosquillo, tienen diversas motivaciones que son muy distintos a los clientes de las organizaciones hoteleras que se ubican en Sincelejo.

- Torrez (2015), en la tesis “*La Gestión Administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la Empresa Matagalpa Coffee Group, en el Municipio de Matagalpa, Departamento de Matagalpa, 2013-2014*”, investigación realizada para obtener el título de Master en Gerencia Empresarial, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua, donde considero como objetivo principal establecer el análisis de la gestión administrativa y el impacto que establece para considerar la mejora continua de la calidad en la Empresa Matagalpa Coffee Group, y cuyas conclusiones son:

- ✓ En la empresa Matagalpa Coffee, no consideran aplicar los procesos administrativos, además no cuentan con planes estratégicos, para que puedan formular las diversas estrategias de las operaciones y lograr cumplir con los objetivos institucionales y sus metas respectivas, porque la organización tiene un trabajo de una gerencia empírica, porque no consideran un nivel de cultura de planificación estratégico, considerándose un trabajo organizacional con un nivel bastante bajo.

- ✓ Respecto a los procesos de calidad, que se realizan mediante el aseguramiento del control de calidad, que busca tener productos sin defectos y que estos son muy desprovistas, esto se debe, porque no se tiene un plan de calidad, que permita revisar todos los procesos, y por consiguiente cuando no se realiza correctamente las auditorías internas de calidad, entonces no hay corrección de las conformidades y de todas las

actividades de mejora.

✓ En los diferentes procesos no consideran los indicadores de gestión, las cuales las omiten en las perspectivas del BSC, es decir, en la perspectiva financiera, en la perspectiva del cliente, en las perspectivas de los procesos internos y aprendizaje y en las perspectivas del crecimiento, además no se cuenta con los indicadores de medición del cumplimiento de los diferentes objetivos y metas de la empresa.

✓ Respecto al objetivo propositivo que se busca, se presentará un plan para realizar la mejora de la gestión empresarial de la empresa en estudio.

• Patiño (2012), en la tesis titulado “*Plan Estratégico para el mejoramiento en la Gestión Administrativa de la Biblioteca General de la Universidad Central de Ecuador*”, investigación realizada para obtener el Título de Ingeniero en Administración de Empresas, en la Universidad Central del Ecuador, de la República del Ecuador, y cuyo objetivo principal fue mejorar la gestión administrativa de la Biblioteca General de la Universidad Central del Ecuador, diseñando y desarrollando un plan estratégico eficiente que permita el cambio y logro de la excelencia, de forma que contribuya a ofrecer un servicio de información de calidad, satisfaciendo las necesidades de la comunidad universitaria y del público en general, y las conclusiones del presente trabajo de investigación son las siguientes:

✓ Para desarrollar la investigación, se hizo uso de los fundamentos teóricos, además de la planificación estratégica, por medio del cual se hacen usos de diferentes herramientas de análisis, que sirve para lograr la identificación de la situación actual, que sirve para realizar las evaluaciones y formulaciones de estrategias.

✓ Al realizarse el análisis organizacional de la Biblioteca General, se concluye que a un nivel externo, pueden existir oportunidades como amenazas, y en ellas se consideran a las nuevas tecnologías de información como una de las más importantes, puesto que las tecnologías no han sido aplicados en la infraestructura de la biblioteca, por lo tanto, existen demoras en los diferentes procesos de funcionamiento y de la comunicación amplia.

- ✓ Internamente en la Biblioteca se encontraron grandes debilidades puesto que el manejo de la organización de forma interna de la biblioteca, no tienen una adecuada estructura organizacional que sea clara y objetiva, lo que trae como consecuencia, que varios los procesos no están con un accionar formalmente, por la falta de un buen proceso administrativo y una adecuada evaluación de todas las actividades que se realizan en la empresa.
- ✓ Se desconoce de la visión, misión y objetivos en común, dentro de la Biblioteca General, debido a que la comunicación dentro de la empresa es negativa debido a la desmotivación del personal, lo que genera un ambiente de trabajo no adecuado y la falta de cumplimiento de las funciones y las responsabilidades.
- ✓ La propuesta respecto a la mejora, se establece en base a cuatro elementos: El fomento de la dirección estratégica, el análisis de los procesos, la aplicación de mejoras y estrategias claves en función al plan operativo.
- ✓ Todos los objetivos estratégicos fueron diseñados en base a programas netamente operativos, dentro de los cuales se plantearon el modelo de un reglamento interno para todo los trabajadores, plantear un sistema de registro para realizar los controles de los informes, elaboración de manuales de cargo y demás funciones del personal que labora en la empresa, plantear programas de renovación de equipos, realizar un plan de capacitaciones en bien del cliente, y la implementación de un conjunto de herramientas para mejorar la comunicación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- Briceño y Távora (2018), en la tesis “*Plan Estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Cajabamba*”, trabajo realizado para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, donde consideró como objetivo central es considerar un plan estratégico que busca mejorar la gestión pública en la Municipalidad de Cajabamba y cuyas conclusiones son:
 - ✓ Respecto al objetivo principal se plantea en la elaboración de un Plan Estratégico

Institucional, para establecer el mejoramiento de la gestión pública, porque se considera que es una de las soluciones que se pueden dar contra los problemas, elaborar un PEI, se condiciona fundamentalmente por las particularidades o elementos que se influyen en él, lo que es importante para la elaboración de los diagnósticos tanto interna como externa, tener presente la misión, la visión y los objetivos estratégicos.

✓ Con relación al objetivo específico, se concluye que es necesario para el municipio, realizar las mejoras de la calidad de vida de los trabajadores mediante la elaboración, ejecución y aplicación de un PEI.

✓ Además, con relación a la evaluación del objetivo central, se concluye que el Plan Estratégico, es necesario y es importante para cumplir con los objetivos definidos por el municipio de Cajabamba y que esta evaluación logre cumplir con la mejora de la calidad de vida de los trabajadores del municipio.

• Vásquez (2017), en la tesis “*Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento EsSalud – 2016*”, investigación realizada en le Universidad Cesar Vallejo donde se determinó que en la investigación hay una correlación directa y significativa entre la variable Planificación Estratégica y la variable Gestión Administrativa, en función a los trabajadores de la Sub Gerencia de Mantenimiento *EsSalud*; obteniendo un coeficiente de correlación de $r=0.321$, además, se concluye que hay una correlación entre la formulación de la misión y la gestión administrativa, de acuerdo a los trabajadores de la Sub Gerencia de Mantenimiento *EsSalud*; teniendo como nivel de correlación de $r=0.350$. Se concluye en la investigación que existe una correlación de la dimensión objetivos estratégicos y la variable gestión administrativa, obteniendo un nivel de relación de $r= 0.329$ y finalmente se concluye que hay una relación entre la dimensión evaluación y la variable gestión administrativa, de acuerdo a los trabajadores de la Sub Gerencia de Mantenimiento *EsSalud*; donde su nivel de relación es de $r=0.210$, quedando demostrado que existe una baja relación entre las variables.

• Cotrina (2017), tesis “*La gestión administrativa en la implementación del presupuesto por resultados en el Ministerio de Educación, Lima 2017*”, trabajo de

investigación elaborado para la obtención del Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, donde su objetivo principal es de realizar la implementación del presupuesto por resultados en el Ministerio de Educación en la ciudad de Lima, y las conclusiones que consideraron fueron las siguientes:

- ✓ Se concluyó que la gestión administrativa tiene una influencia en la implementación del presupuesto por resultados, donde los resultados del valor de acuerdo al estadístico Nagelkerke se obtiene una $r=0.541$, que significa que en un 54% se influye en la ejecución del presupuesto por resultados, de acuerdo a los servidores administrativos de la unidad de ejecución presupuestal del Ministerio de Educación.
- ✓ Respecto a la dimensión planificación, se concluye que esta tiene influencia en la ejecución del presupuesto por resultados, y que de acuerdo al estadístico Nagelkerke se obtiene una $r=0,625$, lo que indica que la planificación en un 62,5% tiene influencia en la ejecución del presupuesto por resultados, de acuerdo a los servidores administrativos de la unidad de ejecución presupuestal del Ministerio de Educación.
- ✓ Con relación a la dimensión a la organización, se concluye que esta tiene influencia en la ejecución del presupuesto por resultados, y que de acuerdo al estadístico Nagelkerke se obtiene una $r=0,586$, lo que indica que la organización en un 58.6% tiene influencia en la ejecución del presupuesto por resultados, de acuerdo a los servidores administrativos de la unidad de ejecución presupuestal del Ministerio de Educación.
- ✓ Con relación a la dimensión a la dirección, se concluye que esta tiene influencia en la ejecución del presupuesto por resultados, y que de acuerdo al estadístico Nagelkerke se obtiene una $r=0,680$, lo que indica que la dirección en un 68% tiene influencia en la ejecución del presupuesto por resultados, de acuerdo a los servidores administrativos de la unidad de ejecución presupuestal del Ministerio de Educación.
- ✓ Con relación a la dimensión control se concluye que esta tiene influencia en la ejecución del presupuesto por resultados, y que de acuerdo al estadístico Nagelkerke se obtiene una $r=0,530$, lo que indica que el control en un 53% tiene influencia en la

ejecución del presupuesto por resultados, de acuerdo a los servidores administrativos de la unidad de ejecución presupuestal del Ministerio de Educación.

- Ruiz (2016), en la tesis “*Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Unidocentes y Polidocentes de Educación Inicial – Chanchamayo*”, investigación realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, donde se determinaron que la variable gestión administrativa de las instituciones educativas Polidocentes de educación inicial en la provincia de Chanchamayo, realizan una gestión eficiente porque realizan contrataciones de personal oportunamente, los cuales están monitoreados por los directores y especialistas, donde realizan el respectivo seguimiento a la gestión que realizan, además de tener accesibilidad al internet y logren resolver sus dificultades lo más pronto posible, mientras tanto, los Unidocentes realizan una aceptable gestión administrativa, lo que nos demuestra que los responsables, tienen todas las acciones positivas y compromiso para lograr cumplir con sus responsabilidades, teniendo una sola debilidad la de no poder tener el asesoramiento de forma permanente; en definitiva, se puede evidenciar que hay una diferencia muy marcada en la gestión de los recursos humanos de las Instituciones educativas Unidocentes y Polidocentes de educación Inicial en la provincia de Chanchamayo, teniendo mejor desempeño y mejor manejo administrativo las I.E. Polidocentes, esto se debe a que manejan los presupuesto que el Estado proporciona para la contrata de personal y además tiene los aportes económicos por parte de los padres de familia, las cuales les sirven para mejorar los servicios, mientras tanto los Unidocentes, solo tienen una docente y tienen que buscar que participen los padres para mejorar otros servicios y que el desempeño de las actividades como director se ve mejorada, además, la participación de los trabajadores bajo la gestión del director es importante para tener una gestión administrativa eficiente.

2.1.3. Antecedentes locales

- Capani y Cayllahua (2017), en la tesis “*El Planeamiento Estratégico y la Ventaja Competitivo en las empresas de transporte Provincial de la ciudad de Huancavelica – año 2014*”, trabajo de investigación presentado para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de

Huancavelica, de la ciudad de Huancavelica, República de Perú, el objetivo general que se considera en la investigación es Conocer la relación del planeamiento estratégico en la ventaja competitiva de las empresas de transporte provincial de la ciudad de Huancavelica para el año 2014, y cuyas conclusiones son las siguientes:

✓ Ha concluido que existe una relación positiva y fuerte entre las variables *planeamiento estratégico* y la *ventaja competitiva* en las empresas de transporte provincial de Huancavelica 2014 donde el coeficiente de correlación es del 89%, con una probabilidad asociada es $P(t > 12,03) = 0,0 < 5\%$, por lo que se considera como una correlación significativa.

✓ Respecto a la relación entre la dimensión *formulación* del *planeamiento estratégico* y la *ventaja competitiva* de las empresas de transporte provincial de la ciudad de Huancavelica, 2014, podemos mencionar que existe un coeficiente de correlación del 82%, lo que significa que existe una *relación positiva fuerte*, y que la probabilidad asociada es $P(t > 8,83) = 0,0 < 5\%$, lo que se establece como significativa.

✓ En referencia a la incidencia significativa de la dimensión *implementación* del *planeamiento estratégico* y la variable *ventaja competitiva en las empresas de transporte* de Huancavelica, podemos concluir que la correlación entre estos dos conceptos es del 80%, lo que nos demuestra que existe una *relación positivamente fuerte*, y que la probabilidad asociada es $P(t > 8,22) = 0,0 < 5\%$, lo que nos dice que hay correlación significativa.

✓ Existe un coeficiente de correlación positiva media, entre la dimensión *evaluación del planeamiento estratégico* y la variable *ventaja competitiva del transporte provincial* de Huancavelica, año 2014, con un coeficiente del 66% y con una probabilidad de asociación que es $P(t > 5,42) = 0,0 < 5\%$, por tanto, existe una correlación significativa.

• Garcia y Surfano (2017), en la tesis titulada “*La Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Gestión en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Región Huancavelica – 2015*”, investigación realizada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de

Huancavelica, donde se consideró como objetivo central es determinar la existencia de la relación entre las variables de investigación de la gestión administrativa con la eficiencia de la gestión de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, y cuyas conclusiones a la que arribaron los investigadores son las siguientes:

✓ Se concluye que hay una relación de la variable Gestión Administrativa y la variable Eficiencia en la Gestión, teniendo un nivel de significancia de 0,01 que es inferior al 5%, lo que determina aceptar la hipótesis alterna y dejar de lado la hipótesis nula. Se concluye que la eficiencia en la gestión esta relacionado en la dimensión proceso administrativo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Además, se concluye que la eficiencia en la gestión tiene una relación significativa con la dimensión toma de decisiones en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica. Se concluye que la variable eficiencia en la gestión se correlaciona con la dimensión trabajo en equipo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Huancavelica y finalmente se concluye que la eficiencia en la gestión se correlaciona con la dimensión comunicación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Huancavelica.

• Velásquez (2015), en el trabajo de investigación titulado “*La Gestión Administrativa óptima y la eficiencia de la Gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaráes, Región Huancavelica – año 2013*”, tesis presentado para optar el Título Profesional de Administración, en la Universidad Nacional de Huancavelica y donde el objetivo central es plantear que la gestión administrativa sea óptima y se relacione con la eficiencia de la gestión que se realiza en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, en la provincia de Angaráes, en el departamento de Huancavelica en el año 2013, y donde se concluyó que la gestión administrativa si tiene una correlación con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, en un 73%, lo que significa que la relación entre estas dos variables es alta, respecto a la dimensión del proceso administrativo, podemos mencionar que de acuerdo a los resultados obtenidos por el investigador tiene una correlación de forma positiva y significativa con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, es decir, los elementos

del proceso administrativo como son la planificación, la organización, la dirección y el control tienen influencia en el nivel de eficiencia en la gestión, la dimensión toma de decisiones se correlaciona con la variable eficiencia de la gestión de forma directa y significativa en el municipio de Huayllay Grande, donde los conocimientos, habilidades y mejora continua contribuyen en la eficiencia en la gestión, la otra dimensión trabajo en equipo tiene una relación óptima con la eficacia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, la comunicación, las capacitaciones y el liderazgo contribuyeron de forma positiva en la eficiencia en la gestión del municipio, ahora con respecto a la comunicación también esta dimensión tiene una relación significativa con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, donde los indicadores de comunicación ya sea de forma directa e indirecta, tienen una importancia en los procesos de la eficiencia en la gestión administrativa del municipio y que finalmente la gestión se fundamenta en que la organización considera elementos que sean favorables para la ejecución de las estrategias gerenciales modernas, en la que se considera una buena estructura organizacional y que es reconocida por sus trabajadores, se reconoce gran parte de sus procesos, además de disponer de cartera de clientes y con muchos beneficios.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión Administrativa

2.2.1.1. Definición de Gestión Administrativa.

Amador (2003) precisa que la gestión administrativa “se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades y permite a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, la dirección y el control”, donde se incluye un correcto desempeño de sus gerentes, además de medir el grado en que los administradores realizan sus funciones.

Abreu (2004) citando a Fayol (1916), definió operativamente la gestión administrativa diciendo que la misma consiste en: “Prever, organizar, mandar,

coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres”, del mismo modo cita a Terry quien define “La gestión administrativa, es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos” (p. 08).

La gestión administrativa, viene a ser el adecuado manejo de los recursos económicos, de los materiales, de los recursos humanos, de los diferentes procesos técnicos, de los tiempos, de la seguridad e higiene y el cumplimiento y control de la información, con la finalidad de favorecer los procesos de enseñanza, de acuerdo a lo dispuesto por la UNESCO en Perú (2011).

La gerencia más que una función o cargo como comúnmente se la entiende, es el conjunto de actitudes positivas que diferencia a quien desempeña dicha función y que posibilita los resultados exitosos en la institución (Oyarce, 1998).

Se puede sintetizar como Administración (Marco teórico), Gestión (Marco operativo), Gerencia (Marco actitudinal) (Oyarce, 1998).

García (2008), “La gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos las personas cumplen eficientemente los objetivos trazados” (p. 161).

La gestión administrativa es el sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa. (Molocho, 2010).

La administración constituye una disciplina profesional que comprende un conjunto de elementos teóricos inherentes al funcionamiento de las entidades (Oyarce, 1998).

La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo en las actividades institucionales (Oyarce, 1998).

Según Koontz y O'Donnell citado por Sánchez (2014), estos autores definen a la administración como "la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes" (p. 45).

La gestión administrativa cumple funciones que permiten suministrar de manera eficaz, eficiente y oportuna, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de la organización.

Según Jiménez (1963), en su libro "Introducción al estudio de la teoría administrativa", define a la administración como "una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y que se aplican al conjunto de recursos humanos, permitiendo establecer los sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede cumplir con los propósitos comunes de la organización".

Aumage (1979), sostiene que la gestión administrativa es "una actividad que agrupa a todo aquello que no esté afecto de modo directo por la fabricación, o sea que cuando gravita alrededor de la comunicación: compras pedidos informes, diversos estudios y que toda empresa cualquiera que sea su vocación incluye forzosamente un sector administrativo que tiene tendencia a crecer más rápidamente que el respectivo sector de producción", donde determinadas empresas tienen exclusivamente vocación administrativa y que considera conceptos definidos en los Servicios de Producción Administrativa.

La gestión administrativa es el proceso que tiene que ver con las diversas actividades de la planeación, de la organización, de la ejecución y del control, las cuales se realizan para lograr cumplir con los objetivos considerados, con el apoyo y presencia de los recursos humanos, además de considerar los otros recursos.

Anzola (2002), menciona que "gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control" (p. 70).

Comentar respecto a la administración, necesariamente se va a relacionar con las personas y por ende todos los procesos que enmarca la administración tiene que basarse en los principios, medios y su dinamismo, que plantean los seres humanos dentro de una organización, no solo como medio o proceso sino también considerando los principios.

Según Brook Adams citado por Sanabria (2002), determina a la Administración como "la capacidad de coordinar hábilmente muchas energías sociales con frecuencias conflictivas en un solo organismo, para que aquellas puedan operar como una sola unidad" (p. 56).

Chiavenato (2006) plantea que, la gestión administrativa tal como la conocemos hoy "es el resultado histórico e integrado de la contribución acumulada de diversos precursores" (p. 24).

Según Castro (2001), menciona que las nuevas tendencias en la reflexión sobre la administración, buscan herramientas, enfoques, técnicas y estrategias, que permitan hacer más eficientes los procesos administrativos en cualquiera de sus fases así como el uso adecuado de los recursos propios o asignados, en vísperas a la obtención de resultados satisfactorios, que logren propiciar su permanencia y posicionamiento en el mercado.

2.2.1.2. Dimensiones de la Gestión Administrativa

- **Planificación**

Gil y Giner (2013) define la planificación como "un proceso de toma de decisiones respecto del futuro, anticipándose a los hechos, y en función de su previsión determinando las actividades que deberán ejecutarse, así como la manera en que han de llevarse a la práctica". Todo esto implica que debe hacerse una selección de los objetivos que se quieren alcanzar. Asu vez, mencionan que "debe planificarse el desarrollo de las políticas, los programas y los presupuestos necesarios para alcanzar dichos objetivos". En consecuencia, el proceso de la planificación, se considera como una herramienta importante de la organización para realizar la ejecución de forma

correcta.

Saavedra et al. (2001) considera en pleno desarrollo del siglo XX a medida que el ser humano empieza a prever sus actividades cotidianas, es cuando el término planificación adquiere su naturaleza científica, de allí en adelante ha estado asociado al conocimiento científico, De ahí que precisa a la planificación como “las actuaciones de un directivo en el presente, pero con una visión puesta en el futuro, identificando los medios necesarios para lograr lo proyectado”.

Según Reyes (2007), define a la planeación como “el curso concreto de acción que ha de seguirse, fijando los principios que habrán de presidir y orientar, la secuencia de operaciones necesarios para alcanzarlo y la fijación de criterios, tiempos, unidades, etc., necesarios para su realización” (p. 27).

Teniendo en cuenta a Sesto (2003), quien propone el término “a priori”, para referirse al procedimiento preliminar de adoptar decisiones sobre el futuro, y constantemente enlazándolo a la materialización de objetivos, lo cual hace de la preparación y localización de las metas de la organización la actividad más importante de la planificación. En el ámbito del pronóstico financiero, incorpora el concepto de la aproximación, un criterio que debe ser minuciosamente fijado, para que al llegar el futuro para el cual hacen provisión, estén lo más ceñido posibles a la realidad de la necesidad.

Según Moya y Gorostegui (1994), quienes enfatizan que la planificación es “el establecimiento de objetivos y las decisiones sobre las estrategias y las tareas necesarias para alcanzar esos objetivos y que estas son previas a las funciones de dirección, además de sostener que es imposible organizar, realizar gestiones y determinar los controles con eficacia sin considerar planes adecuados”.

- **Organización**

Según, Amador (2003), lo define como el uso de los recursos que se necesitan para realizar una serie de actividades y seguidamente lograr los objetivos de la organización, determinando los diseños organizacionales para combinarlas en grupos

operativos, es decir, la organización es lograr la estructura departamental de la empresa, la organización consiste en la asignación de recursos y actividades para alcanzar los objetivos, mediante órganos o cargos conformados y con la atribución de autoridades y responsabilidades en cada una de ellas. Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la empresa.

Anda (2004) define la organización como un proceso que agrupa las actividades necesarias a fin de lograr un objetivo común, estableciendo con claridad los objetivos y las políticas, las tareas y funciones de cada puesto, las estructuras y niveles jerárquicos necesarios, precisando los procedimientos, los sistemas y las técnicas que se necesitan para ejecutar las diferentes actividades, y especificando los canales de información entre los diferentes departamentos de la organización. Su propósito es hacer uso de los recursos de una forma correcta y adecuada y establecer la relación del trabajo con los que quieren hacerlo sin que haya interferencias.

Según Chiavenato (2006), menciona que las grandes organizaciones son heterogéneas y diversas en su estructura, en sus objetivos, en sus propósitos, en sus compromisos, y esta heterogeneidad se presta a establecer una amplia variedad de tipos de empresas y en donde los gerentes y empresarios deben conocer, y lograr tener un amplio concepto al momento de realizar la estructuración de una empresa, además la organización es la forma de agrupar un conjunto de actividades que son importantes para lograr cumplir con los objetivos, asignando a cada grupo un responsables con la suficiente autoridad para realizar las supervisiones y coordinaciones tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la organización.

Para Román y Pablos (2009), definen a la organización como “la parte de la administración que supone es establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en una empresa y que la estructura es intencionada en el sentido de que debe garantizar la asignación de todas las tareas necesarias para los cumplimientos de las metas, asignación que debe hacerse a las personas mejor capacitadas para realizar esa tarea”, lo que significa la integración y coordinación del recursos humano, de los materiales y de los recursos financieros, con

el propósito de cumplir con los objetivos con una eficiencia, teniendo como elementos principales como: Las metas, los programas, los recursos, los ambientes y líderes.

De acuerdo a Lau (2007), menciona que la fase de organización es “vital para la sistematización de todos los recursos materiales, además de saber ubicar a cada una de las personas en el justo lugar que le corresponde, de manera que la estructura resultante sea la más indicada a los intereses organizacionales”. Logrado esto, se optimiza el desempeño de las actividades para el cumplimiento de objetivos propuestos, además, la organización plantea la ventaja de conservar las relaciones entre las personas que realizan sus actividades.

- **Dirección**

Para, Amador (2003), define a la dirección como “la supervisión directa de los trabajadores que realizan una serie de actividades diarias del negocio y que la eficiencia del gerente en la dirección, es un factor de mucha importancia para lograr el éxito organizacional, además los responsables de las organizaciones deben dirigir correctamente buscando convencer a los demás integrantes de la empresa que se comprometan con el desarrollo de la empresa y lograr el futuro que surge de los pasos de la planificación y la organización, es dirigir, lo cual significa mandar, influir y motivar a los trabajadores para que realicen tareas esenciales”.

Jiménez (1963), considera que los conceptos de dirección ha estado evolucionando en el tiempo, que desde una práctica militar, se planteó la fase del proceso administrativo con el nombre de mando, en el tiempo se fue estableciendo como la dirección administrativa, y que en los tiempos actuales, los gerentes han sido influidos por los nuevos conceptos y comportamientos, de tal forma, se ha plasmado la función de un líder, asociando la dirección con los elementos propios del liderazgo.

Para Koontz et al. (2012), la organización es tipificado como la delimitación y categorización de actividades imprescindibles, que su ejecución en conjunto permite alcanzar objetivos propuestos. Es decir, es la distribución de un conjunto de actividades a un administrador con el propósito de dotar de autoridad, representación, colaboración y estructura organizacional.

Para Daft (2011), las organizaciones son entidades sociales, dirigidas a metas diseñadas con una estructura deliberada y con sistema de actividad coordinados y vinculadas con el ambiente externo.

Rodrigo y Gancedo (2001), definen el concepto de dirección estratégica como “una de las principales actividades de la gestión directiva, que implica un análisis al interior de la organización, y al entorno en que opera y cuyo propósito es detectar con precisión las oportunidades para sacar ventajas competitivas. Inicialmente el concepto de dirección estratégica se usó en las grandes corporaciones, pero hoy es una necesidad en toda organización”.

Soria (2002) percibe que, de las cuatro fases del proceso administrativo, la dirección es la más complicada de todas, debido a que las demás se ejecutan precisamente a través de la dirección. El fin de este proceso es que los gerentes tomen decisiones y ejecuten acciones con el propósito de realizar correctamente sus actividades.

Para Münch (2018), define a la dirección como “la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, y que para ello hace uso de la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, comunicación y la supervisión”.

- **Control**

Amador (2003), define al control como “la función administrativa que mide y corrige el desempeño individual y organizacional, para asegurar que los hechos que se realicen se ajusten a los planes y objetivos de las empresas, además de considerar como los procesos que aseguren los cumplimientos de todo lo que se planificó, y corrigiendo cualquier desviación, en estos procesos los responsables de las organizaciones deben ser partícipes en los procesos de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó inicialmente.

Según Rodríguez (2002), el control es la esencia para la óptima operación de una organización como sistema, pues por definición el control actúa como proceso para evitar el desorden en todas sus actividades, haciéndolas congruentes y

posibilitando los objetivos y que las actividades de control verifican, regulan, comparan, ejercen autoridad, limitan y restringen. Una característica del control es que sus costos son muy elevados en cualquier organización. Lamentablemente, si no están bien diseñados, a pesar de su alto costo pueden ser poco efectivos.

Robbins y Decenzo (2002) atribuyen la importancia del control, en “el cumplimiento de los objetivos y de que no haya abuso de autoridad y que las cualidades del control son la exactitud, la economía, la flexibilidad, que sea razonable, correctivo, oportuno e inteligible”. Como proceso la administración contempla los estándares de desempeño, que se derivan de objetivos planificados, para después medir el desempeño real y compararlos con los estándares.

Santillana (2003), define el control como “la fase en la que se opera con el fin de lograr los objetivos de las otras fases del proceso administrativo, además se integran y armonizan las otras, de tal manera que todas toman parte en la consecución de la misión y los objetivos de la organización y que interactúa con las otras, pues es imposible que haya planificación sin control, organización sin control, y dirección sin control”. Así que el control ciertamente es una fase del proceso administrativo, pero al mismo tiempo es parte de las otras fases.

Stoner et al. (1996) lo define de la siguiente manera: “El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas” (p.610).

Carrera (2010), menciona que el control es considerado como “un mecanismo que permite corregir las desviaciones a través de indicadores cualitativos y cuantitativos dentro de un contexto social amplio, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos generales y específicos, necesarios para el éxito organizacional”. Y que este control administrativo es un proceso técnico de seguimiento, además, como un proceso informal donde se realizan las evaluaciones de los factores internos y externos de la empresa.

Koontz y O'Donnell citado por Sánchez (2014), definen al control como “la medición de lo logrado en relación con lo estándar y la corrección de las desviaciones,

para asegurar la obtención de los objetivos de acuerdo con el plan”.

Empleando las palabras de Idalberto Chiavenato citado por Rojas et al. (2012), define al control como “una función administrativa y que es parte del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita y que, de este modo, el control es un proceso esencialmente regulador” (p. 26).

Para Robbins (1996) el control puede definirse como “el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa” (p. 654).

Mientras que, para Fayol, citado por Melinkoff (1990), menciona que el control “consiste en verificar, todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos y cuya finalidad es señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición” (p.62).

2.2.1.3. Importancia de la Gestión Administrativa

La gestión administrativa: es primordial en las empresas ya que sustenta las bases para la ejecución y potenciación de las tareas formando una red funcional sobre la cual se asientan y se relacionan para cumplir objetivos empresariales, donde se puede realizar el análisis de la administración como disciplina y proceso: Al referirnos como disciplina, se refiere a un aspecto de conocimientos, donde se pueden incluir los principios, las teorías y los conceptos, mientras que en el contexto de los procesos, en ella se tiene que entender todo lo referente a las funciones y actividades que los gerentes deben de aplicar para cumplir con los objetivos de la empresa, por tal motivo, podemos señalar que la importancia de la administración se basa fundamentalmente en la capacidad de conducir de forma racional todas las acciones, todas las actividades, todos los esfuerzos y el uso de los recursos de una empresa, siendo finalmente importante para la supervivencia y crecimiento de la misma.

Es importante señalar que a pesar de los tiempos que van pasando, las competencias se siguen dando, por lo cual debemos estar bien informados de realizar

las cosas de forma correcta, en ese sentido podemos establecer que la gestión administrativa, también es un proceso del cual debemos estar al tanto en sus posibles cambios, porque sistematiza un conjunto de fases desde planificar, organizar, coordinar y controlar además de estas considerada como un aspecto de manejo importante en el mundo de las finanzas, ya desde los tiempos finales del XIX, se está conceptualizando a la gestión administrativa, en base a importantes funciones básicas las cuales deben estar bastante interrelacionados y que los responsables de las organizaciones las conocen como el planeamiento, la organización, la dirección y el control.

Es importante señalar que la gestión administrativa en la actualidad es la acción de conformar una sociedad que sea económicamente estable y que se puede cumplir con las mejoras en cuanto se refiere a las normas sociales y que la gestión gubernamental se han hecho más eficaces, cuando nos referimos a la gestión administrativa de una organización se debe tener en cuenta que ellas funcionan en base a la satisfacción de muchos objetivos que estén relacionados con los aspectos políticos sociales y económicos que determinan la competencia que posee el gerente. En muchos de los casos se hace presente situaciones más complejas por lo que es necesario acumular recursos materiales para la organización y es ahí donde la gestión administrativa juega un papel importante para el cumplimiento de los objetivos, considerado como uno de los factores que son influyentes en la toma de decisiones que busca el crecimiento y desarrollo de la organización tanto en el ámbito social como en lo económico de un país.

Por todo ello, mencionaremos que la gestión administrativa en una organización es la encargada de realizar una serie de procesos y que para ello es necesario utilizar los recursos con que cuenta una organización con la finalidad de lograr alcanzar metas que fueron planificadas inicialmente. Por lo tanto, la gestión administrativa es comprensible si lo descomponemos en partes identificando las principales relaciones básicas además de describir los modelos administrativos las cuales se utilizarán en las relaciones complejas.

En todas las organizaciones, se aplica la gestión administrativa viene a ser

uno de los principales factores cuando se tiene que establecer un negocio y que el éxito dependerá del manejo administrativo que se le da a la organización. Por otro lado, la gestión administrativa tiene mucha importancia debido a que las organizaciones sustentan sus bases en la ejecución de las tareas logrando formar una red que busca cumplir con los objetivos organizacionales, en ese sentido, se considera de la administración por un papel importante como disciplina debido a la acumulación de conocimientos y un papel importante como proceso debido a la funcionalidad y actividades que se deben llevar a cabo desde la organización, Por consiguiente la gestión administrativa es un conjunto de relaciones secuenciales las actividades y funciones resultan imprescindibles para la supervivencia y crecimiento de las organizaciones.

por otro lado, podemos mencionar que las empresas se encargan de realizar un conjunto de procesos que son utilizados en todos sus recursos con la finalidad principal de cumplir metas de forma sistemática, además de considerar procesos con tareas básicas las cuales deben estar interrelacionadas y que te hacen mucho más fácil la comprensión y su ejecución respectiva en las diferentes actividades administrativas que realiza la empresa.

2.2.1.4. Objetivos de la Gestión Administrativa

Los objetivos que se plantea en la gestión administrativa es efectuar una racionalización idónea de nuestro potencial humano, recursos económicos y físicos, en base a una adecuada organización y desarrollo de los sistemas administrativos, desarrollar una cultura organizacional que contribuya al desarrollo de una gestión administrativa eficaz y eficiente y lograra la importancia de la gestión administrativa de una organización.

Cuando establecemos los objetivos que tiene la gestión administrativa, también se debe considerar la importancia de la coordinación que se hace en las cargas administrativas de las organizaciones, buscando manejar adecuadamente y con eficiencia los recursos que cuenta una organización. Manejar de manera eficiente operaciones financieras que ocurren dentro de la empresa, así como mantener la

contabilidad de la organización al día, reportando y proporcionando los estados financieros cuando sea necesario; gestionará las actividades de índole legal. Esta área la componen, departamento de personal, créditos, finanzas, tesorería, contabilidad.

Capacitar a los profesionales en los manejos directivos o potenciarlos con herramientas gerenciales en sus organizaciones o empresas, proporcionarles de competencias sólidas, les permitirá manejar y gestionar mejor de manera estratégica los recursos humanos y proporcionarles además de ventajas competitivas, y así lograr su desarrollo personal de los miembros de la empresa u organización que generará beneficios a la comunidad. Desarrollar una visión estratégica y que esta sea de manera integral de los Recursos Humanos, basado en programas actualizados basados en nuevas tendencias y proporcionarle de herramientas, le permite a los trabajadores movilizarse dentro de las organizaciones con criterios de eficacia, eficiencia y efectividad

2.2.1.5. Funciones de la Gestión Administrativa

- **Realización de los Procesos de Gestión:** Estos diferentes procesos deben ser ejecutados de forma adecuada, puesto que su finalidad principal es la de llevar a cabo el desarrollo de los desempeños efectivos de cada una de las diferentes funciones administrativas, las cuales incluyen la planificación, la organización, la dirección y el control en base a los objetivos institucionales.
- **Contratación de Personal:** Son todos los procesos de realización de contratación de personas, realizando los siguientes procesos como la selección, los procesos de capacitación, la colocación y sus respectivas remuneraciones del personal. El cumplimiento de los objetivos organizacionales, va a depender, si se cuenta con personal altamente calificado, por lo que, se tiene que establecer el mayor interés de satisfacer las diferentes necesidades de los trabajadores y que sean leales a la empresa.
- **Salvaguardia de los Activos:** Estos deben ser bien resguardados y protegidos, y que deben estar sumamente protegidos contra su uso indebido, pérdida o daño causado por robo, incendio o cualquier otro medio, por lo que, es importante tener un

registro que sea formal y eficiente, haciendo que el personal sea responsable de su correcta aplicación.

- **Relaciones Públicas:** Es considerada como una de las funciones más importantes de la gestión administrativa, donde se determinan las diversas formas de comunicación que debe existir en el interior de la empresa, así como, establecer las líneas de comunicación entre la empresa y su público relacionado, como los clientes, los mismos accionistas, los empleados, los proveedores, los consumidores.
- **Establecer secuencias de trabajo:** Para mejorar el desempeño laboral y no tener ninguna interrupción dentro del trabajo administrativo, se tienen que considerar el desarrollo de sistemas y mejorar los procedimientos de las rutinas establecidas, además de considerar el carácter de interdependencia e interrelación de las diferentes labores que se realizan en cada uno de los departamentos.
- **Compra de Activos Fijos:** En cada departamento, oficina o unidad de la organización, se debe contar con activos fijos, de tal manera, se considere un rendimiento eficiente y económico de las actividades que se realizan, por lo que, se tiene que implementar procedimientos estándares en la selección y compra de cada tipo de activo fijo requerido, se tiene que tener en consideración de realizar una detección y evaluación de las necesidades reales del activo, logrando evitar los posibles gastos innecesarios que pueden afectar a las finanzas de la organización.

2.2.1.6. Teorías de la Gestión Administrativa

- **Frederick Winslow Taylor y la Administración Científica**

La teoría científica aparecida en el siglo XIX inicios del siglo XX tiene un interés en su investigación desde un punto de vista científico, donde la problemática que se presentaba en las organizaciones industriales era fundamentalmente en las áreas de producción a gran escala y que éstas eran de forma estandarizada.

Frederick Wilson Taylor (1856-1915), Ingeniero industrial nacido en Estados Unidos calificado como el padre de la administración científica, después de haber

realizado una investigación de forma sistemática de las operaciones industriales sobre todo en el área de producción bajo un método científico, planteo el estudio de operaciones mediante la observación de los diferentes métodos utilizado por los trabajadores, de hipótesis para plasmar o desarrollar diferentes procedimientos y formas de mejorar la actividad de producción estos métodos fueron puestos en práctica previa capacitación de todos los trabajadores.

Frederick Taylor determinó y concluyó en su trabajo investigación que todo era aplicable a cualquier organización y que el aspecto científico era importante para el tema de productividad dentro de la organización, para ello plantea las siguientes conclusiones:

- ✓ No existe sistema efectivo de trabajo.
- ✓ No había incentivos en términos económicos para que los trabajadores puedan mejorar su labor.
- ✓ Que las decisiones deben ser tomadas reforma militar Y de forma empírica sin considerar los conocimientos científicos.
- ✓ Que los trabajadores se incorporaban a sus labores sin tener en cuenta sus competencias habilidades o actitudes.

Además, Taylor desarrollo diferentes métodos que sirvieron para organizar las labores, teniendo en cuenta el uso de los materiales, los equipos y las competencias de cada uno de los trabajadores, estos procesos sean considerado como tiempos y movimientos y que en la actualidad son conocidos Como las operaciones de los diferentes procesos son sistemas, además dentro de sus estudios científicos Taylor plantea en su libro “Principios de la Administración Científica” 4 importantes principios:

Principio de planeamiento: Cuya finalidad es la buscar sustituir en las labores el criterio individual del trabajador, eliminar la improvisación y realizar actividades de forma empírica-práctica y cambiarlas por el uso y aplicación de los diferentes métodos las cuales están basados en procedimientos científicos, es decir, sustituir las

actividades improvisadas por la aplicación de la ciencia, por medio de la planeación del método.

Principio de la preparación/planeación: Es la forma de seleccionar de forma científica a los trabajadores en base a un conjunto de requisitos de acuerdo con sus aptitudes y prepararlos, capacitarlos para que sean productivos y ser los mejores trabajadores de la organización.

Principio del control: La finalidad es realizar el control del trabajo para poder realizar la certificación y que el mismo trabajador realiza sus labores de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto.

Principio de la ejecución: Es la forma de distribuir de forma diferente las diversas atribuciones, así como también las diferentes responsabilidades, para que los procesos de ejecución de las labores sean disciplinados.

La influencia de Taylor en el pensamiento administrativo fue y continúa siendo de gran trascendencia, hoy en día sigue aplicándose su teoría, adaptándolo a las acciones en los tiempos presentes.

- **Henry Fayol y la Teoría Clásica de la Organización**

Henry Fayol (1841-1925), de origen francés, considerado como el mejor estudioso de la teoría administrativa, en su teoría señala que es aplicable a toda la organización y en especial a su personal, es considerado como el principal fundador del proceso administrativo, además fue el fundador y el que impulsó de la división de las áreas funcionales para las organizaciones.

Las primeras investigaciones realizadas por Fayol, son fundamentalmente a la escuela de la teoría del "Proceso Administrativo", para el año de 1916 publica su libro "Administration Industrielle et Générale" (Administración Industrial y General), en este mencionado libro considera diversas opiniones en relación a la administración de las organizaciones y de cómo se maneja a las personas dentro de ellas. Por todo ello, Henry Fayol identifica varias reglas o considerados deberes de la administración y son las siguientes:

- ✓ **Planeación:** Que busca diseñar los planes de acción para el mañana.
- ✓ **Organización:** Busca la movilización de todos los recursos para la puesta en marcha del plan.
- ✓ **Dirección:** Es realizar la selección, es realizar el manejo y es realizar la evaluación a todos los trabajadores, con la única finalidad de mejorar los procesos de las tareas para lograr alcanzar lo que se planifico.
- ✓ **Coordinación:** Que es la integración de todos los esfuerzos y aseguramiento de que se comparta la información y se resuelvan los problemas.
- ✓ **Control:** Considera garantizar que las cosas ocurran de acuerdo a lo que se planifica y se ejecuta después las acciones correctivas si son necesarias de acuerdo a las desviaciones que se puedan encontrar.

Para Fayol, la administración era una ciencia que se podía enseñar, por lo que era importante mejorar la funcionalidad y la calidad de la administración y para ello planteó un conjunto de principios que buscaba orientar a las actividades del que hacer de la administración y que son considerados hasta la fecha como los principios más importantes de la administración en las diferentes organizaciones e instituciones, y estas son las siguientes:

- ✓ División del trabajo.
- ✓ Autoridad y responsabilidad.
- ✓ Disciplina.
- ✓ Unidad de mando.
- ✓ Unidad de dirección.
- ✓ Interés general sobre el individual.
- ✓ Justa remuneración al personal.
- ✓ Delegación vs. Centralización.
- ✓ Jerarquías.
- ✓ Orden.
- ✓ Equidad.
- ✓ Estabilidad del personal.
- ✓ Iniciativa.

- ✓ Espíritu de equipo.

Es importante señalar que para Fayol estos principios administrativos no son considerados rígidos, porque, en situaciones que se pueden presentar, se requiere hacer uso del criterio personal, y que sea considerado como un aspecto más importante como guías universales; en cualquier tipo de organización en la que se pueda hacer uso.

Las Áreas funcionales, que considera Henry Fayol, dentro de sus estudios, son las siguientes:

- ✓ **Técnica:** Que se encarga de la producción
- ✓ **Comercial:** Cuya finalidad es de compraventa
- ✓ **Financiera:** Se fundamenta en el uso del capital
- ✓ **Contable:** Su función es revisar los inventarios, balances y costos
- ✓ **Seguridad:** Encargada de realizar la protección de los bienes de la organización y de los trabajadores.
- ✓ **Administrativa:** Se encarga de utilizar adecuadamente los recursos.

Modelo del proceso administrativo: Para Fayol, deben existir dentro de la empresa ciertas etapas para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo, dentro de ellas encontramos:

- ✓ Previsión (Examinar el futuro).
- ✓ Organización (Formular estructura).
- ✓ Dirección (Hacer funcionar los planes).
- ✓ Coordinación (Armonizar la información).
- ✓ Control (Verificar los resultados).
- **Elton Mayo y la Teoría de las Relaciones Humanas**

La teoría de las relaciones humanas nace por la necesidad de considerar a las personas dentro de las organizaciones y poder además democratizar la administración, es así que nace el desarrollo de las que se considera como el estudio de las ciencias humanas, como las que realizaron John Dewey en los estudios de la filosofía pragmática, otros estudios como la psicología de Kurt Lewin y la principalmente las

experiencias y conclusiones de Hawthorne realizadas por Elton Mayo.

La teoría de las relaciones humanas, conocida como la escuela humanística de la administración, tiene como principal representante a George Elton Mayo (1880-1949), científico australiano, que fue docente y responsable del Centro de Investigaciones Sociales de la Harvard School of business Administration, y que además tuvo un gran apoyo de parte de sus colaboradores.

Elton Mayo (1880-1949), al realizar sus trabajos en la Universidad de Queensland entre 1919 y 1923, realizó varios estudios de temas sociales como de contenido del trabajo, después laboró en la Universidad de Pennsylvania, después entre 1926 y 1947 fue profesor de investigación industrial en la Harvard Business School.

Su trabajo más importante que realizó fue su investigación de los experimentos de los estudios de Hawthorne o "Hawthorne Studies" de 'la lógica del sentimiento' de los trabajadores y la 'lógica del coste y la eficiencia' de los directivos que podría conducir a conflictos dentro de las organizaciones. Donde se afirma que los estudios aplicados de las relaciones de trabajo, se integran en diferentes perspectivas, su principal idea fue la de poder realizar la modificación de los modelos mecánicos de los comportamientos de las empresas, modificándolas por otras que tienen en consideración los sentimientos, las actitudes, la complejidad motivacional y otros aspectos en referencia a los trabajadores.

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos y constituye un movimiento de que se encuentra en contra de la teoría clásica de la administración, como ya dijimos párrafos anteriores busca esta teoría corregir la fuerte tendencia de la deshumanización de las labores que se realizan, que consideraba el uso y aplicación de diversos métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los empleados de las organizaciones debían acatar de forma obligatoria, fue esta teoría la que empezó a mejorar los conceptos de rigidez y de los mecánicos de la teoría clásica, y se emplea nuevas formas de patrones de vida, donde las relaciones humanas se convierten en un movimiento netamente americano, enfocado en una democratización de ideas y definiciones administrativas más fuertes.

Las cuatro principales causas del surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas fueron:

- ✓ La necesidad de considerar como humanos y lograr la democracia en la administración.
- ✓ El conocimiento y la aplicación de las ciencias humanas.
- ✓ Las ideas pragmáticas de la filosofía de John Dewey y de lo planteado por Kurt Lewin y su psicología dinámica.
- ✓ Las conclusiones de los experimentos de Hawthorne.

- **Teoría de los dos factores Motivación – Higiene de Frederick Herzberg**

La Teoría de la Motivación-Higiene, conocida como la Teoría de los Dos Factores, planteada por Frederick Herzberg, donde plantea que existen un conjunto de factores que pueden generar insatisfacciones en los empleados de una organización, que son muy diferentes a los otros factores donde los trabajadores tienen gran motivación las cuales producen mucha satisfacción. Esta teoría de los dos factores se inicia cuando se considera que los trabajadores tienen un doble sistema de necesidades: la primera necesidad de poder evitar el dolor o evitar las acciones desagradables y la segunda, la necesidad de poder crecer emocional e intelectualmente, al ser consideradas cualitativas y distintas, se determina de cada tipo de necesidad, necesita un conjunto de incentivos diferentes, por ello, se puede identificar los dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Se planteó esta teoría, con la finalidad de lograr explicar la mejora de los comportamientos de los trabajadores dentro de las organizaciones y que existe dos grandes factores que pueden diferenciarse en el comportamiento de los trabajadores.

Factores Higiénicos

Es el tipo de factor que determina la insatisfacción en el trabajo y es el principal resultado de los factores de higiene, si faltan o no adecuado estos factores, pueden causar bastante insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Factores de higiene

- ✓ Sueldo y beneficios: Que son necesidades económicas, considerado como un factor higiénico, porque quien realiza los pagos son las organizaciones que te contratan.
- ✓ Política de la empresa y su organización: Se fundamenta en que los trabajadores están regulados en base a políticas de trabajo que plantea la organización, que en el mejor de los casos hacen cumplir con los objetivos planteados por la empresa.
- ✓ Relaciones con los compañeros de trabajo: Es importante las interrelaciones entre los trabajadores, considerar un ambiente adecuado, que logre mejorar las actividades dentro de ellas.
- ✓ Ambiente físico: Es el lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, o cualquier otro ambiente donde los trabajadores realizan sus actividades diarias.
- ✓ Supervisión: Cuando existe una persona que controla todos los procedimientos durante las actividades que se realiza en el trabajo, este tipo de acción muchas veces no es muy satisfactorio para los trabajadores.
- ✓ Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.
- ✓ Seguridad laboral: Como parte de la organización o ser considerado como colaborador, siempre se busca un lugar que te brinde una seguridad industrial dentro del centro de trabajo.
- ✓ Crecimiento, madurez y consolidación: Se refiere principalmente al desarrollo profesional que realizas dentro de la organización, promoviendo los puestos de trabajo, de acuerdo a los aportes que se da a la organización y de cómo se ha desempeñado, esta actividad no lo puede controlar el trabajador, por tanto, se considera como un factor de insatisfacción, por el contrario, la organización es que el realiza todo el trabajo y muchas veces los resultados no son nada satisfactorios.

Factores de motivación

- ✓ **Logros y reconocimiento:** Se refiere a los reconocimientos, las cuales se logran en el interior de la organización, y estos factores es lo que motiva a los trabajadores o colaboradores.

✓ **Independencia laboral y responsabilidad:** Se fundamenta en el ámbito laboral, en los centros donde realiza sus actividades y que la responsabilidad te da la confianza de mejorar tus labores y eso es una acción de motivación para los trabajadores.

Estos factores higiénicos de Herzberg, están ligados a las necesidades primarias planteadas por Abraham Maslow, que son las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad, y los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias, es decir, las necesidades de estigma y las necesidades de autorrealización.

Es importante señalar que no todos están de acuerdo con esta teoría, algunos estudiosos realizan comentarios de forma negativa o contraproducentes, dando lugar a que se aumenten los problemas de ansiedad, un elevado conflicto entre las expectativas personales y los resultados de su trabajo, sentimiento de explotación cuando la organización no realiza las nuevas tareas con el aumento de las remuneraciones, así como también la posibilidad de reducir las relaciones entre los trabajadores.

En la formulación de la Teoría de los dos factores, Frederick Herzberg plantea desde los resultados que se obtiene de los estudios en las diferentes organizaciones, por tanto, la finalidad de sus investigaciones es la de avizorar las situaciones, las cuales pueden provocar mucha satisfacción o alta insatisfacción en las actividades que se realiza dentro de la organización.

- **Teoría de Maslow**

En el siglo XX, se ha visto caracterizado por haberse desarrollado una serie de teorías básicamente del pensamiento psicológico respecto a la naturaleza humana como los estudios de: el psicodinámico, los estudios conductuales y el humanista/existencial; por ellos, es Abraham Maslow, quien se asocia más con la psicología humana, tras realizar una investigación siendo pionero en el factor de motivación, en el factor de la personalidad y en factor desarrollo humano. Es por ello que en el año 1943, Maslow propone su famosa “Teoría de la Motivación Humana”, que tiene como base las ciencias sociales y que fue utilizado en los campos de la psicología clínica; convirtiéndose en una las teorías fundamentales en el campo de la

motivación, en el campo de la gestión empresarial y el desarrollo y sobre todo en el campo del comportamiento organizacional.

Abraham Maslo, considera cinco categorías de necesidades: las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de pertenencia, las necesidades de estima y las necesidades de auto-realización; además Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” que son las cuatro primeras necesidades que plantea Maslow y de “desarrollo del ser” (auto-realización), entre las necesidades existía la “deficitarias”, que significa carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer de las personas, estas necesidades son conceptualizadas de la siguiente forma:

- ✓ **Necesidades fisiológicas:** Sus orígenes son biológico, y se orientan básicamente en la supervivencia del hombre; son consideradas las necesidades básicas como las necesidades básicas que requieren las personas, como las necesidades de respirar, de tener agua, de poder alimentarse.
- ✓ **Necesidades de seguridad:** Es considerado en un escalón dos, donde se orienta básicamente en la seguridad personal, en el orden, en la estabilidad y la protección de las personas, en esas necesidades podemos considerar como la seguridad física, una seguridad de empleo, de los ingresos y recursos, seguridad familiar, de salud y sobre todo seguridad contra el crimen de la propiedad personal.
- ✓ **Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** Se refiere a las necesidades que se encuentran en el tercer escalón, las cuales se consideran las diversas necesidades que contiene el amor, la necesidad del afecto y la necesidad de la pertenencia o afiliación a un determinado grupo social, las cuales se sienten orientadas, a lograr superar los sentimientos de soledad y alienación, se determina en los deseos de casarse, de tener una familia, de ser considerado como parte de una población, ser considerado como parte de grupos sociales, ser parte de una iglesia y otros.
- ✓ **Necesidades de estima:** Estas necesidades están vinculadas hacia la autoestima, buscando la orientación hacia la autoestima, donde se establece los reconocimientos hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas

dentro de una sociedad; pero si no son satisfechas estas necesidades, las personas se van a sentir inferiores y con una autoestima baja.

✓ **Necesidades de auto-realización:** Es la última de las necesidades, las que se hallan en la cima de la jerarquía; Abraham Maslow hace mención que la auto-realización es una de las necesidades que tiene una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica.

Aunque el apoyo a la investigación de la teoría de Maslow está aún en desarrollo, los conceptos formulados por él, han proporcionado un marco para la psicología positiva y se han utilizado para conceptualizar la política, la práctica y teoría en las ciencias sociales durante más de 60 años. Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades: las estéticas, las cognitivas y las de autotrascendencia (Feist y Feist 2006), lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades. La caracterización de estas tres nuevas necesidades es:

✓ **Necesidades estéticas:** no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes.

✓ **Necesidades cognitivas:** están asociadas al deseo de conocer que tiene la gran mayoría de las personas; cosas como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas por Maslow como necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas.

✓ **Necesidades de auto-trascendencia:** tienen como objetivo promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede implicar el servicio hacia otras personas o grupos, la devoción a un ideal o a una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino. Según Koltko (2006), la versión rectificada de la jerarquía de necesidades de Maslow tiene varias implicaciones importantes para la teoría y la investigación en la personalidad y

la psicología social; estas consecuencias incluyen enfoques más amplios para: Las concepciones personales y culturales de la finalidad de la vida, las bases motivacionales de la conducta altruista, el progreso social, y la sabiduría y el terrorismo suicida y la violencia religiosa. • La integración de la psicología con la religión y la espiritualidad en la personalidad y la psicología social.

- **Peter Drucker y la Administración**

Peter Drucker es el padre de la administración, su aporte ha contribuido al desarrollo del management de forma considerable, de hecho, Drucker fue el primero en desarrollar estudios referentes al management, aportando con nuevas teorías y con el establecimiento de la administración como disciplina. Una de los aspectos que, a título personal, me apasionan de Peter Drucker, es el enfoque humanista y ecologista que incluye en cada una de sus teorías.

Durante todos los años que dedicó al estudio de la administración, Peter Drucker escribió y publicó un total de 35 libros, entre los cuales destacan: *The End of Economic Man: The Origins of Totalitarianism* (1939), *The Future of Industrial Man* (1942), *Concept of the Corporation* (1945), *The New Society* (1950), *The Practice of Management* (1954), *America's Next 20 Years* (1957), *Managing for Results: Economic Tasks and Risk-Taking Decisions* (1964), *Technology, Management and Society* (1970), *An Introductory View of Management* (1977), *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles* (1985), *The Post-Capitalist Society* (1993), *Peter Drucker on the Profession of Management* (1998) y *The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management* (2001).

Uno de los aportes que más ha destacado de Peter Drucker es el planteamiento de la teoría de las funciones de la administración, argumentando que los directivos y gerentes de empresas eran responsables de las siguientes cinco actividades claves:

- ✓ Plantear los objetivos de la organización y del equipo de trabajo.
- ✓ Entregar y organizar todos los recursos que son indispensables para cumplir con los objetivos.
- ✓ Practicar la motivación en los trabajadores para cumplir con los objetivos.

- ✓ Realizar el control del rendimiento de los trabajadores en referencia a los objetivos marcados.
- ✓ Busca mejorar el rendimiento de forma continua y se desarrolla también a los trabajadores.

Estos cinco aspectos planteados por Drucker consideran un enfoque en los objetivos institucionales, así como el desarrollo de los trabajadores, buscando los beneficios de la empresa y sobre todo del talento humano de forma paralela.

A los responsables de las organizaciones, le corresponde realizar la pregunta oportuna para conocer si llevan o cumplen con la aplicación de cinco funciones de la administración, y si se delegan las diversas funciones, estas deben ser llevadas de manera oportuna, si se logra cumplir con todo lo determinado por Peter Drucker las organizaciones lograrán:

- ✓ Tener objetivos institucionales bien definidos, que sean medibles, reales y posibles de lograr.
- ✓ Implementar con estrategias que logren cumplir con los objetivos.
- ✓ Saber identificar los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Realizar la evaluación, la medición y los controles en cada una de las acciones de la empresa.
- ✓ Motivar a los trabajadores para ser más eficientes y productividad.
- ✓ Plantear estrategias de mejora continua con enfoque en procesos.

Drucker se interesó por la creciente importancia de los empleados que trabajaban con sus mentes más que con sus manos. Le intrigaba el hecho de que determinados trabajadores llegasen a saber más de ciertas materias que sus propios superiores y colegas, aun teniendo que cooperar con otros en una gran organización. Drucker analizó y explicó cómo dicho fenómeno desafiaba la corriente de pensamiento tradicional sobre el modo en que deberían gestionarse las organizaciones.

- **La Administración en el Siglo XXI**

En la actualidad el pensamiento administrativo está siendo afectado por nuevos

paradigmas que se superponen a los paradigmas del siglo XIX y XX. En estos nuevos paradigmas los factores son claramente estratégicos: la Identidad, la Cultura, la Acción, la Comunicación, la Innovación, la Imagen y la Organización que aprende. No obstante, los cuatro pilares de la administración de la época precedente no han sido substituidos, ni pueden serlo, pero han desaparecido de la vista, están inmersos en el negocio y funcionan exclusivamente en el régimen interno.

Hoy este escenario representa una realidad que no se puede ocultar, y por consiguiente los gerentes deben reaccionar de manera exitosa adoptando estos nuevos paradigmas y haciendo frente a los nuevos retos derivados de las cambiantes realidades sociales, económicas y demográficas del mercado en constante evolución.

Hoy, reconocemos que la administración no es tan simple. Para realizar su trabajo con eficacia, los empleados deben entender por qué el trabajo es importante y deben estar dispuestos a hacer el trabajo. Los empleados quieren ser una parte importante del negocio y desean gerentes que valoraren sus ideas, así como su trabajo. Aquel gerente que se gana el respeto y la cooperación de los empleados para llevar a cabo eficazmente el trabajo de la organización, es conocido como un líder. (Burrow et al., 2008).

En el siglo XXI por la constante introducción de cambios con el fin de encontrar un modelo adecuado de supervivencia, es probable que algunas empresas dejen de existir o se creen nuevas. Las empresas del Siglo XXI deben caracterizarse por: Apertura y adaptabilidad con un enfoque, pero sin actividad principal, como una organización interna en forma de clúster, con autonomía de los empleados en cuanto a variedad de actividades, manejando el concepto de 'liderazgo natural', definiendo los roles en lugar de puestos de trabajo, asegurando el movimiento lateral de la carrera, facilitando la regulación autónoma de las horas de trabajo, motivando el espíritu de compromiso voluntario y la compensación dependiente de la contribución, y la redistribución de poder a favor de los empleados. Por lo tanto, los gerentes del siglo XXI serán los agentes del cambio, son ellos los responsables por conducir a las empresas y empleados en esta nueva ruta de innovación constante.

Esta actitud permite un salto cualitativo: transformando negocios en organizaciones / empresas sostenibles (con autonomía de recursos) y sustentables (impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente). Esto es el triple balance económico, social y ambiental.

2.2.2. Gerencia Estratégica

2.2.2.1. Definición de la Gerencia Estratégica

Respecto a esta variable debemos manifestar que en el sector público se considera como el manejo de la gerencia estratégica a la Planificación estratégica de acuerdo a los considerandos que plantea el Centro de Planificación Estratégica Nacional CEPLAN, considerado como el ente rector en cuanto se refiere al Sistema Administrativo de Planificación.

De acuerdo a CEPLAN (2015), menciona que la Planificación Estratégica es: El marco conceptual que orienta a la gestión institucional de lograr implementar la visión y misión de la institución, el cual se plantea en un Plan Estratégico, además de considerar los objetivos, los procedimientos a alcanzar, constituye la orientación o guía para que las instituciones obtenga y apliquen los recursos para lograr los objetivos y que los colaboradores de la institución desempeñen determinadas actividades y tomen decisiones congruentes con los objetivos y procedimientos escogidos.

Hay que entender que el CEPLAN, como ente rector de la planeación estratégica de nuestro país, es el organismo técnico especializado y que en coordinación con el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico; orientan al desarrollo de la planificación estratégica de las diferentes instituciones del sector público, y como instrumento técnico de gobierno y gestión, busca el desarrollo armónico y sostenido del país, fortaleciendo la gobernabilidad democrática en el marco del Estado constitucional de derecho.

Según Arranz (1995), la planeación estratégica es “la ruta para alcanzar la visión de conjunto, que la alta dirección tiene de los resultados esperados a largo,

mediano y corto plazo, de su personal, su organización y de la comunidad en que se desarrolla” (p. 17), además señala entre los propósitos que persigue la planeación estratégica esta “analizar el presente, elegir el futuro, evaluar programas y controlar las acciones de los planes, requiere de una forma particular de pensar para poder imaginar escenarios futuros y producir ideas” (p. 17).

Steiner (2007), menciona que la planeación estratégica, toma en consideración varios puntos de vista diferentes: el primer punto, que menciona de las decisiones actuales, donde el planeamiento estratégico observa las causas y efectos en un plazo determinado, relacionado con una decisión real, la planeación estratégica observa las alternativas de los cursos de acción en el futuro; el segundo punto, establece que la planeación estratégica, tiene su inicio con el establecimiento de metas organizacionales, definiendo estrategias y políticas para cumplir metas, y desarrollando planes detallados para implementar las estrategias; el tercer punto, define que la planeación estratégica es sistemática, es decir, es organizada y conducida, teniendo en consideración una realidad comprendida; el cuarto punto, la planeación estratégica se considera como una actitud, una forma de vida; donde se necesita mayor empeño para actuar en la observación del futuro, y determinar una planificación constante y sistemática como un proceso integral de la dirección, representando, procesos intelectuales, procedimientos, estructuras o técnicas prescritos, sistematizando estratégicamente diferentes tipos de planes como los planes estratégicos, los programas a mediano plazo, presupuestos a corto plazo y los planes operativos. Por todo ello, la planeación estratégica es el esfuerzo sistemático y menos formal de una organización para plantear los propósitos, los objetivos, las políticas y las estrategias básicas, que sirven para desarrollar planes con propósitos enmarcados en los objetivos institucionales u organizacionales.

Para David (2003), la administración estratégica es el proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, luego define estrategias y políticas para cumplir con las metas, además desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y obtener finalmente los fines buscados, por otro lado, logra tomar decisiones sobre los tipos de planeación que deben hacerse, cuándo deben

hacerse y cómo debe realizarse, además de considerar, quién lo llevará a cabo y que se espera hacer con los resultados. Es decir, es el proceso que se realiza de forma sistemática, en el sentido, de que es organizada y conducida con base en una realidad entendida, pero, para las organizaciones, representa una serie de planes y acciones producidas después de un período de tiempo específico. Responde a un proceso continuo, particularmente en lo que respecta a la formulación de estrategias (David, 2003), esto debido a los cambios continuados del contexto.

Thompson et al. (2012), puntualizan que la administración estratégica debe asumirse como un proceso y no como un acontecimiento aislado de la vida organizacional, a la vez que establece cinco tareas: Desarrollo de una visión estratégica de la organización, precisando hacia dónde se dirige; Determinación de objetivos que permitan convertir la visión estratégica en resultados específicos del desempeño que se deberá alcanzar; Creación de estrategias que apunten al logro de objetivos; Puesta en práctica de la estrategia de manera eficiente y efectiva; Evaluación del desempeño e inicio de ajustes correctivos en la visión, la dirección, los objetivos, la estrategia o la puesta en práctica, vista desde la experiencia real, de las condiciones cambiantes, de nuevas ideas y de las nuevas oportunidades.

En su obra Dirección Estratégica, Garrido (2003) afirma que la planeación estratégica es un “proceso secuencial e iterativo”, que implica saber dónde está “hoy” organización, hacia dónde quiere ir y cuál es la mejor forma para llegar, por lo que es necesario involucrar tanto las áreas corporativas (de mayor nivel), como las de negocio (de mediano nivel) y las funcionales u operativas (de nivel inferior), para que trabajen de manera mancomunada, en busca de lograr los objetivos propuestos y, al respecto, añade: La planificación en toda empresa deberá ser fruto de la negociación entre los tres niveles estratégicos, de aquí que la planificación en los niveles inferiores sea tan importante como en los superiores, además los planes tácticos y operativos no pueden nunca estar en disonancia con la planificación general y con la estrategia global de la organización.

Según Garrido sostiene que la planeación estratégica debe ser “dinámica y flexible”, puesto que considera planes que puedan implementarse, planes que pueden

dar respuestas del entorno y establecer mecanismos claros para el seguimiento y control de dicha planeación, en ese sentido se puede asegurar “la confianza de la organización y la motivación de las personas para el cambio”, por otro lado, el proceso de planeación estratégica de las empresas requiere una serie de actividades iniciales relacionadas con la obtención de información, tanto interna como del entorno, con la única finalidad de conocer cómo se encuentra la empresa en el hoy y saber con qué cuenta para acometer las metas que se desean trazar, del mismo modo, una vez obtenida la información, es necesario documentar y formalizar una propuesta que luego debe ser revisada y aprobada por la instancia definida en cada organización, para contar con un plan formal para ser aplicado y monitoreado y que sea objeto de seguimiento y control, para poder verificar el cumplimiento de los planes trazados y el aporte de estos a la estrategia definida por la organización.

Rivas y Velásquez (2009) plantean que la gerencia estratégica, se puede concebir como una estructura teórica para la reflexión acerca de las grandes opciones de la empresa, reflexión que se fundamenta en una nueva cultura organizacional y una nueva actitud de la dirección, donde ya no se trata de copiar las dificultades devenidas de un entorno turbulento sino ir a su encuentro, donde se huye de lo improvisado en busca de lo analítico y de lo formal.

Serna (1994) quien considera que la gerencia estratégica “es un proceso mediante el cual una organización define su visión a largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades oportunidades y amenazas”, de igual forma concibiendo a la estrategia como “la determinación de metas básicas a largo plazo y objetivos de una empresa, a través de la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para alcanzarlas”.

2.2.2.2. Dimensiones de la Gerencia Estratégica

De acuerdo a CEPLAN, los procesos que considera muy importantes para realizar los diferentes las acciones de desarrollo de las instituciones públicas, determina cuatro fases articuladas entre ellas para poder cumplir con los objetivos institucionales que tiene cada una de las instituciones del Estado Peruano, por ello en

el presente trabajo de investigación consideramos como dimensiones de la Gerencia Estratégica en el sector público a las fases que se determinan en la planificación estratégica.

- **Fase de Análisis Prospectivo**

En esta fase se destina la búsqueda del futuro, se analiza a la institución y su entorno, donde se tiene que identificar las tendencias y las variables estratégicas, que sirvan para construir espacios para el futuro, aprovechando las oportunidades y minimizando los riesgos.

Existen una infinidad de conceptualización del término prospectiva; mucho de ellos, están en concordancia con lo que lo define el filósofo francés Gastón Berger, a quien se le considera como el representante de la Prospectiva. Berger (1957) señala que se trata de una “ciencia que estudia el futuro para comprenderlo y poder influir en el, si bien el término “ciencia” y la idea de estudiar algo que no existe como el futuro son aspectos controversiales (que han sido parte de muchas discusiones entre teóricos), lo importante es que se presenta el futuro como un espacio sobre el cual podemos comenzar a actuar desde el presente.

En esta línea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define la prospectiva como el “conjunto de tentativas sistemáticas para observar a largo plazo el futuro de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad con el propósito de identificar las tecnologías emergentes que probablemente produzcan los mayores beneficios económicos o sociales” (Astigarraga, 2016, p. 14).

El usar este tipo de fase prospectivo, se considera como principal parte de la gestión estratégica en las diferentes entidades públicas, y no considerarlo como algo temporal (proyectos a corto plazo), porque contribuye a mejorar la cultura institucional de la planificación estratégica.

- **Fase Análisis Estratégico**

La Fase Estratégica de acuerdo a CEPLAN (2015), lo define como “aquella

acción que hace uso de estrategias, entendida como el qué queremos lograr y cómo vamos a lograrlo y que es necesario recoger los instrumentos de política sectorial que ha desarrollado el sector; de ésta forma, se instrumentalicen las políticas nacionales, programas nacionales, programas presupuestales, estrategias, planes temáticos y otros instrumentos de política, y al mismo tiempo alinearlos al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN”.

Esta fase busca articular y ayudar a todas las instituciones del Estado, en los tres niveles de gestión, además del sector privado, como de la sociedad civil y población en general, a poder ejecutar todas las acciones que estén vinculadas al ámbito temático del sector, con el fin de poder lograr cumplir con los objetivos estratégicos.

- **Fase Institucional**

Según CEPLAN (2015), lo define como la fase “que identifica internamente los pasos que debe implementar una entidad pública para alcanzar sus objetivos sectoriales o territoriales, y que se tiene que determinar la misión institucional y los objetivos estratégicos institucionales con sus correspondientes indicadores y metas, además debe identificar las acciones estratégicas institucionales con sus correspondientes indicadores y metas y construir una ruta estratégica institucional en la que se desagregan las acciones estratégicas en actividades que aseguran su ejecución”.

- **Fase de Seguimiento**

Son las diversas secuencias de los procesos de forma continua para recolectar y analizar todos los datos que son proporcionados a la Alta Dirección, en base al Informe de Análisis Estratégico, cuya finalidad es la lograr la mejora en las decisiones tomadas y la gestión estratégica de la organización o institución.

En esta etapa se da a conocer cómo van los avances para cumplir con las metas y los objetivos estratégicos en función a su implementación, planteados en los procesos del planeamiento estratégico (PESEM-PEI-POI), considerando como su propósito la

Cadena de Valor Público.

2.2.2.3. Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN

De acuerdo a la Secretaria de Gestión Pública (2012), define a CEPLAN como “el organismo técnico especializado que ejerce la función de órgano rector, orientador y de coordinación con el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico conduciéndolo de manera participativa, transparente y concertada; contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de vida de la población y al desarrollo sostenible del país”.

Esta institución plantea varios mecanismos para implementar la Agenda 2030, dichos mecanismos se plantean primero en la elaboración de la visión concertada de futuro del país al 2030, que se tiene que construir en función al análisis prospectivo y un diálogo social, y segundo actualizar las políticas y los planes, teniendo en consideración un ciclo de planeamiento estratégico, cuyo propósito es plantear la mejora continua, que se plantea en el bienestar de las personas, por otro lado, el CEPLAN al implementar la Agenda 2030 incorpora cambios de nivel normativo para el planeamiento estratégico en los diferentes niveles de gobierno.

Su principal misión del CEPLAN, como rector del planeamiento estratégico, es orientar a todas las instituciones del SINAPLAN, para que puedan realizar una gestión eficaz y eficiente, cuya finalidad es implementar una visión concertada de futuro del país, con un objetivo fundamental, la de desarrollar de forma armónica y sostenible.

2.2.2.4. Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN

- ✓ Conduce los procesos de la formulación y la difusión de una visión compartida y concertada de futuro del país.
- ✓ Apoyar al Presidente de la PCM para cumplir con la función de coordinación de la planeación estratégica nacional, planteada en el contexto de SINAPLAN.
- ✓ Realizar los asesoramientos a las diferentes entidades del sector público, así

como a los gobiernos subnacionales, en la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas y los diferentes planes estratégicos para cumplir con los objetivos estratégicos del desarrollo nacional.

- ✓ Implementar formas metodológicas y elaborar instrumentos técnicos para la consistencia y coherencia del PEDN.
- ✓ Dar a conocer el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) al Presidente de la PCM quien posteriormente presentará al Consejo de Ministros.
- ✓ Plantear los procesos de seguimiento y los procesos de evaluación de la gestión estratégica del Estado.
- ✓ Informar periódicamente a pedido del Presidente de la República y del Presidente de la PCM, respecto a la situación económica, social, ambiental e institucional del país.

2.2.2.5. Articulación de los Objetivos nacionales de acuerdo a CEPLAN

- **Eje 1: Derechos fundamentales y dignidad de las personas**
 - ✓ Vigencia de los derechos y libertades fundamentales de las personas
 - ✓ Acceder a la justicia de forma independiente que sea transparente, eficiente, eficaz y predecible
 - ✓ Reducir las inequidades, así como la pobreza y la extrema pobreza.
 - ✓ Consolidar la institucionalidad y participación política de las poblaciones.
- **Eje 2: Oportunidades y acceso a los servicios**
 - ✓ Accesibilidad de forma equitativa a una educación integral.
 - ✓ Accesibilidad a los servicios integrales de salud con calidad
 - ✓ Seguridad alimentaria.
 - ✓ Acceso de las personas a todos los servicios de agua y electricidad.
 - ✓ Acceso y mejoramiento a la vivienda de la población
 - ✓ Beneficiarios para la población en los diferentes programas sociales.
- **Eje 3: Estado y Gobernabilidad**

- ✓ Transparencia y eficacia de la administración pública en todos sus niveles de gobierno a los servicios de los derechos de las personas en general.
- ✓ Participación de forma equitativa y eficiente de los ciudadanos en los procesos de democratización política, con la finalidad de obtener confianza en las entidades del Estado y el establecimiento de la gobernabilidad en los distintos niveles de gobierno.
- ✓ Plena operatividad del sistema de seguridad y defensa nacional.
- ✓ Fortalecimiento de la paz y la seguridad internacional, la integración y la cooperación fronteriza subregional, regional y hemisférica.

- **Eje 4: Economía, competitividad y empleo**

- ✓ Política económica estable y previsor, que busque el crecimiento económico de forma sostenible mediante las inversiones públicas y privadas.
- ✓ Estructuras productivas diversificadas, competitivas, con sostenibilidad, valor agregado y alta productividad.
- ✓ Desarrollo de forma sostenible de las exportaciones, considerando en ello los nuevos accesos a mercados.
- ✓ Las innovaciones, la tecnología y los conocimientos científicos para mejorar las actividades productivas.
- ✓ Mercados financieros transparentes y eficientes.
- ✓ Marco institucional y jurídico que garanticen la seguridad de las inversiones.
- ✓ Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva.

- **Eje 5: Desarrollo regional e infraestructura**

- ✓ Buena base económica y de producción de forma descentralizada de uso público.
- ✓ Actividad industrial bastante diversificada y con valor agregado en diversos sectores económicos como agricultura, pesquería, minería y turismo, teniendo en consideración ventajas competitivas y las ventajas comparativas.
- ✓ Agrupar a los pobladores de las zonas rurales en ciudades intermedias establecidas en base a centros poblados planificados.
- ✓ Fortalecer la inversión privada descentralizada generadora de empleo.

- **Eje 6: Recursos Naturales y Ambiente**

- ✓ Recursos naturales y diversidad biológica conservadora y a provechados de manera sostenible.
- ✓ Calidad ambiental mejorada y gestionada con enfoque integral en el ámbito nacional.
- ✓ Manejo de forma integral y eficiente del agua y cuencas en el país.
- ✓ Implementación del Sistema Nacional de Gestión Ambiental en los diferentes niveles de gobierno, con la participación de la población.
- ✓ Población y sistemas productivos vulnerables adaptados al cambio climático.

2.2.2.6. Objetivos de la Gerencia Estratégica o Planificación Estratégica en el Sector Público

En el planeamiento estratégico en el sector público en nuestro país, se plantean objetivos en base a las diferentes fases del planeamiento estratégico que plantea CEPLAN, a saber:

- ✓ **Objetivos de la Fase de Análisis Prospectivo**, de acuerdo a CEPLAN (2015), comprende “tres importantes objetivos: identificar los elementos internos que la componen y los externos que influyen sobre él; anticipar los riesgos y oportunidades que presentan los escenarios de futuro, para minimizar o aprovechar sus efectos respectivamente e incrementar las capacidades de los gestores públicos en la exploración del futuro como fuente de información que mejore la toma de decisiones”
- ✓ **Objetivos de la Fase Estratégica**, CEPLAN (2015), considera los siguientes objetivos “establecer la estrategia del sector, con sus objetivos, acciones estratégicas y la ruta estratégica; instrumentalizar los objetivos priorizados de las políticas nacionales bajo su competencia y establecer medios eficaces para lograrlos, articulando los objetivos estratégicos sectoriales con los objetivos nacionales”, los cuales son determinados en el PEDN y obtener información para darle el seguimiento respectivo.
- ✓ **Objetivos de la Fase Institucional**, de acuerdo a CEPLAN (2015), considera los siguientes objetivos: Establecer que la institución contribuya al cumplimiento de

los objetivos estratégicos del sector/territorio con la finalidad de mejorar la gestión para realizar los cambios institucionales y establecer las decisiones respecto a la asignación de recursos públicos para lograr los objetivos.

✓ **Objetivos de la Fase de Seguimiento**, para CEPLAN (2015), los objetivos principales son: Dar información estratégica de la Alta Dirección y de las diferentes instituciones públicas, en relación a las acciones que plantean el cumplimiento de los objetivos y las acciones estratégicas, las cuales se comprenden en los diferentes procesos del planeamiento estratégico, logrando la identificación de las brechas entre lo planificado y lo ejecutado, analizando sus causas y sus acciones correctivas, apoyan en la toma de decisiones estratégicas, las cuales son de forma oportuna y en la mejora de la gestión estratégica, todo esto contribuye a que se genere el valor público para las personas y la población en general, impulsando la retroalimentación de los procesos del planeamiento estratégico y logre fomentar el desarrollo de las competencias en los ministerios y en sus instancias públicas que están adscritas en los procesos del planeamiento en las acciones de seguimiento y de retroalimentación.

En forma general los objetivos que traza la planificación estratégica, es en función a lo que se quiere establecer los objetivos, buscando convertir los lineamientos de la visión estratégica y de la misión del negocio en posibles indicadores que midan los desempeños específicos, y logra los resultados que las empresas quisieran obtener. De estos objetivos, se tienen que derivar esas metas de desempeño de la organización, y que estos resultados se logren alcanzar.

Por tanto, es necesario entender a la Planificación Estratégica, como un proceso participativo, a las que se tienen que tener en cuenta algunas fases, tener su propia metodología de aplicación;

La planificación estratégica, aparece en respuesta a la crisis social y económica, que se vivió en esos tiempos, así como la débil relación que se dio con la educación y el desarrollo; peor aún cuando no se tiene los objetivos claros de la educación en los países latinoamericanos, por ello la finalidad de introducir este término fue justamente para poder confrontar la ineficiencia de los sistemas educativos

y las necesidades de cambios.

2.2.2.7. Importancia de la Gerencia Estratégica

La estrategia considerada como una forma de buscar innovar en sus diferentes actividades en función a objetivos en las organizaciones del Estado, porque son consideradas bastante complejas y dinámicas, que muchas veces se resisten a los cambios y que mediante ellas se busca armonizar distintos conceptos globalizados que tienen diferentes grupos que conforman una sociedad.

Por ello, la gestión estratégica, como visión de la administración, logra la cooperación como una acción imperativa para ser parte de planes y proyectos creados en términos racionales, hablar de gerencia es hacer uso de los conocimientos de manera estratégica para establecer mecanismos de mejora continua con responsabilidad y que, por medio de la formulación de estrategias, se asegura todas las actividades de las unidades funcionales, coordinen en base a los objetivos.

En el sector público la gestión estratégica, busca que las entidades realicen sus acciones en función a dinámicas operacionales, y las acciones de sus funcionarios logren resultados, en el marco institucional, teniendo en consideración las reglas, estructuras y recursos, por ello la gestión pública, enfoca su accionar en la operatividad de todos los servicios públicos, planteando desde los resultados, considerando para ello las combinaciones de las reglas, de las personas, de los recursos y de las relaciones. Los resultados son la esencia de la gestión pública.

En la gestión pública los enfoques estratégicos se conforman de acuerdo a los siguientes acciones: El diagnóstico estratégico que incluye el análisis estructural y su respectivo funcionamiento de la institución; el diseño estratégico, que considera además los estados futuros deseados y sus respectivas intervenciones, en la parte interna y externa de la entidad, además, las intervenciones logran implementar las estrategias, mediante una integración globalizada.

La gestión estratégica, considerado como uno de los enfoques administrativos, que se utiliza y se logró grandes éxitos en las organizaciones del sector privado y a

raíz de eso es importante su aplicación en el procesos que se plantea en el sector público, como una acción de los procesos de la gestión para resultados con la que se viene trabajando durante la última década.

Tal como se nombre lo menciona, los responsables que ejecutan estos enfoques deben gestionar de forma estratégica sus recursos, como el tema de la estructura organizacional, recursos humanos, las diversas operaciones y procesos, enfocar los sistemas de información y comunicación, el control de la gestión, los cuales deben de estar alineados a la visión estratégica.

Por otro lado, el planeamiento estratégico, enfoca la innovación en las entidades públicas, que pueden ser en temas de liderazgo, así como, la dirección orientada a la toma de decisiones, esta innovación del planeamiento no solo cumple objetivos de todos los procesos administrativos y operativos eficiente y eficazmente, sino como establecer la mejora de los resultados institucionales.

Una planeación de gestión es similar una planeación de negocios, porque en ambas se consideran estrategias de acuerdo a los plazos establecidos y al cumplimiento de objetivos, además de establecer una ruta como mapa, donde, se plasmen las tareas que deben lograr las organizaciones e instituciones. En el planeamiento de la actividad pública, se buscar cumplir con los objetivos específicos de las instituciones, en donde se debe tener en cuenta los detalles de cada uno de los objetivos. Establecer una meta requiere de proyecciones financieras y de apoyo de personal, para que se pueda lograr con lo planificado, cada una de las metas que se establezcan deben tener proyectos, tareas y lograr los resultados, y que la población sea la beneficiada.

Por todo lo mencionado en párrafos anteriores, podemos establecer que el planeamiento estratégico, son los procesos que precede a los controles de la gestión pública, que sirve para realizar el seguimiento de los objetivos y el cumplimiento de la misión, cubriendo aspectos macro que involucra los plazos e identifica los diversos cursos de acción para concretizar las prioridades y las necesidades de las entidades en general.

2.2.2.8. Las fases del ciclo de Planeamiento Estratégico para la mejora continua

- **Fase 1: El conocimiento integral de la realidad**

Se trata de entender la forma de cómo viven las personas en sus lugares de vivencia, conocer sus formas de vida y saber sus niveles de bienestar, y ello se realiza caracterizando y realizando el diagnóstico de variables, las cuales determinan la real situación de la población. Se describen los territorios, se conoce todos los recursos disponibles, sus interrelaciones y la calidad de vida de su población. Por medio de los diagnósticos, se conocen todos los problemas, se conocen todas las necesidades y priorizaciones de las personas; se conocerán las brechas de infraestructura y de los accesos a los servicios públicos de calidad, entre otros, y que mediante este análisis, se logra obtener una idea de imagen del territorio actual que sabe reconocer y valorar la diversidad de las realidades.

En esta parte se determina las brechas se clasifican en tres tipos: estructurales, de resultados y de productos.

Las estructurales se relacionan con los obstáculos y las limitaciones en los aspectos económicos, sociales y ambientales que retrocede el desarrollo sostenible del país; la de resultados se relacionan con los obstáculos y limitaciones de las condiciones de vida de la población y las de producto están relacionados a la limitación con respecto a la provisión de bienes y servicios que brinda el Estado.

- **Fase 2: El futuro deseado**

Se logran identificar los deseos de las personas, realizando un análisis de futuro además de definir la imagen de los territorios deseados, donde los análisis de futuro identifican tendencias, identifican oportunidades, riesgos, escenarios contextuales y alertas tempranas que pueden afectar, ya sea positiva o negativamente, además, la provisión de los servicios y el bienestar de las personas, se realiza de forma concertada, comenzando con los conocimientos integrales de la realidad y del análisis de futuro.

Considerando los enunciados de las situaciones futuras que se busca lograr en cada variable estratégica, tal como lo considera la Agenda 2030 (Objetivo de Desarrollo Sostenible - ODS e indicadores), donde se logran identificar escenarios contextuales que vienen a ser conjuntos de eventos y tendencias que puedan ocurrir en el futuro y que afectan el valor futuro de la variable, identificando los riesgos y las oportunidades y cómo afecta a la situación futura que se quiere alcanzar.

Se describe una situación deseada a partir de sus variables a futuro, tomando en cuenta las tendencias, y los riesgos y oportunidades que se presentarían en los escenarios contextuales.

- **Fase 3: Políticas y planes coordinados**

En esta fase se plantean las políticas públicas articuladamente entre los sectores y niveles de gobierno, los cuales se orientan a obtener la imagen del territorio deseado, mediante objetivos prioritarios y lineamientos, estas políticas se plantean en planes establecidos en objetivos, en indicadores y en metas, de acuerdo a las políticas de Estado, políticas nacionales, sectoriales y multisectoriales y de acuerdo a las acciones estratégicas priorizadas, y cuando se actualizan los planes, estas logran incluir acciones que prevén los riesgos de desastres y evaluaciones de supuestos eventos, que pueden causar pérdidas en el bienestar de las personas y puedan incumplir con el futuro deseado.

Analiza y elige las alternativas de acciones correctas, teniendo en consideración los plazos para los cierres de brechas, de acuerdo a las disposiciones de las medidas sectoriales, además, de verificar la articulación de los objetivos con los planes estratégicos que se plantean en los diferentes niveles de gobierno.

En los planes estratégicos, los responsables plasman los objetivos estratégicos y las líneas de acción, para asegurar el cierre de las brechas en los plazos establecidos, en mutua coordinaciones con las demás instituciones que se accionan en el territorio y utilizan de forma integral los sistemas administrativos.

- **Fase 4: El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua**

Se obtiene y se analiza la información de los indicadores, plasmados en los planes, que sirven para hacer la verificación del avance hasta lograr la imagen del territorio deseado, y la verificación del adecuado uso de los recursos públicos que fueron asignados a ese fin, analizando los cambios en la vida de las personas y que logran generar informes de forma periódica, que logre la identificación de posibles alternativas para la mejora de las políticas y planes, en función a la implementación para lograr los objetivos planteados.

Etapa de seguimiento: Es la acción continua que hace uso de la recolección y el análisis de forma sistemática de los datos sobre los indicadores específicos a nivel de objetivos sectoriales, que sirve para obtener información del avance y el logro de los resultados.

Etapa de evaluación: Es el diagnóstico que se realiza de forma sistemática y del objetivo del plan, con respecto al diseño, a la implementación, a los resultados, que puedan contribuir a la mejora continua, y que generan cambios en la población y su entorno, en función a la implementación de las políticas nacionales y de los planes estratégicos.

2.2.2.9. Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN

De acuerdo a CEPLAN (2015), define al Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico como:

El conjunto articulado e integrado de órganos, subsistemas y relaciones funcionales cuya finalidad es coordinar y viabilizar el proceso de planeamiento estratégico nacional para promover y orientar el desarrollo armónico y sostenido del país y cuya finalidad es, brindar a todos los niveles de gobierno las políticas nacionales del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, como también de brindar los lineamientos requeridos para la articulación entre las políticas públicas, el planeamiento estratégico y el planeamiento operativo tanto a nivel sectorial como territorial.

2.2.2.10. Articulación de políticas y planes en el SINAPLAN

De acuerdo a sus actividades que realiza, el CEPLAN, es el encargado de realizar todos los procesos de la formulación y la difusión de una visión de futuro del país, teniendo como instancia de concertación al Foro del Acuerdo Nacional, por otro lado, el Centro de Planeamiento Estratégico, realiza las coordinaciones con los integrantes del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN, para ver la actualización del PEDN, que es considerado como el instrumento orientador del planeamiento estratégico y que está alineado a las Políticas de Estado y que es aprobado en el Consejo de Ministros. Hay que conocer que la Políticas de Estado son planes que definen lineamientos generales que orientan el accionar del Estado en el largo plazo a fin de cumplir y establecer el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible del país. Son el resultado de un consenso alcanzado en el Foro del Acuerdo Nacional (sociedad civil, gobierno y partidos políticos).

Las políticas nacionales se definen en las políticas de Estado y se plantean de acuerdo a las identificaciones de los problemas que afronta la población, y que además son prioritarios en la agenda pública. Estas políticas nacionales determinan los objetivos priorizados, los lineamientos, así como los contenidos de las políticas públicas, la provisión de los servicios que se alcanzan y supervisan para el aseguramiento del desarrollo de las actividades públicas y privadas. Mientras tanto, las políticas sectoriales son consideradas como subconjuntos de las políticas nacionales que pueden afectar la actividad económica o social, en estos tipos de políticas sectoriales, son los ministerios quienes van a diseñar, ejecutar y supervisar las políticas nacionales y sectoriales bajo su rectoría, en ese contexto, los gobiernos regionales y locales también elaboran políticas públicas de acuerdo a sus en asuntos de su competencia y de acuerdo a su jurisdicción, por consiguiente, las instituciones que forman parte del SINAPLAN plantean sus políticas institucionales que sirve para orientar sus actividades para lograr los objetivos planteados.

El CEPLAN como ente rector del planeamiento estratégico, promueven las políticas públicas, planes estratégicos y operativos, ya sea de forma sectorial o territorial, con el propósito de lograr resultados en favor de la población y el

SINAPLAN logra la articulación con los sistemas administrativos transversales. A nivel institucional, los objetivos estratégicos se plantean en planes operativos, las cuales consideran actividades concretas con metas fijas y claras de cantidad y calidad en la producción de los bienes y servicios, que articulan el presupuesto y los programas presupuestales con el planeamiento, de tal forma que los presupuestos se direccionan a cerrar brechas de infraestructura y de acceso a servicios.

2.2.2.11. Objetivos del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico

Entre los objetivos del SINAPLAN, se destaca su función de constituirse como el espacio institucionalizado para la definición concertada de una visión de futuro. Asimismo, debe articular e integrar en forma coherente y concertada las diferentes propuestas y opiniones para la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y los planes nacionales, sectoriales, institucionales y subnacionales, así como las orientaciones, los métodos, los procesos y los instrumentos para el planeamiento estratégico y son las siguientes:

- ✓ Orienta y define los diferentes métodos, diferentes procesos y los instrumentos para poder alinear y lograr la integración en la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) y los planes nacionales.
- ✓ Promueve y articula los programas de fortalecimiento de capacidades para el planeamiento estratégico.
- ✓ Desarrolla los procesos y las acciones para realizar el seguimiento de la gestión para resultados de mediano y largo plazo.
- ✓ Promueve la cooperación y los acuerdos entre las instituciones públicas y organizaciones privadas en el proceso de formulación de los planes estratégicos.
- ✓ Promover la formulación de planes estratégicos, programas y proyectos con visión prospectiva de medio y largo plazo.
- ✓ Visión de futuro compartida, concertada y de los objetivos y planes estratégicos.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. *Gestión administrativa*

De acuerdo a Amador (2003), define a la Gestión Administrativa como “la forma de planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades y permite a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, la dirección y el control”.

2.3.2. *Gerencia estratégica*

De acuerdo a CEPLAN (2015), lo define como la forma “de reducir las incertidumbres que nos traerá el futuro, disponer de planes de contingencia para utilizar la mejor intuición, ser un método de intervención para producir un cambio en el curso tendencial de los eventos, así como considerarlo como una herramienta de gestión que permite formular y establecer objetivos de carácter prioritario, establecer cursos de acción y asignar recursos para alcanzar los resultados en un contexto de cambios”.

2.4. Definición de términos

- **Gestión Administrativa:** “La Gestión Administrativa se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades” (Amador, 2003).
- **Proceso Administrativo:** Es el proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”, y considera que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.
- **Planificación:** Gil y Giner (2013) lo define como “un proceso de toma de decisiones respecto del futuro, anticipándose a los hechos, y en función de su previsión determinando las actividades que deberán ejecutarse, así como la manera en que han

de llevarse a la práctica”.

- **Organización:** Amador (2003), lo define como “el uso de los recursos que se necesitan para realizar una serie de actividades y seguidamente lograr los objetivos de la organización, determinando los diseños organizacionales para combinarlas en grupos operativos”.
- **Dirección:** Amador (2003), define a la dirección como “la supervisión directa de los trabajadores que realizan una serie de actividades diarias del negocio y que la eficiencia del gerente en la dirección, es un factor de mucha importancia para lograr el éxito organizacional”.
- **Control:** Amador (2003), define al control como “la función administrativa que mide y corrige el desempeño individual y organizacional, para asegurar que los hechos que se realicen se ajusten a los planes y objetivos de las empresas”.
- **Gerencia Estratégica:** Arranz (1995), lo define como “la ruta para alcanzar la visión de conjunto, que la alta dirección tiene de los resultados esperados a largo, mediano y corto plazo, de su personal, su organización y de la comunidad en que se desarrolla y propone analizar el presente, elegir el futuro, evaluar programas y controlar las acciones de los planes”.
- **Fase de Análisis Prospectivo:** En esta fase se destina la búsqueda del futuro, se analiza a la institución y su entorno, donde se tiene que identificar las tendencias y las variables estratégicas, que sirvan para construir espacios para el futuro, aprovechando las oportunidades y minimizando los riesgos.
- **Fase de Análisis Estratégico:** CEPLAN (2015), lo define como “aquella acción que hace uso de estrategias, entendida como el qué queremos lograr y cómo vamos a lograrlo y que es necesario recoger los instrumentos de política sectorial que ha desarrollado el sector; de ésta forma, se instrumentalicen las políticas nacionales, programas nacionales, y al mismo tiempo alinearlos al PEDN”.
- **Fase Institucional:** CEPLAN (2015), lo define como la fase “que identifica internamente los pasos que debe implementar una entidad pública para alcanzar sus objetivos sectoriales o territoriales, y que se tiene que determinar la misión institucional y los objetivos estratégicos institucionales con sus correspondientes indicadores y metas, además debe identificar las acciones estratégicas institucionales

con sus correspondientes indicadores y metas”.

- **Fase de Seguimiento:** CEPLAN (2015), lo define como “las diversas secuencias de los procesos de forma continua para recolectar y analizar todos los datos que son proporcionados a la Alta Dirección, en base al Informe de Análisis Estratégico, cuya finalidad es la lograr la mejora en la decisiones tomadas y la gestión estratégica de la organización o institución”.
- **Centro de Planeamiento Estratégico – CEPLAN:** organismo técnico especializado que ejerce la función de órgano rector, orientador y de coordinación del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico conduciéndolo de manera participativa, transparente y concertada, contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de vida de la población y al desarrollo sostenible del país.
- **Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN:** Conjunto articulado e integrado de órganos, subsistemas y relaciones funcionales cuya finalidad es coordinar y viabilizar el proceso de planeamiento estratégico nacional para promover y orientar el desarrollo armónico y sostenido del país y cuya finalidad es la brindar a todos los niveles de gobierno las políticas nacionales del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La Gestión Administrativa se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La Planificación se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.
- La Organización se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en

el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

- La Dirección se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.
- El Control se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

2.6. Variables

- **Variable 1:** Gestión Administrativa
- **Variable 2:** Gerencia Estratégica

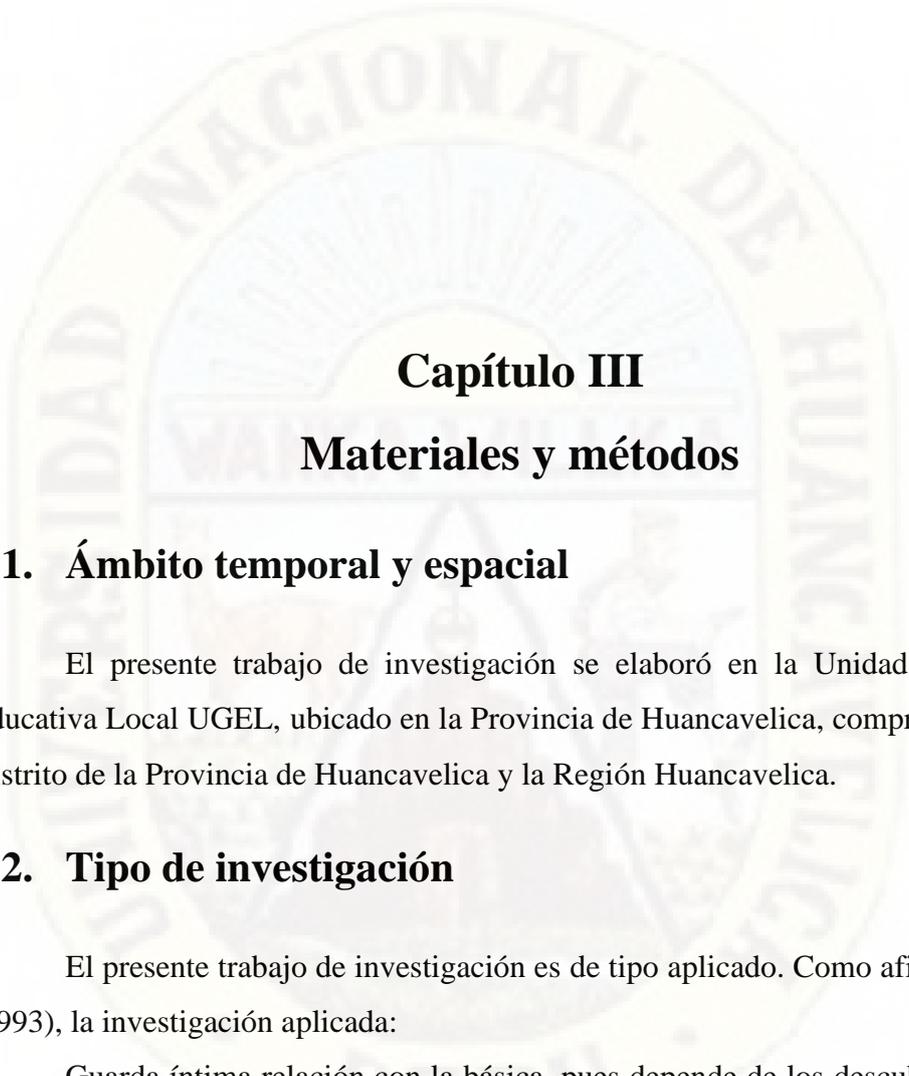
2.7. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	La Gestión Administrativa se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades. (Amador, 2003).	Aplicación continua del proceso administrativo para cumplir con metas organizacionales y establecer resultados exitosos buscando desarrollo empresarial (Amador, 2003).	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Políticas ➤ Actividades ➤ Planes ➤ Estrategias
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño de Puestos ➤ Estructura Organizacional ➤ Análisis de Puestos
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo ➤ Trabajo en Equipo ➤ Comunicación ➤ Relaciones Interpersonales
			Control	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación ➤ Supervisión ➤ Corrección ➤ Comparación
Gerencia Estratégica	Es reducir las incertidumbres que nos traerá el futuro, disponer de planes de contingencia para utilizar la mejor intuición, es un método de intervención para producir un cambio en el curso tendencial de los eventos, así como considerar como una herramienta de gestión que permite formular y establecer	La sistematización de los procesos y fases a realizarse en los planes estratégicos, determinan el mejoramiento de las actividades y acciones de la aplicación y cumplimiento de resultados eficientes y eficaces, que permiten tener planes bien diseñados y de fácil aplicación para el	Fase de Análisis Prospectivo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño de modelo ➤ Identificación y análisis de tendencias ➤ Identificación de variables estratégicas ➤ Diagnóstico de variables estratégicas ➤ Construcción de escenarios
			Fase Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escenario apuesta ➤ Visión ➤ Objetivos Estratégicos ➤ Acciones estratégicas ➤ Identificación de la ruta estratégica
			Fase Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Misión

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
	objetivos de carácter prioritario, establecer cursos de acción y asignar recursos para alcanzar los resultados en un contexto de cambios. CEPLAN (2012)	cumplimiento de objetivos institucionales. CEPLAN (2012)	Fase de Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivos estratégicos institucionales ➤ Acciones estratégicas institucionales ➤ Identificación de la ruta institucional ➤ Vinculación con la estructura programática ➤ Coordinación con órganos de la entidad ➤ Recopilación y análisis de información ➤ Elaboración del informe de Análisis estratégico.



Capítulo III

Materiales y métodos

3.1. Ámbito temporal y espacial

El presente trabajo de investigación se elaboró en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL, ubicado en la Provincia de Huancavelica, comprendida en el Distrito de la Provincia de Huancavelica y la Región Huancavelica.

3.2. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicado. Como afirma Zorrilla (1993), la investigación aplicada:

Guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar (p. 43).

Ya que en el trabajo de investigación busca incrementar y mejorar el conocimiento sobre la relación de la variable Gestión Administrativa y la variable de la Gerencia Estratégica.

3.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación del presente trabajo es el correlacional, el cual nos permite describir la relación existente entre las variables materia de estudio.

Para Hernández et al. (2014), las investigaciones correlacionales “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

Para Tamayo (2012) la población es “la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica” (p. 176).

En el presente trabajo de investigación el objeto de estudio, estuvo integrado por 32 trabajadores administrativos nombrados de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica.

3.4.2. Muestra

Desde el punto de vista de Bernal (2016), “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).

Por tanto, se tomó como muestra a los 32 trabajadores administrativos nombrados de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica.

3.4.3. Muestreo

El muestreo es No Probabilístico, por lo que se consideró al total del personal

nombrado de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica, es decir, los 32 trabajadores.

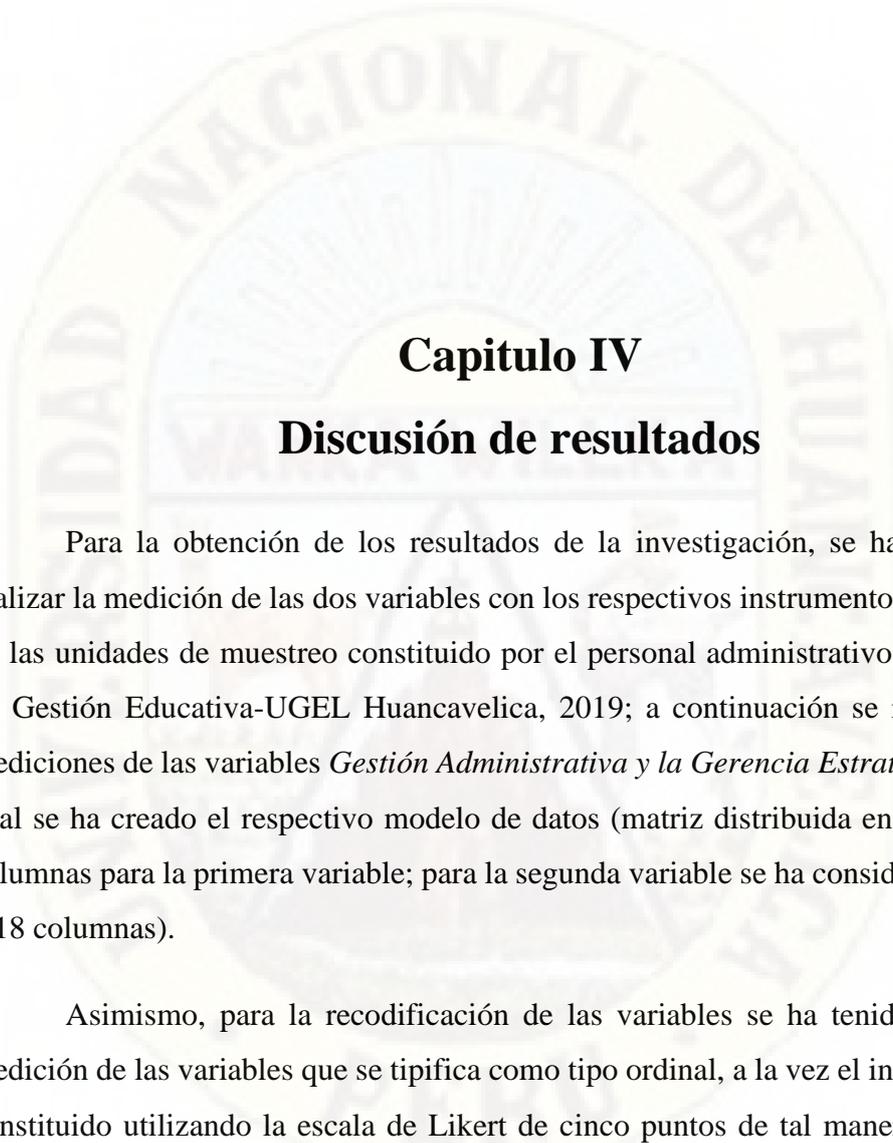
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó técnicas e instrumentos en el marco metodológico de la investigación propuesta, tales como encuestas, cuestionarios, análisis bibliográfico y documental de libros y artículos u otros documentos, como fuentes de información, que nos permitirá tener más conocimientos respecto a las variables materia de estudio.

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 24.0, realizando lo siguiente:

- ✓ Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- ✓ Construcción de tablas para cada percepción según grupos referentes.
- ✓ Elaboración de gráficos por cada percepción estudiada para la presentación de resultados.
- ✓ Elaboración de gráficos por cada variable de estudio para la presentación de resultados.
- ✓ Análisis inferencial mediante la estadística de correlación de variables “r” de Pearson a fin de determinar la relación de variables.
- ✓ Se aplicó el paquete estadístico SPSS Ver. 26.0.



Capítulo IV

Discusión de resultados

Para la obtención de los resultados de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables con los respectivos instrumentos de medición en las unidades de muestreo constituido por el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa-UGEL Huancavelica, 2019; a continuación se recodifico las mediciones de las variables *Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica*; para lo cual se ha creado el respectivo modelo de datos (matriz distribuida en 32 filas y 15 columnas para la primera variable; para la segunda variable se ha considerado 32 filas y 18 columnas).

Asimismo, para la recodificación de las variables se ha tenido el nivel de medición de las variables que se tipifica como tipo ordinal, a la vez el instrumento fue constituido utilizando la escala de Likert de cinco puntos de tal manera que se han obtenido los intervalos para la categorización de la variable. Posteriormente la información obtenida con los instrumentos fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia simple, tablas de frecuencia agrupada, diagrama de barras, diagrama de dispersión, medidas de tendencia central, entre otros) y de la estadística inferencial, mediante las estadísticas de correlación de Pearson y el modelo de distribución “t” de Student para la verificación de las hipótesis de investigación. Para la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas

de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías. Finalmente es importante precisar que, para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó con la herramienta de apoyo el programa IBM SPSS Versión 26. Con lo cual se contrastó la veracidad de los resultados, además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

4.1. Presentación e interpretación de datos

4.1.1. Resultados a nivel descriptivo

4.1.1.1. Resultados de la gestión administrativa

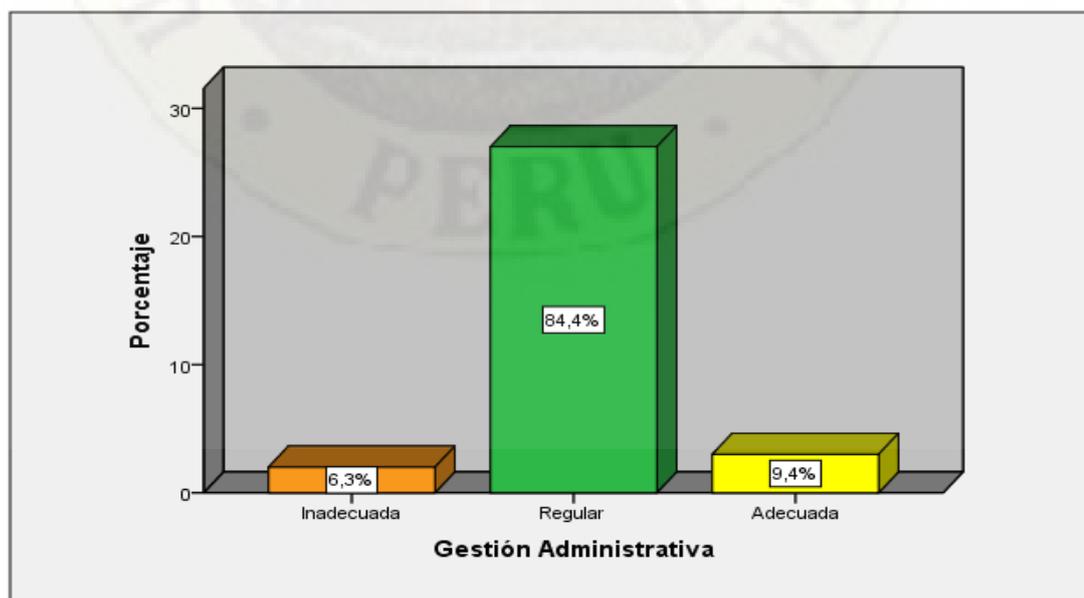
Tabla 2.

Resultados de la Gestión Administrativa

Categorías	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Inadecuada	2	6,3	6,3	6,3
Regular	27	84,4	84,4	90,7
Adecuada	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Figura 1.

Diagrama de la Gestión Administrativa.



En la tabla 2 observamos los resultados de las percepciones del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa-UGEL de Huancavelica; el 6,3% (2) consideran que la gestión administrativa es inadecuada, el 84,0% (27) consideran que es regular y el 9,4% (3) consideran que es adecuado.

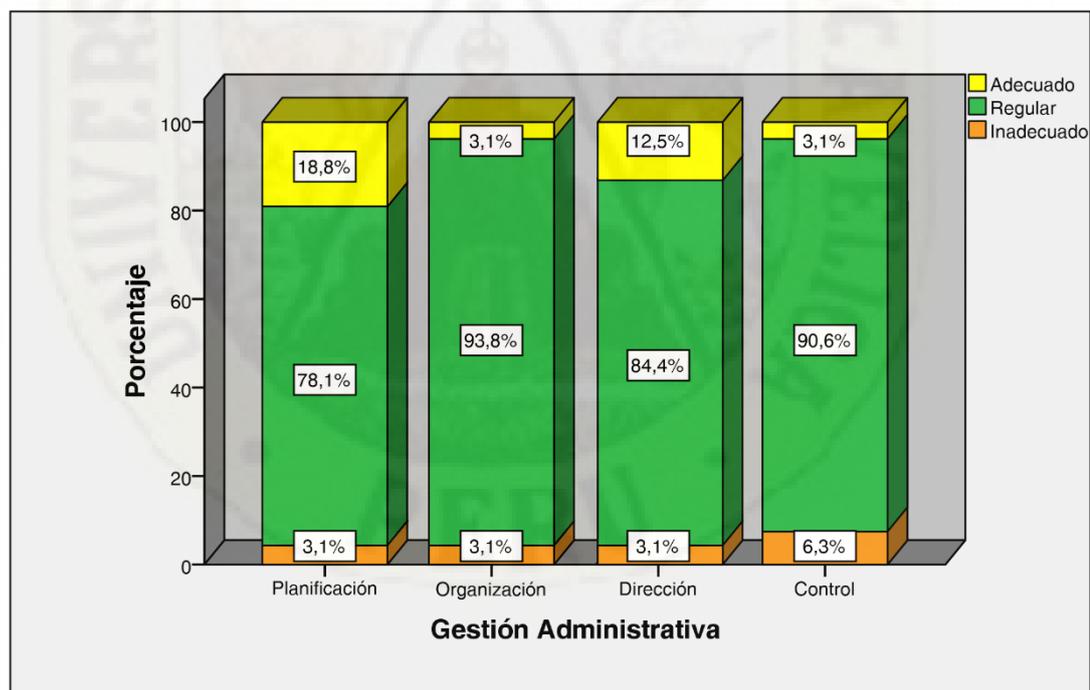
Tabla 3.

Resultados de las dimensiones de la Gestión Administrativa.

Gestión Administrativa	Inadecuada		Regular		Adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación	1	3,1	25	78,1	6	18,8	32	100,0
Organización	1	3,1	30	93,8	1	3,1	32	100,0
Dirección	1	3,1	27	84,4	4	12,5	32	100,0
Control	2	6,3	29	90,6	1	3,1	32	100,0

Figura 2.

Diagrama de las dimensiones de la Gestión Administrativa.



De la tabla 3 y figura 2 observamos los resultados de las dimensiones de la Gestión Administrativa para la dimensión planificación el 3,1% (1) de encuestados consideran que la planificación es inadecuada, el 78,1% (25) consideran que es regular y el 18,8% (6) consideran que es adecuado. Para la dimensión organización el 3,1%

(1) considera que la organización es inadecuada, el 93,8% (30) consideran que es regular y el 3,1% (1) consideran que adecuado. Para la dimensión dirección el 3,1% (1) considera que es inadecuada, el 84,4% (27) consideran que es regular y el 12,5% (4) consideran que es adecuado y para la dimensión control el 6,3% (2) considera que la organización es inadecuada, el 90,6% (29) consideran que es regular y el 3,1% (1) consideran que adecuado.

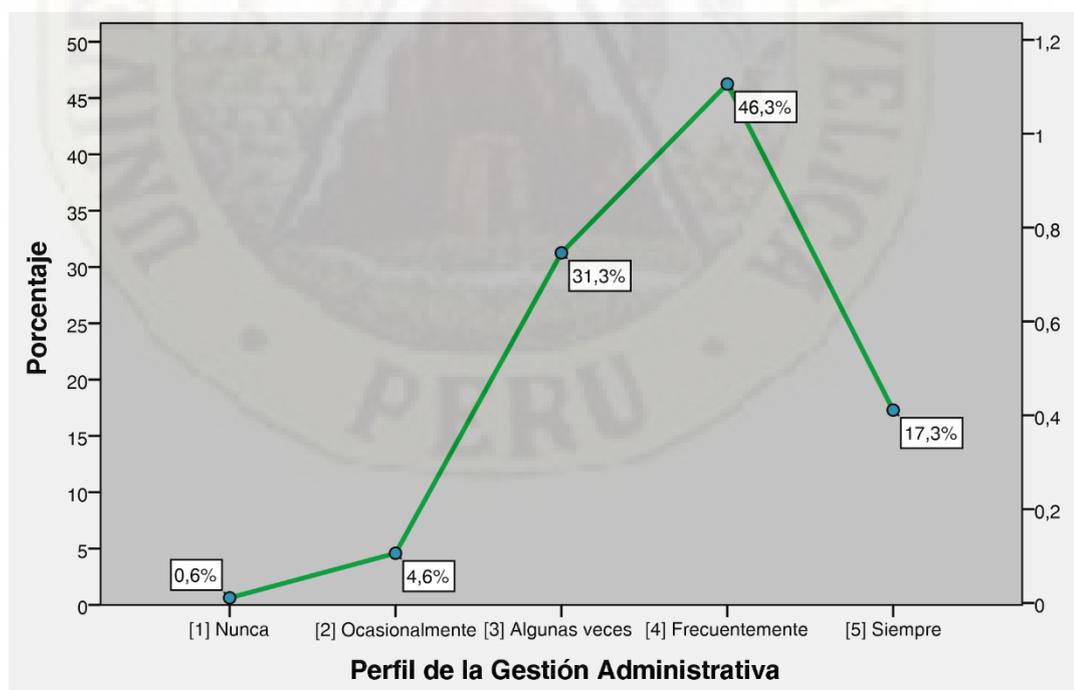
Tabla 4.

Resultados del perfil de la Gestión Administrativa.

Escalas	Frecuencias	Porcentaje	% válido	% acumulado
[1] Nunca	3	0,6	0,6	0,6
[2] Ocasionalmente	22	4,6	4,6	5,2
[3] Algunas veces	150	31,3	31,3	36,5
[4] Frecuentemente	222	46,3	46,3	82,7
[5] Siempre	83	17,3	17,3	100,0
Total	480	100,0	100,0	

Figura 3.

Diagrama del perfil de la Gestión Administrativa.



La tabla 4 muestra los resultados del perfil de actitudes del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa – UGEL Huancavelica; el 0,6%

nunca están de acuerdo con los ítems del instrumento, el 4,6% manifiestan que estar ocasionalmente de acuerdo con los ítems del instrumento, el 31,3% consideran estar algunas veces de acuerdo con los ítems del instrumento, el 46,3% frecuentemente están de acuerdo con los ítems del instrumento y finalmente el 17,3% están siempre de acuerdo con los ítems del instrumento.

4.1.1.2. Resultados de la Gerencia Estratégica

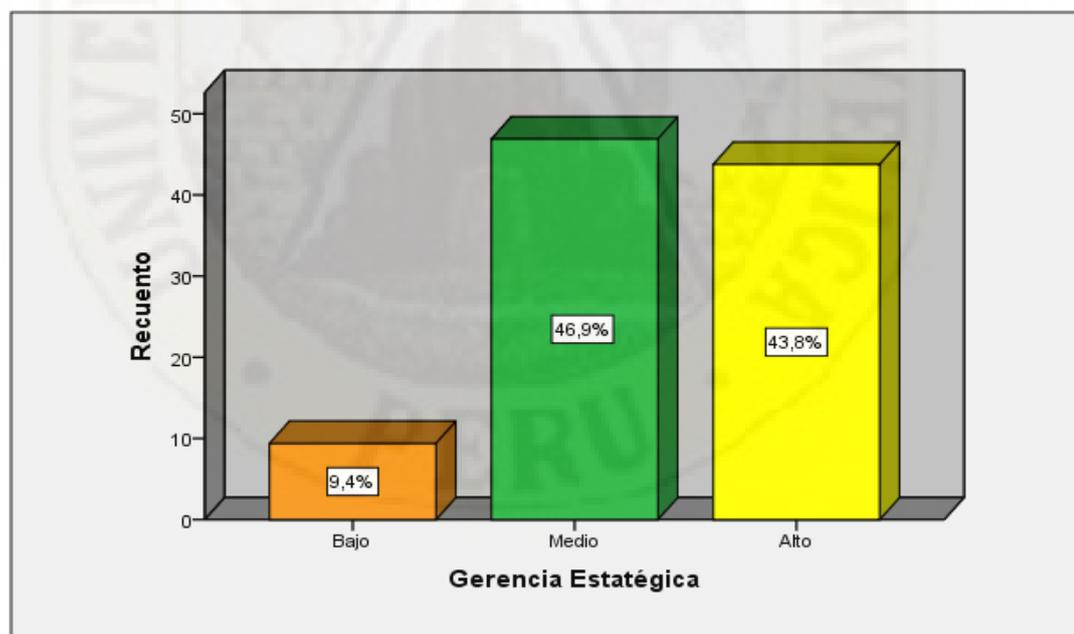
Tabla 5.

Resultados de la Gerencia Estratégica.

Categorías	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Bajo	3	9,4	9,4	9,4
Medio	15	46,9	46,9	56,3
Alto	14	43,8	43,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Figura 4.

Diagrama de la Gerencia Estratégica.



En la tabla 5 se observa los resultados de las actitudes del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa –UGEL Huancavelica; 9,4% (3) de personal administrativo mencionan una percepción bajo respecto a la Gerencia estratégica, el 46,9% (15) tienen una percepción medio y el 43,8% (14) tienen una

percepción alto. Evidentemente está prevaleciendo la percepción medio en cuanto a la Gerencia Estratégica.

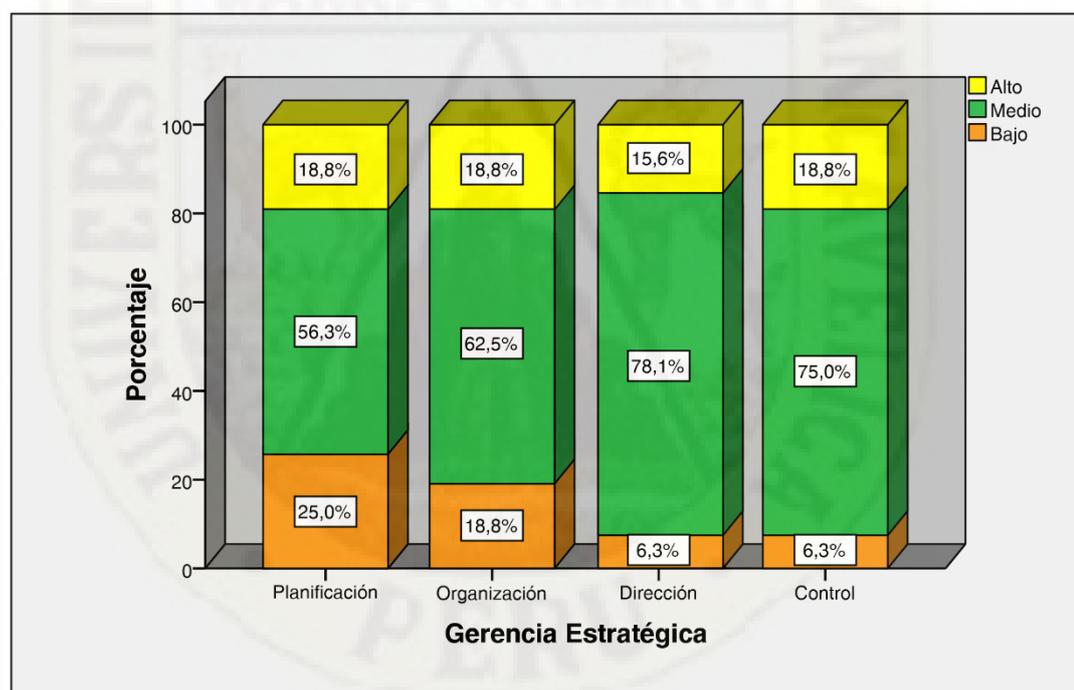
Tabla 6.

Resultados de las dimensiones de la Gerencia Estratégica.

Gerencia Estratégica	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Fase de análisis prospectivo	8	25,0	18	56,3	6	18,8	32	100,0
Fase estratégica	6	18,8	20	62,5	6	18,8	32	100,0
Fase institucional	2	6,3	25	78,1	5	15,6	32	100,0
Fase de seguimiento	2	6,3	24	75,0	6	18,8	32	100,0

Figura 5.

Diagrama de las dimensiones de la Gerencia Estratégica.



De la tabla 6 y figura 5 observamos los resultados de las dimensiones de la Gerencia Estratégica, para la dimensión fase de análisis prospectivo el 25,0% (8) de encuestados consideran que es bajo, el 56,3% (18) consideran que es medio y el 18,8% (6) consideran que es alto. Para la dimensión fase estratégica el 18,8% (6) considera que la fase mencionada es bajo, el 62,5% (20) consideran que es medio y el 18,8% (6) consideran que alto. Para la dimensión fase institucional el 6,3% (2) considera que es

bajo, el 78,1% (25) consideran que es medio y el 15,6% (5) consideran que es alto y para la dimensión fase de seguimiento el 6,3% (2) considera que la fase mencionada es bajo, el 75,0% (24) consideran que es medio y el 18,8% (6) consideran que es alto.

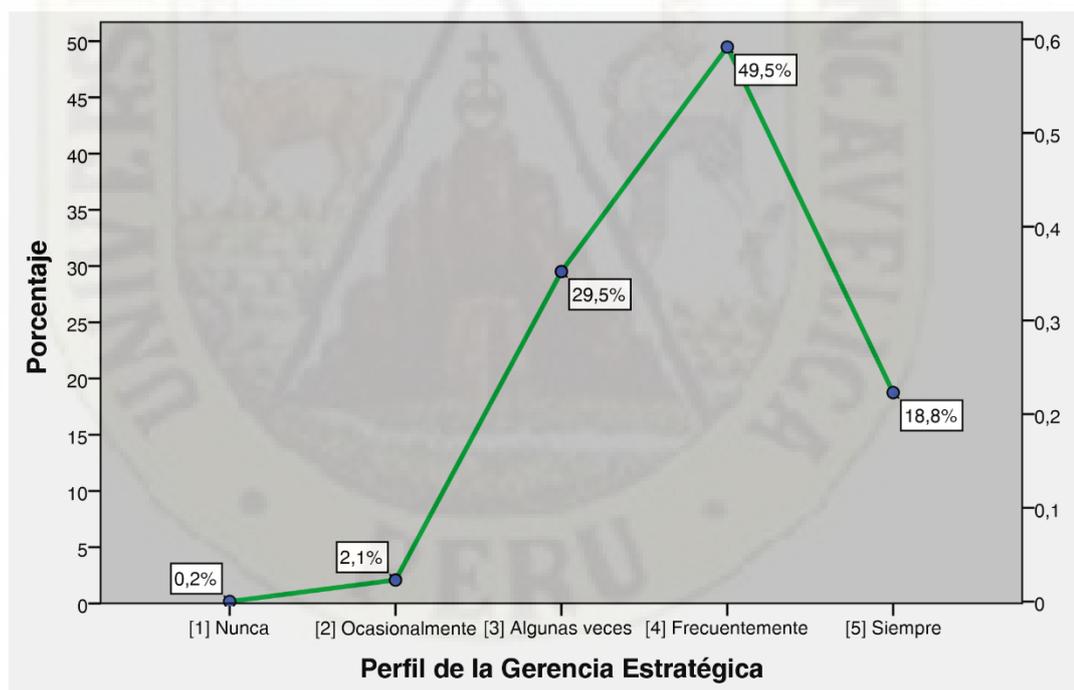
Tabla 7.

Resultados del perfil de la Gerencia Estratégica.

Escalas	Frecuencias	Porcentaje	% válido	% acumulado
[1] Nunca	1	0,2	0,2	0,2
[2] Ocasionalmente	12	2,1	2,1	2,3
[3] Algunas veces	170	29,5	29,5	31,8
[4] Frecuentemente	285	49,5	49,5	81,3
[5] Siempre	108	18,8	18,8	100,0
Total	576	100,0	100,0	

Figura 6.

Diagrama del perfil de la Gerencia Estratégica.



La tabla 7 muestra los resultados del perfil de las actitudes del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa – UGEL Huancavelica; el 0,2% nunca están de acuerdo con los ítems del instrumento, el 2,1% manifiestan estar ocasionalmente de acuerdo con los ítems del instrumento, el 29,5% consideran estar algunas veces de acuerdo con los ítems del instrumento, el 49,5% están frecuentemente

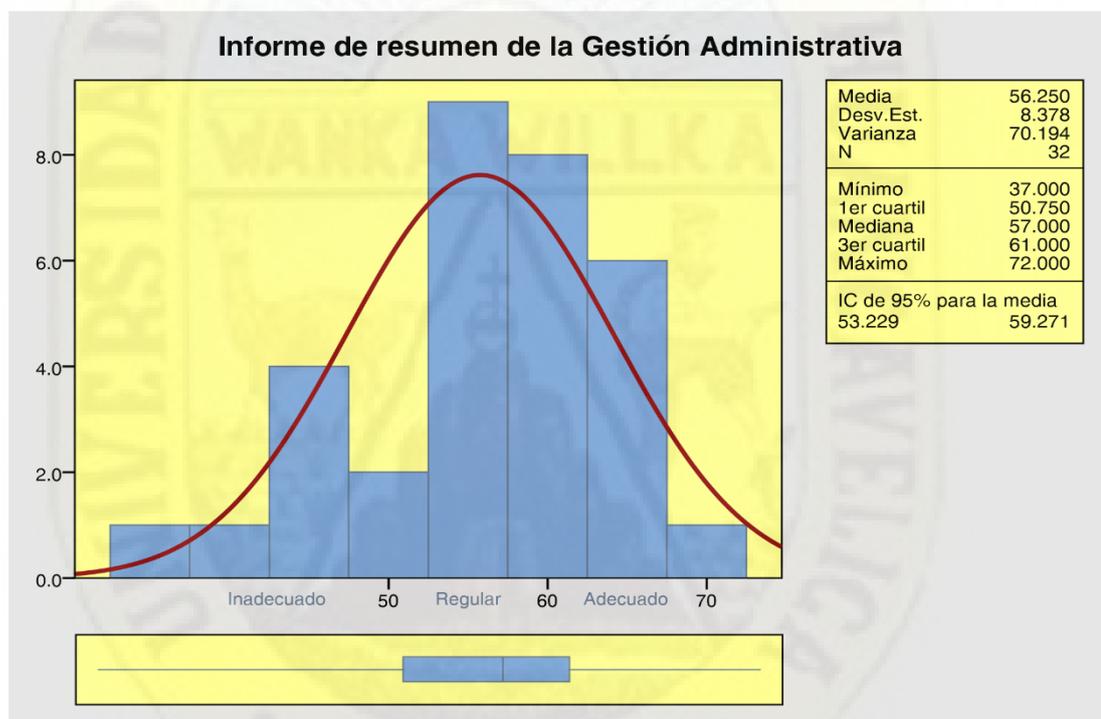
de acuerdo con los ítems del instrumento y finalmente el 18,8% están siempre de acuerdo con los ítems del instrumento.

4.1.2. Resultados a nivel inferencial

4.1.2.1. Distribución muestral de las puntuaciones de la Gestión Administrativa

Figura 7.

Diagrama de la distribución de puntuaciones de la Gestión Administrativa.



El histograma de la figura 7 muestra que el valor de la media es 56,250 que se tipifica como Regular y cuya desviación estándar es 8,378 que representa el grado de dispersión de los datos. La puntuación mínima obtenida es de 37,000 y la puntuación máxima obtenida es 72,000 el primer cuartil es 50,750 y el tercer cuartil es 61,000. El diagrama de caja nos muestra que en general no existe la presencia de datos atípicos. Además, el intervalo de confianza al 95% muestra que la media poblacional se ubica entre los límites de [53,229 - 59, 271]. A la vez, se ha determinado la siguiente hipótesis:

Hipótesis nula (H₀): Si: $p > 0.05$

Los datos de la variable gestión administrativa proceden de una distribución normal.

Hipótesis alterna (H₁): Si: $p < 0.05$

Los datos de la variable gestión administrativa proceden de una distribución no normal.

Tabla 8.

Resultados de la prueba de normalidad para la variable gestión administrativa.

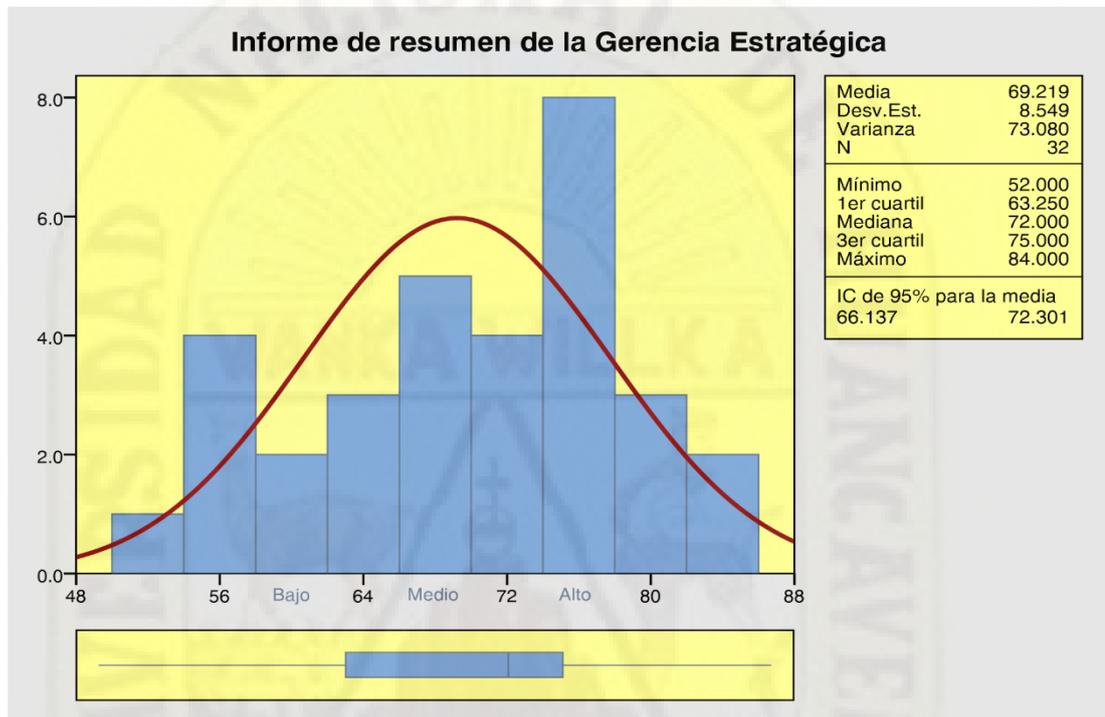
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	0,946	32	0,114

El resultado obtenido en la tabla 8, nos muestra el nivel de significancia de 0,114, que se tipifica como el valor p . Es decir: $p = 0,114 > 0.05$. En general los resultados obtenidos muestran que las puntuaciones tienen una distribución normal por el hecho que la mayoría de las puntuaciones se agrupan alrededor de la media; en ese sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, los datos de la variable gestión administrativa proceden de una distribución normal.

4.1.2.2. Distribución muestral de las puntuaciones de la Gerencia Estratégica

Figura 8.

Diagrama de la distribución de puntuaciones de la Gerencia Estratégica.



El histograma de la figura 7 muestra que el valor de la media es 69, 219 que se tipifica como medio y cuya desviación estándar es 8,549 que representa el grado de dispersión de los datos. La puntuación mínima obtenida es de 52,000 y la puntuación máxima obtenida es 75,000 el primer cuartil es 63,250 y el tercer cuartil es 75,000. El diagrama de caja nos muestra que en general no existe la presencia de datos atípicos. Además, el intervalo de confianza al 95% muestra que la media poblacional se ubica entre los límites de [66,137 - 72,301]. A la vez, se ha determinado la siguiente hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): Si: $p > 0.05$

Los datos de la variable gerencia estratégica proceden de una distribución normal.

Hipótesis alterna (H₁): Si: $p < 0.05$

Los datos de la variable gerencia estratégica proceden de una distribución normal.

Tabla 9.

Resultados de la prueba de normalidad para la variable gerencia estratégica.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gerencia Estratégica	0,951	32	0,152

El resultado obtenido en la tabla 9, nos muestra el nivel de significancia de 0,152, que se tipifica como el valor p . Es decir: $p = 0,152 > 0.05$. En general los resultados obtenidos muestran que las puntuaciones tienen una distribución normal por el hecho que la mayoría de las puntuaciones se agrupan alrededor de la media; en ese sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, los datos de la variable gerencia estratégica proceden de una distribución normal.

4.1.3. Estimación de la relación entre las variables

Para determinar la relación entre las variables, es decir hallamos la correlación entre ambas variables y de acuerdo con Hernández et al. (2014) se hizo uso de la estadística de correlación de (r) de Pearson. Cuya fórmula es:

$$r = \frac{Cov(x,y)}{S_x \times S_y}, \text{ ademas: } -1 \leq r \leq 1$$

Donde:

r : Coeficiente de la correlación de Pearson.

Cov (x, y) : La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

S_i : Las desviaciones estándar de las variables respectivas.

Así pues, luego de aplicar la formula sobre las puntuaciones de ambas variables:

$$r = \frac{53,3629}{\sqrt{70,194} * \sqrt{73,080}} = 0,745 = 74,5\%$$

Tabla 10.

Correlación de la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica.

		Correlaciones	
		Gestión Administrativa	Gerencia Estratégica
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0,745**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	32	32
Gerencia Estratégica	Correlación de Pearson	0,745**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	32	32

Figura 9.

Diagrama de la significancia de la correlación entre la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica.

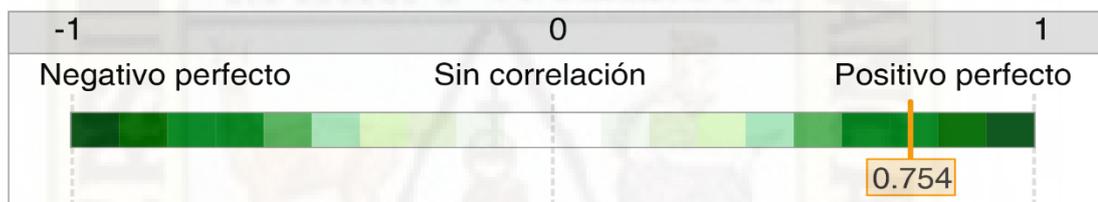


Figura 10.

Diagrama de dispersión de la correlación de las variables en estudio.

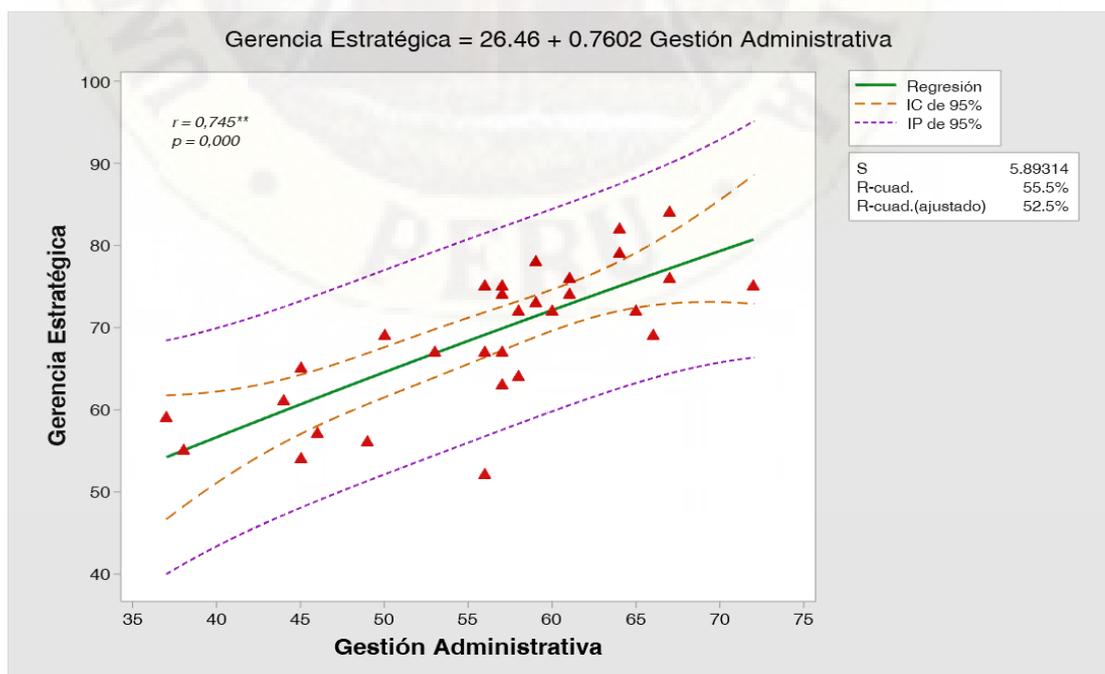


Tabla 11.

Valores de la correlación “r” de Pearson.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,75 a -0,89	Correlación negativa considerable
-0,50 a -0,74	Correlación negativa media
-0,25 a -0,49	Correlación negativa débil
-0,10 a -0,24	Correlación negativa muy débil
-0,09 a +0,09	No existe correlación alguna
+0,10 a +0,24	Correlación positiva muy débil
+0,25 a +0,49	Correlación positiva débil
+0,50 a +0,74	Correlación positiva media
+0,75 a +0,89	Correlación positiva considerable
+0,90 a +0,99	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

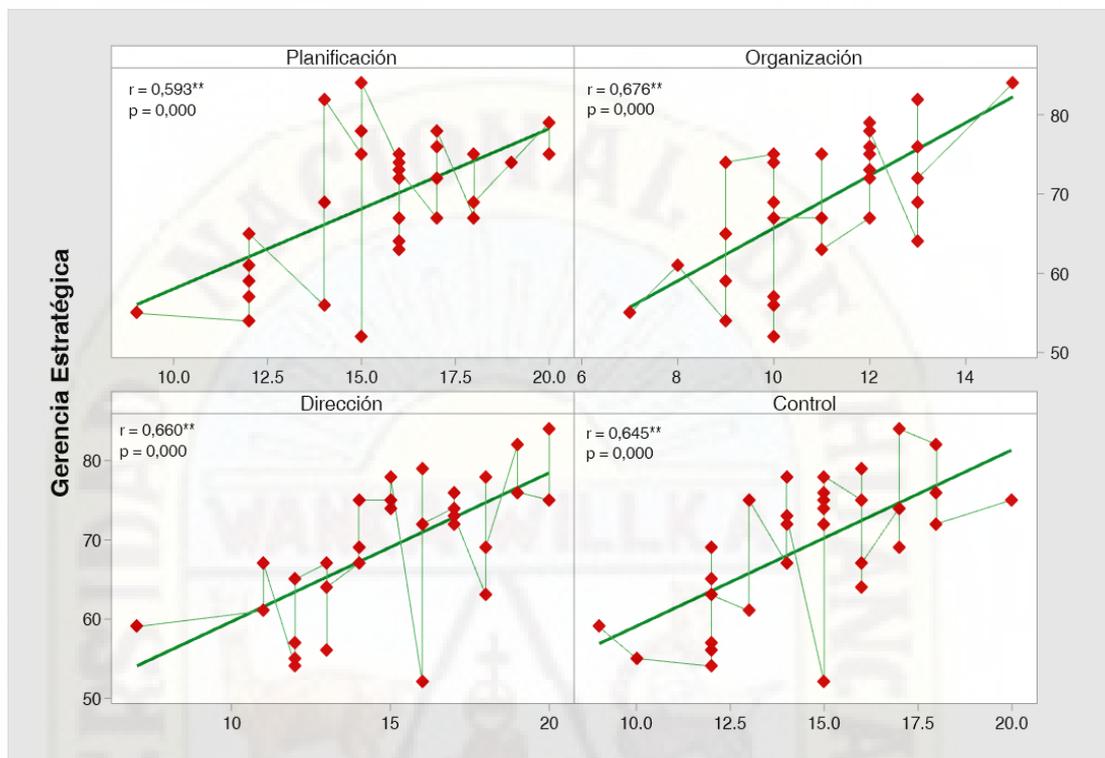
Nota: Adaptado de *Metodología de la investigación* (p. 305), por R. Hernández Sampieri, C. Fernández, P. L. Baptista, 2014, McGraw-Hill Education.

Los resultados obtenidos, se observa que, existe una correlación positiva entre la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica con un valor “r” de Pearson = 0, 745** tipificado de acuerdo con Hernández et al. (2014) existe una correlación positiva mediana. Se concluye que se ha logrado el objetivo planteado en la presente investigación, que es: determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

Asi mismo, se ha realizado la estimación de la relación de dimensiones de la gestión administrativa y la variable gerencia estratégica.

Figura 11.

Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.



a) **Estimación de la relación entre la dimensión planeación y la variable gerencia estratégica:**

$$r = 0,593 = 59,3\%$$

Con una significancia de: $\rho = 0,000$

Habiendo obtenido como resultado $r = 0,593$ tipificado según Hernández et al. (2014) como una “correlación positiva mediana”, es decir, existe una correlación positiva media entre la dimensión planeación de la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica; finalmente se concluye que, se ha alcanzado el objetivo específico propuesto.

b) **Estimación de la relación entre la dimensión organización y la variable gerencia estratégica:**

$$r = 0,676 = 67,6\%$$

Con una significancia de: $\rho = 0.000$

Habiendo obtenido como resultado $r = 0,676$ tipificado según Hernández et al. (2014) como una “correlación positiva mediana”, es decir, existe una correlación positiva media entre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica; finalmente se concluye que, se ha alcanzado el objetivo específico propuesto.

c) Estimación de la relación entre la dimensión Dirección y la variable gerencia estratégica

$$r = 0,660 = 66,0\%$$

Con una significancia de: $\rho = 0.000$

Habiendo obtenido como resultado $r = 0,660$ tipificado según Hernández et al. (2014) como una “correlación positiva mediana”, es decir, existe una correlación positiva media entre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica; finalmente se concluye que, se ha alcanzado el objetivo específico propuesto.

d) Estimación de la relación entre la dimensión control y la variable gerencia estratégica:

$$r = 0,645 = 64,5\%$$

Con una significancia de: $\rho = 0.000$

Habiendo obtenido como resultado $r = 0,645$ tipificado según Hernández et al. (2014) como una “correlación positiva mediana”, es decir, existe una correlación positiva media entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y la variable gerencia estratégica; finalmente se concluye que, se ha alcanzado el objetivo específico propuesto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de la significancia de la hipótesis general

a) Sistema de hipótesis:

Hipótesis Nula (H₀)

La Gestión Administrativa no se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

Hipótesis Alternativa (H₁)

La Gestión Administrativa se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho > 0$$

b) Nivel de significancia: (α)

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba:

$$t = r * \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}} \sim t (30)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = 0,745 * \sqrt{\frac{32 - 2}{1 - 0,745^2}} = 6,120$$

e) Toma de decisión

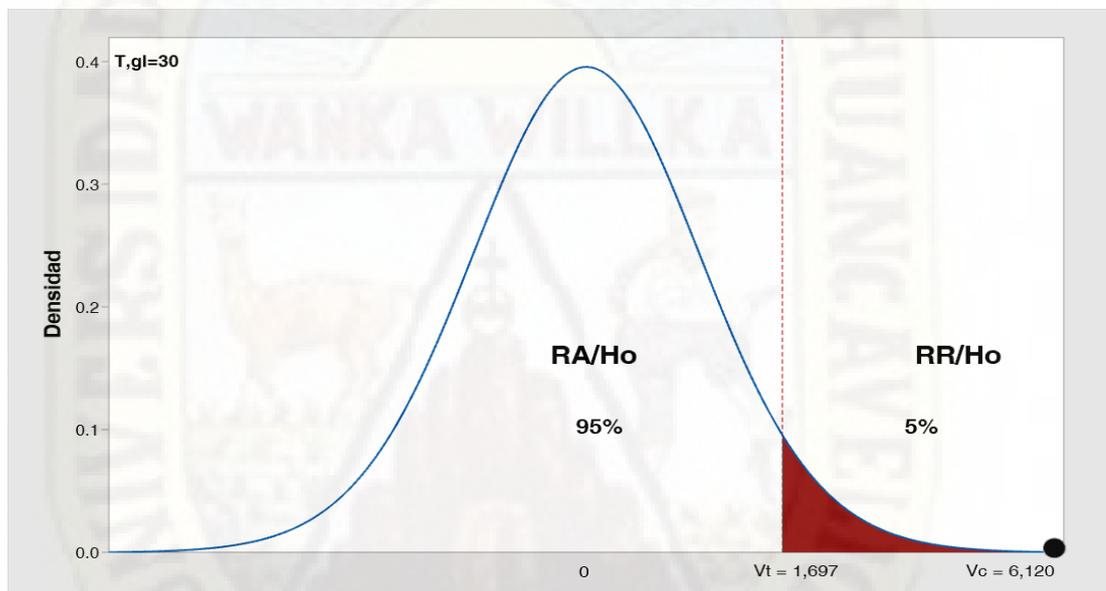
El valor calculado lo tabulamos en la figura, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la región crítica ($6,120 > 1,697$) por lo que diremos que se

ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir:

La Gestión Administrativa se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

Figura 12.

Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la hipótesis general.



4.2.2. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

Tabla 12.

Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas.

Dimensiones de la Gestión	Estadísticas de la relación con la Gerencia Estratégica				
	r	$V_c = t$	$V_{t.cri}$	$V_c > V_{t.cri}$	Decisión
Administrativa					
Planificación	0,593**	4,034	1,697	True	Rechazo Ho
Organización	0,676**	5,024	1,697	True	Rechazo Ho
Dirección	0,660**	4,812	1,697	True	Rechazo Ho
Control	0,645**	4,623	1,697	True	Rechazo Ho

4.2.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis:

Hipótesis nula (H₀):

La Planificación no se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

Hipótesis alterna (H₁):

La Planificación se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho > 0$$

b) Nivel de significancia: (α)

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba:

$$t = r * \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}} \sim t(30)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = 0,593 * \sqrt{\frac{32 - 2}{1 - 0,593^2}} = 4,034$$

e) Toma de decisión

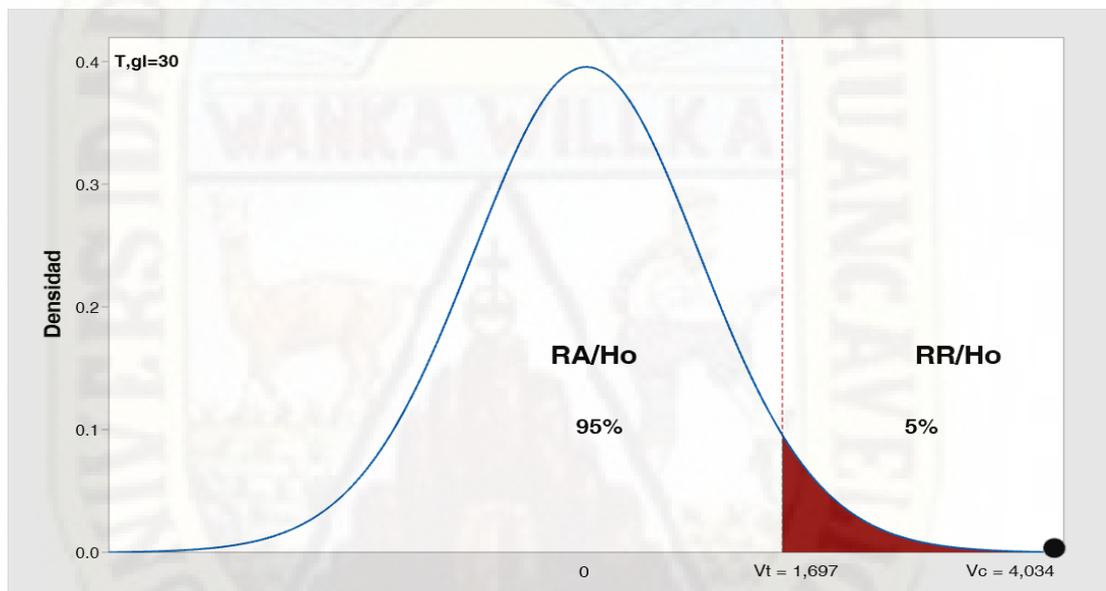
El valor calculado lo tabulamos en la figura, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la región crítica ($4,034 > 1,697$) por lo que diremos que se

ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir:

La Planificación se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

Figura 13.

Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la primera hipótesis específica.



4.2.2.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

a) **Sistema de hipótesis:**

Hipótesis nula (Ho):

La Organización no se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

Hipótesis alterna (H1):

La Organización se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho > 0$$

b) Nivel de significancia: (α)

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba:

$$t = r * \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}} \sim t(30)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = 0,676 * \sqrt{\frac{32 - 2}{1 - 0,676^2}} = 5,024$$

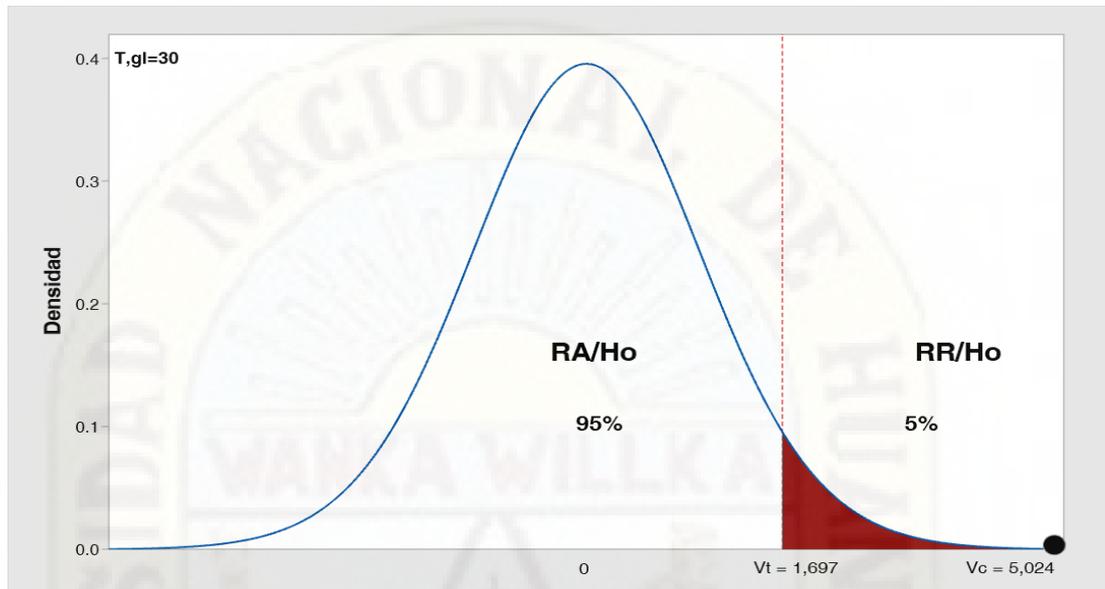
e) Toma de decisión

El valor calculado lo tabulamos en la figura, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la región crítica ($5,025 > 1,697$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir:

La Organización se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

Figura 14.

Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la segunda hipótesis específica.



4.2.2.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis:

Hipótesis nula (Ho):

La Dirección no se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

Hipótesis alterna (H1):

La Dirección se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho > 0$$

b) Nivel de significancia: (α)

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba:

$$t = r * \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}} \sim t (30)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = 0,660 * \sqrt{\frac{32 - 2}{1 - 0,660^2}} = 4,812$$

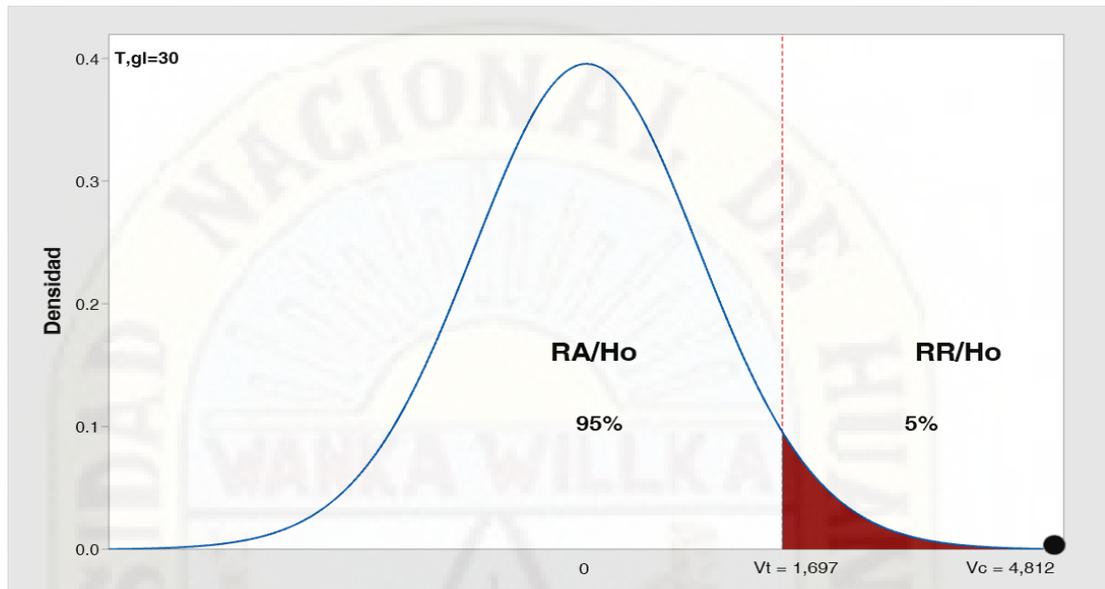
e) Toma de decisión

El valor calculado lo tabulamos en la figura, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la región crítica ($4,812 > 1,697$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir:

La Dirección se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

Figura 15.

Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la tercera hipótesis específica.



4.2.2.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis:

Hipótesis nula (H₀):

El Control no se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

Hipótesis alterna (H₁):

El Control se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

$$\rho > 0$$

b) Nivel de significancia: (α)

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba:

$$t = r * \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \sim t(30)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = 0,645 * \sqrt{\frac{32-2}{1-0,645^2}} = 4,623$$

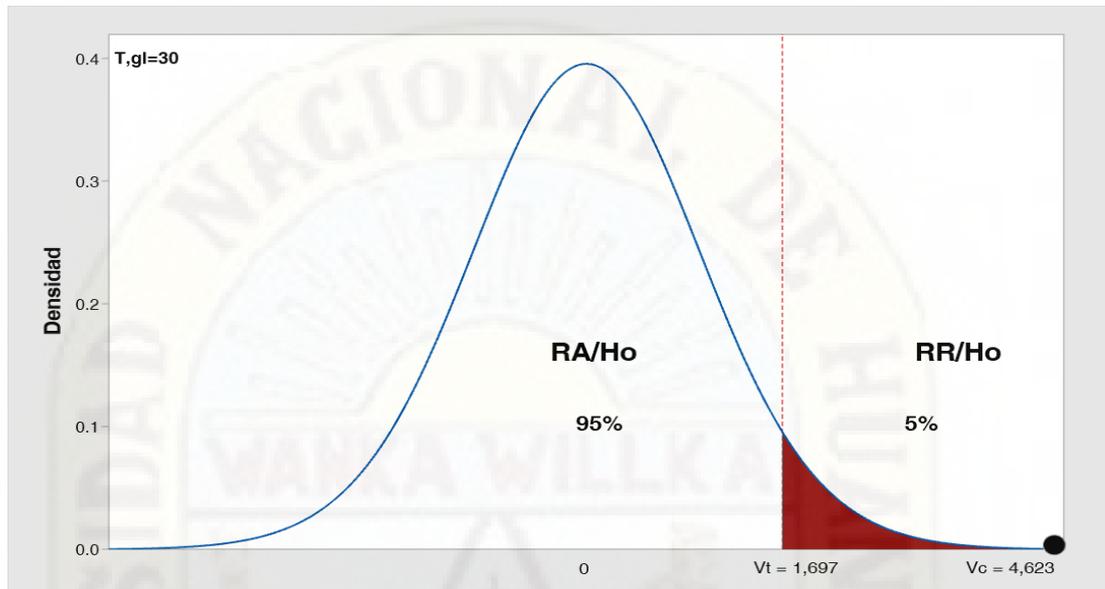
e) Toma de decisión

El valor calculado lo tabulamos en la figura, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la región crítica ($4,623 > 1,697$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir:

El Control se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.

Figura 16.

Diagrama de densidad de la distribución t de Student para la constatación de la cuarta hipótesis específica.



De los resultados se evidenció de acuerdo al objetivo general planteado que era Determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019, mediante el cálculo de la estadística correlación de “r” de Pearson cuyo valor obtenido es de $r = 0,745^{**}$ tipificado se acuerdo a la tabla 11 correlación positiva fuerte que es la evidencia para el cumplimiento del objetivo general de la investigación. Asimismo, el diagrama de dispersión nos muestra que los puntos se agrupan alrededor de la línea oblicua lo cual nos confirma la presencia de una relación significativa entre las variables estudiadas.

Asimismo, los resultados muestran que para la variable Gestión Administrativa está prevaleciendo la percepción regular con un 79,0% seguido de la percepción muy adecuado con 18,0% y la percepción inadecuado con un 3,0% de casos. En cuanto a sus dimensiones, en la dimensión planificación la percepción que más prevalece es la categoría regular con un 31,0%, en la dimensión organización prevalece la categoría regular con un 41,0%, en la dimensión dirección prevalece la categoría bueno con un 56,0% y para la dimensión control prevalece la categoría regular.

Para la variable Gerencia Estratégica, los resultados muestran que el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa –UGEL Huancavelica, mencionan que es medio en un 61,0% de casos la percepción alto en un 38,0 % y bajo en un 1,0% del total de casos. En su dimensión fase de análisis prospectivo predomina el nivel medio con un 46,0%, en la dimensión fase estratégica predomina el nivel medio con un 62,0%, en la dimensión fase institucional predomina el nivel medio con un 86,0% y para la dimensión fase institucional predomina el nivel medio con un 56,0%.

Para el cumplimiento del primer objetivo específico, de la tabla 12 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión planificación y la gerencia estratégica es de $r= 0,593^{**}$ tipificada como positiva media y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa. Asimismo, para el segundo objetivo específico, de la tabla 12 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión organización con la gerencia estratégica es de $r=0,676^{**}$ tipificada como positiva media y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa, para el cumplimiento del tercer objetivo específico, de la tabla 12 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión dirección y gerencia estratégica es de $\rho= 0, 660^{**}$ tipificada como positiva media y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa y para el cumplimiento del cuarto objetivo específico, de la tabla 12 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión dirección y gerencia estratégica es de $\rho= 0, 660^{**}$ tipificada como positiva media y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa.

Estos resultados al confrontarlos con Briceño y Távora (2018), en su tesis “Plan Estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Cajabamba”, en donde concluye. Que un Plan Estratégico Institucional mejora la gestión pública pues ha quedado demostrado que es una alternativa de solución a un problema. La formulación del Plan Estratégico Institucional estará condicionada por las particularidades, características que confluyen en él, para lo que resulta esencial el análisis interno y externo, la misión y visión y objetivos estratégicos. En tanto Vásquez (2017), en su tesis “Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa según el

personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento EsSalud – 2016”, concluyo que se determinó que en la investigación existe relación significativa entre Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento EsSalud – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.321, se demostró que existe relación entre formulación de la misión y gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento EsSalud – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.350, se demostró que existe relación entre objetivos estratégicos y gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.329 y se demostró que existe relación evaluación y gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento EsSalud2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.210, demostró una baja asociación entre las variables. Asimismo, Cotrina (2017), en su tesis “La gestión administrativa en la implementación del presupuesto por resultados en el Ministerio de Educación, Lima 2017”, concluye. Que la gestión administrativa influye en la implementación del presupuesto por resultados. El valor Nagelkerke = 0.541 indicó que la variable gestión administrativa influye en un 54% sobre la implementación del presupuesto por resultados según los trabajadores administrativos del área de ejecución presupuestal del Ministerio de educación. En referencia con Ruiz. (2016), en la tesis “Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Unidocentes y Polidocentes de Educación Inicial – Chanchamayo”, investigación, donde se determinaron que la gestión administrativa de las instituciones educativas Polidocentes de educación inicial en la provincia de Chanchamayo desarrollan una gestión administrativa eficiente porque contratan personal; existe diferencia significativa en la administración de personal entre las Instituciones educativas Unidocentes y Polidocentes de educación Inicial en la provincia de Chanchamayo, siendo mejor en las I.E. Polidocentes, esto se debe a que tienen presupuesto del estado para contratar personal o cuentan con aportes económicos por parte de los padres para cubrir estos servicios, mientras que los Unidocentes, solo tienen una docente y deben buscar la participación de los padres para cubrir otros servicios y el desempeño de las funciones como director se ve fortalecida y mejor llevada cuando se cuenta con personal a cargo, la participación del personal bajo el

mando del director es vital para llevar una eficiente gestión administrativa. En referencia los autores Capani y Cayllahua (2017), en su tesis “El Planeamiento Estratégico y la Ventaja Competitivo en las empresas de transporte Provincial de la ciudad de Huancavelica – año 2014”, en donde concluyó que existe una relación positiva y fuerte entre las variables planeamiento estratégico y la ventaja competitiva en las empresas de transporte provincial de Huancavelica 2014 donde el coeficiente de correlación es del 89%, con una probabilidad asociada es $P(t > 12,03) = 0,0 < 5\%$, por lo que se considera como una correlación significativa. De igual manera la relación entre la dimensión formulación del planeamiento estratégico y la ventaja competitiva existe un coeficiente de correlación del 82%, lo que significa que existe una relación positiva fuerte, y que la probabilidad asociada es $P(t > 8,83) = 0,0 < 5\%$, lo que se establece como significativa, la dimensión implementación del planeamiento estratégico y la variable ventaja competitiva la correlación entre estos dos conceptos es del 80%, lo que nos demuestra que existe una relación positivamente fuerte, y que la probabilidad asociada es $P(t > 8,22) = 0,0 < 5\%$, lo que nos dice que hay correlación significativa. Garcia y Surfano (2017), en su tesis “La Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Gestión en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Región Huancavelica – 2015”, y cuyas conclusiones a la que arribaron los investigadores son las siguientes la variable 01 Gestión Administrativa y la variable 02 Eficiencia en la Gestión, con un grado de correlación a nivel de 0,01 inferior al rango permitido del 5%, dentro de las ciencias sociales, lo que nos motiva aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Velásquez (2015), en su tesis “La Gestión Administrativa óptima y la eficiencia de la Gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaráes, Región Huancavelica – año 2013”, concluyo que la gestión administrativa si se relaciona con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaráes, departamento de Huancavelica durante el año 2013 en un 73%, lo que significa que la relación entre estas dos variables es alta.

Conclusiones

1. Se ha determinado la relación de la Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019. Es significativa. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de Pearson $r = 0,745^{**}$ que se tipifica como positiva fuerte y significativa. El 3,0% del personal administrativo consideran que la Gestión Administrativa es inadecuada, el 79,0% consideran que es regular y el 18,0% consideran que es adecuado, asimismo el 1,0% del personal administrativo consideran que la Gerencias Estratégica es bajo el 46,0% consideran que es medio y el 47,0% consideran que es alto.
2. Se ha determinado la relación de la Organización con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019. La intensidad de la relación obtenida es $r = 0,593^{**}$ que se tipifica como positiva media. El 11,0% del personal administrativo consideran que la dimensión planificación es inadecuada, el 31,0% consideran que es regular y el 58,0% consideran que es adecuado.
3. Se ha determinado la relación de la Dirección con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019. La intensidad de la relación obtenida es $r = 0,676^{**}$ que se tipifica como positiva media. El 12,0% del personal administrativo consideran que la dimensión organización es inadecuada, el 41,0% consideran que es regular y el 47,0% consideran que es adecuado.
4. Se ha determinado la relación de la Dirección con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019. La intensidad de la relación obtenida es $\rho = 0,660^{**}$ que se tipifica como positiva media. El 6,0% del personal administrativo consideran que la dimensión dirección es inadecuada, el 56,0% consideran que es regular y el 38,0% consideran que es adecuada.

5. Se ha determinado la relación del Control con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019. La intensidad de la relación obtenida es $\rho = 0,645^{**}$ que se tipifica como positiva media. El 6,0% del personal administrativo consideran que la dimensión control es inadecuada, el 56,0% consideran que es regular y el 38,0% consideran que es adecuada.



Recomendaciones

Para una adecuada Gestión Administrativa y una buena Gerencia Estratégica se requiere tener presente:

1. Debido a que la gestión administrativa se relaciona en un 74,5% sobre la Gerencia estratégica y que el proceso administrativo fue calificado como de nivel regular y que por el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa-UGEL Huancavelica, recomienda implementar sistemas de entrenamiento de manera continua dirigidos a mejorar la sistematización de procesos para el cumplimiento de resultados eficientes y producción de los objetivos y metas organizacionales.
2. Se determinó que la organización, dirección y control son las etapas que mayor relación presentan sobre la Gerencia Estratégica, por lo que se recomienda implementar los eventos de producción de la misión y visión de la Unidad de Gestión Educativa-UGEL, organizar ambientes de control amigables a través de la asignación adecuada de funciones ampliando una adecuada gestión del recurso humano y capacidades de cada del personal administrativo de la unidad.
3. Dada la importancia del estudio, es necesario seguir investigando acerca de los diferentes aspectos relacionados con la gestión administrativa y la gerencia estratégica, es conveniente profundizar en su estudio a través de investigaciones que consideran variables como estrategias, diseño de puestos, análisis de puestos, liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y aplicar otros instrumentos adicionales como entrevistas a profundidad, que nos permitan obtener mayor información respecto a las variables estudiadas.

Referencias Bibliográficas

- Abreu S. (2004) *Logística Institución educativa. Control y Planificación*. Editorial Díaz de Santos, S.A
- Albizu Gallastegi & Landeta Rodríguez (2011). *Dirección Estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid. España. Pirámide.
- Alvarado Oyarce, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques y Procesos*.(1ª ed.). Fondo de desarrollo Editorial.
- Alvarado, O. (2000). *Elementos de administración general*. Lima: Editorial Udegraf.
- Amador, J. P. (2003). *Proceso Administrativo*. Editorial Crisol
- Anda Gutiérrez, C. (2004). *Administración y calidad*. Editorial Limusa.
- Anzola Rojas, S. (2002). *Administración de la pequeña empresa* (2a Edición). McGraw Hill.
- Arranz Ramonet, A. (1995). *Planeación estratégica integral*. IICEE.
- Astigarraga, E. (2016). Prospectiva Estratégica: Orígenes, conceptos clave e introducción a su práctica. *ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública*, 71, 13-29. https://doi.org/10.35485/rcap71_1
- Aumage, M. (1979). *Guía práctica de la organización administrativa*. Editores Técnicos Asociados, S. A.
- Berger, G. (1957). Sciences humaines et prevision. *Revue des Deux Mondes*, 3, 417-426.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta Edición). Pearson Educación.
- Briceño & Távora (2018). *Plan Estratégico para la mejora de la gestión pública de la*

- Municipalidad Provincial de Cajabamba*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28258>
- Burrow, J., Kleindl, B., & Everard, K. E. (2008). *Principios empresariales y gestión* (12a Edición). Cengage South-Western.
- Capani & Cayllahua (2017). *El Planeamiento Estratégico y la Ventaja Competitivo en las empresas de transporte Provincial de la ciudad de Huancavelica – año 2014*. [Titulo Profesional, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1240>
- Castro Sáez, B. (2001). La organización educativa: Una aproximación desde la complejidad. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 27, 97-110. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052001000100007>
- CEPLAN (2015). *Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Actualizado*.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª Edición). MCGRAW-HILL.
- Cotrina (2017). *La gestión administrativa en la implementación del presupuesto por resultados en el Ministerio de Educación, Lima 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9958>
- Datf, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10a Edición). Cengage Learning.
- David, F. R. (2003). *Conceptos de administración estratégica* (9a Edición). Pearson Educación.
- Dess, Gregory y Lumpkin, Tom. (2003). *Dirección estratégica: creando ventajas competitivas*. McGraw Hill.
- Garcia & Surfano (2017). *La Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Gestión en*

la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Región Huancavelica – 2015. [Título Profesional, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1296>

Garrido Buj, S. (2003). *Dirección Estratégica*. McGraw Hill.

Gil Estallo, M. de los A., & Giner de la Fuente, F. (2013). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa* (9ª Edición). ESIC Editorial. <http://www.marcialpons.es/libros/como-crear-y-hacer-funcionar-una-empresa/9788473569705/>

Hampton, D. (1998). *Administración*. McGraw Hill.

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). McGraw-Hill Education.

Hitt, Michael; Duane Ireland y Hoskisson, Robert. (2004). *Administración estratégica. Competitividad y conceptos de globalización*. (5ª Edición). Editorial Thomson.

Jackson J. y Morgan C. (1982). *Teoría de la organización*. (2ª edición). Prentice Hall.

Jiménez Castro, W. (1963). *Introducción al estudio de La teoría administrativa*. Fondo de Cultura Económica

Koontz y Weihrich. (2004). *Administración Una Perspectiva Global*. (12ª edición). McGraw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial* (14ª Edición). McGraw-Hill.

Melinkoff, R. V. (1990). *Los procesos administrativos*. Editorial Panapo.

Moya, B. R., & Gorostegui, E. P. (1994). La valoración de las empresas. *Cuadernos de derecho y comercio*, 14, 289-306.

Münch Galindo, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y*

proceso administrativo (3a Edición). Pearson Educación.

Oyarce, A. (1998). *Gestión Educativa*. Fondo de desarrollo editorial Universidad de Lima.

Patiño (2012). *Plan Estratégico para el mejoramiento en la Gestión Administrativa de la Biblioteca General de la Universidad Central de Ecuador*". [Título Profesional, Universidad Central del Ecuador] docplayer.

Pérez M. (1997). *Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones*. (3a Edición) . Prentice Hall.

Porter, Michael E. (2006). *Estrategia y Ventaja Competitiva. Líderes del Management*. (1a Edición). Ediciones Deusto.

Reyes Ponce, A. (2007). *Administración moderna*. Editorial Limusa.

Reyes, C. y Montserrat, L. (2007). *El Proceso Administrativo*. Recuperado de http://www.angelfire.com/zine2/uvm_lce_lama/padmon.htm (Consulta: 8 de junio del 2016)

Rivas Torres, M., & Velázquez Zaldívar, R. (2009). La gestión integrada, estratégica, por competencias y procesos. Enfoques contemporáneos en la gestión de los recursos humanos. *Contribuciones a la Economía*. <http://www.eumed.net/ce/2009b/rtvz2.htm>

Robbins, S. (1996). *Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones* (7a Edición). Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Decenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones* (3a Edición). Pearson Educación.

Rodrigo Illera, C., & Gancedo Prieto, A. (2001). *Aspectos estratégicos de la dirección de producción*. Centro de Estudios Ramón Areces.

Rodríguez Valencia, J. (2002). *Estudio de sistemas y procedimientos administrativos*.

International Thomson Editores, S. A. de C. V.

Rojas López, M. D., Correa Espinal, A., & Gutiérrez Roa, F. (2012). *Sistemas de control de gestión*. Ediciones de la U.

Román Pérez, L. A., & Pablos Solís, G. A. (2009). La organización. Como función de la Administración. *Contribuciones a la Economía*, 6. <http://www.eumed.net/ce/2009a/>

Ruiz. (2016). *Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Unidocentes y Polidocentes de Educación Inicial – Chanchamayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú] Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4465>

Saavedra Guzmán, R., Castro Zea, L. E., Restrepo Quintero, O., & Rojas, A. (2001). *Planificación del desarrollo* (2a Edición). Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

Sanabria López, J. J. (2002). *La Ciencia de la Administración Pública: Un Enfoque Político de la Actividad Administrativa Del Estado en El Marco de la Globalización*. UNAM.

Sánchez Delgado, M. (2014). *Administración I* (2a Edición). Grupo Editorial Patria.

Santillana Gonzáles, J. R. (2003). *Sistemas de Control Interno* (2a Edición). Thomson Editores.

Serna Gómez, H. (1994). *Planeación y gestión estratégica: Teoría-metodología*. Legis.

Sesto Pedreira, M. (2003). *Introducción a las finanzas* (1a Edición). Editorial Universitaria Ramon Areces.

Steiner, George A. (2007). *Planeación Estratégica Lo que todo director debe saber*. México, Grupo Editorial Patria

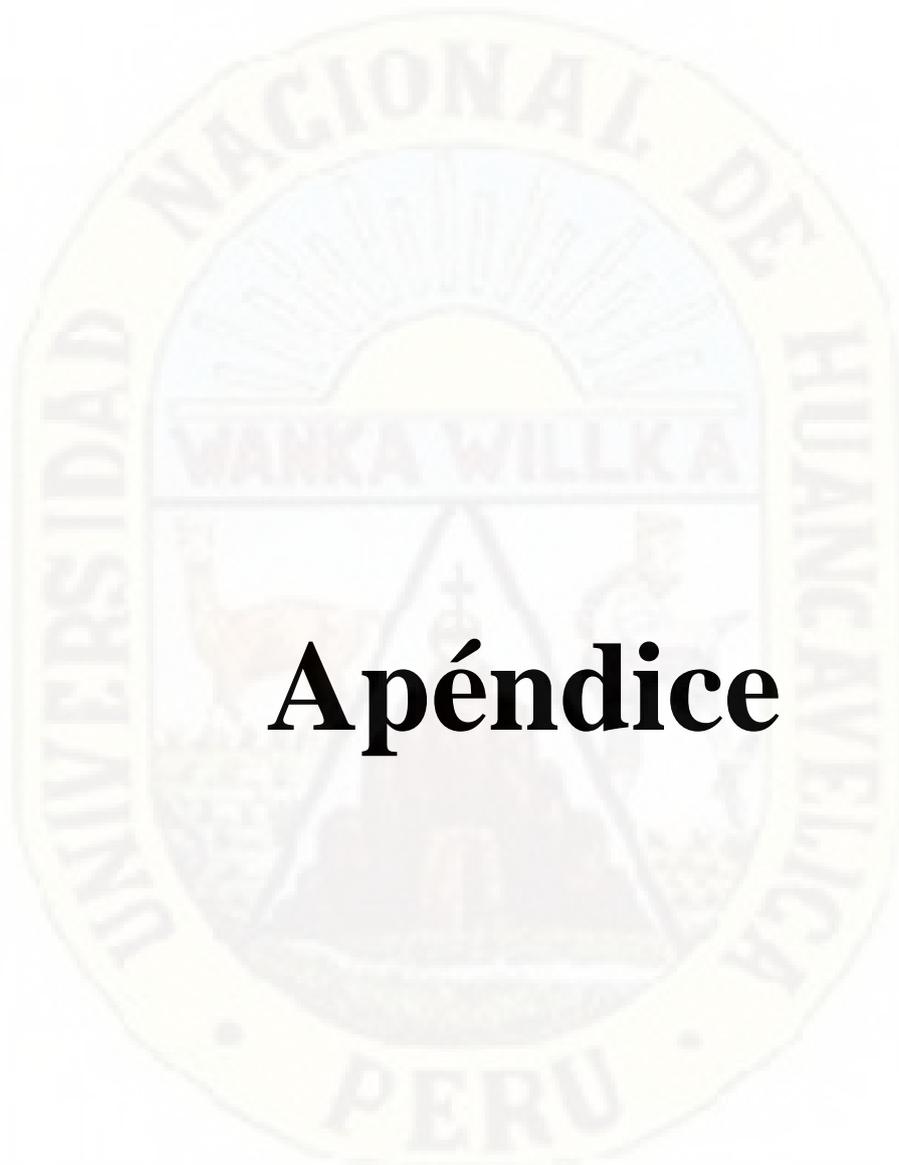
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración* (6a Edición). Pearson Educación.
- Tamayo M. (1994). *El proceso de la Investigación Científica*. Ed. Limusa. Balderas 95.
- Terry, G. R., & Franklin, S. G. (2009). *Principios de Administración*. Grupo Editorial Patria.
- Thompson, A. A., Peteraf, M. A., Gamble, J. E., & Strickland III, A. J. (2012). *Administración estratégica, teoría y casos* (18a Edición). McGraw Hill.
- Torrez (2015). *La Gestión Administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la Empresa Matagalpa Coffee Group, en el Municipio d Matagalpa, Departamento de Matagalpa, 2013-2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/1801>
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.
- Vásquez (2017). *Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento EsSalud – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9125>
- Velásquez (2015). *La Gestión Administrativa óptima y la eficiencia de la Gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaráes, Región Huancavelica – año 2013*. [Titulo Profesional, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/80>
- Vitola & Ojeda (2017). *Diseño de un Modelo de Gerencia Estratégica para las empresas hoteleras del Departamento de Sucre, en los Municipios de Santiago de Tolú y Coveñas, Subregión Golfo de Morrosquillo y Sincelejo*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar] Repositorio institucional de la

Universidad Tecnológica de Bolívar.

<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0073223.pdf>

Zorrilla Arena, S. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación* (11a Edición). Ediciones Cal y Arena.





Apéndice

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO DEL PROYECTO: “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCAMELICA - 2019”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Materiales y Métodos	Población y Muestra
<p><u>Problema General</u> ¿De qué manera la Gestión Administrativa se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?</p> <p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>✓ ¿De qué manera la Planificación se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?</p> <p>✓ ¿De qué manera la Organización se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?</p> <p>✓ ¿De qué manera la Dirección se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la</p>	<p><u>Objetivo General</u> Determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>✓ Determinar la relación de la Planificación y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p> <p>✓ Determinar la relación de la Organización y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p> <p>✓ Determinar la relación de la Dirección y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión</p>	<p><u>Hipótesis General</u> La Gestión Administrativa se relacionan de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p> <p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>✓ La Planificación se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p> <p>✓ La Organización se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p> <p>✓ La Dirección se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión</p>	<p><u>Variable 01</u></p> <p>Gestión Administrativa</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>✓ Políticas ✓ Actividades ✓ Planes ✓ Estrategias</p> <p>✓ Diseño de Puestos ✓ Estructura Organizacional ✓ Análisis de Puestos</p> <p>✓ Liderazgo ✓ Trabajo en Equipo ✓ Comunicación ✓ Relaciones Interpersonales</p> <p>✓ Verificación ✓ Supervisión ✓ Corrección ✓ Comparación</p>	<p><u>Tipo de Investigación</u> Investigación Aplicada</p> <p><u>Nivel de Investigación</u> Correlacional</p> <p><u>Diseño de Investigación</u> No Experimental Transeccional Correlacional</p>	<p><u>Población</u> Integrado por 32 trabajadores administrativos nombrados de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica</p> <p><u>Muestra</u> 32 trabajadores administrativos nombrados de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica</p> <p><u>Muestreo:</u> No probabilístico considerando los 32 trabajadores administrativos nombrados de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica</p>
			<p><u>Variable 02</u></p> <p>Gerencia Estratégica</p>	<p>Fase de Análisis Prospectivo</p> <p>Fase Estratégica</p>	<p>✓ Diseño de modelo ✓ Identificación y análisis de tendencias ✓ Identificación de variables estratégicas ✓ Diagnóstico de variables estratégicas ✓ Construcción de escenarios</p> <p>✓ Escenario apuesta ✓ Visión ✓ Objetivos Estratégicos ✓ Acciones estratégicas</p>		

<p>Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?</p> <p>✓ ¿De qué manera el Control se relaciona con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019?</p>	<p>Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p> <p>✓ Determinar la relación del Control y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p>	<p>Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p> <p>✓ El Control se relaciona de forma directa con la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancavelica - 2019.</p>		<p>Fase Institucional</p>	<p>✓ Identificación de la ruta estratégica</p> <p>✓ Misión</p> <p>✓ Objetivos estratégicos institucionales</p> <p>✓ Acciones estratégicas institucionales</p> <p>✓ Identificación de la ruta institucional</p> <p>✓ Vinculación con la estructura programática</p>		
				<p>Fase de Seguimiento</p>	<p>✓ Coordinación con órganos de la entidad</p> <p>✓ Recopilación y análisis de información</p> <p>✓ Elaboración del Informe de análisis estratégica</p>		

Anexo 2: Base de Datos

Variable 1: Gestión Administrativa

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	1	1	2	3	3	1
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
6	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
7	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
8	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
9	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4
16	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4
17	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
18	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	5	5	3	4	4	4	5	2	4	4	3	4	2
20	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	2
22	4	5	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4
23	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2
25	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
26	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
27	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2
28	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
29	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
32	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4

Variable 2: Gerencia Estratégica

N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	5	3
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
6	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3
7	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3
9	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
18	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
20	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
21	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
22	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
24	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
25	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4
26	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4
29	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
30	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
32	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Estimado trabajador (a) de la Unidad de Gestión Educativa Local –UGEL Huancavelica, el presente cuestionario es parte de la investigación “La Gestión Administrativa y la Gerencia Estratégica en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Huancavelica - 2019”, su finalidad es la obtención de información para determinar si existe o no relación entre las variables de investigación. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

- **Marque con un aspa (x) el número que mejor le identifica.**

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre

VARIABLE 01: Gestión Administrativa

DIMENSIÓN: Planificación

Proposición	Valoración				
1. ¿Sabe Ud., si existen dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local, políticas de trabajo, que determinen el cumplimiento de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
2. ¿Para realizar su trabajo correctamente, las actividades que realizan el personal de la UGEL-Huancavelica, lo consideran en base a los documentos de gestión?	1	2	3	4	5
3. ¿Cree Ud., que los diferentes planes que se elaboran en cada unidad de trabajo, están articulados y sistematizados en base a los planes de gestión que manejan las autoridades y funcionarios de la UGEL?	1	2	3	4	5
4. ¿Ud., conjuntamente con sus compañeros de trabajo, hacen uso de estrategias, para mejorar las actividades laborales que realizan diariamente en sus unidades de trabajo?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Organización

Proposición	Valoración				
5. ¿Sabe Ud., si los diferentes puestos de trabajo que existen en la UGEL Huancavelica, están establecidos en base a las necesidades laborales que requiera la institución educativa?	1	2	3	4	5
6. ¿Cree Ud., que la estructura organizacional (organigrama), que tiene la UGEL Huancavelica, es funcional y esta sistematizado con las diferentes unidades de trabajo?	1	2	3	4	5
7. ¿Cuándo se crean los puestos de trabajo, cree Ud., que son realizados de acuerdo a los perfiles de trabajo requeridos, y que estos puestos laborales son elaborados en base a un análisis de puestos?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Dirección

Proposición	Valoración				
8. ¿Sabe Ud., si las autoridades y funcionarios de la UGEL, consideran que el liderazgo es una forma de lograr motivar al personal y cumplir con los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
9. ¿Cuándo realizan sus labores en su centro de trabajo y logren sus objetivos trazados, requieren ustedes realizar trabajo en equipo, apoyándose entre las diferentes unidades de trabajo?	1	2	3	4	5
10. ¿Sabe Ud., si la comunicación entre el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, es fluida y permanente, que busca lograr mayor entendimiento dentro del trabajo?	1	2	3	4	5
11. ¿Para Ud., existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y entre todos los niveles jerárquicos de la UGEL Huancavelica?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Control

Proposición	Valoración				
12. ¿Sabe Ud., que cuándo realizan sus labores en su centro de trabajo, los jefes inmediatos verifican sus actividades de trabajo?	1	2	3	4	5
13. ¿Sabe Ud., si la Oficina de Control Interno de la UGEL Huancavelica, hace supervisiones a las diferentes unidades de trabajo, para ver el cumplimiento de metas y objetivos?	1	2	3	4	5
14. ¿Cuándo se puede realizar mal las actividades de trabajo en las oficinas, los jefes o funcionarios de la UGEL Huancavelica, buscan corregir y mejorar esas actividades laborales?	1	2	3	4	5
15. ¿Sabe Ud., si las autoridades y funcionarios de la UGEL Huancavelica, realizan comparaciones de trabajo entre las diferentes unidades existentes en la UGEL Huancavelica?	1	2	3	4	5

VARIABLE 02: Gerencia Estratégica

DIMENSIÓN: Fase de Análisis Prospectivo

Proposición	Valoración				
1. ¿Sabe Ud., si el diseño del modelo del Plan Estratégico de la UGEL Huancavelica, considera toda la temática conceptual (descripción, característica, identificación) de la institución educativa?	1	2	3	4	5
2. ¿Sabe Ud., si en la identificación y análisis de tendencias que se plantea en el Plan Estratégico Institucional, consideran los especialistas la capacidad de desarrollo de la institución planteando eventos para el futuro?	1	2	3	4	5
3. ¿Sabe Ud., que cuando se elabora el Plan Estratégico Institucional, buscan el aporte de otras instancias externas especializadas en estos temas (CEPLAN u otros), para mejorar las variables estratégicas que se plantean?	1	2	3	4	5
4. ¿Sabe Ud., si los especialistas de planificación de la UGEL Huancavelica, plantean los indicadores sus respectivas mediciones en las variables estratégicas, para mejorar la gestión de la institución?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera Ud., que las variables estratégicas utilizadas en el PEI de la UGEL Huancavelica, sirven para construir escenarios futuros y tener en consideración planes estratégicos adecuados?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Fase Estratégica

Proposición	Valoración				
6. ¿Cree Ud., que dentro del PEI de la UGEL, las variables estratégicas planteadas está en relación a la innovación y mejora en el futuro?	1	2	3	4	5
7. ¿Cree Ud., que la visión planteada en el PEI de la UGEL, refleja la realidad y el sentido de la institución educativa?	1	2	3	4	5
8. ¿Sabe Ud., si los objetivos estratégicos que se plasma en el PEI de la UGEL, están sistematizados y articulados a los indicadores y metas institucionales?	1	2	3	4	5
9. ¿Conoce Ud., si las acciones estratégicas que se plasman en el PEI, son aplicados en la mejora de la gestión de la institución educativa?	1	2	3	4	5
10. ¿Cree Ud., si el PEI de la UGEL debe tener en cuenta la ruta estratégica, para articular la acción estratégica con los objetivos estratégicos y buscar un valor público a los usuarios?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Fase Institucional

Proposición	Valoración				
11. ¿Conoce Ud., cual es la misión de la UGEL y la aplica de acuerdo a su conceptualización?	1	2	3	4	5
12. ¿Para Ud., es importante formular los objetivos estratégicos para lograr cambios laborales y mejora en los trabajadores de la UGEL?	1	2	3	4	5
13. ¿Cree Ud., que las acciones estratégicas planteadas en el PEI, determinan el cumplimiento de los indicadores y lograr difundir los objetivos estratégicos?	1	2	3	4	5
14. ¿Cree Ud., que es necesario establecer una ruta estratégica para poder hacer conocer el PEI de manera oportuna, sencilla y transparente?	1	2	3	4	5
15. ¿Sabe Ud., si en la redacción del PEI, consideran los objetivos estratégicos y las acciones estratégicas institucionales, a fin de facilitar la comunicación y difusión del PEI?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Fase de Seguimiento

Proposición	Valoración				
16. ¿Conoce Ud., que cuando se elabora el PEI, los responsables realizan las coordinaciones con las demás unidades a fin de coordinar algunas acciones de mejora del documento?	1	2	3	4	5
17. ¿Para considerar que el PEI es fundamental e importante para la institución educativa, cree Ud., que es necesario recopilar, procesar y analizar la información obtenida en las diferentes unidades de trabajo de la UGEL?	1	2	3	4	5
18. ¿Sabe Ud., una vez determinado el PEI en la UGEL, se han elaborado informes detallando como fue realizado y planteado dicho documento?	1	2	3	4	5



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 234-2020-FCE-R-UNH

Huancavelica, 21 de Agosto de 2020

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato con proveído N° 516 (16.07.2020), Oficio N° 092-2020-EPA-DFCE-VRAC/UNH (09.07.2020), Informe N° 006-2020-A-YHQ-EPA-FCE (25.06.2020), solicitud presentado por **ROJAS TAPARA KENIA ANTONIA y CURI CLEMENTE KATERINE VIVIANA**; sobre designación de Asesor y Aprobación e Inscripción del Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad al Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria el día 29 de mayo de 2019, con Resolución N° 002-2019-AU-UNH; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernativo, Académico, Administrativo y Económico;

Que, de acuerdo al Artículo N° 35° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica; Las facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica, dentro del marco de la ley y el Estatuto;

Que, el numeral 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 y 18.5 del Artículo 18° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), y Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019); precisa que El estudiante, bachiller o bachilleres, presenta una solicitud dirigida al director de la Escuela Profesional, acompañando el proyecto de tesis, acompañando 01 ejemplar, solicitando designación del asesor, debiendo ser un docente ordinario o contratado a tiempo completo, puede ser el asesor a propuesta del interesado. En caso de convenios o financiamientos con instituciones, un representante de dicha institución puede ser asesor par; El director de Escuela Profesional deriva al Área de Investigación, para proponer dos asesores, de los cuales el director designa uno; Asimismo, El director de escuela notifica al asesor para su revisión con el asesorado y en un tiempo de quince (15) días hábiles, deberá emitir un informe favorable al director de escuela, adjuntando un Cd; El director de la Escuela solicita al decano la designación de asesor y aprobación del proyecto de investigación, vía acto resolutivo, notificando a la unidad de investigación para su inscripción; Una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto de tesis, el o los interesados procederán a ejecutar el proyecto cuya vigencia no excederá de dos años a partir de la fecha de la notificación de la resolución, pudiendo solicitar ampliación hasta por un año;

Que, según la Tercera Disposición Transitoria del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, señala; Los usuarios que hayan iniciado el trámite de sus expedientes para su aprobación del proyecto de investigación para optar el Grado Académico de bachiller y Título Profesional, antes de la vigencia del reglamento actual único de Grados y Títulos de la UNH, se adecuaran a lo estipulado por el actual Reglamento de Grados y Títulos en todos sus extremos y para todos los efectos, mientras no haya sido aprobado el proyecto de su investigación o posterior a ello;

Que, según del Artículo 22° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), y Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019); Son funciones del asesor; Aprobar el proyecto de tesis, Velar por la calidad de la tesis, cumplir con los plazos establecidos en el presente reglamento, Asesorar y velar el cumplimiento del desarrollo de la tesis por parte del o los asesorados hasta la sustentación, verificar la originalidad de la tesis con el software anti plagio oficial de la UNH;

Que, el director de la Escuela Profesional de Administración remite al Decano con Oficio N° 092-2020-EPA-DFCE-VRAC/UNH, solicitando designación de Asesor y Aprobación e Inscripción del Proyecto de Tesis titulada "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCAMELICA - 2019", emitido por el Jefe de Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración, solicitado por las bachilleres: por **ROJAS TAPARA KENIA ANTONIA y CURI CLEMENTE KATERINE VIVIANA**;

Que, el asesor mediante Informe N° 006-2020-A-YHQ-EPA-FCE, remite al Director de la Escuela Profesional de Administración, aprobando el proyecto de tesis titulada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCAMELICA - 2019";

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 234-2020-FCE-R-UNH

Huancavelica, 21 de Agosto de 2020

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al Mg. Yohnny HUARAC QUISPE, como Asesor del Proyecto de tesis Titulada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCVELICA - 2019", presentado por las tesistas: por ROJAS TAPARA KENIA ANTONIA y CURI CLEMENTE KATERINE VIVIANA de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° APROBAR e INSCRIBIR, el Proyecto de Tesis titulada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCVELICA - 2019" presentado por las Dachilleres ROJAS TAPARA KENIA ANTONIA y CURI CLEMENTE KATERINE VIVIANA de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 3° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4° NOTIFIQUESE a la Escuela Profesional de Administración e interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE
EPA.
Interesados
Archivo.



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 402-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 23 de noviembre de 2021

VISTO:

Hoja de trámite de decanatura con proveído N° 1909 (23.11.2021), solicitud de las administradas s/n (22.11.2021), sobre rectificación de nombres en la Resolución N° 234-2020-FCE-R-UNH (21.08.2020), de **ROJAS TAPARA Kenia Antonieta** y **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana** de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 001-2014-AE-UNH (18-12-2014), modificado con Resolución N° 001-2019-AU-UNH (11-03-2019), modificado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado con Resolución N° 005-2020-AU-UNH (19.08.2020), modificado con Resolución N° 0020-2021-AU-UNH (12-10-2021), la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, de acuerdo al Artículo N° 37° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica; aprobado con Resolución N° 001-2014-AE-UNH (18-12-2014), modificado con Resolución N° 001-2019-AU-UNH (11-03-2019), modificado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado con Resolución N° 005-2020-AU-UNH (19.08.2020), modificado con Resolución N° 0020-2021-AU-UNH (12-10-2021), las facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica, dentro del marco de la Ley y el Estatuto;

Que según el numeral 201.1 del Artículo 201° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, precisa que, los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificables con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión;

Que, con Resolución N° 234-2020-FCE-R-UNH de fecha 21 de agosto del 2020, Artículo 1° se designa al Mg. Yohnny HUARAC QUISPE, como asesor del proyecto de tesis titulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATEGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCVELICA - 2019"**, presentado por las tesis: por **ROJAS TAPARA Kenia Antonia** y **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana** de la Escuela Profesional de Administración; y en el Artículo 2° se aprueba e inscribe, el proyecto de tesis titulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATEGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCVELICA - 2019"** presentado por las bachilleres **ROJAS TAPARA Kenia Antonia** y **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana** de la Escuela Profesional de Administración;

Que, las administradas **ROJAS TAPARA Kenia Antonieta** y **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana** de la Escuela Profesional de Administración solicita al Decano con solicitud s/n, solicitando rectificación de sus nombres en la resolución descrita en el párrafo precedente, donde sus nombres figuran erróneamente y **Dice**: **ROJAS TAPARA Kenia Antonia** y **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana**; por tanto, es necesario la rectificación de manera correcta que, **Debe Decir**: **ROJAS TAPARA Kenia Antonieta**; y **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana**, respectivamente;

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° **RECTIFICAR**, el primer nombre de la Estudiante **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana** y el segundo nombre de la administrada **ROJAS TAPARA Kenia Antonieta** en la Resolución N° 234-2020-FCE-R-UNH de fecha 21 de agosto del 2020, de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, de acuerdo al detalle siguiente:

DICE:

CURI CLEMENTE **KATERINE** VIVIANA.
ROJAS TAPARA **KENIA ANTONIA**

DEBE DECIR:



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 402-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 23 de noviembre de 2021

CURI CLEMENTE **KATERINNE** VIVIANA.
ROJAS TAPARA KENIA **ANTONIETA**

ARTÍCULO 2° DEJAR, a salvo y subsistente los demás extremos de la Resolución N° 234-2020-FCE-R-UNH de fecha 21 de agosto del 2020, en cuanto no se oponga a la presente.

ARTÍCULO 3° NOTIFICAR, a la Escuela Profesional de Administración e interesadas para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese.-----”

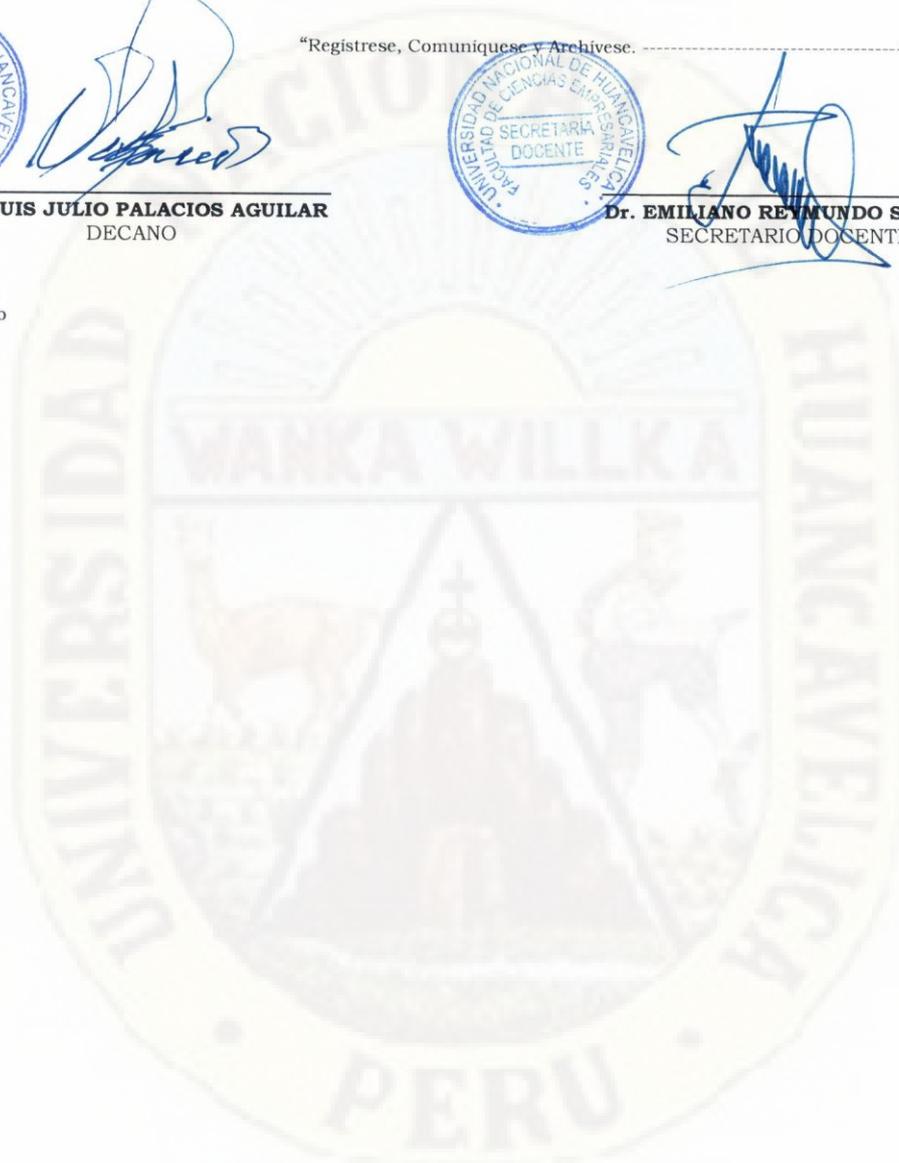


Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

DFCE.
Archivo





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 422-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 02 de diciembre de 2021

VISTO:

Hoja de trámite de decanatura con proveído N° 1966 (02.12.2021), oficio N° 0377-2021-EPA-DFCE-VRAC/UNH (30.11.2021), informe N° 075-2021-JAI-EPA-FCE-UNH (26.11.2021); informe N° 011-2021-A-YHQ-EPA-FCE (12.11.2021), solicitud s/n (17.11.2021), sobre propuesta y/o designación de los miembros del jurado para revisión de tesis, presentado por **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana y ROJAS TAPARA Kenia Antonieta**, de la Escuela Profesional de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad al Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 0020-2021-AU-UNH (12.10.2021), precisa que, la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, de acuerdo al Artículo N° 37° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 0020-2021-AU-UNH (12.10.2021), precisa que, las facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica, dentro del marco de la Ley y el Estatuto;

Que, el numeral 18.6, 18.7, 18.8, 18.9, 18.10 y 18.11 del artículo 18° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), y Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0703-2020-CU-UNH y Resolución N° 0776-2020-CU-UNH; y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021), precisa que culminado la ejecución de proyecto, el o los interesados presentaran a la escuela, la tesis en 03 ejemplares (anillado), acompañado el informe del asesor incluyendo la constancia del anti plagio oficial, otorgado por repositorio de la UNH, el director de la escuela solicita al jefe del área de investigación la propuesta de tres jurados, de los cuales designara 02 titulares y 01 accesorio, el asesor es tercer miembro titular del jurado, no preside (tiene voz y voto), el presidente es uno de los titulares que ostenta el más alto grado; el director de la escuela remitirá al decano la designación de los miembros del jurado para su aprobación via acto resolutivo, notificando a los jurados; los miembros del jurado tienen 10 días hábiles para su revisión y presentación del informe de aprobación u observación de forma colegiada, el que será remitido al director de escuela; si el informe del jurado es favorable por unanimidad o por mayoría, el director de escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para la sustentación; si el informe es desfavorable por unanimidad o mayoría, será devuelto al o los interesados (s) para levantar las observaciones, en un plazo de siete (07) días hábiles;

Que, según del artículo 23° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0703-2020-CU-UNH (13.11.2020), y Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020); y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021), son funciones del jurado evaluador; observar la calidad de tesis, acompañar en la mejora de la tesis, cumplir con los plazos establecidos en el presente reglamento;

Que, con Resolución N° 234-2020-FCE-R-UNH, (21-08-2020), menciona en su Artículo 2° aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCAMELICA - 2019" presentado por los bachilleres CURI CLEMENTE Katerinne Viviana y ROJAS TAPARA Kenia Antonieta, de la Escuela Profesional de Administración y en calidad de asesor el Mg. Daniel QUISPE VIDALON;

Que, el director de la Escuela Profesional de Administración remite al Decano con oficio N° 0377-2021-EPA-DFCE-VRAC/UNH, la propuesta y/o designación de los miembros del jurado para revisión de tesis y su aprobación mediante acto resolutivo, informe N° 075-2021-JAI-EPA-FCE-UNH emitido por el Jefe del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración y el, informe N° 011-2021-A-YHQ-EPA-FCE, emitido por el asesor, quien aprueba el informe final de tesis titulada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCAMELICA - 2019";

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

SE RESUELVE:





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 422-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 02 de diciembre de 2021

ARTÍCULO 1° DESIGNAR, al jurado evaluador para la revisión de la tesis titulada: **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCAMELICA - 2019”**, presentado por las bachilleras **CURI CLEMENTE Katerinne Viviana** y **ROJAS TAPARA Kenia Antonieta**, de la Escuela Profesional de Administración, de acuerdo al detalle siguiente:

Dr. Fredy RIVERA TRUCIOS	PRESIDENTE
Lic. Mat. Oscar Manuel GARCÍA CAJO	SECRETARIO
Mg. Yohnny HUARAC QUISPE	VOCAL
Mg. Lino Andres QUIÑONEZ VALLADOLID	ACCESITARIO

ARTÍCULO 2° NOTIFICAR, a la Escuela Profesional de Administración, e interesadas, para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



DR. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



DR. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

DFCE.
Archivo



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 495-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 29 de diciembre de 2021

VISTO:

Hoja de, trámite de Decanatura con proveído N° 2082 (29.12.2021), oficio N° 0433-2021-EPA-DFCE-VRAC/UNH (28.12.2021), informe N° 050-2021-PJC-FRT/OGC/YHQ-EPA-FCE (13.12.2021); informe N° 011-2021-A-YHQ-EPA-FCE (12.11.2021), solicitud S/N presentado por las bachilleres en Ciencias Administrativas **ROJAS TAPARA Kenia Antonieta y CURI CLEMENTE Katerinne Viviana**, solicitando programación de fecha y hora de sustentación de tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019); modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 0020-2021-AU-UNH (12.10.2021) la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, según el Artículo 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Consejo Universitario en sesión ordinaria, con Resolución N° 0552-2021-AU-UNH (14.05.2021), la Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, título profesional y título de segunda especialidad en nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado, en los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición;

Que, de acuerdo con la tercera disposición transitoria del Estatuto de la UNH, precisa que, los estudiantes que a la entrada en vigencia de la Ley N° 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos en el Artículo N° 90 del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados, disposición concordante con la décima tercera disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30220, señala que, los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente Ley;

Que, con Resolución N° 0355-2020-CU-UNH de fecha 20 de julio del 2020; se aprueba la Directiva N° 001-VRAC-UNH, establece la sustentación de tesis, trabajos de investigación, trabajos académicos y trabajos de suficiencia profesional, para optar grados o títulos profesionales, no presenciales o virtuales, en la UNH; en el marco del estado de emergencia Covid - 19;

Que, en el numeral 18.10 del Artículo 18 del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), modificatoria con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019) y modificatoria con Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020) y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021), precisa la presentación y aprobación sustentación de tesis, establece si el informe es favorable por unanimidad o por mayoría el director de la escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para el acto público de sustentación;

Que, el director de la Escuela Profesional de Administración remite al Decano con oficio N° 0433-2021-EPA-DFCE-VRAC/UNH, el informe N° 050-2021-PJC-FRT/OGC/YHQ-EPA-FCE (13.12.2021), de los miembros del jurado evaluador, en el cual dictaminan que la tesis titulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCAVELICA - 2019"** presentado por las bachilleres en Ciencias Administrativas **ROJAS TAPARA Kenia Antonieta y CURI CLEMENTE Katerinne Viviana**, pase a sustentación de acuerdo al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, en mérito a la solicitud presentado por las administradas;

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° PROGRAMAR, la fecha y hora para la sustentación de forma virtual, vía tesis titulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL HUANCAVELICA - 2019"**, presentado por las bachilleres en Ciencias Administrativas **ROJAS TAPARA Kenia Antonieta y CURI CLEMENTE Katerinne Viviana**, para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración el día **jueves 06 de enero de 2022, a horas 1:00 p.m.** a través del Google Meet.

ARTÍCULO 2° ENCARGAR, al presidente del jurado el cumplimiento de la presente resolución, la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y tramites correspondiente.

ARTÍCULO 3° NOTIFICAR, la presente a la Dirección de la Escuela Profesional de Administración, miembros del jurado evaluador e interesadas, para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMONDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE