

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADA POR LA LEY 25265)

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



TESIS

**LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR
OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

PRESENTADO POR:

**Bach. Sandy ESCOBAR VILCAS
Bach. Giesica ENRIQUEZ BELITO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**HUANCAMELICA – PERÚ
2020**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por Ley N° 25265)

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MODALIDAD VIRTUAL

En la plataforma virtual de Google Meet <https://meet.google.com/tpm-thoe-tag> a los 26 días del mes de octubre del 2020, a horas 10:00 am, reunidos los miembros del jurado evaluador conformado por:

PRESIDENTE: Dr. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE
SECRETARIO: Mg. ALBERTO VERGARA AMES
VOCAL: Mg. DANIEL QUISPE VIDALON

Designados mediante Resolución N° 540-2019-FCE-R-UNH; para la tesis denominada: "La Planificación Estratégica y la Gestión por objetivos del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, Año 2018"

Cuyo autor es (el) (los) graduado (s):

BACHILLER (S): ENRÍQUEZ BELITO, Giesica Y ESCOBAR VILCAS, Sandy

A fin de proceder con la sustentación de la tesis indicada y siendo programada la fecha y hora según la **RESOLUCIÓN N°281-2020-FCE-R-UNH** (*modalidad virtual).

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al (los) sustentante (s) abandonar la plataforma virtual (Google Meet); para la deliberación por parte del jurado.

luego del debate se llegó al siguiente resultado:

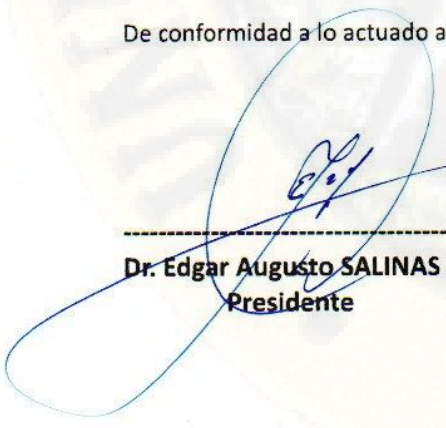
BACHILLER: ENRIQUEZ BELITO, GIESICA

PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: APROBADO
RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

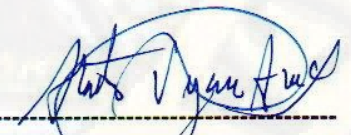
BACHILLER: ESCOBAR VILCAS, SANDY

PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: APROBADO
RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

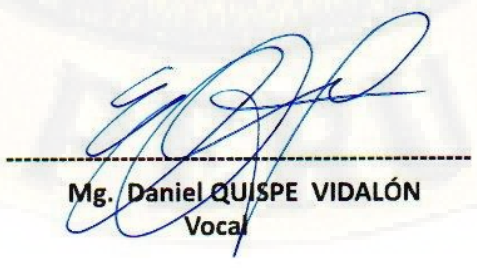
De conformidad a lo actuado a horas 12:20 pm se levanta el acta firmado en señal de conformidad.



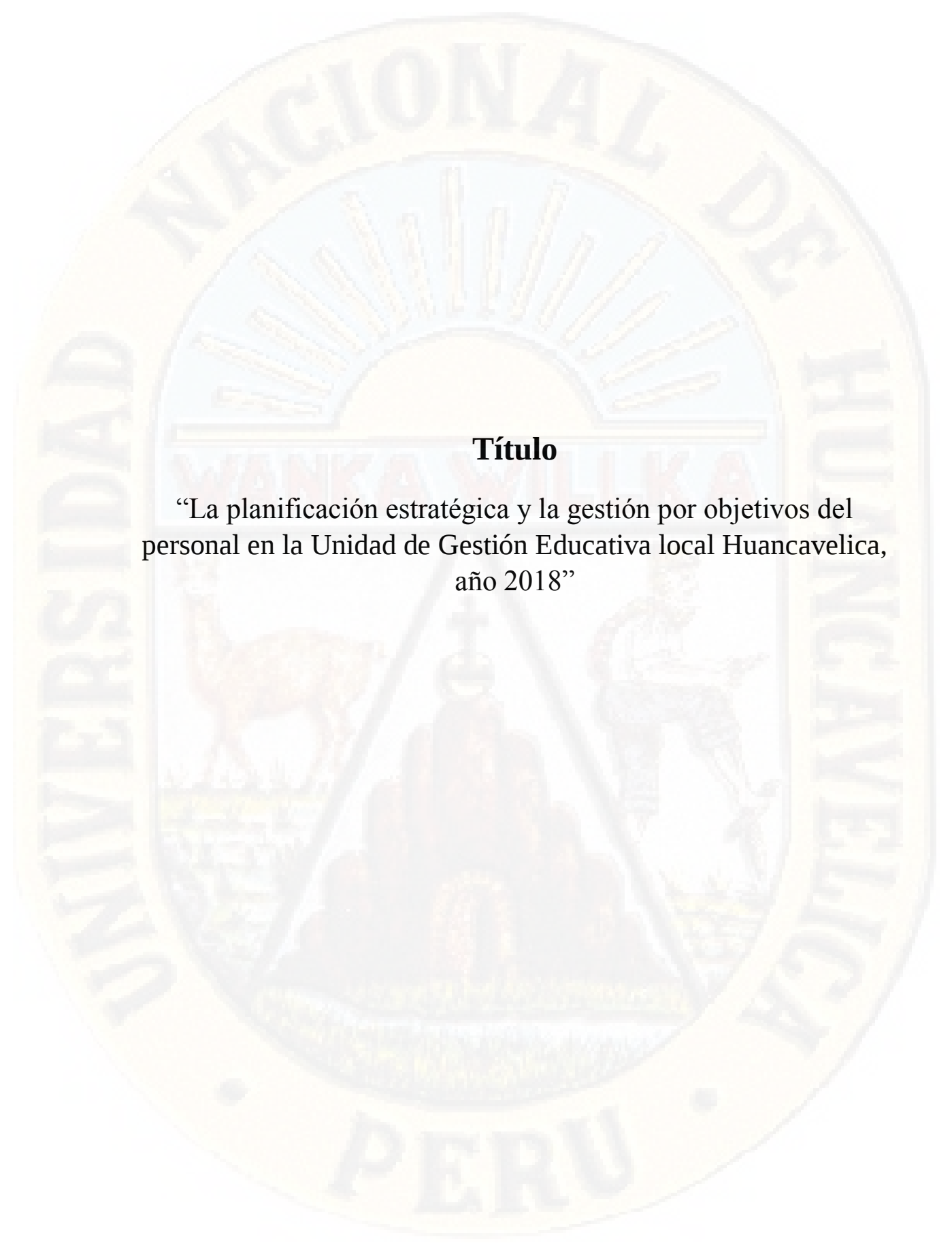
Dr. Edgar Augusto SALINAS LOARTE
Presidente



Mg. Alberto VERGARA AMES
Secretario

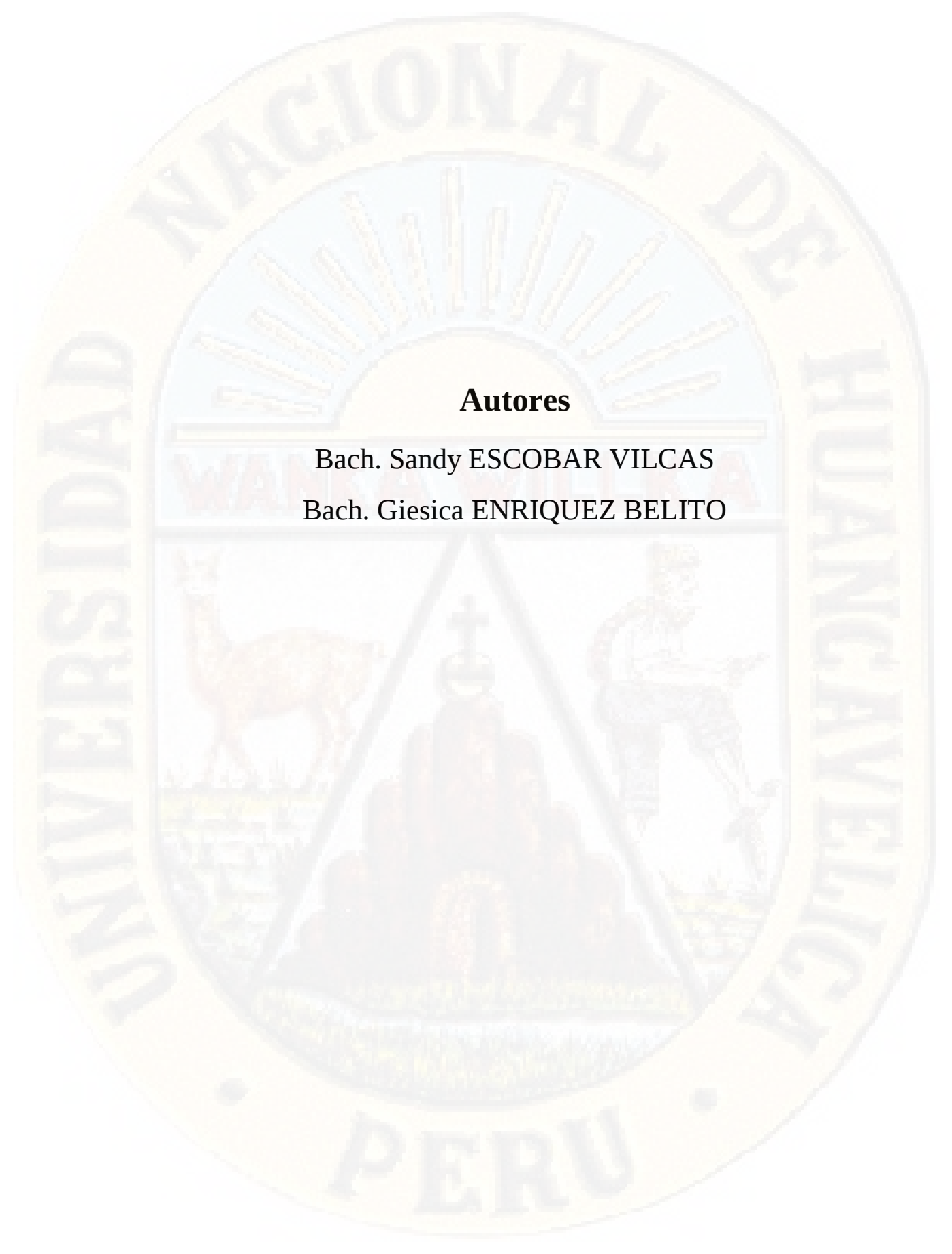


Mg. Daniel QUISPE VIDALÓN
Vocal



Título

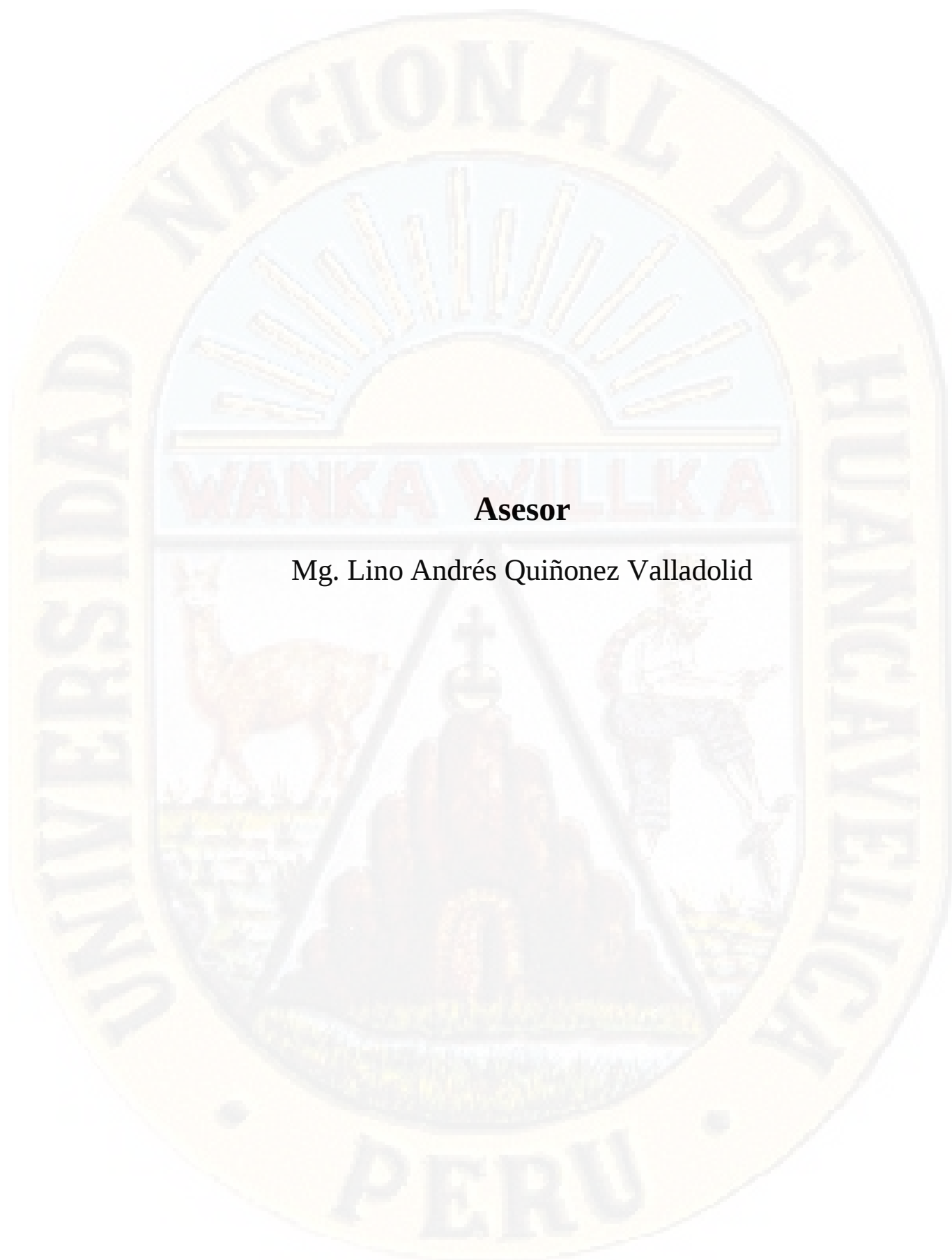
“La planificación estratégica y la gestión por objetivos del personal en la Unidad de Gestión Educativa local Huancavelica, año 2018”



Autores

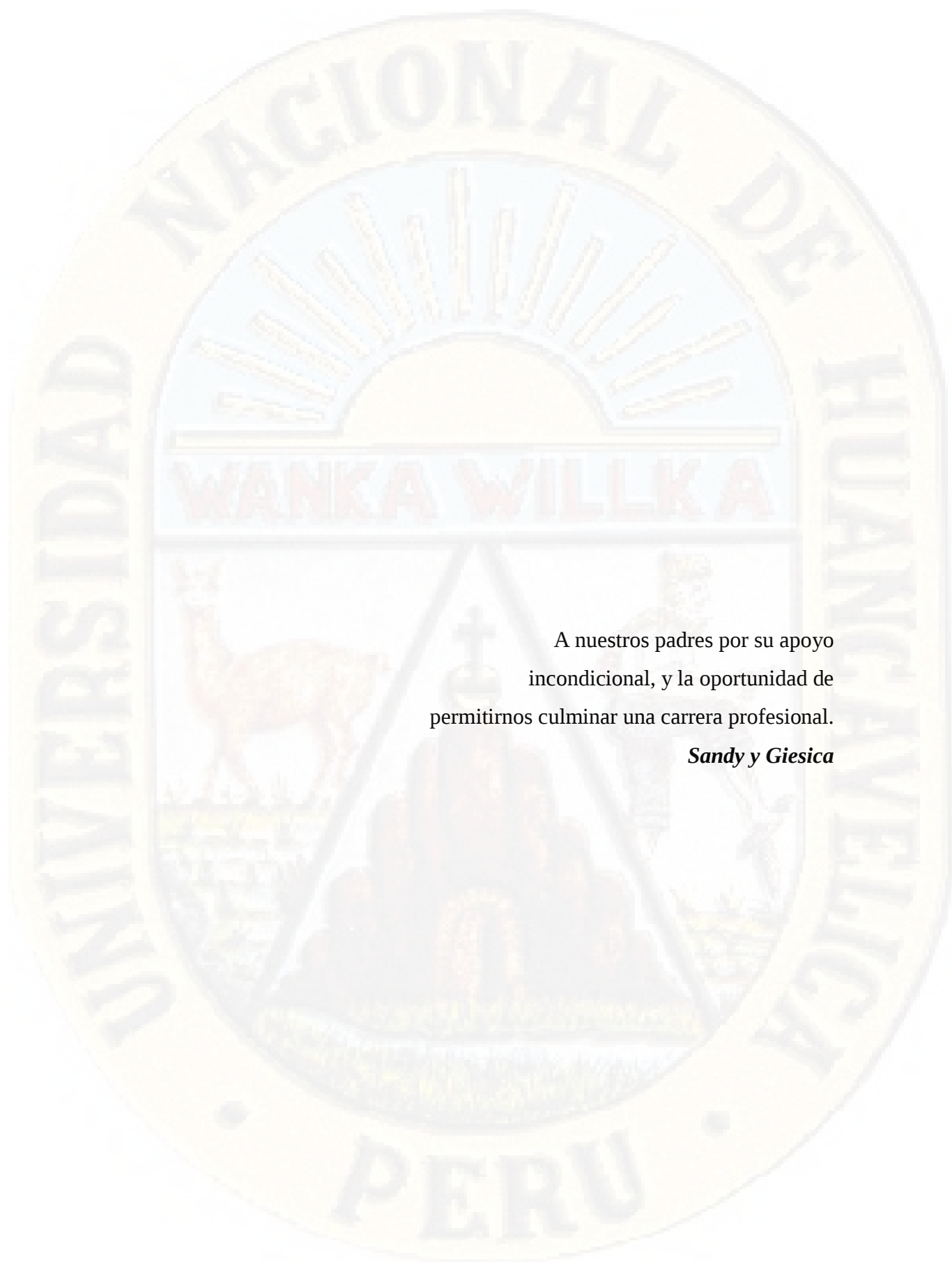
Bach. Sandy ESCOBAR VILCAS

Bach. Giesica ENRIQUEZ BELITO



Asesor

Mg. Lino Andrés Quiñonez Valladolid



A nuestros padres por su apoyo incondicional, y la oportunidad de permitírnos culminar una carrera profesional.

Sandy y Giesica

Tabla de contenido

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título	iii
Autores	iv
Asesor	v
Dedicatoria.....	vi
Tabla de contenido	vii
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y formulación del problema	13
1.1.1. Problema General.....	14
1.1.2. Problemas Específicos	14
1.2. Objetivos	15
1.2.1. Objetivo general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. Justificación	15

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	16
2.1.1. A Nivel Internacional:	16
2.1.2. A nivel nacional:	18

2.1.3. A nivel local:.....	19
2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación	21
2.2.1. Planificación estratégica	21
2.2.2. Componentes del Proceso de Planificación Estratégica.....	22
2.2.3. Etapas de la Planificación estratégica.....	24
2.2.4. Gestión por objetivos.....	25
2.3. Bases conceptuales.....	34
2.3.1. Planificación estratégica	34
2.3.2. Gestión por objetivos.....	34
2.4. Definición de términos	35
2.5. Hipótesis	38
2.5.1. Hipótesis General.....	38
2.5.2. Hipótesis Específicas	38
2.6. Variables	38
2.7. Operacionalización de variables	39

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

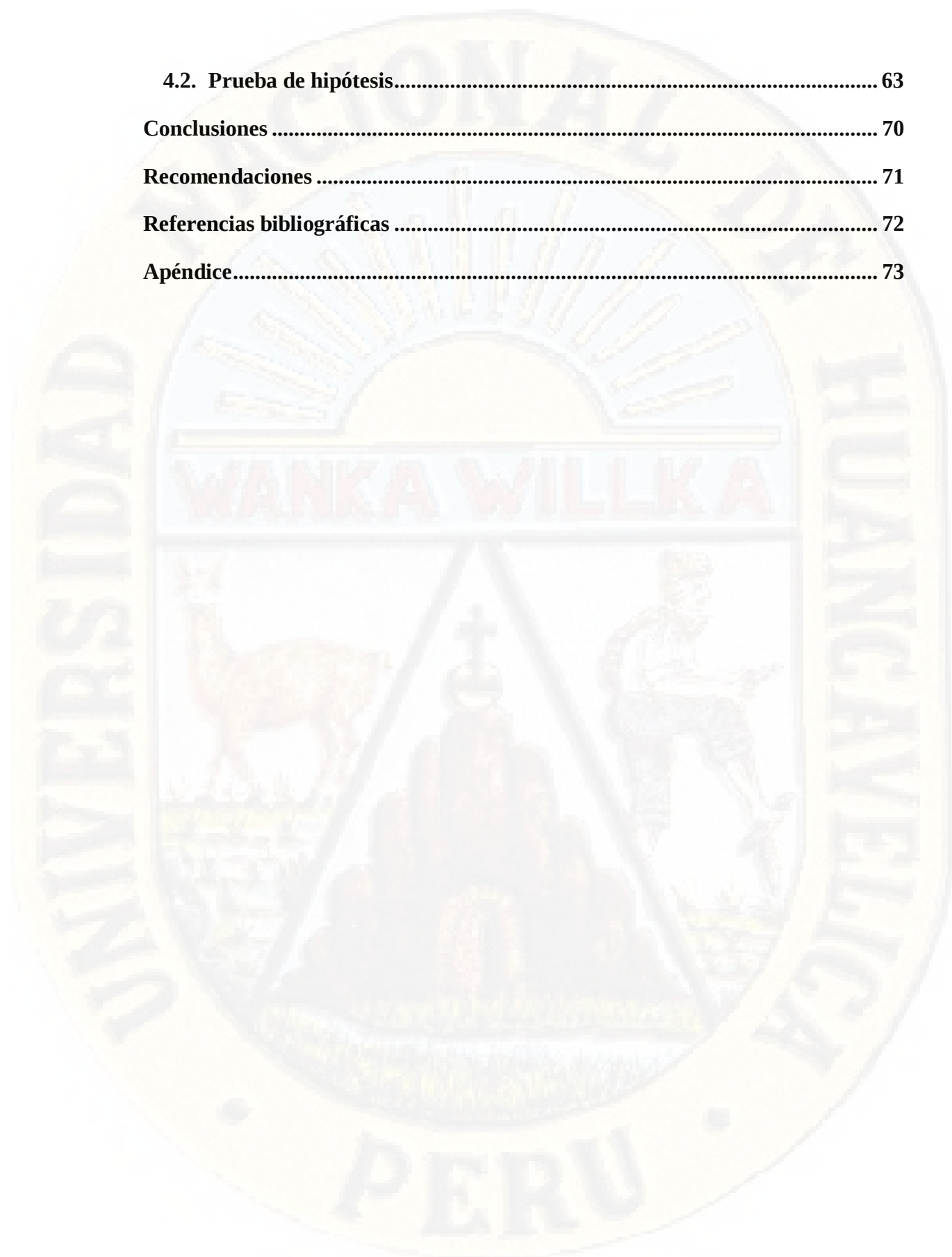
3.1. Ámbito temporal y espacial	40
3.2. Tipo de investigación.....	40
3.3. Nivel de investigación.....	40
3.4. Población, muestra y muestreo	41
3.5. Instrumentos y técnicas para recolección de datos	41
3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	42

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información	43
------------------------------------	----

4.2. Prueba de hipótesis.....	63
Conclusiones	70
Recomendaciones	71
Referencias bibliográficas	72
Apéndice.....	73



Resumen

Este estudio de investigación se realizó sobre el objeto de determinar la relación de la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018. El estudio fue de tipo aplicativo, tiene el diseño Descriptivo – Correlacional. La población estuvo conformada por 31 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Local de Huancavelica.

La muestra fue intencional no probabilística, siendo el número igual de la muestra a la de la población, conformada por 31 trabajadores administrativos, a los cuales se les aplicó el instrumento de recolección de información, el cual estuvo compuesto por veinte interrogantes que contenían cinco categorías. Los resultados mostraron que existe relación entre las variables de estudio.

Finalmente se determinó que existe relación entre la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

Palabras clave: Planificación estratégica, Gestión por objetivos, Resultados

Abstract

This research study was carried out on the purpose of determining the relationship of strategic planning and management by objectives in the Local Educational Management Unit Huancavelica to the year 2018. The study was of an application type, has the Descriptive - Correlational design. The population was made up of 31 administrative workers from the Local Management Unit of Huancavelica.

The sample was intentional, not probabilistic, with the number equal to that of the population, made up of 31 administrative workers, to whom the information collection instrument was applied, which was composed of twenty questions containing five categories . The results showed that there is a relationship between the study variables.

Finally, it was determined that there is a relationship between strategic planning and management by objectives in the Local Educational Management Unit Huancavelica to the year 2018.

Keywords: Strategic planning, Management by objectives, Results

Introducción

En el siguiente estudio de investigación afrontó, de qué manera se relaciona la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica al año 2018.

Este trabajo empieza de la recopilación de antecedentes de estudio, fundamentos teóricos y práctico sobre la planificación estratégica y la gestión por objetivos.

Para esto se revisó referencias de estudio similares en el contexto internacional. Nacional y local, asimismo se revisó literatura vigente sobre las variables de estudio según distintos autores.

En la investigación, la hipótesis enlaza las variables inmersas en la indagación: “La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Huancavelica al año 2018”.

El trabajo de investigación tiene el diseño descriptivo – correlacional, con una población y muestra de 31 trabajadores administrativos que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, a los cuales se les suministro un cuestionario.

El análisis estadístico permitió contrastar las hipótesis planteadas, y establecer la relación entre el manejo de la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica al año 2018.

Las investigadoras.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y formulación del problema

En la planificación estratégica, el entorno permite hacer posible el establecimiento de objetivos, y mantener dichos objetivos a través de un rumbo planificado para lo cual se ejecutarán acciones previstas en un plan definido con anterioridad.

La gestión orientada por resultados está regida por valores y principios fundacionales. Entre ellos destaca, por su carácter sobre determinante, la direccionalidad estratégica, que permite a los organismos de la Administración Pública prefigurar el futuro deseado y manifestar la intencionalidad y voluntad de alcanzarlo a partir de la gestación en su seno de unidad de concepción y de acción.

La implementación de este principio dota a la administración pública de un paradigma y un conjunto de metodologías y técnicas diseñadas para lograr la consistencia y coherencia entre los objetivos estratégicos del gobierno y los planes y recursos de cada uno de los organismos.

Este pensamiento sistemático sobre la acción posibilita a la organización revertir la tentación de dar sólo respuestas ocasionales (no planificadas) a la coyuntura. De este modo privilegia la función orientadora de los fines en la elección de los medios, propicia la toma de decisiones a la luz del futuro deseado y selecciona

la direccionalidad de las operaciones construyendo el mejor itinerario posible hacia la situación objetivo (trayectoria). El modelo de gestión por objetivos y resultados está constituido por dos subsistemas principales: el de responsabilización y el de gestión estratégica.

El subsistema de responsabilización expresa los compromisos que deben asumir los distintos niveles de decisión y operación de las reparticiones públicas por la producción institucional.

Se trata de cambiar los criterios sobre los que se asienta la responsabilidad de los funcionarios públicos, históricamente fundados en el cumplimiento de normas y procedimientos, para reorientarlos al logro de productos y resultados concretos y verificables.

Esta decisión supone, complementariamente, adecuar las estructuras orgánicas y sus puntos de decisión a los productos y resultados comprometidos, por lo que tiene su correlato en la arquitectura organizativa.

En tal sentido, este estudio se enfocará en conocer la relación de la planificación estratégica y la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica. Con las consideraciones expuestas y tomadas en cuenta se formulan las siguientes interrogantes:

1.1.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica al año 2018?

1.1.2. Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y la evaluación y control en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica al año 2018?
- b) ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y los resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica al año 2018?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación de la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

1.2.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de la planificación estratégica y la evaluación y control en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.
- b) Determinar la relación de la planificación estratégica y los resultados en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

1.3. Justificación

Se justifica la investigación ya que se desea conocer la relación entre las variables en estudio; es decir, la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica; a partir de ello se podrá determinar la importancia de la investigación.

La justificación teórica, está referido a la inquietud que surge por parte de los investigadores en profundizar la teoría referente al tema de investigación, a partir de los cuales se espera encontrar nuevas explicaciones que permitan complementar el conocimiento previo.

En lo metodológico, se toma en cuenta el uso de metodologías y técnicas específicas que servirán de aporte para el estudio de similares investigaciones planteado como en este caso.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1.A Nivel Internacional:

- **Cervantes (2015)** desarrollo la tesis mencionada “Planificación estratégica como herramienta de gestión administrativa en el Municipio de Maracaibo” Tesis para obtener el grado de licenciada en administración de la Universidad Politécnica Salesiana. Guatemala. En este trabajo se tuvo como objetivo principal diseñar un Plan estratégico con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades de la entidad que ayuden a mejorar la gestión administrativa. La metodología empleada fue descriptiva – correlacional, de diseño no experimental ya que no se manipulo ninguna variable y de tipo aplicada, porque a través de los conocimientos adquiridos se pudo aplicar en la realidad problemática de la presente tesis. Donde se tuvo como resultados después de la elaboración y la utilización de un plan estratégico que el 65% de los trabajadores se sienten comprometidos con su labor ya que consideran que los altos directivos asignan los recursos solo a ciertas áreas que ellos tienen mejor trato, así mismo el 72% manifestó que las condiciones que tiene la empresa genera una competitividad por lo que no existe una alta rotación de trabajo por lo

que según los índices comparativos en los últimos dos años se ha llegado a cumplir con los objetivos trazados, el 88% manifestaron que gracias a la elaboración del MOF y del Cuadro de Mando, los objetivos estratégicos planteados son conocidos por todos los miembros de la empresa desde la alta dirección hasta los operadores. Donde se tuvo como resultados que existe una relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa, teniendo siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,895$ con una $p=0,012$ ($p < 0,05$).

Por lo que se concluyó que la entidad debido a la utilización de la planificación estratégica como herramienta de gestión administrativa, y operativa genera que el índice de desempeño y de desarrollo se ha ido incrementando paulatinamente, para ello es necesario de una buena organización, un buen liderazgo, asignación de tareas y un trabajo en equipo donde se integre por intermedio de este plan los objetivos trazados con el análisis situacional de la empresa.

- **Fernández (2016)**, Relación de la planificación estratégica y la gestión de proyectos de inversión social en el Municipio de Aguascalientes, México.

Universidad Autónoma de Guadalajara, México. Grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La investigación mencionada se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa. El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional.

La muestra estuvo conformada por 98 trabajadores. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de los datos fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Los resultados afirman que, existe relación directa significativa entre las variables de estudio ($\rho=0,659$; $p_{\text{valor}}=0,02 < \alpha$ (0,05). El Municipio de Aguascalientes todos los años logra elaborar y aprobar una cantidad considerable de proyectos de inversión pública, gracias a que posee un sistema de planificación estratégica muy eficiente que le permite prever y organizar con

bastante antelación las exigencias y requisitos que las instancias superiores establecen para la presentación de proyectos.

- **Hurtado (2015)** en la tesis para optar el grado de Magister en Educación: Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica Simón Bolívar Naguanagua estado Carabobo, de la Universidad de Carabobo - Venezuela, el cual tuvo como primer objetivo: “Proponer un plan estratégico como herramienta para fortalecer la gestión educativa en la E.T Simón Bolívar en el Municipio Naguanagua Estado Carabobo” (p. 11). Se desarrolló bajo un tipo de investigación descriptivo, y de un diseño no experimental, utilizando como instrumento de recolección de datos, las encuestas. El universo de estudio es todos los docentes que laboran en la E.T. Simón Bolívar, la población está conformada por 106 docentes y se determinó una muestra de estudio de 23 docentes, obtuvo como resultado “Que existen debilidades en cuanto a planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades y tareas dentro de la institución educativa, al respecto no involucran en la planificación al personal docente, administrativo y comunidad para que emitan sus opiniones”

2.1.2.A nivel nacional:

- **Ganoza (2015)**, en su tesis “Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020”, para optar el grado de Magíster en Gestión Pública, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas situada en la ciudad de Lima, cuya investigación concluyó sobre la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten, que esta se ve mejorada con la aplicación del plan estratégico. En esta investigación se comprobó que la gestión pública en dicha institución mejora con la aplicación del plan estratégico y esto mejora el servicio brindado a la ciudadanía.

- **Tirado (2014)** en la tesis para optar el título de Licenciado en Administración: Gestión Administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el Colegio Químico Farmacéutico de la Libertad - Trujillo, de la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivo: “Fundamentar de qué manera la Gestión Administrativa influye en la Calidad del Servicio al Cliente en el Colegio Químico Farmacéutico de la Libertad” (p. 11), el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, tipo explicativo el nivel de la investigación descriptivo correlacional, la población es la muestra de 1700 profesionales agremiados y la muestra 91 agremiados. El investigador concluyó que “La gestión administrativa influye de manera directa en la calidad del servicio del colegio farmacéutico, tomando como referencia la contrastación de la hipótesis, que ha permitido determinar que ambas variables tienen relación entre ellas” (p. 157). En sus recomendaciones consideró que la gestión administrativa debe ser fortalecida mediante la planeación, organización, dirección y control que son las dimensiones del estudio que en adelante realizaremos, de esta manera este antecedente será de vital importancia para el desarrollo de nuestra investigación.

2.1.3.A nivel local:

- **Toribio Casqui (2015)**, estudio denominado: La comunicación organizacional y la gestión por objetivos del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Acoria, provincia de Huancavelica, el cual llegó a las siguientes conclusiones:
 - La comunicación organizacional tiene una incidencia significativa con la gestión por objetivos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, Provincia de Huancavelica -año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=82\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva fuerte y significativa. En el

80,0% de los casos la gestión por objetivos es favorable y en el 70,0% de los casos la comunicación organizacional es favorable.

- La comunicación organizacional en su dimensión informativa tiene una incidencia significativa con la gestión por objetivos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, Provincia de Huancavelica-año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=60,0\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media y significativa. En el 87,5% de los casos la informativa es favorable y en el 80,0% de los casos la gestión por objetivos es favorable.
- La comunicación organizacional en su dimensión afectiva-colaborativa tienen una incidencia significativa con la gestión por objetivos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, Provincia de Huancavelica-año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=68\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media y significativa. En el 70,0% de los casos la afectiva-colaborativa es favorable y en el 80,0% de los casos la gestión por objetivos es favorable.
- La comunicación organizacional en su dimensión estratégica tiene una incidencia significativa con la gestión por objetivos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, Provincia de Huancavelica-año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=87,0\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva fuerte y significativa. En el 62,5% de los casos la estratégica es favorable y en el 80,0% de los casos la gestión por objetivos es favorable.

2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.2.1. Planificación estratégica

“La planificación estratégica es un proceso continuo que requiere constante retroalimentación acerca de cómo están funcionando las estrategias. En el sector privado, las organizaciones tienen señales de su desempeño a través de indicadores claros, tales como las utilidades, los retornos sobre la inversión, las ventas, etc. Los indicadores entregan información valiosa para la toma de decisiones respecto del curso de las estrategias, validándolas o bien mostrando la necesidad de efectuar un ajuste. En las organizaciones públicas, las señales no son tan claras, y el diseño de indicadores que permitan monitorear el curso de las estrategias, es un desafío permanente (Armijo, 2009).

“La planificación estratégica pone su foco de atención en los aspectos del ambiente externo a la institución: los usuarios finales a quienes se entregan los productos principales o estratégicos y los resultados finales o los impactos de su intervención” (Armijo, 2009).

“Cuando hablamos de planificación operativa nos estamos refiriendo a la determinación de las metas de corto plazo, las cuales permiten hacer operativas las estrategias. A partir de esto es posible realizar la programación de las actividades y la estimación del presupuesto que se requiere para llevarlas a cabo” (Armijo, 2009).

“La planificación operativa tiene que ver con la generación de metas y compromisos internos que son parte de la programación para lograr los productos en la cantidad y el tiempo necesario. Desde esta perspectiva, la información proporcionada a través de indicadores de gestión, tiene menor interés desde el punto de vista de la rendición de cuentas a la ciudadanía y al Congreso” (Armijo, 2009).



Figura 1. Indicadores

2.2.2. Componentes del Proceso de Planificación Estratégica

“Las metodologías para desarrollar procesos de planificación estratégica son variadas y encontramos en la literatura diversos enfoques. Desde el punto de vista de las organizaciones públicas, no existe en general un modelo a seguir y encontramos esquemas metodológicos que tienen mayor o menor complejidad.

A diferencia de la programación operativa y el presupuesto, la planificación estratégica tiene menor grado de rutinas y protocolos estandarizados.

La planificación estratégica en el ámbito público es una herramienta que nos ayudará al establecimiento de prioridades, objetivos y estrategias como apoyo a la definición de los recursos que necesitamos para lograr los resultados esperados, por lo tanto, debe ser un proceso simple e incorporado en la rutina de la toma de decisiones directivas en el proceso presupuestario. Desde esta perspectiva, debemos contar con estándares de confiabilidad para identificar aspectos claves que apoyen la gestión organizacional, tales como la definición de la Misión, Objetivos

Estratégicos, Estrategias, definición de metas e indicadores” (Armijo, 2009).

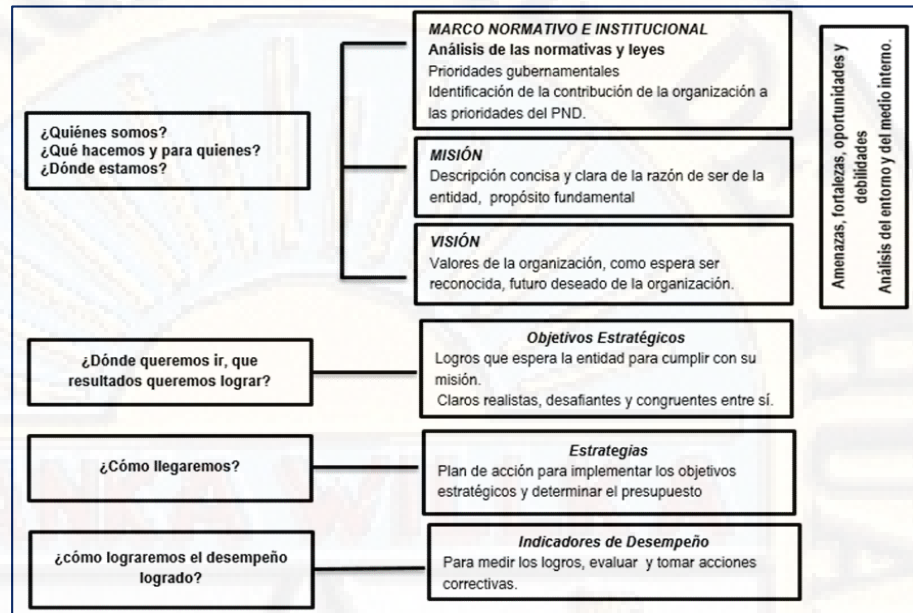


Figura 2. Planificación estratégica

a. Misión

“La misión es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su quehacer institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia” (Armijo, 2009).

b. Visión

“La visión corresponde al futuro deseado de la organización. Se refiere a cómo quiere ser reconocida la entidad, representa los valores con los cuales se fundamentará su accionar público” (Armijo, 2009).

c. Objetivos Estratégicos

“Los objetivos estratégicos son los logros que la entidad pública, ministerio u órgano, espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su misión de forma eficiente y eficaz” (Armijo, 2009).

d. Estrategias

“Las estrategias son las directrices que ayudan a elegir las acciones adecuadas para alcanzar las metas de la organización. Permiten la definición de las metas, los Programas y planes de acción y la base para las prioridades en la asignación de recursos” (Armijo, 2009).

e. Indicadores de desempeño

“Los indicadores son factores medibles y la idea es que midan aspectos de resultados claves para la toma de decisiones.

Los indicadores identifican lo que será medido, no cuánto ni en qué dirección. Las metas asociadas a esos indicadores nos representan lo que esperamos obtener como desempeño. Es importante considerar que el indicador por sí solo no permite la evaluación, solo permite demostrar el comportamiento de una variable sujeto de medición contra ciertos referentes comparativos” (Armijo, 2009).

2.2.3. Etapas de la Planificación estratégica

a. Análisis de la situación estratégica

“Es el proceso que se lleva a cabo dentro de un plan estratégico que consiste en investigar sobre el entorno de la empresa identificando las debilidades y fortalezas, así como las oportunidades y amenazas, con el propósito de diseñar y formular estrategias para la toma de buenas decisiones y el cumplimiento de sus objetivos” (Pajuelo, 2016).

b. Propuestas estratégicas

“Son ideas que se proponen ante un evento a futuro, a graves de un patrón o plan que integre las metas, objetivos y políticas de la organización que se quiera realizar, por lo tanto es una técnica que desarrolla en visión a un futuro pero con base a acontecimientos reales, donde participa toda la organización con idea para su diseño, para ello es importante que se observen cada uno de los aspectos de la empresa y se tenga la información y conocimiento adecuado antes de proponerlo. A través de las propuestas estratégicas se podrá

unificar las áreas y tener una visión más clara y concisa de que es lo que se pretende llegar, como, cuando y de qué manera se va a realizar” (Canyelles, 2012).

c. Decisiones estratégicas

“Son la selección de las estrategias que permitirán una ventaja competitiva, por lo que ya se tienen definidos los objetivos a realizar ya sea en corto, mediano o largo plazo, que implica un compromiso de los directivos de una organización con los colaboradores en función a dichos objetivos, por lo que cuenta con un alto grado de incertidumbre y difícilmente se puede retroceder ya que compromete los recursos que cuenta la organización” (Planella & Maynas, 2014).

2.2.4. Gestión por objetivos

Durante la década de 1950 se difundió en el ambiente administrativo el concepto de “gestión por objetivos”. Fue acuñado por el estadounidense Peter Drucker en su libro *La gerencia de empresas*. Drucker, desarrolla su obra sin apegarse a doctrinas administrativas, sino más bien, basándose en sus experiencias. Hay que aclarar que Drucker no tuvo la intención de descubrir algo nuevo, sino que insiste en la necesidad de que los objetivos se tengan muy presentes al administrar. No presentó su libro como un tratado teórico de la administración, sino que vertió en él, en forma sencilla sus experiencias y consideraciones. Su trabajo fue destinado a administradores prácticos, como: directores, gerentes, y supervisores de las organizaciones, sin estudios teóricos de la administración la mayoría de ellos.

Lo cierto es que desde que escribió su obra, el término “administración por objetivos”, se difundió, creándose una especie de mito y produciendo una literatura muy vasta, gran número de cursos, seminarios e incluso películas acerca del tema.

Se da el caso de que muchos autores presentan sus argumentos sobre el tema como si se tratara de una forma revolucionaria de administración y

lo peor es que muchos administradores prácticos y directores de organizaciones la consideran como una panacea.

Posiblemente Douglas McGregor tuvo mucha culpa en la creación y difusión de la APO al presentar su teoría “Y” con los fundamentos teóricos de Abraham Maslow sobre la motivación y al apoyar la tesis de Peter Drucker sobre la dirección por objetivos y no bajo control ya que a partir de ahí se generó una enorme cantidad de literatura que desorientó a los estudiosos de la teoría administrativa y no ha quedado más remedio que aceptar el término, técnicamente, si bien es claro que en la práctica constantemente se pierden los objetivos.

Premisas Centrales de la Administración por Objetivos

“Los Poderes del Estado y sus organizaciones se desarrollan dentro de regímenes políticos y económicos, establecidos en la Constitución y sus leyes de creación, estatutos orgánicos y reglamentos, no pueden hacer ni más ni menos que lo que allí está definido. La Constitución expresa el mandato de los ciudadanos y por tanto establece los límites y los márgenes de acción de las instituciones públicas y de las autoridades. Sin embargo, los poderes del Estado y sus organizaciones se ven influidos por la correlación de las fuerzas políticas y sociales y por una serie de acontecimientos endógenos y exógenos al accionar público” (Sánchez Albavera, 2003).

“Es muy importante advertir que las instituciones públicas tienen que tener una capacidad de respuesta a las demandas de los ciudadanos y sus organizaciones sean estas políticas, empresariales, laborales o asociaciones civiles (factores endógenos) y deben estar preparadas y anticiparse, en la medida de lo posible, a fenómenos que vienen del exterior (factores exógenos) y que pueden impactar fuertemente a lo endógeno” (Sánchez Albavera, 2003).

“Estos fenómenos deben ser respondidos, a través de acciones que tengan objetivos y resultados anti cíclicos. Los éxitos o fracasos de la gestión pública se miden, consecuentemente, por la capacidad de respuesta a

situaciones establecidas previamente, en base a escenarios de gestión; y a eventos coyunturales que exigen una reacción inmediata para aprovechar una oportunidad o para enfrentar una amenaza. Son las capacidades de reacción y los bienes y servicios públicos de respuesta, los que dan legitimidad a las organizaciones públicas y determinan la confianza de los ciudadanos, todo lo cual es fundamental para la construcción del capital social de la sociedad y de las propias organizaciones” (Sánchez Albavera, 2003).

Gestión y Estructura Organizativa

“La estructura básica de una entidad de la Administración Pública, es la forma organizativa que se denomina jerárquica. El grado de verticalidad es elevado, en la medida que existen responsabilidades políticas y debe rendirse cuenta de los recursos asignados. La responsabilidad de la autoridad pública es diferente a la de la empresa privada. En el primer caso se asumen riesgos, al asignar recursos, que tienen impacto sobre el interés público y, además, las disponibilidades financieras pueden tener un uso alternativo. De allí la importancia de lograr objetivos y resultados que sean apropiados por la ciudadanía que ha entregado responsabilidades y confiado la administración de sus recursos financieros a las autoridades públicas” (Sánchez Albavera, 2003).

“Ahora bien, es importante distinguir entre responsabilidad y forma de gestión. La gestión por objetivos permite un ejercicio más eficaz de las planificaciones estratégica y operativa ya que ofrece un mejor control de las actividades. Además, el hecho que se sustente en una relación interactiva y participativa permite que los funcionarios se compenetren más con la misión y objetivos de la institución” (Sánchez Albavera, 2003).

“Se pueden adoptar, desde este punto de vista, muchas de las prácticas de gestión horizontal o por unidades de negocios, que tienen las empresas privadas más exitosas. Una manera de aplicar la horizontalidad es justamente trabajando por unidades de acción vinculadas a cada una

de las razones de interés público que justifican su creación” (Sánchez Albavera, 2003).

“La gestión por objetivos tiene la virtud de poner la atención en la dinámica de la estructura organizativa respecto de la misión asignada y busca comprometer al personal que la integra con ella. Por tanto, al ocuparse del mantenimiento y crecimiento ordenado de la organización, especificando lo que se espera de cada uno de sus miembros y midiendo lo que realmente se obtiene como resultados, le otorga una mayor vitalidad y contribuye al desarrollo de su capital social” (Sánchez Albavera, 2003).

Beneficios de la Administración por Objetivos

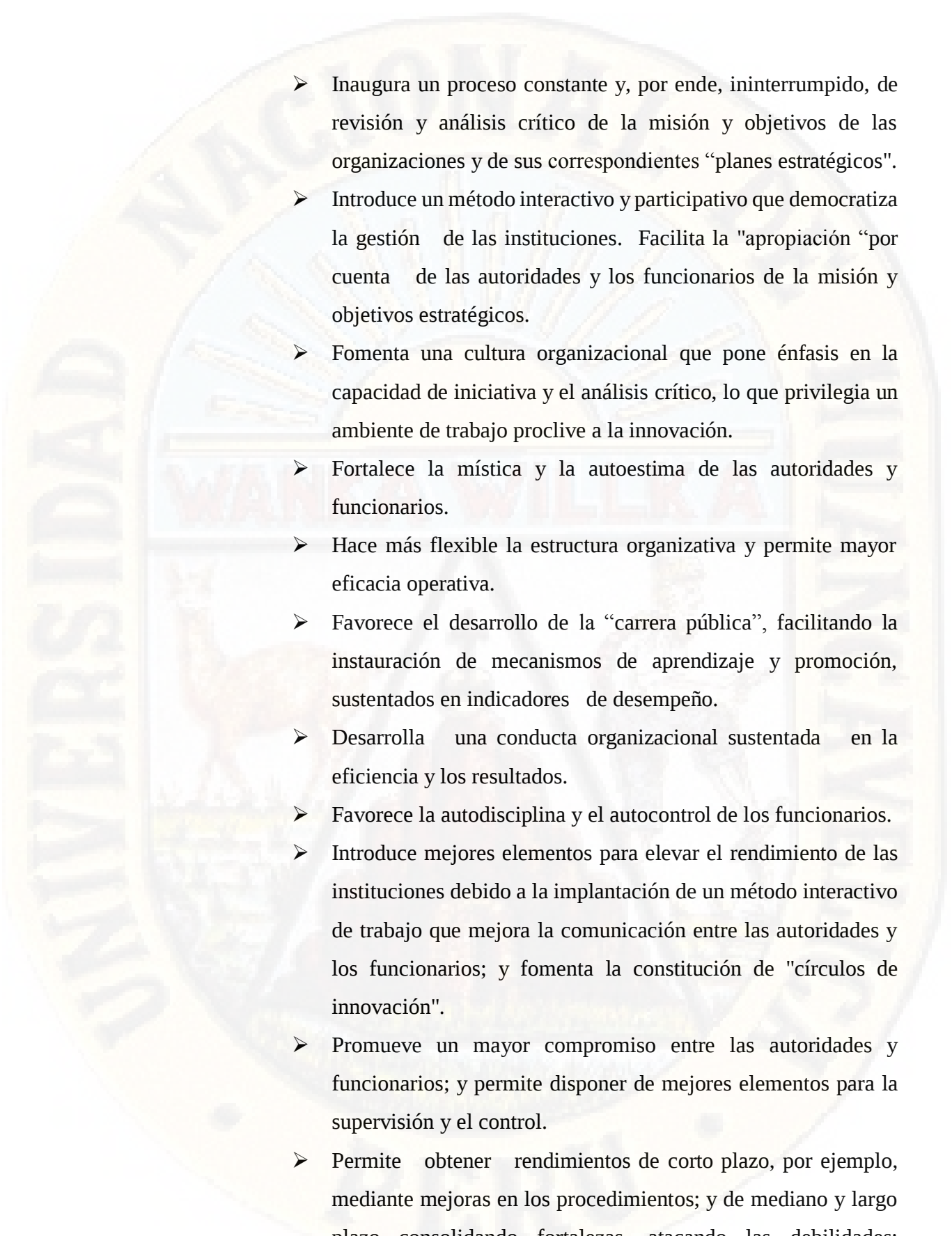
“La gestión por objetivos es, para algunos, una forma de administrar los recursos para lograr un mejor desempeño. Odiorne, considera que sus beneficios son mayores, al analizarla en un contexto más amplio.

El analiza la gestión por objetivos en un contexto que supera el proceso de evaluación. La evaluación es solamente uno de los varios subsistemas que funcionan dentro de un sistema más amplio de gestión. Odiorne piensa que la gestión por objetivos incluye la mayor parte de los principios de administración más importantes y generalmente aceptados y que, entre sus múltiples ventajas, permite una evaluación más precisa y por ende de mejor calidad, respecto de la misión y objetivos estratégicos y operacionales de una organización.

El sistema ha sido probado desde la década de los sesenta en muchas organizaciones exitosas y de diferentes clases y tamaños. La ventaja principal radica en que la “gestión por objetivos” no es un sistema complejo. Por el contrario, debe simplificar la gran cantidad de información que reciben las organizaciones públicas” (Sánchez Albavera, 2003).

A. Ventajas para la Organización:

Los principales beneficios de la implantación la "gestión por objetivos" para las instituciones públicas son los siguientes:

- 
- Inaugura un proceso constante y, por ende, ininterrumpido, de revisión y análisis crítico de la misión y objetivos de las organizaciones y de sus correspondientes “planes estratégicos”.
 - Introduce un método interactivo y participativo que democratiza la gestión de las instituciones. Facilita la “apropiación” por cuenta de las autoridades y los funcionarios de la misión y objetivos estratégicos.
 - Fomenta una cultura organizacional que pone énfasis en la capacidad de iniciativa y el análisis crítico, lo que privilegia un ambiente de trabajo proclive a la innovación.
 - Fortalece la mística y la autoestima de las autoridades y funcionarios.
 - Hace más flexible la estructura organizativa y permite mayor eficacia operativa.
 - Favorece el desarrollo de la “carrera pública”, facilitando la instauración de mecanismos de aprendizaje y promoción, sustentados en indicadores de desempeño.
 - Desarrolla una conducta organizacional sustentada en la eficiencia y los resultados.
 - Favorece la autodisciplina y el autocontrol de los funcionarios.
 - Introduce mejores elementos para elevar el rendimiento de las instituciones debido a la implantación de un método interactivo de trabajo que mejora la comunicación entre las autoridades y los funcionarios; y fomenta la constitución de “círculos de innovación”.
 - Promueve un mayor compromiso entre las autoridades y funcionarios; y permite disponer de mejores elementos para la supervisión y el control.
 - Permite obtener rendimientos de corto plazo, por ejemplo, mediante mejoras en los procedimientos; y de mediano y largo plazo consolidando fortalezas, atacando las debilidades; desarrollando las posibilidades y aprovechando Facilita una

mejor recopilación y sistematización de la información, lo que permite disponer de mayores elementos de juicio para la adopción de los actos de gobierno.

- Se implanta un control del desempeño, de manera regular y sistemática, para comprobar y discutir la realización progresiva de los resultados y una revisión permanente de la "capacidad potencial" y de la "capacidad utilizada" de las autoridades y de los funcionarios.
- Permite disponer de mayores elementos de juicio para examinar, tanto las fortalezas como las debilidades de la organización.
- Contribuye al diseño de programas de formación de recursos humanos, considerando la relación entre la "capacidad humana disponible" y la "capacidad humana necesaria".
- Hace más transparente la gestión pública y facilita los mecanismos de "rendición de cuentas" en todas sus dimensiones ("accountabilities" legal, administrativo, político y social).

B. Beneficios para los directores o Supervisores

Los principales beneficios para los directores o supervisores son los siguientes:

- Hace que se cumpla, de manera más efectiva, el principio administrativo que dice "la responsabilidad no se delega, solo se comparte". Facilita a la autoridad asumir plenamente su responsabilidad, que no es otra, sino que sus funcionarios logren los resultados esperados.
- Concentra la supervisión en pocas áreas pero que son las más relevantes para el cumplimiento de su misión.
- Permite diferenciar entre lo rutinario y lo sustancial.
- Logra mayor y mejor comunicación con sus funcionarios.
- Recibe sugerencias de sus funcionarios sobre cómo hacer mejor las cosas.

- Cuenta con un método objetivo para evaluar el rendimiento de sus funcionarios, lo que evita discutir con el funcionario el grado de realización de su trabajo.
- Los criterios para la calificación de méritos son conocidos por todos los funcionarios.

C. Beneficios para los funcionarios

Los principales beneficios para los funcionarios son los siguientes:

- Permite que tengan muy clara su misión y su ubicación dentro de la organización. Asumen conscientemente sus responsabilidades ya que las misiones, objetivos y metas no son impuestos.
- Les permite dar sus puntos de vista con relación a la misión y objetivos que se les ha encomendado, antes que se incluyan en el programa de trabajo y no después que éste ha concluido.
- Permite que las autoridades al definir, de común acuerdo, las misiones y objetivos sean corresponsables de su cumplimiento. El fracaso de un subordinado es el fracaso de su jefe inmediato y así sucesivamente.
- Les permite concentrarse en áreas de trabajo muy concretas, evitando la dispersión de encargos que exceden la descripción del puesto.
- Les permite conocer exactamente cuál es su misión, cómo la deben cumplir y con qué rendimiento. De esta manera se evita una interpretación subjetiva del rendimiento de los funcionarios ya que los resultados se precisan anticipadamente con la mayor exactitud posible.
- Les permite mayor libertad de acción y por ende mayor creatividad y capacidad de innovación, con los recursos y las reglas de comportamiento.
- No se les pide "más de lo que pueden dar", asignándoles objetivamente responsabilidades de acuerdo a su capacidad, lo que refuerza su autoestima.

- Les permite evaluar periódicamente los progresos en el cumplimiento de la misión; sus fortalezas y debilidades y descubrir los problemas o amenazas a enfrentar.
- Cada funcionario "sabe cómo va" en la organización y que está "cosechando" para el futuro.
- Les permite demostrar, claramente, por qué no se pudo lograr un objetivo, independientemente de sus propias responsabilidades.

D. Condiciones para Implantarla Gestión por Objetivos

Este estilo de administración de las razones de interés público, tiene, sin duda, algunas condiciones para que su instauración sea efectiva. Las condiciones básicas para que pueda operar son las siguientes:

- Requiere que la dirección superior de gobierno considere que es la forma, en que el partido o coalición de gobierno, va a manejar los asuntos de interés público, ya existentes y los que propone como resultado de su oferta electoral.
- No se trata solamente que los líderes políticos estén convencidos de su importancia. Lo más relevante, es que tengan en cuenta sus beneficios y pongan en práctica las lecciones que se derivan del referido estilo de gestión.
- El nivel superior de gobierno y la alta dirección deben respetar la "carrera del funcionario público". Uno de los elementos más importantes para instaurar la "gestión por objetivos" es la motivación respecto de los beneficios que el funcionario puede obtener para su desarrollo humano. Este no debe entenderse solamente como un problema de remuneraciones, es mucho más. Se trata de la satisfacción por la misión que va a cumplir, del desarrollo de sus capacidades individua/es y de que obtenga prestigio social por eso.
- La "gestión por objetivos" no funciona en secreto y salvo en contadas excepciones puede ser un secreto de Estado.

Requiere la más absoluta transparencia y es parte del pleno ejercicio de la democracia.

La misión y objetivos estratégicos y muchos de los elementos operacionales, deben ser objeto de debate público con los ciudadanos y sus organizaciones. De lo que se trata es de generar sinergias (acuerdo y compromiso) con éstos.

- Los funcionarios deben participar activamente en el debate y además deben establecer acuerdos con sus supervisores para generar sinergias institucionales que, como ya se ha indicado, no es un acto formal sino un compromiso para adoptar una conducta que contribuya al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos.
- La "gestión por objetivos" requiere del compromiso de las organizaciones sindicales, éstas deben estar convencidas de que es un estilo de gestión que respeta la carrera del funcionario y que será un mecanismo más objetivo para el régimen de promociones.
- La "gestión por objetivos" debe ser la base para la formulación del presupuesto público y para evaluar los resultados concretos de la gestión del gobierno. La evaluación presupuestal en última instancia, debe dar cuenta de cómo se ha cumplido o no se ha cumplido la misión y objetivos estratégicos encomendados a cada institución. Esta evaluación es un elemento central de información para la asignación de recursos en cada ejercicio presupuestal.
- La ejecución de la "gestión por objetivos" requiere de un cierto grado de flexibilidad que, muchas veces, no tienen las instituciones públicas. Por eso, debe entenderse como parte del proceso de modernización del Estado, que no es un problema sólo de cierre de instituciones, despido de empleados y de cambiar organigramas.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Planificación estratégica

“Metodología que permite identificar los objetivos prioritarios de una organización y las metas que se compromete a lograr en un cierto período de tiempo. Sobre la base del plan estratégico se redefinirán las actividades y, en consecuencia, las prioridades presupuestarias de los organismos” (Tavares & Berreta, 2006).

“Poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, acerca del quehacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro las comunidades, organizaciones e instituciones. No solo para responder a los cambios y a las demandas que le impone el entorno y lograr así el máximo de eficiencia y calidad de sus intervenciones, sino también para proponer y concretar las transformaciones que requiere el entorno” (Burgwal & Cuella, 1999).

“La planificación estratégica en el ámbito público es una herramienta que nos ayudará al establecimiento de prioridades, objetivos y estrategias como apoyo a la definición de los recursos que necesitamos para lograr los resultados esperados, por lo tanto, debe ser un proceso simple e incorporado en la rutina de la toma de decisiones directivas en el proceso presupuestario” (Armijo, 2009).

2.3.2. Gestión por objetivos

“La participación en la fijación de los objetivos de un manera efectiva supone asumir responsabilidades genuinas. Además, una de las mayores ventajas de la dirección mediante objetivos es que hace posible que el directivo controle sus propias realizaciones” (Druker, 1979).

“Es un conjunto de pasos, que comienza por establecer objetivos y consigo la revisión de los objetivos alcanzados. Los gerentes y los supervisores, actúan en conjunto para establecer metas que benefician a ambos. Las responsabilidades de cada miembro de la organización son claros, en términos de los resultados medibles o de los objetivos

usados, para verificar los resultados logrados” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2006).

“La administración por objetivos (APO), inventada por George Odiorne. Es a la vez un método y una filosofía de la administración que se concentra en la autodeterminación. Su principal propósito es aumentar la motivación de los empleados que, sin importar su nivel, participen todos en el establecimiento de sus metas y vayan en la misma dirección” (Dalton, Hoyle & Watts, 2006)

2.4. Definición de términos

- **Amenazas:** “Eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización que inhiben, limitan o dificultan su desarrollo operativo. Fenómenos que están ocurriendo o que van a ocurrir en el futuro, que dificultan el logro de los objetivos de la organización” (Zambrano, 2005).
- **Capacitación:** “Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores. Se utilizará la información del análisis de puestos para diseñar los programas de capacitación y desarrollo” (Zambrano, 2005).
- **Competitividad:** “Las empresas exitosas obtienen ventajas competitivas mediante la incorporación de nuevas tecnologías o introduciendo prácticas novedosas en los negocios” (Zambrano, 2005).
- **Debilidades:** “Actividades o atributos internos de una organización que inhiben o dificultan el éxito de una empresa. Son aquellas desventajas o factores que provocan vulnerabilidad en la organización. Estas desventajas son identificadas también cuando otras organizaciones presentan mayores ventajas competitivas” (Zambrano, 2005).
- **Eficiencia:** “La palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos,

con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas” (Zambrano, 2005).

- **Eficacia:** “se habla de eficacia una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos. Como un ejemplo muy ilustrativo podríamos decir que equivale a ganar un partido de fútbol independientemente de si el juego es aburrido o emocionante para el espectador, porque lo importante es hacer lo necesario para lograr el triunfo” (Zambrano, 2005).
- **Eficiencia Organizacional:** “La relación del hombre con su trabajo está multideterminada. En última instancia siempre están las relaciones de producción, pero además matizan esta relación: el desarrollo tecnológico, el medio ambiente físico, las condiciones de organización, la política de aprovechamiento de los recursos humanos, el ambiente social y las relaciones interpersonales, las premisas estables y actuales de rendimiento” (Zambrano, 2005).
- **Estrategias:** “Líneas maestras para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización” (Zambrano, 2005).
- **Gestión:** “En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente” (Zambrano, 2005).
- **Gestión por Objetivos:** “Se basa en la definición de objetivos de cada empleado para después comparar y encaminarlos hacia la mejora de los objetivos de la empresa. Se trata de mejorar los objetivos de la empresa a través de alinear los objetivos personales con los objetivos generales” (Zambrano, 2005).
- **Integración de Personal:** “Consiste en ocupar y mantener así los puestos de la estructura organizacional. Esto se realiza mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el inventario de las personas

disponibles y el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación, planeación de carreras y capacitación” (Zambrano, 2005).

- **Misión:** “Es la formulación de los propósitos de una organización que la distingue de otros negocios en cuanto al cubrimiento de sus operaciones, sus productos, los mercados y el talento humano que soporta el logro de estos propósitos. Es la necesidad genérica que la entidad pretende satisfacer, el propósito y contribución que pretende hacer a la sociedad, su filosofía, su compromiso social y el servicio a la comunidad, su estilo de gestión y dirección” (Zambrano, 2005).
- **Motivación:** “Son incentivos que se da a determinadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar” (Zambrano, 2005).
- **Objetivos:** “Resultados a largo plazo que una organización espera lograr para hacer real la visión y la misión de la empresa, o áreas de negocio. Enunciados de tipo genérico sobre una situación determinada que la institución espera alcanzar, en el marco de su misión, sus propósitos, su finalidad y mediante el cumplimiento de sus funciones” (Zambrano, 2005).
- **Oportunidades:** “Eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización que podrían facilitar o beneficiar el desarrollo de ésta, si se aprovechan en forma oportuna y adecuada. Fenómenos que están ocurriendo o que van a ocurrir en el futuro y que cooperan al logro de los objetivos de la organización” (Zambrano, 2005).
- **Organización:** “Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros” (Zambrano, 2005).
- **Planeamiento Estratégico:** “Es el proceso mediante el cual quien toma decisiones en una organización obtiene, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar

y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro” (Zambrano, 2005).

- **Planes de Acción:** “Son las tareas que deben realizar cada unidad o área para concretar las estrategias en un plan operativo que permita su seguimiento y evaluación” (Zambrano, 2005).
- **Políticas:** “Conjunto de directrices que definen el énfasis con que deberán ejecutarse las acciones para asegurar la consecución de los objetivos” (Zambrano, 2005).

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

La planificación estratégica incide positiva y significativamente en la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Huancavelica al año 2018.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- a) La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y control en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.
- b) La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y los resultados en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

2.6. Variables

Variable 1

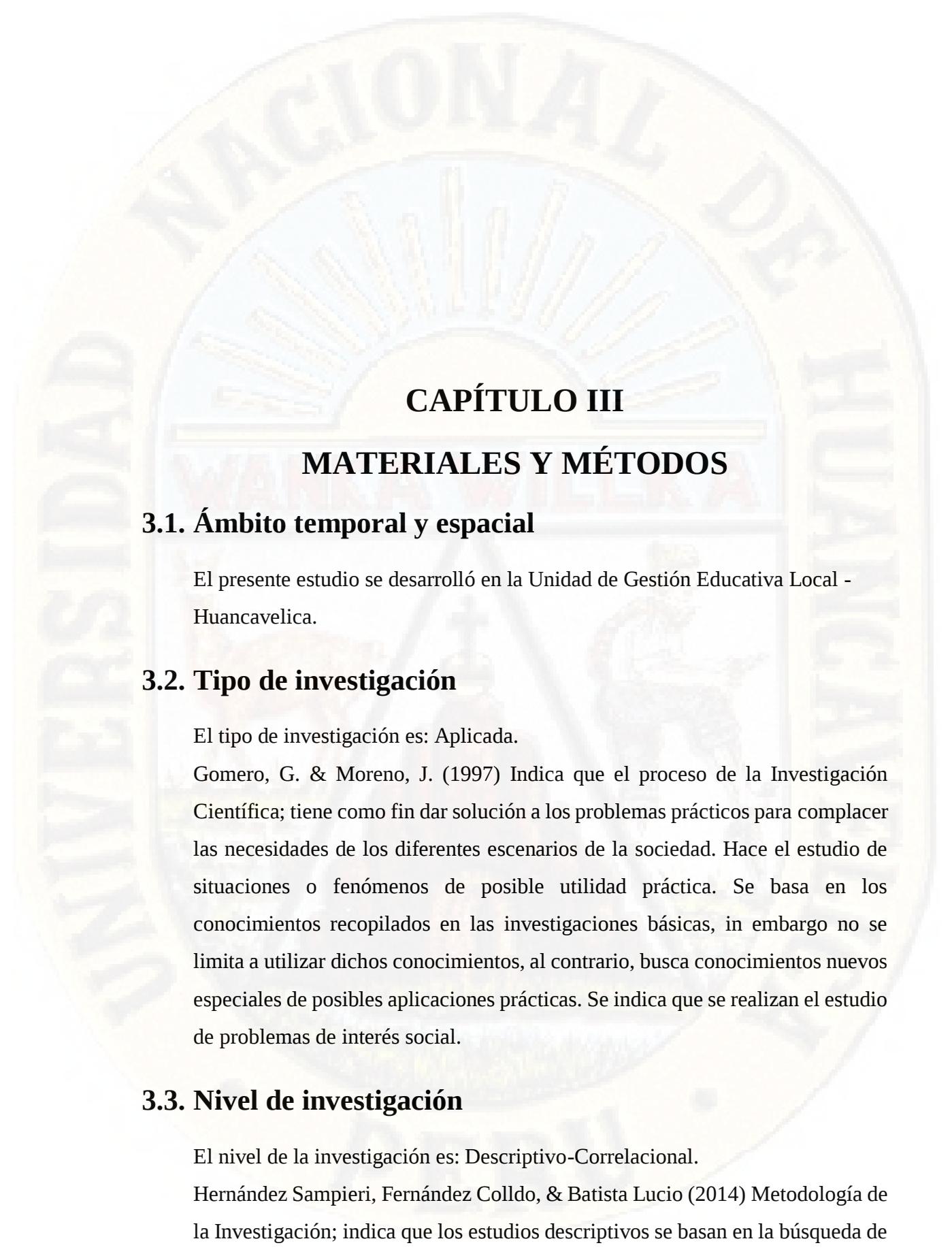
Planificación estratégica

Variable 2

Gestión por resultados

2.7. Operacionalización de variables

Variable	Definición Operativa	Dimensiones
Planificación Estratégica (1)	“La planeación estratégica no trata de tomar decisiones futuras, ya que solo estas pueden tomarse en el momento. La planeación del futuro exige que se haga la elección entre posibles sucesos futuros, pero las decisiones en sí, las cuales se toman con base en estos sucesos, solo pueden hacerse en el momento. Por supuesto una vez tomadas, pueden tener consecuencias irrevocables a largo plazo” (Steiner, 1983).	• Diagnóstico • Pronóstico • Lineamientos
Gestión por Objetivos (2)	“Un tipo de gestión caracterizada por un método de planificación y evaluación, basado en factores cuantitativos, con el que jefaturas y subordinados eligen áreas prioritarias, establecen resultados a alcanzar por la organización, dimensionan sus contribuciones y realizan la supervisión sistemática del Desempeño. A partir de este concepto, se concluye que la planificación constituye el punto de partida y la base de la toma de decisiones ya que es a través de él que se definen los objetivos organizacionales y cómo lograrlos” (Drucker, 1950).	• Evaluación y control • Resultados



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito temporal y espacial

El presente estudio se desarrolló en la Unidad de Gestión Educativa Local - Huancavelica.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es: Aplicada.

Gomero, G. & Moreno, J. (1997) Indica que el proceso de la Investigación Científica; tiene como fin dar solución a los problemas prácticos para complacer las necesidades de los diferentes escenarios de la sociedad. Hace el estudio de situaciones o fenómenos de posible utilidad práctica. Se basa en los conocimientos recopilados en las investigaciones básicas, in embargo no se limita a utilizar dichos conocimientos, al contrario, busca conocimientos nuevos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Se indica que se realizan el estudio de problemas de interés social.

3.3. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es: Descriptivo-Correlacional.

Hernández Sampieri, Fernández Colldo, & Batista Lucio (2014) Metodología de la Investigación; indica que los estudios descriptivos se basan en la búsqueda de

“las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. En un estudio descriptivo se elige diferentes series de cuestiones y se calcula o recolecta información sobre cada una de ellas, y de esta forma detallar lo que se investiga.

Hernández Sampieri, Fernández Collodo, & Batista Lucio (2014) Metodología de la Investigación; los estudios correlacionales buscan la evaluación de “la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular)”.

3.4. Población, muestra y muestreo

La población y muestra estará constituido por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica.

Total de plazas ocupadas	31
Total de plazas previstas	59
Total de plazas	90

Tabla 1. Cuadro de asignación de personal - provisional C.A.P.P - UGEL HVCA

El muestreo fue no probabilístico de tipo censal, ya que no se tomó en cuenta ningún criterio de selección probabilística, fueron todos los elementos de la población en estudio. En este caso se trabajó con el número de plazas ocupadas que son 31.

3.5. Instrumentos y técnicas para recolección de datos

- **Investigación Documental:** Para tal efecto se elaboraron fichas de resumen con información relevante de libros especializados.
- **Encuesta:** a fin de determinar cuantitativamente la relación existente entre las variables en estudio.

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Los datos se recolectarán a través de las fuentes primarias y fuentes secundarias. Los datos obtenidos directamente serán mediante las encuestas al personal que labora en esta institución.

Concluido el trabajo de campo, se procederá a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 23.0 realizando lo siguiente:

- a) Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b) Construcción de tablas para cada variable según los encuestados.
- c) Elaboración de gráficos por cada variable de estudio para la presentación de resultados.
- d) Análisis inferencial mediante la estadística de correlación de variables "r" de Pearson a fin de determinar la relación de variables. Se realizará a través del paquete estadístico SPS Ver. 23.0.0

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información

A continuación, mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras se presenta la información obtenida que fue producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos.

Asimismo, se presenta la prueba de hipótesis, teniendo la necesidad de comprobar la hipótesis general: “La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Huancavelica al año 2018”.

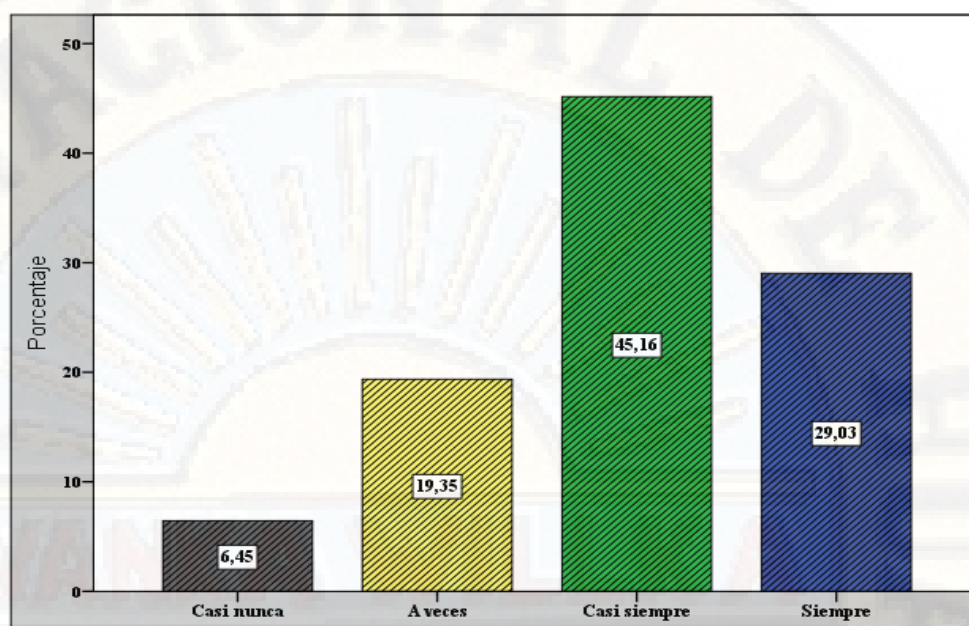
Para realizar la contrastación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 2. Considera usted que el plan estratégico de la institución ayuda a cumplir los plazos establecidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	6,5	6,5
	A veces	6	19,4	25,8
Válidos	Casi siempre	14	45,2	71,0
	Siempre	9	29,0	100,0
	Total	31	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.01



Fuente: Tabla de frecuencia n°.02

Interpretación:

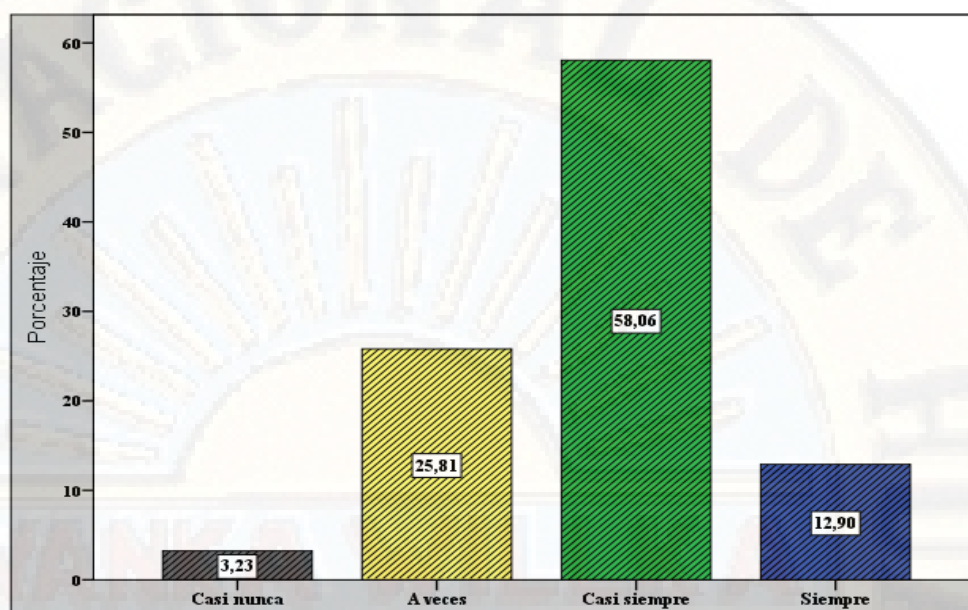
Los trabajadores administrativos de la UGEL - Hvca. Expresan con el 29.03% que siempre el plan estratégico de la institución ayuda en cumplir los plazos establecidos, 45.16% casi siempre ayuda, 19.35% a veces, y 6.45% sostienen que casi nunca ayuda el plan estratégico.

Tabla 3. Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direccionan el quehacer de la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
A veces	8	25,8	25,8	29,0
Válidos Casi siempre	18	58,1	58,1	87,1
Siempre	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.02



Fuente: Tabla de frecuencia n°.03

Interpretación:

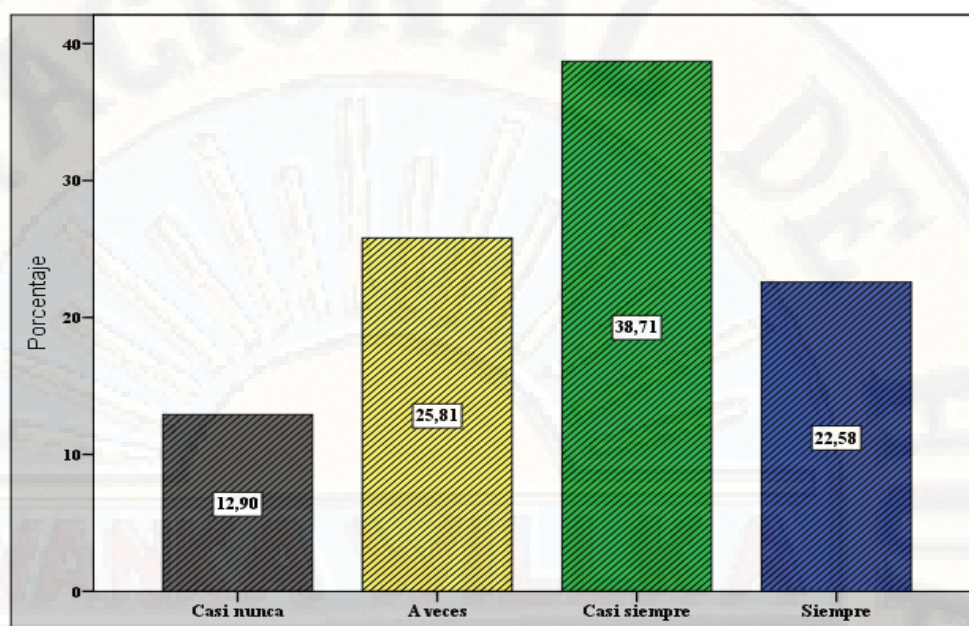
Del grafico anterior se deduce que, 26.03 % de los trabajadores administrativos de la Ugel Hvca. Consideran que siempre se involucran para definir los objetivos institucionales, 45.16 % casi siempre, 19.35 % a veces lo hacen, y 6.45% de los encuestados concuerdan que casi nunca se involucran.

Tabla 4. Considera usted que para definir los objetivos se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	12,9	12,9	12,9
A veces	8	25,8	25,8	38,7
Válidos Casi siempre	12	38,7	38,7	77,4
Siempre	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.03



Fuente: Tabla de frecuencia n°.04

Interpretación:

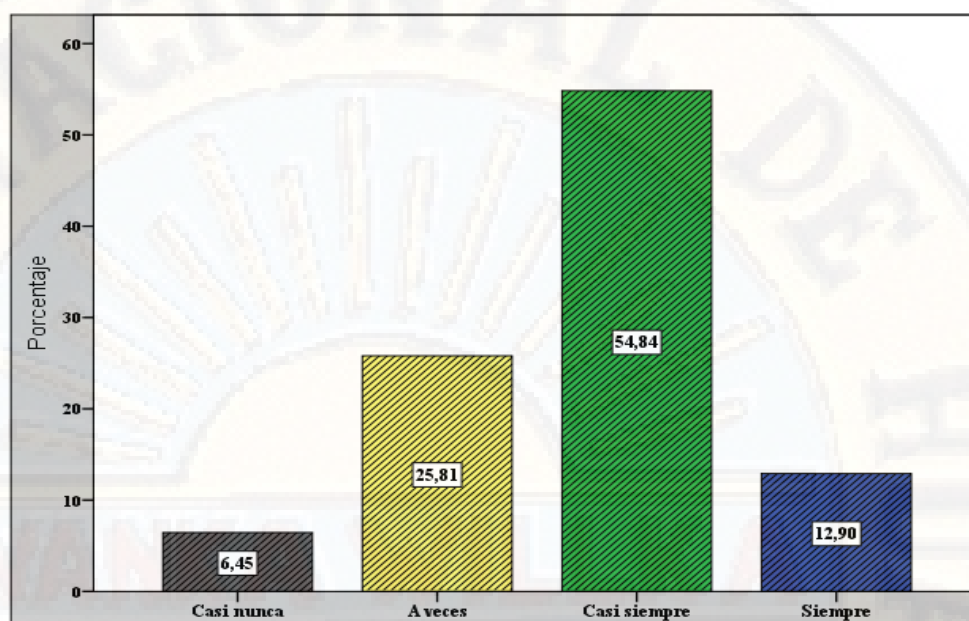
22.58% de los de los trabajadores administrativos de la Ugel Hvca. consideran que para definir los objetivos se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral, 38.71% creen que casi siempre, 25.81% a veces, y 12.90% casi nunca se hace la identificación.

Tabla 5. Considera usted que se analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
A veces	8	25,8	25,8	32,3
Válidos Casi siempre	17	54,8	54,8	87,1
Siempre	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.04



Fuente: Tabla de frecuencia n°.05

Interpretación:

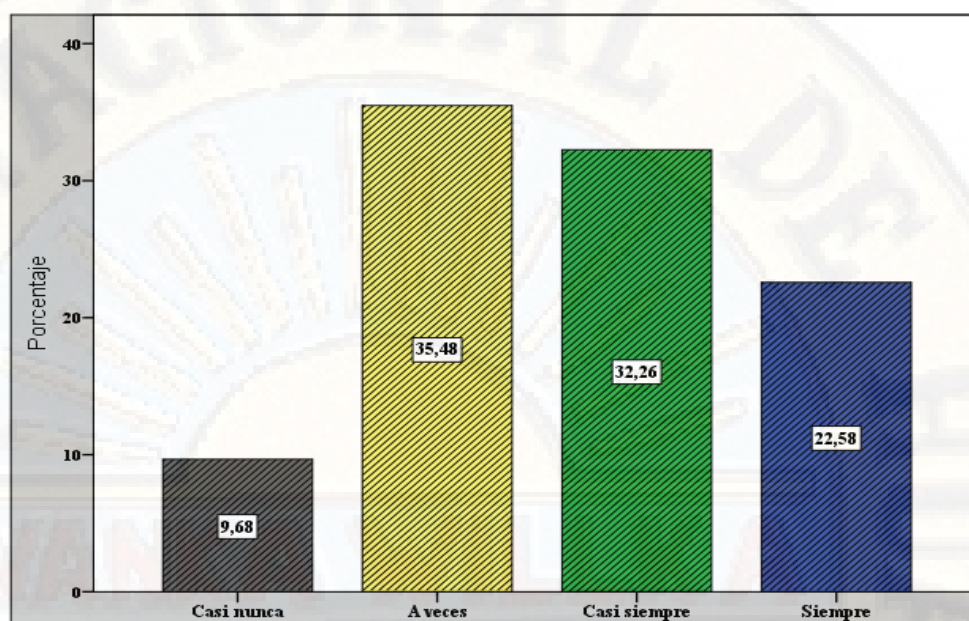
El 12.90% de los encuestados consideran que se analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en la Ugel - Hvca., 54.84% casi siempre, 25.81% a veces, y 6.45% casi nunca.

Tabla 6. Considera usted que se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuestas a situaciones que requieran ser atendidas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
A veces	11	35,5	35,5	45,2
Válidos Casi siempre	10	32,3	32,3	77,4
Siempre	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.05



Fuente: Tabla de frecuencia n°.06

Interpretación:

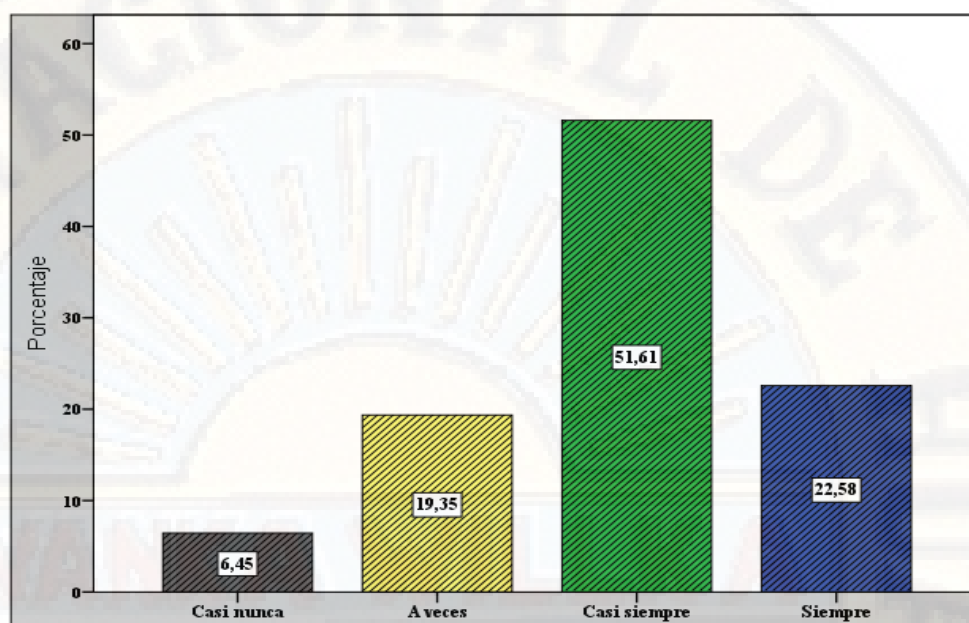
Los trabajadores administrativos en el 22.58% manifiestan que se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuestas a situaciones que requieran ser atendidas, 32.26% casi siempre se manifiesta, 35.48% a veces, y 9.68% casi nunca se manifiesta la información requerida.

Tabla 7. Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
A veces	6	19,4	19,4	25,8
Válidos Casi siempre	16	51,6	51,6	77,4
Siempre	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.06



Fuente: Tabla de frecuencia n°.07

Interpretación:

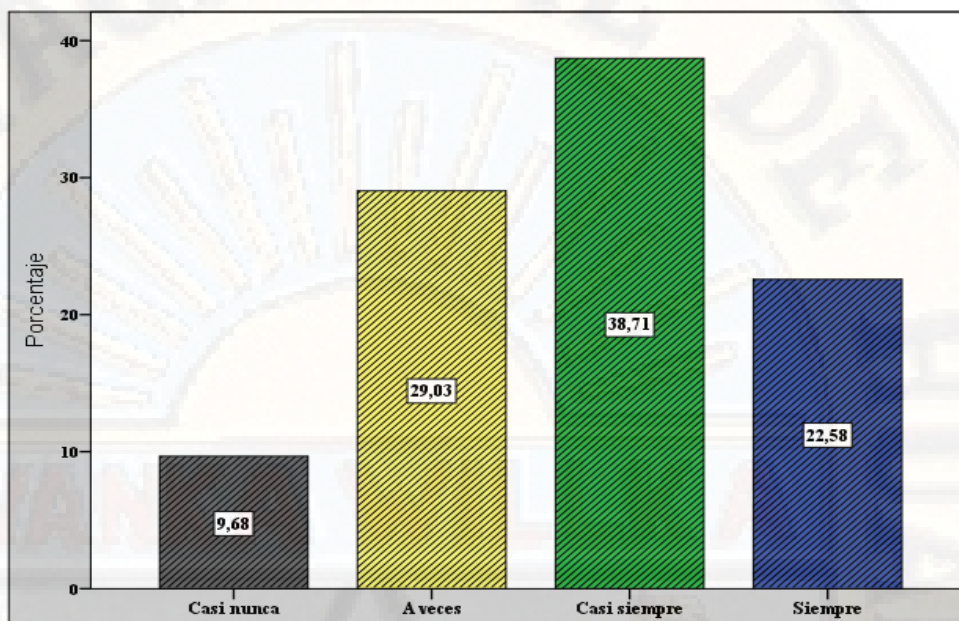
Se observa que 22.58% de los encuestados consideran que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa, 51.61% creen que casi siempre, 19.35% a veces, 6.45% consideran que casi nunca se aplican adecuadas estrategias para lograr una planificación exitosa.

Tabla 8. Considera usted que la aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
A veces	9	29,0	29,0	38,7
Válidos Casi siempre	12	38,7	38,7	77,4
Siempre	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.07



Fuente: Tabla de frecuencia n°.08

Interpretación:

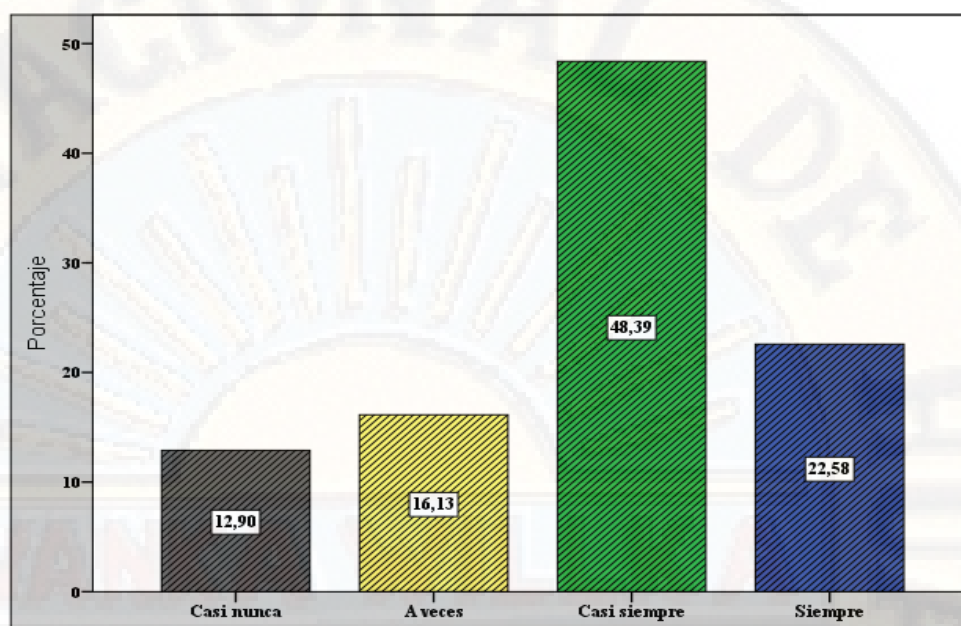
22.58% de los trabajadores creen que la aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna, 38.71% expresan que casi siempre, 29.03% consideran que a veces, y un menor porcentaje de 9.68% están seguros que casi nunca se aplica estrategias para resolver los problemas.

Tabla 9. Considera usted que se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación estratégica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	12,9	12,9	12,9
A veces	5	16,1	16,1	29,0
Válidos Casi siempre	15	48,4	48,4	77,4
Siempre	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.08



Fuente: Tabla de frecuencia n°.09

Interpretación:

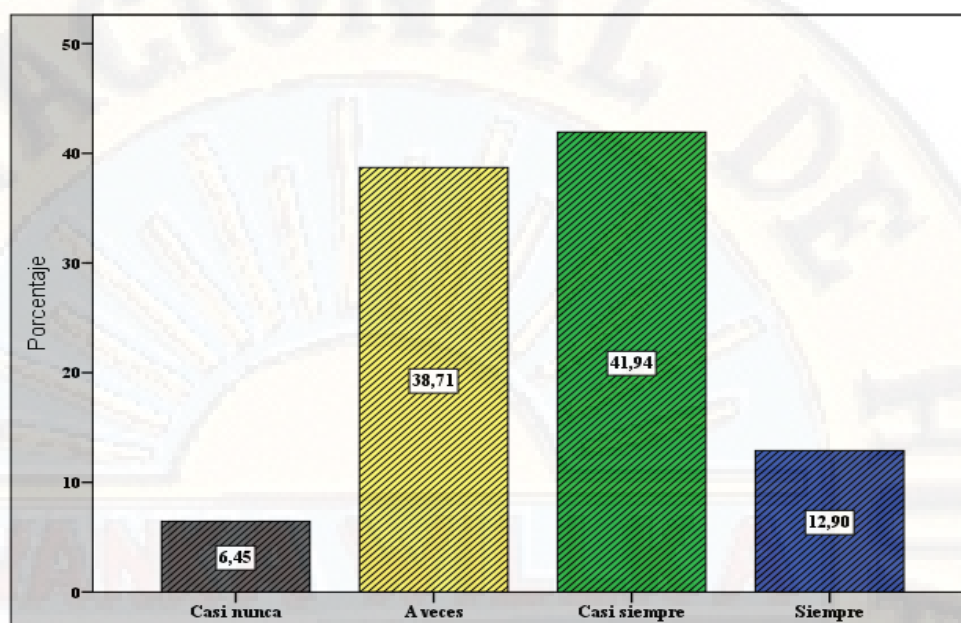
Los encuestados manifiestan con un 22.58% que siempre se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación estratégica, 48.39% consideran que casi siempre se realiza, 16.13% a veces, y 12.90% están seguros que casi nunca se realiza la verificación del cumplimiento de la planificación estratégica.

Tabla 10. Considera usted que luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
A veces	12	38,7	38,7	45,2
Válidos Casi siempre	13	41,9	41,9	87,1
Siempre	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.09



Fuente: Tabla de frecuencia n°.10

Interpretación:

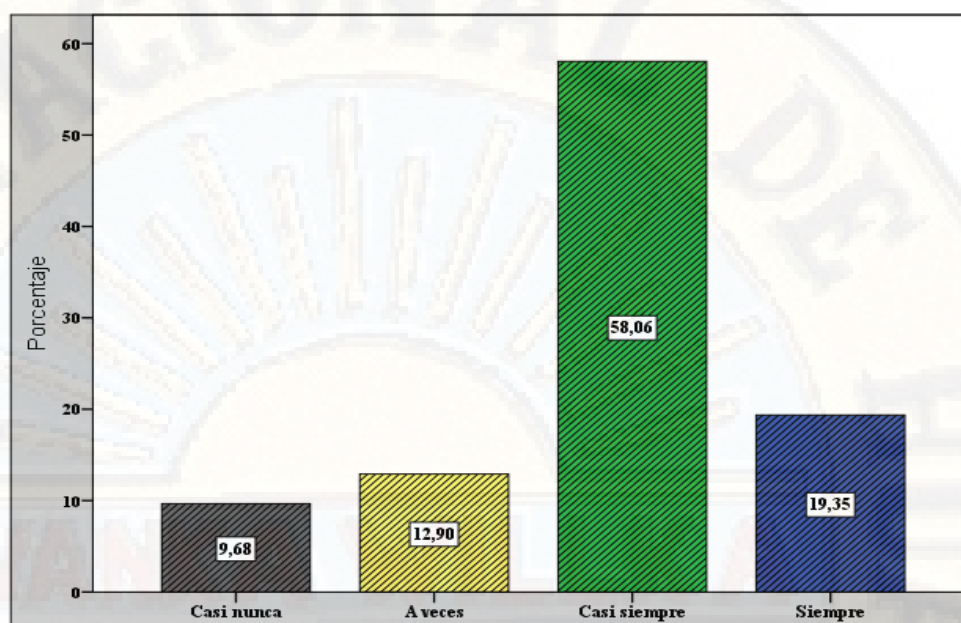
El grafico de barras anterior muestra que el 12.90% de los encuestados consideran que siempre luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo, 41.94% casi siempre, 38.71% a veces, y 6.45% consideran que casi nunca se corrigen las deficiencias.

Tabla 11. Considera usted que se aplica la misión institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
A veces	4	12,9	12,9	22,6
Válidos Casi siempre	18	58,1	58,1	80,6
Siempre	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.10



Fuente: Tabla de frecuencia n°.11

Interpretación:

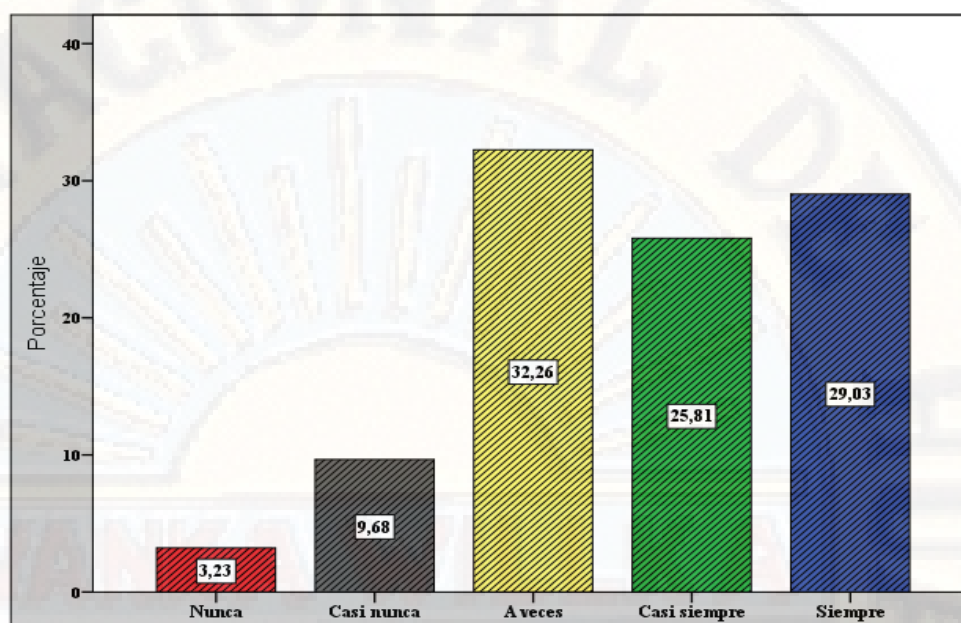
Los encuestados en gran porcentaje reflejado en la categoría casi siempre consideran que se aplica la misión institucional, 19.35% consideran que siempre se aplica, 12.90% a veces, y en un menor porcentaje de 9.68% casi nunca se aplica la misión de la Ugel Hvca.

Tabla 12. Considera Ud., que en la Ugel - Hvca., se cumple con el planeamiento en reclutar recursos humanos de forma eficiente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,2	3,2	3,2
Casi nunca	3	9,7	9,7	12,9
A veces	10	32,3	32,3	45,2
Casi siempre	8	25,8	25,8	71,0
Siempre	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.11



Fuente: Tabla de frecuencia n°.12

Interpretación:

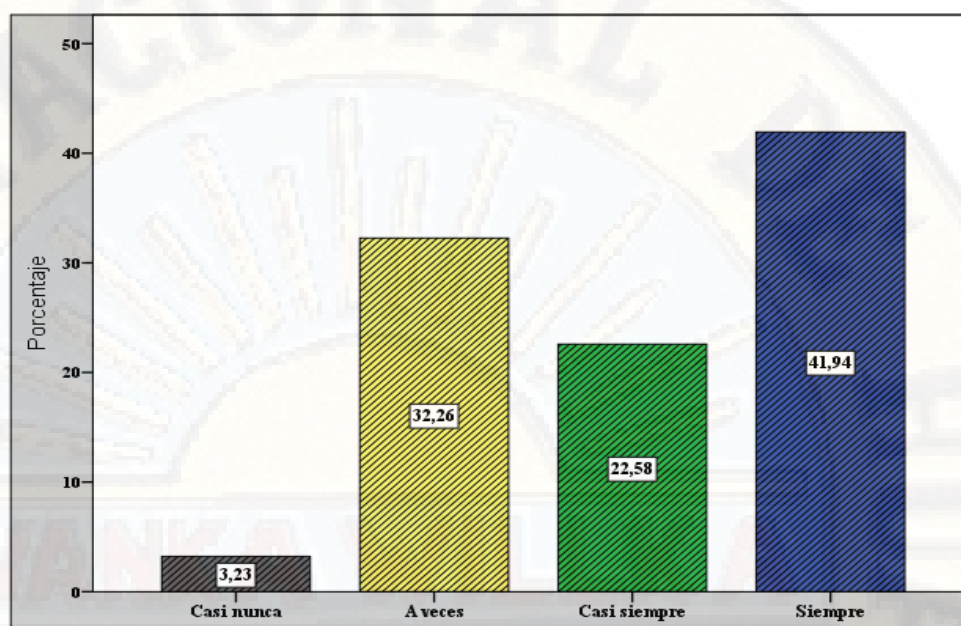
La mayoría de los encuestados consideran que a veces se cumple con el planeamiento en reclutar recursos humanos de forma eficiente con un 32.26% respectivamente, 29.03% siempre, 25.81% casi siempre, en un porcentaje menor están las categorías de casi nunca y nunca con 9.68% y 3.23% respectivamente.

Tabla 13. Considera Ud., que el Planeamiento en reclutar recursos humanos se cumple en la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
A veces	10	32,3	32,3	35,5
Válidos Casi siempre	7	22,6	22,6	58,1
Siempre	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.12



Fuente: Tabla de frecuencia n°.13

Interpretación:

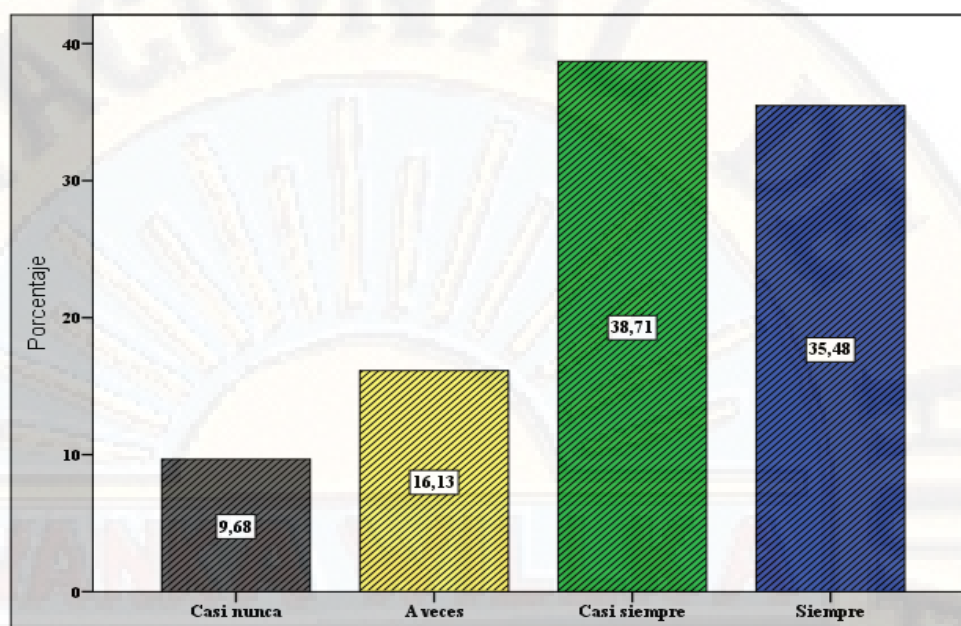
41.94% de trabajadores administrativos de la Ugel Hvca consideran que siempre se cumple el Planeamiento en reclutar recursos humanos, 22.58% casi siempre, 32.26% a veces, 3.23% consideran que nunca se cumple con este protocolo.

Tabla 14. Considera Ud., que se lleva una organización adecuada de selección de recursos humanos en la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
A veces	5	16,1	16,1	25,8
Válidos Casi siempre	12	38,7	38,7	64,5
Siempre	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.13



Fuente: Tabla de frecuencia n°.13¿4

Interpretación:

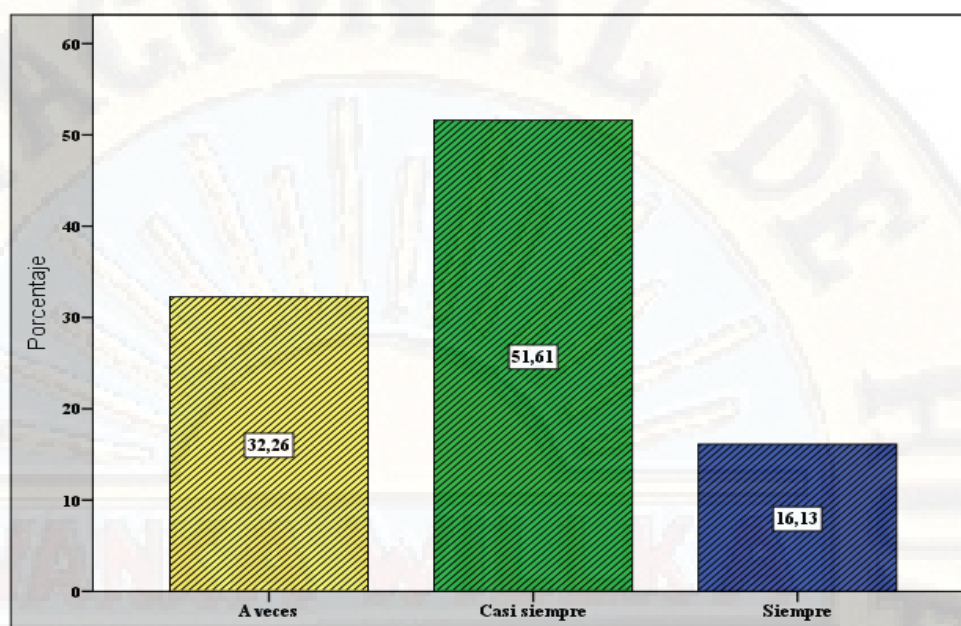
A la premisa de considerar que la selección de recursos humanos en la Ugel – Hvca es adecuada, el 35.48% de los trabajadores administrativos consideran que siempre es adecuada, 38.71% casi siempre, 16.31% a veces, y 9.68% casi nunca es adecuado.

Tabla 15. Cree Ud., que la organización en la selección de los recursos humanos da prioridad a los trabajadores de la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	32,3	32,3	32,3
Casi siempre	16	51,6	51,6	83,9
Siempre	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.14



Fuente: Tabla de frecuencia n°.15

Interpretación:

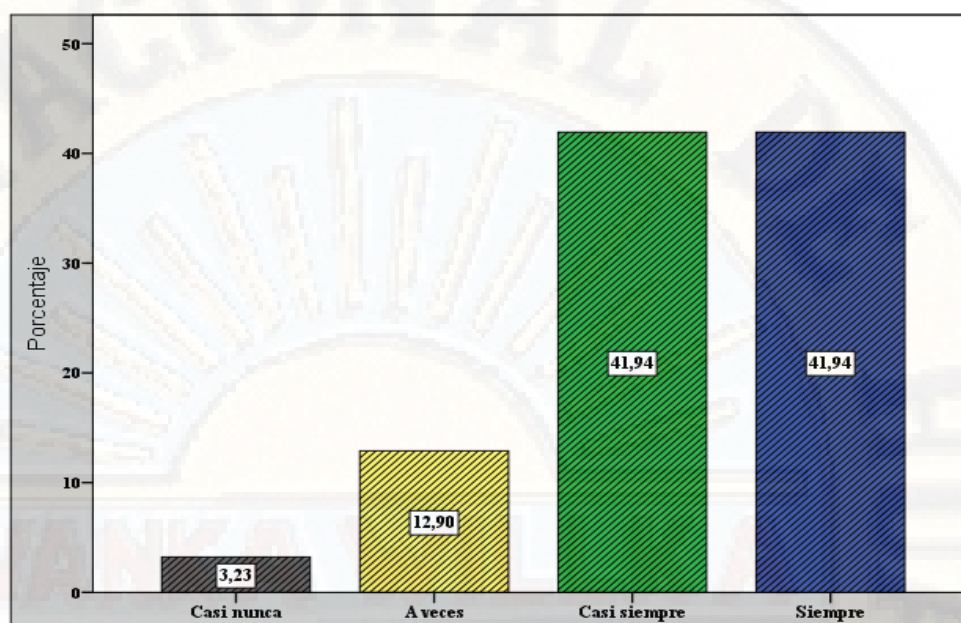
En referencia al gráfico anterior los trabajadores administrativos de la Ugel Hvca, consideran que solo existe tres categorías con respecto a la selección de los recursos humanos de dar prioridad a los trabajadores, 16.13% siempre, 51.61% casi siempre y 32.26% a veces

Tabla 16. Cree Ud., que la dirección de recursos humanos de la Ugel - Hvca, permite alcanzar objetivos laborales y profesionales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
A veces	4	12,9	12,9	16,1
Válidos Casi siempre	13	41,9	41,9	58,1
Siempre	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.15



Fuente: Tabla de frecuencia n°.16

Interpretación:

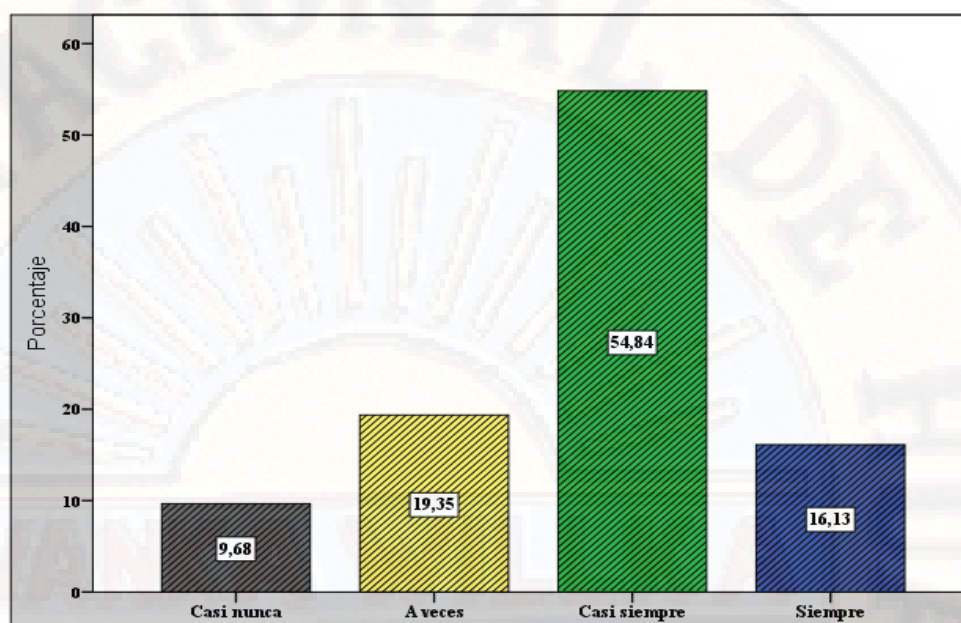
41.94% de los encuestados expresan que siempre la dirección de recursos humanos de la Ugel - Hvca. permite alcanzar objetivos laborales y profesionales, 41.94% consideran que casi siempre, 12.90% a veces, y 3.23% consideran que casi nunca se les permite alcanzar sus objetivos laborales y profesionales.

Tabla 17. Considera Ud., como trabajador que el control de los recursos humanos mide y corrige su desempeño del personal administrativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
A veces	6	19,4	19,4	29,0
Válidos Casi siempre	17	54,8	54,8	83,9
Siempre	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.16



Fuente: Tabla de frecuencia n°.17

Interpretación:

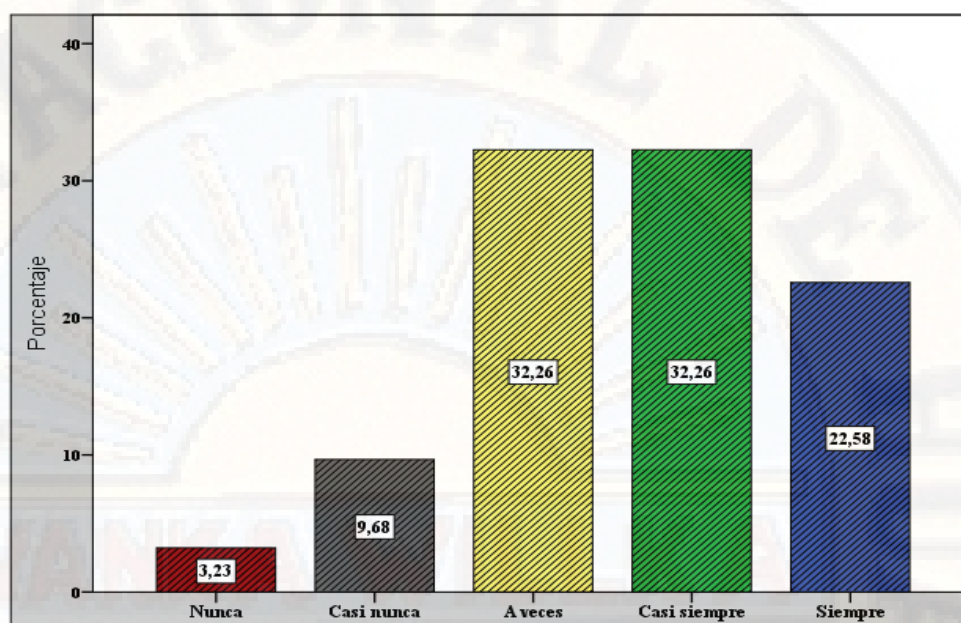
Los trabajadores administrativos de la Ugel Hvca consideran en un porcentaje de 16.13% que siempre el control de los recursos humanos mide y corrige su desempeño del personal administrativo, 24.84% consideran que casi siempre lo hace, 19.35% a veces, y 9.68% están seguros que casi nunca se mide.

Tabla 18. Considera Ud., que el Rendimiento laboral es óptimo en la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,2	3,2	3,2
Casi nunca	3	9,7	9,7	12,9
A veces	10	32,3	32,3	45,2
Casi siempre	10	32,3	32,3	77,4
Siempre	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.17



Fuente: Tabla de frecuencia n°.18

Interpretación:

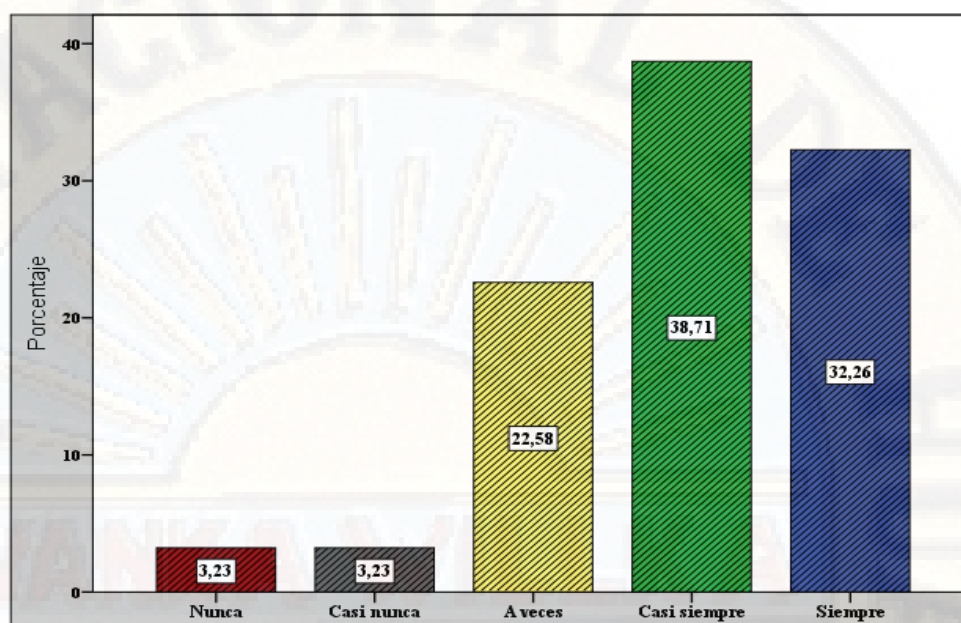
Referente al rendimiento laboral, los encuestados mencionaron lo siguiente, 22.58% creen que es óptimo, las categorías casi siempre y a veces concuerdan con el porcentaje de 32.26% respectivamente, 9.68% consideran que casi nunca es óptimo, y 3.23 de los trabajadores administrativos de la Ugel Hvca creen que nunca es óptimo.

Tabla 19. Considera Ud., que existe eficiencia laboral en la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,2	3,2	3,2
Casi nunca	1	3,2	3,2	6,5
A veces	7	22,6	22,6	29,0
Casi siempre	12	38,7	38,7	67,7
Siempre	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.18



Fuente: Tabla de frecuencia n°.19

Interpretación:

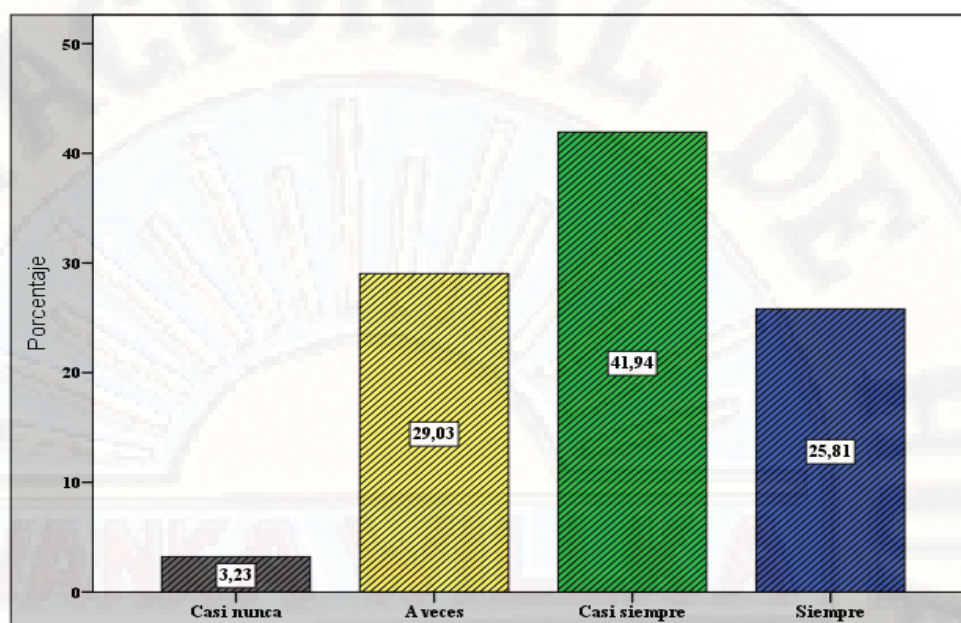
Trabajadores administrativos consideran en un porcentaje de 32.26% que siempre existe eficiencia laboral en la Ugel - Hvca., 38.71% casi siempre, 22.58%, y en dos reducidos grupo que comparte el porcentaje de 3.23% concuerdan que casi nunca y nunca existe la eficacia laboral respectivamente.

Tabla 20. Considera Ud., que existe eficacia laboral en la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
A veces	9	29,0	29,0	32,3
Válidos Casi siempre	13	41,9	41,9	74,2
Siempre	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.19



Fuente: Tabla de frecuencia n°.20

Interpretación:

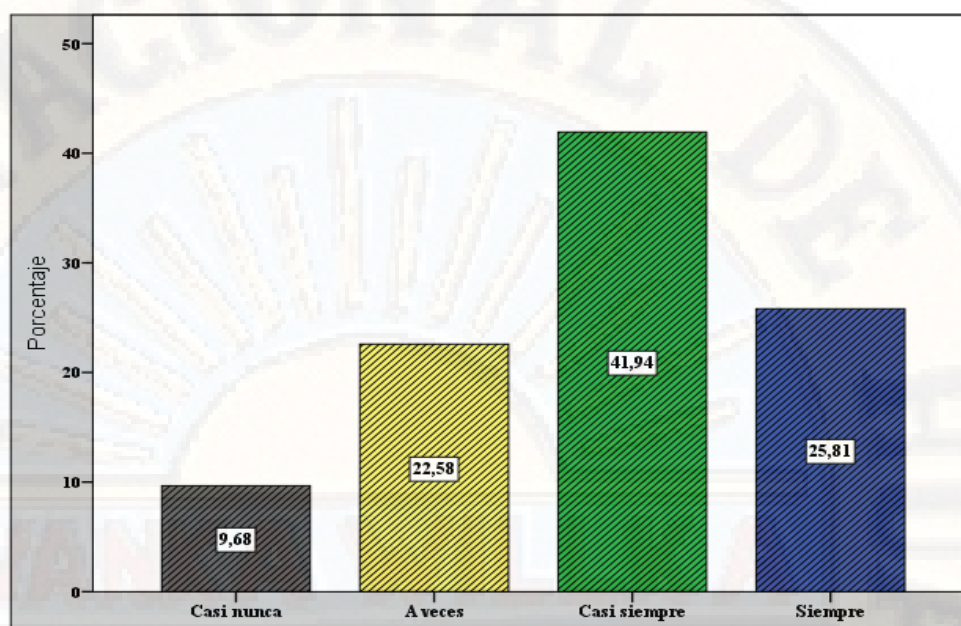
Los encuestados consideran en un 25.81% que siempre existe eficacia laboral en la Ugel - Hvca., 41.94% casi siempre, 29.03% a veces, y en un reducido porcentaje del 3.23% expresan que casi nunca existe eficacia en las labores que realizan.

Tabla 21. Considera Ud., que recibir incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), mejore su desempeño laboral dentro de la Ugel - Hvca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	3	9,7	9,7
	A veces	7	22,6	32,3
Válidos	Casi siempre	13	41,9	74,2
	Siempre	8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico de barras n°.20



Fuente: Tabla de frecuencia n°.21

Interpretación:

Del gráfico anterior se puede apreciar lo siguiente, 25.81% de los trabajadores administrativos de la Ugel Hvca consideran que el recibir incentivos y reconocimiento contribuyen a mejorar su desempeño laboral, para el 41.94% lo consideran casi siempre contribuye a hacerlo, 22.58% a veces, y el 9.68% consideran que casi nunca influye en su desempeño.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General:

H₀: La planificación estratégica no se relaciona positiva y significativamente con la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Huancavelica al año 2018.

H₁: La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Huancavelica al año 2018.

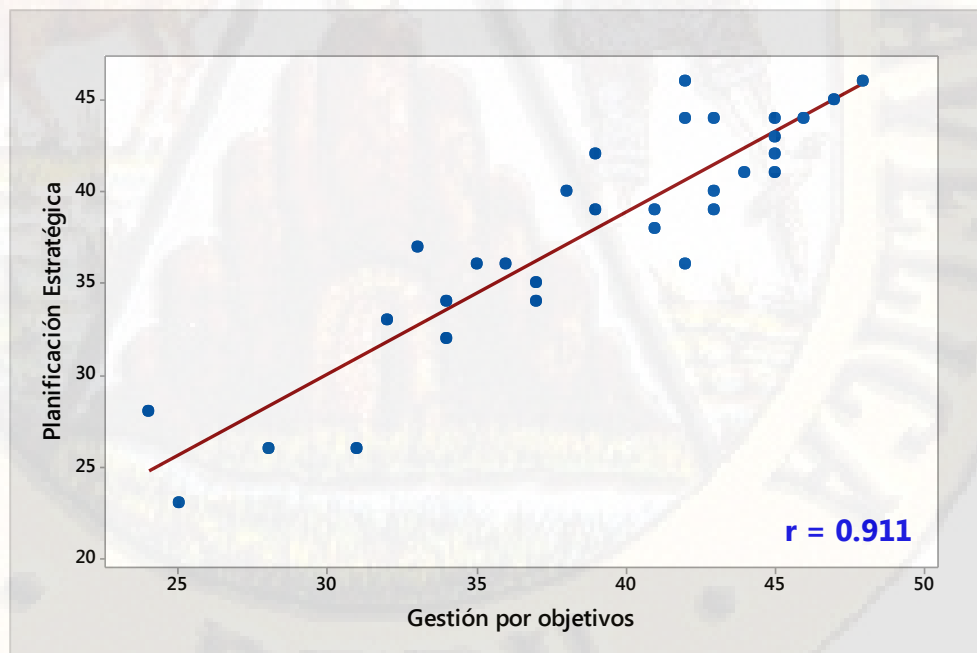
La prueba de hipótesis general, se realizó a un nivel de significación = 0,05

Tabla 22. Coeficiente de Pearson para la hipótesis general usando software estadístico IBM SPSS

	Planificación Estratégica	Gestión por objetivos
Correlación de Pearson	1	,911**
Sig. (bilateral)		,000
N	31	31
Correlación de Pearson	,911**	1
Sig. (bilateral)	,000	
N	31	31

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

Figura 3. dispersión de la hipótesis general



Fuente: Cuestionario aplicado

Decisión:

De la tabla n°. 21, se observa que el coeficiente de Pearson fue 0.911 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)). Es 0,000007 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, existe certeza para desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, afirmando que, La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Huancavelica al año 2018.

Hipótesis Específica 01:

Ho: La planificación estratégica no se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y control en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

H₁: La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y control en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

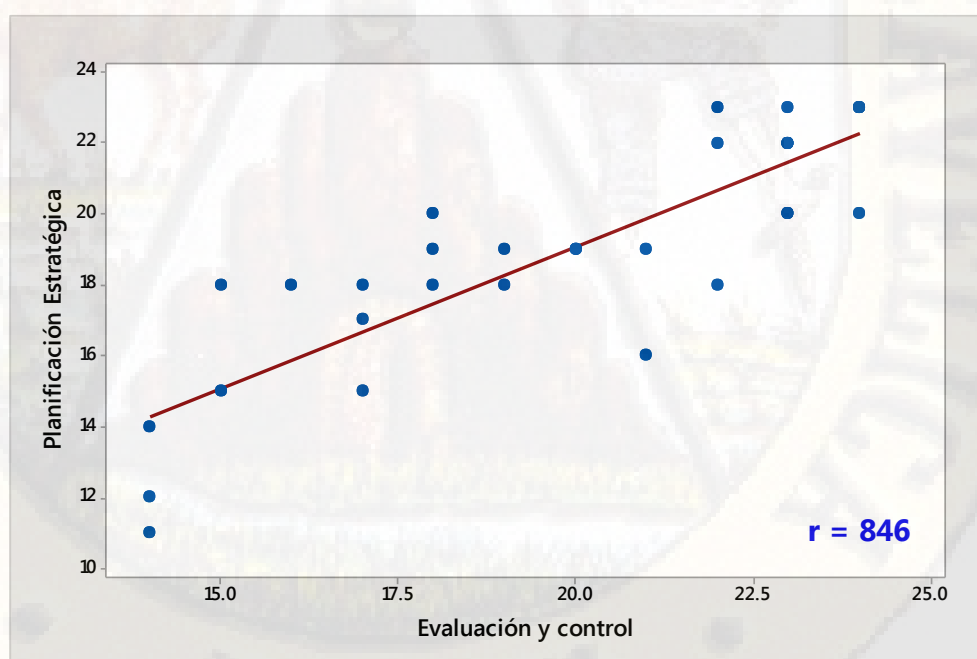
La prueba de hipótesis específica 01, se realizó a un nivel de significación = 0,05

Tabla 23. Coeficiente de Pearson para la hipótesis específica 01 usando software estadístico IBM SPSS

	Planificación Estratégica	Evaluación y control
Planificación Estratégica	Correlación de Pearson	1 ,846**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	31 31
	Correlación de Pearson	,846** 1
Evaluación y control	Sig. (bilateral)	,000
	N	31 31

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

Figura 4. dispersión de la hipótesis específica 01



Fuente: Cuestionario aplicado

Decisión:

De la tabla n°. 22, se observa que el coeficiente de Pearson fue 0.846 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)). Es 0,000002 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, existe la seguridad para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que, La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y control en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

Hipótesis Específica 02:

H₀: La planificación estratégica no se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y los resultados en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

H₁: La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y los resultados en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.

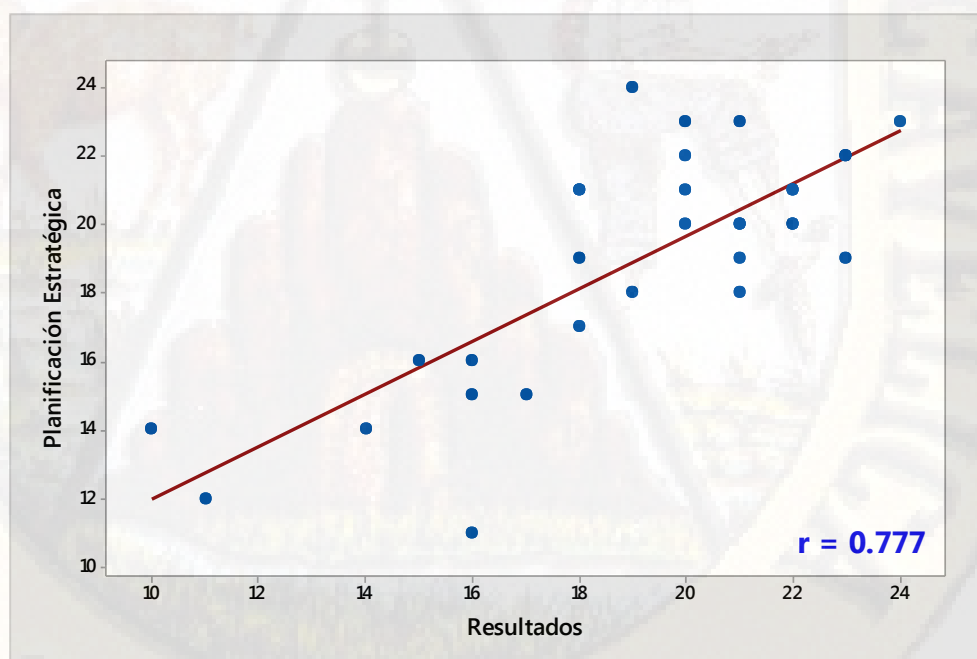
La prueba de hipótesis específica 02, se realizó a un nivel de significación = 0,05

Tabla 24. Coeficiente de Pearson para la hipótesis específica 02 usando software estadístico IBM SPSS

		Planificación Estratégica	Resultados
Planificación Estratégica	Correlación de Pearson	1	,777**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Resultados	Correlación de Pearson	,777**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

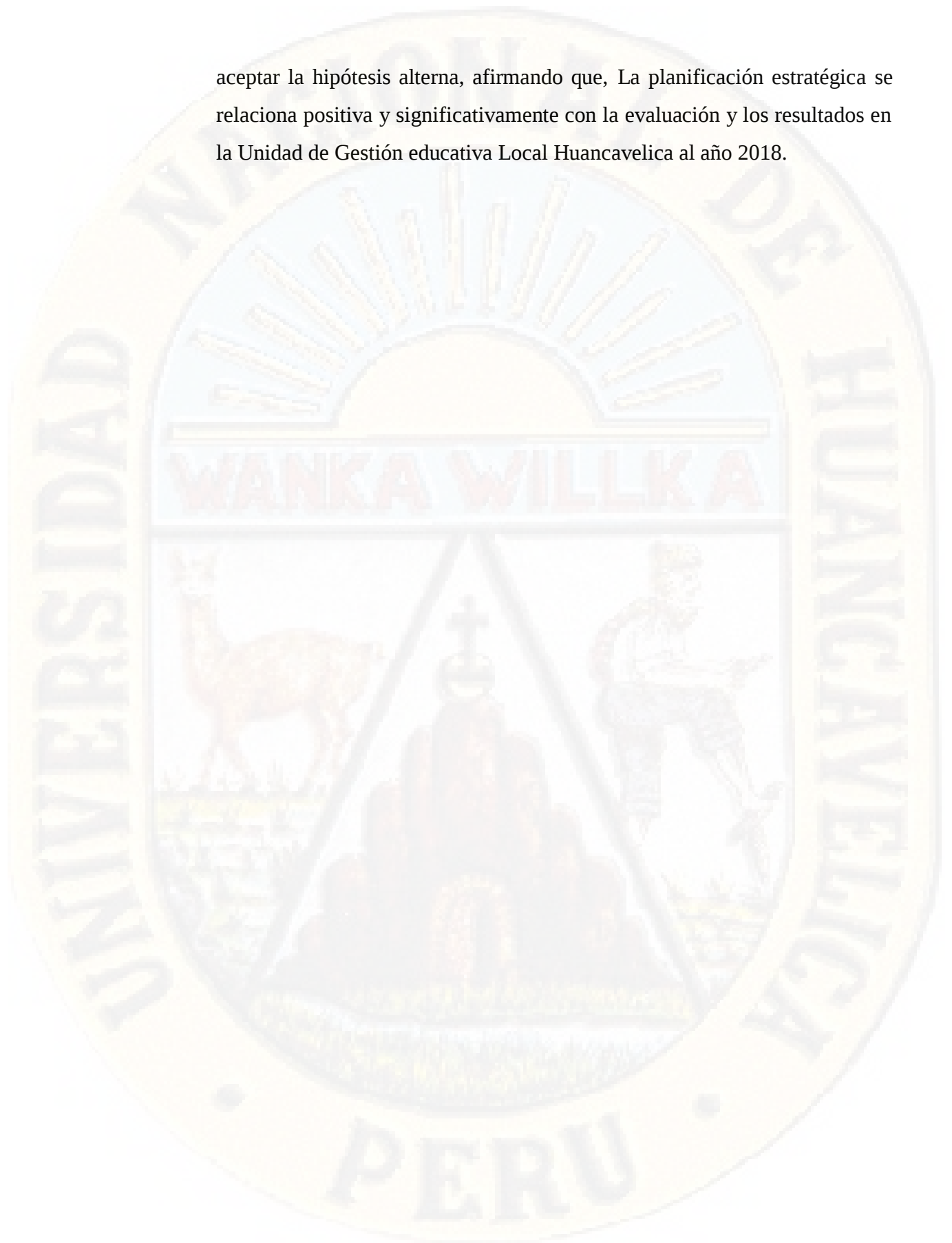
Figura 5. dispersión de la hipótesis específica 02



Fuente: Cuestionario aplicado

De la tabla n°. 23, se observa que el coeficiente de Pearson fue 0.777 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)). Es 0,000001 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, hay certidumbre para rechazar la hipótesis nula y

aceptar la hipótesis alterna, afirmando que, La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y los resultados en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.



Conclusiones

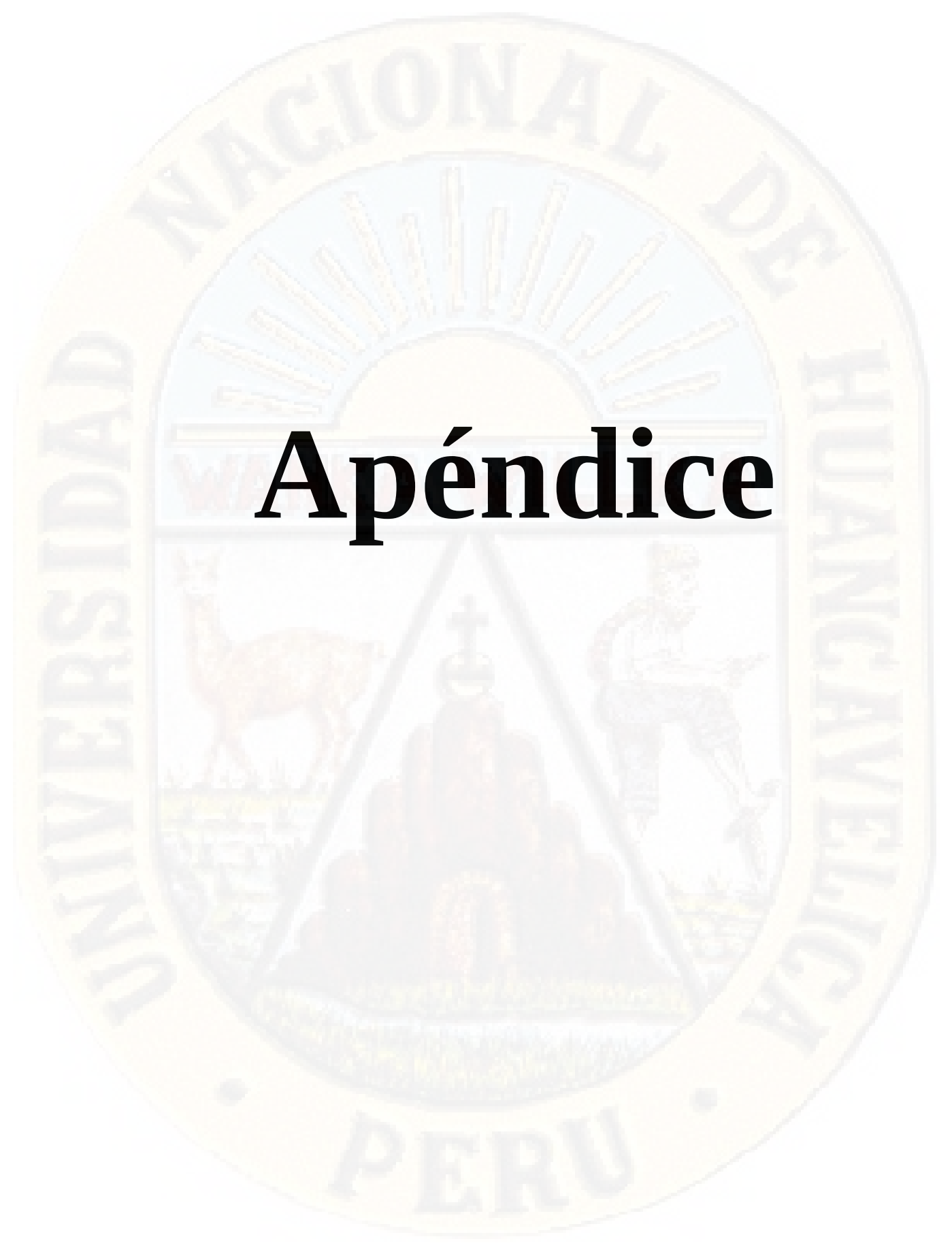
- Se determinó que existe relación entre la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica, lo cual fue revelado mediante el coeficiente de Pearson fue 0.911 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000007 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, existe certeza para desestimar la hipótesis nula.
- Se determinó que existe relación entre la planificación estratégica y la evaluación y control en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica, lo cual fue revelado mediante el coeficiente de Pearson fue 0.846 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000002 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, existe la seguridad para rechazar la hipótesis nula.
- Se determinó que existe relación entre la planificación estratégica y los resultados en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica, lo cual fue revelado mediante el coeficiente de Pearson fue 0.777 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)) es 0,000001 (menor que 0,05). Esto nos permite concluir que, hay certidumbre para rechazar la hipótesis nula.

Recomendaciones

- Tomar los resultados de este trabajo de investigación como antecedente para futuros estudios referidos a las variables de estudio plasmados en este trabajo, los cuales sean abordados por los estudiantes de pre y pos grado.
- A los docentes, abordar los temas tratados en este estudio en las sesiones de aprendizaje, profundizando a detalle las características de las variables de investigación tratados en este estudio.
- Divulgar los resultados de este trabajo mediante los repositorios para que puedan tener alcance de la colectividad, para ser utilizado en futuras investigaciones.

Referencias bibliográficas

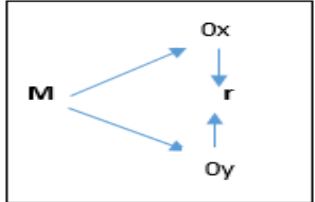
- Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- Burgwal, G., & Cuella, J. (1999). *Planificación Estratégica y Operativa aplicada a gobiernos locales*. Ecuador.
- Canyelles, R. (2012). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana*. España: Editorial Club Universitario.
- Cervantes, A. (2015). *Planificación estratégica como herramienta de gestión administrativa en el Municipio de Maracaibo*. Maracaibo.
- Fernández, H. (2016). *Relación de la planificación estratégica y la gestión de proyectos de inversión social en el Municipio de Aguascalientes*. México.
- Ganoza, L. (2015). *Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. Lima.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collo, C., & Batista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Pajuelo, F. (2016). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. México: Pearson Educación de México. S.A.
- Planella, V., & Maynas, O. (2014). *El Plan Estratégico y su incidencia en la productividad*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Sánchez Albavera, F. (2003). *Planificación estratégica y gestión pública por objetivos*. Santiago de Chile: ILPES.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2006). *Administración*. México: Pearson.
- Tavares, M., & Berreta, N. (2006). *Sistemas de Planificación Estratégica e Innovaciones Presupuestarias*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Toribio Casqui, J. W. (2015). *La comunicación organizacional y la gestión por objetivos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria*. Huancavelica.

The background of the page features a large, faint watermark of the seal of the University of Huancavelica. The seal is circular with a yellow border containing the text "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA" at the top and "PERU" at the bottom. The central shield is divided into three sections: the top section shows a sun with rays, the bottom-left section shows a llama, and the bottom-right section shows a figure holding a staff. A central element depicts a mountain or altar with a cross on top.

Apéndice

Matriz de consistencia

LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELCA, AÑO 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General: ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica al año 2018? Específico: ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y la evaluación y control en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica al año 2018? ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y los resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica al año 2018?	General: Determinar la relación de la planificación estratégica y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018. Específicos: Determinar la relación de la planificación estratégica y la evaluación y control en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018. Determinar la relación de la planificación estratégica y los resultados en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.	General: La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Educativa Huancavelica al año 2018. Específico: La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y control en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018. La planificación estratégica se relaciona positiva y significativamente con la evaluación y los resultados en la Unidad de Gestión educativa Local Huancavelica al año 2018.	<u>Variable independiente</u> Planificación Estratégica <u>Variable Dependiente</u> Gestión por objetivos	• Diagnóstico • Pronóstico • Lineamientos • Evaluación y control • Resultados	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicativa. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional. “M”: muestra “Ox”: observación de la variable planeación  estratégica “Oy”: observación de la variable gestión por objetivos “r”: relación entre las variables POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO: • Población y muestra: Personal administrativo de la UGEL Huancavelica. • Muestreo: no probabilístico TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: • TÉCNICA: Encuesta • INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS Técnica estadística: - Estadística descriptiva - Estadística inferencial

Instrumento de recolección de datos

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

CÓDIGO

--	--	--

FECHA

--	--	--

ESTIMADO CATEDRÁTICO (A):

Nos complace presentar el trabajo de investigación titulada: **“LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA, AÑO 2018”**. La confidencialidad de sus respuestas será respetada y no serán utilizados para ningún propósito distinto a la investigación, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las frases y selecciona una de las tres alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con aspa el número, no existe respuestas buenas ni malas, asegúrate a responder a todas las opciones.

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

- La información recogida será de carácter anónimo y utilizado única y específicamente para procesos estadísticos.
- Lea atentamente el enunciado antes de marcar la alternativa de su preferencia.
- Marca con una (X) la respuesta que se adecua a tu realidad.
- Puede marcar solamente una de las alternativas en cada pregunta.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Considera usted que el plan estratégico de la institución ayuda a cumplir los plazos establecidos.					
2	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direccionan el quehacer de la Ugel - Hvca.					
3	Considera usted que para definir los objetivos se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.					
4	Considera usted que se analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en la Ugel - Hvca.					

5	Considera usted que se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuestas a situaciones que requieran ser atendidas.					
6	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa.					
7	Considera usted que la aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna.					
8	Considera usted que se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación estratégica.					
9	Considera usted que luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo.					
10	Considera usted que se aplica la misión institucional.					
GESTIÓN POR OBJETIVOS						
11	Considera Ud., que en la Ugel - Hvca., se cumple con el planeamiento en reclutar recursos humanos de forma eficiente.					
12	Considera Ud., que el Planeamiento en reclutar recursos humanos se cumple en la Ugel - Hvca.					
13	Considera Ud., que se lleva una organización adecuada de selección de recursos humanos en la Ugel - Hvca.					
14	Cree Ud., que la organización en la selección de los recursos humanos da prioridad a los trabajadores de la Ugel - Hvca.					
15	Cree Ud., que la dirección de recursos humanos de la Ugel - Hvca. permite alcanzar objetivos laborales y profesionales.					
16	Considera Ud., como trabajador que el control de los recursos humanos mide y corrige su desempeño del personal administrativo.					
17	Considera Ud., que el Rendimiento laboral es óptimo en la Ugel - Hvca.					
18	Considera Ud., que existe eficiencia laboral en la Ugel - Hvca.					
19	Considera Ud., que existe eficacia laboral en la Ugel - Hvca.					
20	Considera Ud., que recibir incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), mejore su desempeño laboral dentro de la Ugel - Hvca.					

Muchas gracias.

Matriz de datos

	Pg. 1	Pg. 2	Pg. 3	Pg. 4	Pg. 5	Pg. 6	Pg. 7	Pg. 8	Pg. 9	Pg. 10	Pg. 11	Pg. 12	Pg. 13	Pg. 14	Pg. 15	Pg. 16	Pg. 17	Pg. 18	Pg. 19	Pg. 20
1	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5
2	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4
5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5
7	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3
9	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
11	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3
12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	5	4
14	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5
16	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3

17	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
18	3	4	2	3	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	5	2	3	3	5	5
19	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
21	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4
22	4	3	4	5	2	4	5	2	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	5
23	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
24	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
25	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	1	4	3	2
26	5	5	2	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4
27	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
28	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4
30	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
31	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	4	5	3	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 315-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 20 de Mayo del 2019

VISTO:

Hoja de Trámite del Decanato N° 745 de fecha 02-05-2019, El Oficio N° 0200-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 29-04-2019 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 030-2019-JAI-EPA-FCE-UNH de fecha 24-04-2019; Informe N° 07-2018-LAQV/APT-EPA-FCE-UNH de fecha 11-12-2018 y la solicitud presentado por **ESCOBAR VILCAS SANDY y ENRIQUEZ BELITO GIESICA**; solicitando designación de Docente Asesor y Jurado Evaluador para el 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.

Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria de los días 06, 07 y 08 de marzo de 2019, con resolución N° 0001-2019-AU-UNH de fecha 11-03-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad a 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, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice 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. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que con Resolución de Consejo de Facultad N° 085-2019-FCE-R-UNH de fecha 13-03-2019 donde se aprueba la remoción por renuncia Voluntaria a favor del **DR. WILFREDO FERNANDO YUPANQUI VILLANUEVA** a la Plaza RE-1509 Docente Nombrado en la Categoría Asociado a Dedicación Exclusiva a Tiempo Completo Adscrito al Departamento Académico de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutivo.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutivo.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (f) una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto

Que, el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 315-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 20 de Mayo del 2019

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al **MG. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID**, como Asesor del Proyecto de tesis Titulado: **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018"**, presentado por **ESCOBAR VILCAS SANDY** y **ENRIQUEZ BELITO GIESICA** de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° DESIGNAR al Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis titulado: **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018"**, presentado por **ESCOBAR VILCAS SANDY** y **ENRIQUEZ BELITO GIESICA** de la Escuela Profesional de Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Dr. FREDY RIVERA TRUCIOS | PRESIDENTE |
| • LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON | SECRETARIO |
| • ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS | VOCAL |
| • LIC. ADM. HECTOR QUINCHO ZEVALLOS | SUPLENTE |

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

ARTÍCULO 4° **NOTIFÍQUESE** a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE
EPA.
Interesados
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 540-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Agosto del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 1420 de fecha 01-08-2019, El Oficio N° 0339-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 31-07-2019 remite el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 065-2019-JAI-EPA-FCE de fecha 24-07-2019 y la solicitud presentado por **"ESCOBAR VILCAS SANDY y ENRIQUEZ BELITO GIESICA** de la Escuela Profesional de Administración, pidiendo recomposición de la designación de Jurados para el 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, en concordancia al Artículo N° 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria de los días 06, 07 y 08 de marzo de 2019, con resolución N° 0001-2019-AU-UNH de fecha 11-03-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad a 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 con Resolución N° 315-2019-FCE-R-UNH de fecha 20-05-2019 donde se designó al docente al **ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS** como Vocal Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018"** presentado por las Bachilleres **ESCOBAR VILCAS SANDY y ENRIQUEZ BELITO GIESICA** de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Que con Resolución de Consejo de Universitario N° 0548-2019-CU-UNH de fecha 16-05-2018 Precisar que el Servidor Público Eco. Juan William RODAS ALEJOS, queda consecuentemente inhabilitado, para el ejercicio del servicio civil, por un plazo de cinco (05) años calendario, conforme al Art. 105°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice 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. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

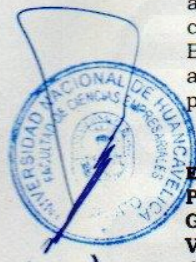
Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (d) la Decanatura emite la resolución y notifica al asesor adjunto un ejemplar (anillado) para su revisión y aprobación en un tiempo de siete (7) días hábiles y un ejemplar a la escuela para su conocimiento.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutorio.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (f) una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto.

Que, el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 540-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Agosto del 2019

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RECONFORMAR como miembro del Jurado y designar como Jurado Vocal Evaluador del Proyecto de Tesis, Precisar, que el Servidor Público Eco. Juan William RODAS ALEJOS, queda consecuentemente inhabilitado, para el ejercicio del servicio civil, por un plazo de cinco (05) años calendario, conforme al Art. 105°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ARTÍCULO 2° DESIGNAR a miembro de Jurado del Proyecto de Tesis titulado: "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018" presentado por las Bachilleres **ESCOBAR VILCAS SANDY y ENRIQUEZ BELITO GIESICA** de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica; Asimismo téngase presente lo aludido en la Resolución N° 315-2019-FCE-R-UNH de fecha 20-05-2019.

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| • DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE | PRESIDENTE |
| • MG. ALBERTO VERGARA AMES | SECRETARIO |
| • LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON | VOCAL |
| • LIC. ADM. HECTOR QUINCHO ZEVALLOS | ACCESITARIO |

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

ARTÍCULO 4° NOTIFÍQUESE a los 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.
DPU
Interesado
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 712-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 06 de Noviembre del 2019

VISTO:

La Hoja de Trámite con Proveedor N° 2236 (04-11-2019), Oficio N° 0519-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH (30-10-2019), Informe N° 017-2019-LQV/A-EPA-FCE-UNH (28-10-2019), sobre aprobación e inscripción del Proyecto de tesis, presentado por **ESCOBAR VILCAS SANDY y ENRIQUEZ BELITO GIESICA** 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 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, en el numeral 11.4 del Artículo 11 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y su modificatoria con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019); señala que el asesor designado revisará el proyecto y emitirá un informe a la Dirección de la Escuela Profesional recomendando su aprobación y este elevará a la decanatura para que en un plazo no mayor de 05 días emita la resolución respectiva de aprobación del proyecto;

Que, conforme al literal f) del Artículo 16° de la Presentación y sustentación del Reglamento de Grados y Títulos de la UNH, precisa que una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto;

Que, conforme a los Artículos 21° y 23° del Reglamento de Grados y títulos de la UNH; Del jurado evaluador señala que, el jurado está conformado por tres (03) docentes, entre docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario; asimismo, indica que, Del tema a investigar en el proyecto de tesis describe, el proyecto de tesis debe estar comprendido en una de las líneas de investigación de cada Facultad de la UNH y tendrá una vigencia máxima de 02 años. Si al concluir el periodo de 02 años no sustente el trabajo, solicitará una ampliación de 01 año. Si al concluir el periodo de ampliación no sustenta el trabajo, presentará un nuevo proyecto de investigación;

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 adecuarán 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, el Director de la Escuela Profesional de Administración remite con Oficio N° 0519-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH al Decano solicitando aprobación de proyecto de tesis mediante acto resolutorio de las bachilleres **ESCOBAR VILCAS SANDY y ENRIQUEZ BELITO GIESICA**;

Que, el asesor mediante Informe N° 017-2019-LQV/A-EPA-FCE-UNH, remite al Director de la Escuela Profesional de Administración, aprobando el proyecto de tesis: "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018";

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° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Tesis titulado: "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018" presentado por las Bachilleres **ESCOBAR VILCAS SANDY y ENRIQUEZ BELITO GIESICA** de la Escuela Profesional de Administración y en calidad de Asesor el **Mg. Lino Andres QUIÑONEZ VALLADOLID**.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMUENDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE



RESOLUCIÓN N° 281-2020-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de octubre de 2020

VISTO:

Hoja de Trámite de Decanatura con Proveído N° 619 (13.10.2020), Oficio N° 0600-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH (19.12.2019), Informe N° 119-2019-EASL-PJ/FCE-UNH (18.12.2019); Informe N° 08-2019-LAQ-EPA-FCE-UNH (06.12.2019), solicitud S/N presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **ENRIQUEZ BELITO GIESICA y ESCOBAR VILCAS SANDY**, solicitando programación de fecha y hora de sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada 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 al Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, modificado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (20.08.2020); 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 89° del Estatuto de la UNH; modificado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (20.08.2020), 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 a la Décima Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30220; señala 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; en concordancia 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.

Que, con Resolución N° 0355-2020-CU-UNH de fecha 20 de julio del 2020; se aprueba la Directiva N° 001-VRAC-UNH, DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, TRABAJOS ACADÉMICOS Y TRABAJOS DE SUFICIENCIA PROFESIONAL, PARA OPTAR GRADOS O TÍTULOS PROFESIONALES, NO PRECENSALES O VIRTUALES, EN LA UNH; EN EL MARCO DEL ESTADO DE EMERGENCIA COVID - 19;

Que, de conformidad al inciso j). del Artículo 16° de la Resolución N° 330-2019-CU-UNH de fecha 29 de marzo del 2019, modificado con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH de fecha 08-07-2019, Presentación y sustentación de tesis, el Reglamento Único de Grados y Títulos de la UNH, 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° 0600-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH, el Informe N° 119-2019-EASL-PJ/FCE-UNH (18.12.2019) de los miembros del jurado evaluador, en el cual dictaminan que la tesis titulado: **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018"**, presentado por las Bachilleres en ciencias administrativas: **ENRIQUEZ BELITO GIESICA y ESCOBAR VILCAS SANDY**, pase a sustentación de acuerdo al reglamento de Grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, en merito a la solicitud presentado por el administrado;

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 Titulado **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN POR OBJETIVOS DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, AÑO 2018"**, presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **ENRIQUEZ BELITO GIESICA y ESCOBAR VILCAS SANDY**, para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Administración el día **lunes 26 de octubre de 2020, a horas 10:00 a.m.** a través del Aplicativo Google Meet.

ARTÍCULO 2° ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y tramites correspondiente.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE la presente a los miembros del Jurado de Tesis, para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMONDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE