

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO



**Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa en
la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco – 2017**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

Soria Mormontoy Jerónimo

Asesora:

Arroyo Rosales Madeleine Elizabeth

Huacho – Perú

2020

Palabras clave

Tema	Plan estratégico y gestión administrativa
Especialidad	Educación

Keyword

Theme	Strategic planning and administrative management
Specialty	Education

Línea de investigación

Línea de investigación	Preparación de docentes y desarrollo profesional
Área	Ciencias sociales
Sub área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación general

**Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa en la
Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco – 2017**

**Strategic plan to improve administrative management at the
Peruvian Leader University, Quillabamba, Cusco - 2017**

RESUMEN

El estudio tuvo la intención de establecer las relaciones entre el plan estratégico y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco – 2017. Para tal efecto el estudio fue correlacional. Se aplicó dos cuestionarios a los que en la universidad laboran en lo administrativo, siendo 52 trabajadores. Tras la aplicación del cuestionario, se concluyó sobre el diagnóstico de la primera variable en la institución señalada, muestra que el personal administrativo considera que el plan estratégico está un 21% en un nivel muy bueno, 51,5 % en un nivel bueno, 15,4 % regular y sólo un 2 % de nivel malo. La gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, según la percepción del personal administrativo es el 2 % considera que es malo, un 21% regular, 60 % bueno y un 17 % muy bueno. De los resultados se deduce que el 77% manifiestan respecto a lo administrativo en la gestión de la Universidad Líder peruana es buena. Luego, en los resultados se encontró que no se vinculan las dos variables de estudio por parte de la percepción de los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco – 2017.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationships that exist between strategic planning and administrative management at the Peruvian Leading University, La Convención-2017. For this purpose, a non-experimental correlational type design was used. And two questionnaires were applied to administrative workers of the University, with a total of 52 workers. After the application of the questionnaire, it was concluded that the diagnosis of the strategic plan of the Universidad Líder Peruana, shows that the administrative staff considers that the strategic plan is 21% at a very good level, 51.5% at a level well, 15.4% regular and only 2% bad level. The administrative management of the Universidad Líder Peruana, according to the perception of the administrative staff is 2% considered to be bad, 21% regular, 60% good and 17% very good. From the results it is deduced that 77% are considered that the administrative management of the Peruvian Leader University is good. Then, in the results it was found that if there is a relationship at low level, the coefficient of correlation is 0.194 between the strategic plan and administrative management by the administrative workers of the Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco; the contribution of this research work will serve to improve the strategic plan and lead to a better and efficient administrative management.

ÍNDICE

Palabras clave.....	ii
Título	iii
Resumen.....	iv
Abstract	v
Índice	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y fundamentación científica	1
Antecedentes.....	1
Fundamentación científica.....	3
Justificación de la investigación	7
Problema general	9
Conceptuación y operacionalización de las variables:.....	9
Hipótesis	15
Objetivos.....	16
II. METODOLOGÍA	16
Tipo y diseño de investigación	16
Población y muestra.....	17
Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
Procesamiento y análisis de la información.....	17
III. RESULTADOS.....	18
IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	30
Conclusiones	30
Recomendaciones.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32
ANEXOS	35

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Rizo y Encalada (2016) investigaron “Para potenciar la rentabilidad de la microempresa Good Water en la Troncal el Plan estratégico en mejoras de labor administrativa” menciona lo siguiente:

Al iniciar algún negocio cualquiera sea su rubro es relevante que se tenga en cuenta la forma como se gestiona lo administrativo porque de esto depende el futuro éxito o quiebra del negocio.

Además, hay que tener en cuenta que gestionar y administrar se enmarcan en la ciencia social basada en la forma como se organiza una institución, la forma de gestionar sus pocos bienes que pudiera tener, su desarrollo y consecuencias de sus acciones (p.13).

En la investigación de Vasquez Collantes (2017) sobre “El personal que labora en la Mantenimiento de Essalud para comprobar la vinculación de planificar Estratégicamente y Gestionar Administrativamente en el 2016.

Tuvo como fin identificar la vinculación de las variables mencionadas mostrándonos como resultado la existencia de vinculación positiva y muy significativa. Concluyendo además que en la forma de gestionar administrativamente el 40,20% fue aceptable en la planificación estratégica regular y un 15,20% refiere que fue eficaz.

En la tesis de Acuña , Apaza y Medina (2012) decidieron investigar un diseño de un proyecto estratégico que contemplara tácticas y metas a largo plazo.

Producto de ello llegaron a la conclusión que en San Juan de Miraflores no contaban con un proyecto estratégico, más aún su trabajo era a corto plazo y

no estaba integrada. (p. 176), mostrándose así una vinculación de proyecto estratégico y gestión.

Hurtado (2015) en su trabajo de investigación, propone para el Municipio de Carabobo el fortalecimiento de su gestión en la educación la elaboración de un plan estratégico.

Obtuvo como resultado que hay fragilidad referido a la planificación, organización, dirección y control sobre las acciones en la Institución. Asimismo, no hace que participen en su planificación a todos los trabajadores para recepcionar opiniones (p. 94).

Puente (2009) en su investigación se interesó por estudiar el aseguramiento en la continuidad de un negocio para un camino en desarrollo y aumento a través de un plan estratégico

Los resultados señalan que para encontrar un diagnóstico actual del rubro y establecer las metas se tiene que realizar a través un camino sistemático como el plan estratégico (p. 104).

Roque (2016) investigó en la Mype Comercial en San Martín referente a gestión administrativa

Los resultados revelan que los empleados en un 64% mencionan nivel regular y que se construyó tácticas estratégicas en la parte administrativa teniendo en consideración la teoría Fayol referidos a la mejora de un servicio de calidad desde los factores de la teoría servqual de Parasurman y Berry.

1.2 Fundamentación científica

Plan estratégico

El concepto está referido al deseo de realizar algo. Consta de una secuencia de acciones que se tienen que señalar con anterioridad de la tarea con la finalidad de indicar la meta final

El planear resulta primordial según Gallardo (2000) para que empiece a funcionar alguna institución, porque por su intermedio se establecen metas, se advierten consecuencias y futuros cambios producto de las actividades y toma de decisiones. Para planear significa tener claro lo que la empresa quiere alcanzar a través de su misión y metas institucionales, estableciendo resultados importantes, tácticas, normas, proyectos y formas para lograrlos. Es un camino por dónde se visualiza las transformaciones del contexto en su interior y fuera de la institución (p.7)

A. Definiciones de planeación estratégica

Este concepto se identifica como un camino para conocer las metas importantes de una empresa y a lo que se responsabilizan para alcanzar un objetivo en un ciclo de tiempo Tavares y Berretta (2006).

También es un instrumento según Armijo (2011) que no puede faltar para poder identificar las urgencias y designación de recursos en un lugar de transformaciones y elevadas exigencias en el camino de lograr una administración comprometida basada en resultados (p.16).

Por su parte Oliveira (2006) da la posibilidad de poder encontrar las piezas fuertes y no fuertes, las posibilidades y riesgos de la empresa hacia un proyecto de trabajo que brinde productos acertados en la dirección de suma de esfuerzos, y la construcción de un proyecto de acciones para alcanzar metas establecidas (p. 112).

Otras definiciones como la de Serna (1994) al camino que a través del cual una empresa establece su futuro a un plazo largo y tácticas para lograr partiendo de

un análisis estratégico. Esto hace pensar que la intervención activa de los responsables de las empresas, el tener información constante referidos a los elementos importantes, el monitoreo y ajustes que se den sirvan de una forma de gestionar donde se tenga como producto una empresa proactiva.

Según Chiavenato (2002) es el “proceso de adaptación organizacional amplio que implica aprobación de una determinación y valoración, que intentan dar respuestas elementales sobre la existencia de la empresa, su propósito y su finalidad. Como producto de ello resulta un proyecto que guiará las actividades de la empresa en un tiempo que va hasta 5 años

Otro teórico como Cerón (2002) señala que es el desarrollo donde se tienen que tomar acciones, obtener y analizar datos por parte de los responsables y que esta sea tanto externa como interna con la finalidad de valorar los acontecimientos actuales al interior de cada una de sus secciones de la gestión; como su categoría para competir, con el fin de adelantarse y establecer la dirección al futuro. (P. 2). Además, señala los elementos para realizar una estrategia planificada: estrategias, dirección, diagnóstica, tomar opciones, proponer tácticas, monitorear la estrategia (P. 2)

B. Planeación: Proceso

Por su parte Chiavenato (2002) establece 6 momentos:

1. Establecer metas
2. Corroborar el estado reciente en relación a las metas
3. Construir enunciados respecto a requisitos del futuro
4. Estudiar las posibles acciones
5. seleccionar un camino de actividades sobre las variadas formas
6. Poner en marcha el proyecto y valorar resultados

C. Planeación estratégica: Características

Las características desde Barreriros (2012) son:

- Favorece la formación de una organización al imponer formas de utilizar los recursos y racionarlos
- Disminuir los números de dudas que pudieran surgir en un futuro más no descartarlos.
- Acondicionar a la organización para contrarrestar las consecuencias que se pudieran presentar, con logros de éxito.
- Instaurar un pensamiento de futuro con visión de lo que pudiera suceder y un deseo de lograr metas
- Habituarse a la organización en su contexto
- Las decisiones estarán basadas en una forma racional para evitar solo experiencias
- Sacar provecho de las posibilidades y bajar los riesgos
- Los hechos deben guiar la toma de decisiones
- Desaparecer la casualidad y promover su eficiencia
- Desarrollar el control teniendo en cuenta sus elementos
- Evaluación de alternativas por parte de los ejecutivos para decidir

D. Chiavenato (1995): Fases para Planear Estratégica

1. Dar a conocer las metas de la empresa: Al escoger las metas generales y definir el grado de relevancia según jerarquía
- 2.- Estudio interior en la organización: respecto a las situaciones internas para valorar los elementos fuertes y no fuertes que hay en la organización. Los elementos fuertes son las energías que impulsan a la organización para lograr sus metas, sin embargo, las no fuertes son las que le impiden y restringen alcanzar las metas. En este estudio también estas estudiar los recursos,

estructura de la organización y valoración del comportamiento teniendo en cuenta productos.

3.- Estudio exterior de la organización: son las que están alrededor de la organización y que ponen retos y proyecciones de crecimiento

4.- Planteamiento de soluciones estratégicas: con ello se pretende dar varias formas estratégicas que den solución a la organización para alcanzar sus metas, considerando sus situación interna y externas que tiene

E. Kenneth y Goldsmith (1995) : Etapas para planear estratégicamente

1.- Estudio del ambiente: ideas, hipótesis, resultados respecto a la organización y el contexto mundial con que se involucra que va establecer la forma de pensar y actuar

2.- Definir visión: Comprometerse para que surge un diagnóstico que en lo real todavía no está y que servirá como el panorama elemental en la vida; es decir como un fin en la organización

3.- Construcción de Metas: pudiéndose medir y alcanzar

4.- Señalamiento de las barreras: impedimentos para ejecutar metas y visión Las que se resisten para cambiar. Constituyendo en desafíos o dificultades por resolver

F. Estrategias para diseñar

Son los indicadores para asignar bienes y recursos y romper obstáculos desencadenándose en varias estrategias. En otras palabras, son la construcción de proyectos de acciones

Elaboración de los planes de acción: son características precisas de que viene para especificar la implementación de tácticas para superar barreras

G. Beneficios financieros: Planeación estratégica

Las organizaciones que hacen uso de fundamentos estratégicos son las más beneficiadas y tienen éxito en comparación con las que no las toman en cuenta. Es por ello que estas organizaciones sus decisiones están basadas en información para evitar resultados desfavorables más adelante Vargas (2014)

1.2 Justificación de la Investigación

Toda organización busca mejorar la gestión con el fin de obtener cambios y mejoras en beneficio, es así que la Universidad Líder Peruana, busca mejorar su gestión administrativa a través de una correcta planificación estratégica.

Es necesario para las organizaciones cuenten con un grupo de principios y reglas que determinen un proceso administrativo eficiente. Es fundamental para toda empresa llevar a cabo un estudio profundo de la forma como se realiza un gestionar administrativo para poder garantizar el logro de sus metas y objetivos, tomar correctivos en caso de ser necesarios y hacer uso eficiente de los recursos, llegando a generar niveles de productividad que permitan un correcto manejo de costes y unos márgenes de utilidad que satisfagan los esfuerzos administrativos. Es así que se considera al Plan Estratégico es un elemento que caracteriza: dando un diagnóstico real de la empresa, las tácticas a desarrollarse, los lineamientos, objetivos para convertirse en competidores de otras empresas

En este sentido, el estudio es un elemento que servirá de soporte y consulta a otros investigadores que realicen sus investigaciones en un parecido o mismo sector, y a su vez se pretende incentivar a otros investigadores a realizar trabajos de investigación sobre este tema, para la profundización y especialización.

1.3. Problema.

A comienzos del año 1900, el estado era el gran administrador dominante en casi todos los países del mundo y ante los manejos y resultados indebidos y/o de bienestar para la población en general entre artesanos, comerciantes, pequeñas y medianas industrias como en el sector público y privado; en el año 2016 Fayol realizo una aportación muy importante a las ciencias administrativas, donde toda empresa debería planificar, organizar, mando y coordinación y control.

En el Perú, es reciente este esfuerzo y tiene consigo algunas dificultades como la débil capacitación de los servidores públicos - privados y la ausencia de cursos que permitan generar conocimientos integrados sobre un plan estratégico.

El Plan Estratégico, es una herramienta muy importante para las organizaciones, cualquiera sea el rubro de la misma, planificar implica avizorar el futuro de nuestra organización, de una manera consciente y de acuerdo a donde nosotros queremos ir.

En un mundo en el que, se dice que lo único constante es el cambio, debemos ser flexibles, tener apertura a nuevos conocimientos, nuevos conceptos e innovaciones; por ello el plan estratégico no puede ser rígido tiene que ser flexible, debe ser proactivo y no reactivo.

Un 19 de octubre de 1962, el país asumió la planificación como una labor orientadora del Estado para lograr el desarrollo de todos los peruanos. Mediante el Decreto Ley N° 14220, se creó el Sistema Nacional de Planificación de Desarrollo Económico y Social con su organismo rector el Instituto Nacional de Planificación.

El plan estratégico tiene en cuenta la participación de todos los integrantes o colaboradores de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, todos deben participar de sus objetivos y metas, las mismas que tienen que ser socializadas e interiorizadas; por ello es muy importante el liderazgo de la persona que dirige la institución, el compromiso que éste asuma y la vinculación que tenga con todos los colaboradores, incluyendo tanto al entorno externo como al interno, llevará a la Institución a la consecución de los objetivos deseados.

Problema General:

¿Qué relación existe entre el plan estratégico y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco – 2017?

1.4. Conceptualización y Operacionalización de las Variables

1.4.1. Conceptuación de las variables

Plan estratégico

Es la forma como una organización pretende ejecutar una táctica para lograr el fin manifestado. Es decir, es una global planificación a tiempo largo (Chiavenato, Idalberto, 1995)

Proceso de un Plan estratégico

1. Diagnóstico Situacional

Análisis interno:

Trata de la evaluación de los elementos internos de la empresa para facilitar la valoración de los elementos fuertes y no fuertes. En este estudio se incluyen los bienes, recursos y estructura de la empresa y sus resultados en función a metas

Análisis externo:

Trata de la evaluación de elementos externos a la empresa; es decir, aquellos que son desafíos y retos, todo el servicio que brinda a otras empresas.

Identidad

Misión

Hace referencia a lo que la empresa quiere lograr. Indica la forma para alcanzar la visión o de qué manera se alcanzar ese meta deseada. Aquí se señala el porqué de la existencia de la empresa (San Martín Armijo, 2015)

Visión:

Se intenta diseñar variadas formas de tácticas o caminos para que la organización logre hacer suyo las metas organizacionales, considerando sus elementos internos y externos que tiene.

Estas posibles soluciones tácticas son las acciones en futuro que la organización adoptaría para alcanzar sus metas (San Martín Armijo, 2015).

Gestión administrativa orientado por resultados

Objetivo: Se tienen que establecer las metas generales para ello la organización tiene que realizarla y establecer además según su relevancia un orden de metas Chiavenato (1995)

Implementación del plan estratégico

Estrategias: son las tácticas variadas para que la organización alcance sus metas establecidas, considerando los elementos internos y externos de la organización (Chiavenato I. , Introducción a la Teoría General de la Administración , 1995)

Evaluación: es el desarrollo progresivo con la finalidad de establecer el nivel que se ha alcanzado en función de las metas propuestas; responde a una valoración sobre los planes realizados y que se da al comparar los datos con las metas.

Estrategias

“Se busca formular las diversas y posibles alternativas estratégicas o medios que la empresa puede adoptar para lograr mejor los objetivos organizacionales propuestos, teniendo en cuenta sus condiciones internas y las condiciones externas existentes a su alrededor. Las alternativas estratégicas constituyen los cursos de acción futura que la empresa puede adoptar para alcanzar sus objetivos globales”. Chiavenato (1995)

Evaluación

La evaluación es un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos, que supone un juicio de valor sobre la programación establecida, y que se emite al contrastar esa información con dichos objetivos

Gestión administrativa

Se señala que es un conjunto de información que han tomados para alcanzar la meta de la empresa identificando su misión bajo el postulado de esfuerzos planificados Vasquez (2017). Para ello hay que implementar tácticas, información y recursos para vencer obstáculos

Gestión administrativa

Se entiende por gestión las actividades que forman el accionar concreto de los lineamientos de forma genérica de la organización, es decir decisiones encaminadas a las metas Gestipolis (2003)

Definición de gestión administrativa

Autores como Manes (2005) señalan que es la agrupación de actividades que se dan para alcanzar metas. Esta se da desde el inicio de la planificación, ejecución, control y su evaluación. Siendo así es direccionar la función y desarrollo de una organización.

Otros conceptos como los de Vásquez (2017) hacen referencia al conjunto de decisiones que se tienen que tomar para alcanzar que una empresa alcance su meta y se reconozca por su misión producto de su esfuerzo

Gestionar Administrativa: Análisis de su Importancia (ADAG)

Teóricos como Ruiz (1995) nos indican que ADAG a la evaluación de su constitución administrativa o sus elementos para valorar el nivel de eficacia y eficiencia en la ejecución para planear, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las metas propuesta por la organización para subsanar los errores tendientes para mejorar de forma permanente, potenciando la producción con la finalidad de alcanzar una total calidad y control a través de recursos bien empleados en concordancia a normas y lineamientos de la organización

Gestionar Administrativamente: Proceso

Se señala que es un conjunto de información que han tomados para alcanzar la meta de la empresa identificando su misión bajo el postulado de esfuerzos planificados Vasquez (2017). Para ello hay que implementar tácticas, información y recursos para vencer obstáculos

Planificación

Es manifestar anticipadamente, lo que hay que realizar, la forma, el tiempo y los responsables Amador (2008) . Este término abarca todo desde dónde nos encontramos hasta lo que vamos a conseguir. Todo ello es disminuir riesgo y aprovechar lo que existe (p. 128)

Organización

Es la determinación de acciones por realizar, los responsables, como se organizan y los que dan cuenta y las resoluciones de problemas

Dirección

A través del liderazgo se intentan influir persuadiendo a las personas en logro de metas, tomando como referencia la decisiones y ejemplos razonables para decidir.

Control

Es entendido como toda dedicación de trabajo organizado y planificado para alcanzar modelos de comportamiento con las metas planificadas para implementar un conjunto de retroalimentación de datos y comprobarlos con el comportamiento reciente de los modelos preestablecidos, dónde de esta manera se puede conocer dónde se localizan los problemas, evaluar su importancia y tomar acciones para garantizar los recursos de la empresa de forma eficiente Chiavenato (2002).

1.4.2. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Plan estratégico	Es la forma como una organización pretende ejecutar una táctica para lograr el fin manifestado. Es decir es un global planificación a tiempo largo (Chiavenato, Idalberto, 1995)	1. Diagnóstico situacional 2. Identidad: Misión Visión 3. Gestión administrativa orientado por resultados Objetivo 4. Implementación del plan estratégico Estrategias Evaluación:	- Fortalezas - Oportunidades - Debilidades - Amenazas - Propósito institucional - Valores - Definición de objetivos - Identificación de áreas estratégicas - Ejecución de tácticas - Trámite de recursos - Monitoreo - Difusión de resultados	Encuesta

<p style="text-align: center;">Gestión administrativa</p>	<p>Se señala que es un conjunto de información que han tomados para alcanzar la meta de la empresa identificando su misión bajo el postulado de esfuerzos planificados Vasquez (2017). Para ello hay que implementar tácticas, información y recursos para vencer obstáculos</p>	<p>Planificación:</p> <p>Organización</p> <p>Dirección:</p> <p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de actividades - Determinar medios para alcanzar. -Asignación de actividades según habilidades. -Delegación de funciones y responsabilidades -Empleo de técnicas y estrategias -Flexibilidad a observaciones y sugerencias - Seguimiento a actividades institucionales. - Toma de decisiones oportunas y eficaces 	<p style="text-align: center;">Encuesta</p>
--	--	--	--	---

1.5. Hipótesis

El plan estratégico se relaciona con la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General:

Establecer la relación que existe entre el plan estratégico y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

1.6.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar el plan estratégico de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco-2017
- b. Identificar la gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017
- c. Identificar las relaciones que existen entre las dimensiones del plan estratégico y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

II. Metodología de la Investigación

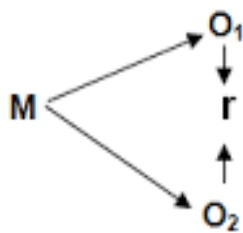
2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptivo y correlacional, según Hernández (2010).

2.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación, corresponde a un diseño No Experimental, de corte Transversal según Hernández (2010).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Población y Muestra

a) Población

Estará constituida por 52 empleados administrativos de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco.

2.3. Técnicas e instrumentos de Investigación

a) Técnicas

Será la encuesta ya que se recogerá datos de las empleadas respecto a su forma de pensar Hernández de Canales et al. (2004, p.163)

b) Instrumentos

Serán cuestionarios ya que se recogerá datos a un grupo de individuos relacionado a la variable a estudiar Hernández Sampieri et al. (2010, p.217).

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Se obtuvo datos de fuentes de consulta primarias y secundaria, artículos de investigación y otros. El proceso para analizar se hizo con el SPSS, y para la vinculación de las variables se empleó la correlación de Rho de Spearman.

III. RESULTADOS

Tabla 1.

Diagnóstico de la situación actual del plan estratégico de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	1.9	2,00	2,00
Regular	8	15.4	15,00	17,00
Bueno	32	61.5	62,00	79,00
Muy bueno	11	21.2	21,00	100,00
Total	52	100.0	100	

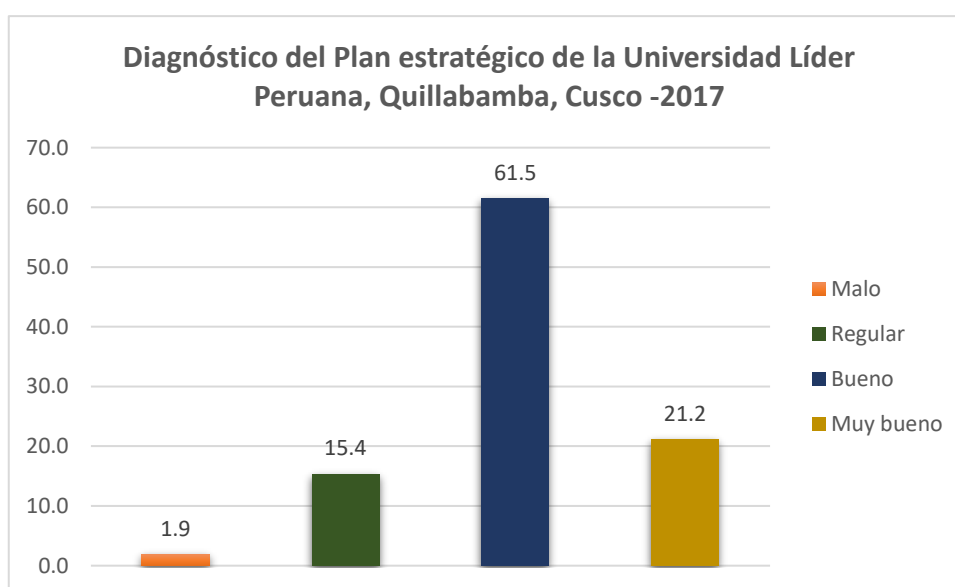


Figura 1. Diagnóstico de la situación actual del plan estratégico de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

En lo que respecta al diagnóstico de la situación actual del plan estratégico de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017, se observa en la tabla 1 y la figura 1 que un 21% se ubican en un nivel muy bueno, 51,5 % en un nivel bueno, 15,4 % regular y sólo un 2 % de los trabajadores administrativos consideran que el plan estratégico de la Universidad Líder Peruana, es mala.

Tabla 2.

Diagnóstico del plan estratégico por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana

Nivel	Diagnóstico situacional		Identificación		Gestión administrativa orientado por resultados		Implementación del plan estratégico	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0.0	1	1.9	3	5.8	2	3.8
Regular	12	23.1	15	28.8	11	21.2	9	17.3
Bueno	36	69.2	31	59.6	29	55.8	38	73.1
Muy bueno	4	7.7	5	9.6	9	17.3	3	5.8
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0

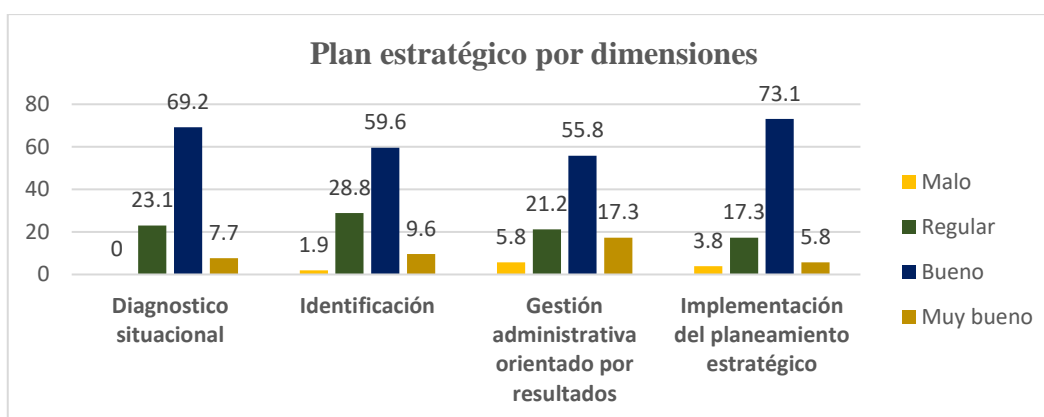


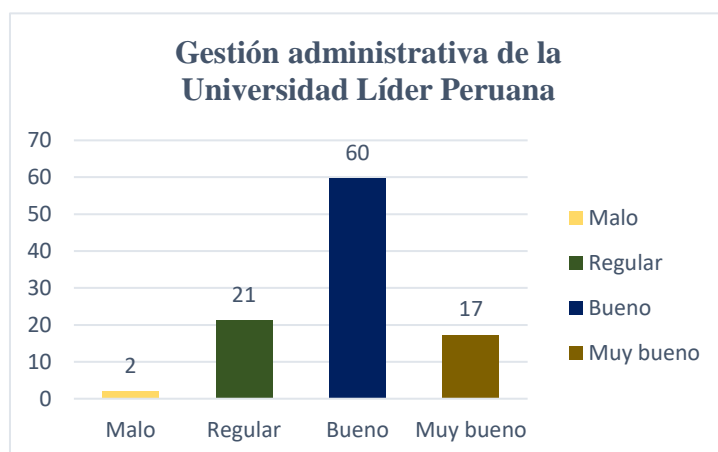
Figura 2: Diagnóstico del plan estratégico por dimensiones en los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana

En la tabla 2 y figura 2 se muestran los resultados por dimensiones del plan estratégico. Con respecto a la *dimensión diagnóstico situacional*, el 23,1 % se ubica en el nivel regular, el 69,2% en bueno y el 7,7 % en muy bueno. En lo que concierne a la dimensión *Identificación*, el 1,9% de los trabajadores administrativos considera que el plan estratégico es malo, el 28,8% que es regular, el 59,6% que bueno y un 9,6% que es muy bueno. En la dimensión *gestión administrativa orientada por resultados*, el 5,8% de los encuestados considera que el plan estratégico es malo, el 21,2% regular, 55,8% que es bueno y un 17,3% muy bueno. En lo que se trata de la dimensión *implementación del plan estratégico*, el 3,8% se ubica en nivel malo, el 17,3 % nivel regular, el 73,1 % en nivel bueno y un 5,8% en nivel muy bueno.

Tabla 3

Gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	2	2	2
Regular	11	21	21	23
Bueno	31	60	60	83
Muy bueno	9	17	17	100
Total				



52 100 100

Gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

En la tabla 3 y figura 3 se perciben los resultados con respecto a la percepción de la gestión administrativa por parte de los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana, dónde el 2 % considera que es malo, un 21% regular, 60 % bueno y un 17 % muy bueno. De los resultados se deduce que el 77% se consideran que la gestión administrativa de la Universidad Líder peruana es bueno y bueno.

Tabla 4.

Gestión administrativa por dimensiones:

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	2	2	3.8	2	4	3.0	5.8
Regular	7	13	10	19.2	16	31	8.0	15.4
Bueno	34	65	35	67.3	30	58	30.0	57.7
Muy bueno	10	19	5	9.6	4	8	11.0	21.2
Total	52	100	52.0	100.0	52.0	100	52.0	100.0

Figura 4: Gestión administrativa por dimensiones

En la tabla 4 y figura 4 se muestran los resultados por dimensiones de la Gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana.

Con respecto a la dimensión *planificación*, el 2 % considera que es de nivel malo, 13% regular, 65 % bueno y un 19 % muy bueno.

En lo que concierne a la dimensión *Organización*, 4 % considera que es malo, 19 % regular, 67 bueno y un 10 % considera que es muy buena la gestión administrativa.

En la dimensión *Dirección*, el 4 % considera que es de nivel malo, 3% regular, el 58% bueno y un 8 % muy bueno.

En lo que se trata de la dimensión *Control*, el 6 % del total de encuestados considera que la gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana es mala, 15 % que es regular, el 58 % bueno y un 21 % malo.

Tabla 5. Relación entre la dimensión Diagnostico situacional y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

		Diagnostic o situacional	Gestión administrativ a
Rho de Spearman	Diagnostico situacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,103
	Gestión administrativa	N	,394
		Coeficiente de correlación	52
		Sig. (bilateral)	52
		N	,394
			52

En la tabla 5 muestra que significatividad bilateral es de 0,394 %, es decir es mayor que el 0.05 % de la significatividad establecida, por lo cual se afirma que no existe relación entre el diagnóstico situacional y la gestión administrativa, a su vez, el coeficiente de correlación es 0,103, lo que significa que el grado de correlación es positivo

Tabla 6.

Relación entre la dimensión Identificación y la gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

		Identificación	Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Identificación	Coefficiente de correlación	1,000	-,021
		Sig. (bilateral)	.	,863
		N	52	52
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	-,021	1,000
		Sig. (bilateral)	,863	.
		N	52	52

La tabla 6 muestra que la significatividad bilateral es de 0,863 es decir es mayor que el 0,05 % de la significatividad establecida, por lo cual se afirma que no existe relación entre la dimensión identificación y la gestión administrativa, además el grado de correlación es -0,21, lo que muestra que el grado de correlación es negativa

Tabla 7.

Relación entre la gestión administrativa orientado por resultados y la gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

			G.A por resultados	Gestión administrativa
Rho de Spearman	G.A por resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,099
		Sig. (bilateral)	.	,415
		N	52	52
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,099	1,000
		Sig. (bilateral)	,415	.
		N	52	52

La tabla 7 muestra la significatividad bilateral de 0,09, es decir es mayor que el 0,05 % de la significatividad establecida, por lo cual se afirma que no existe relación entre la dimensión gestión administrativa por resultados y la variable gestión administrativa. A su vez el coeficiente de correlación es 0,415, lo que significa que es de grado positivo

Tabla 8.

Relación entre la dimensión implementación del plan estratégico y la gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

		Implementación del P.E	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Implementación del P.E	Coefficiente de correlación	,199
		Sig. (bilateral)	,098
	N	52	
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,199
Sig. (bilateral)		,098	
	N	52	

En la tabla 8 muestra la significatividad bilateral de 0,98 es decir es mayor que el 0,05 % de la significatividad establecida, por lo cual se afirma que no existe correlación entre la dimensión implementación del plan estratégico y la variable gestión administrativa, a su vez, el coeficiente de correlación es 0,199, lo que significa que es de grado positivo

Tabla 9.

Relación entre el plan estratégico y la gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco - 2017

			PLAN ESTRATÉGICO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	PLAN ESTRATÉGICO	Coeficiente de correlación	1,000	,194
		Sig. (bilateral)	.	,107
		N	52	52
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,194	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	52	52

La tabla 9 muestra que la significatividad bilateral es 0,107, es decir es mayor que 0.05 % de la significatividad establecida, por lo que se afirma que no existe relación entre las dos variables de estudio. Además, el coeficiente de correlación es 0,194 lo que significa que es de grado positivo

IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN.

El fin del estudio fue conocer la vinculación del plan estratégico y gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, los resultados indican que no hay vinculación entre el plan estratégico y la gestión administrativa.

En el trabajo de investigación se halló que la significatividad bilateral es 0,107, es decir es mayor que 0.05 % de la significatividad establecida, por lo que se señala que no hay vinculación entre las dos variables de estudio

Y el diagnóstico del plan estratégico de la Universidad Líder Peruana, muestra que el personal administrativo considera que el plan estratégico está un 21% en un nivel muy bueno, 51,5 % en un nivel bueno, 15,4 % regular y sólo un 2 % de nivel malo. En tanto a la variable dependiente, la gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, según la percepción del personal administrativo es el 2 % considera que es malo, un 21% regular, 60 % bueno y un 17 % muy bueno. De los resultados se deduce que el 77% se consideran que la gestión administrativa de la Universidad Líder peruana es bueno y regular.

Para el análisis más profundo, se analizó dimensión por dimensión, para hallar cuál de esas dimensiones tiene un mayor nivel de percepción por parte del personal administrativo.

- En tanto a la variable Plan estratégico, la dimensión diagnóstico situacional, el 69,2% considera que se encuentra en un nivel bueno, lo que significa que la mayoría del total de encuestados, participan de la revisión y validación del cuadro de diagnóstico situacional, y brindan información acerca de los valores corporativos y objetivos estratégicos

En la dimensión Identificación, el 59.6% del total de encuestados considera que esta dimensión es buena y el 28,8% que es regular, lo que implica que el personal administrativo tiene conocimiento sobre la filosofía institucional.

En tanto a la gestión administrativa orientado por resultados, el 55.8% considera que esta dimensión es buena y el 21.2% considera que es regular, lo que implica que más del 50% del total de encuestados participaron en las jornadas de reflexión

para la elaboración de la matriz de planificación y las reuniones para la elaboración de instrumentos de gestión de la Universidad Líder Peruana.

En la dimensión implementar estratégicamente el plan, en su gran mayoría que es el 73.1% considera que esta dimensión es buena, y el 17.3% que es regular, lo que implica que más del 70% del personal administrativo participaron en la formulación de los objetivos estratégicos, elaboración de acciones de monitoreo y revisión y validación de las propuestas e plan estratégico

- En la variable Gestión administrativa, también se realizó el mismo procedimiento de análisis por dimensión, es así que en la dimensión planificación, el 65% del total de personal administrativo considera que es buena, el 13 % regular, 2% malo y un 19 % muy bueno, lo que significa que más del 65% del personal administrativo conoce la estructura organizacional, y los lineamientos y fines estratégicos de la Universidad Líder Peruana.

En la dimensión organización, el 67.3 % considera que esta dimensión es de nivel bueno, y el 19.2% de nivel regular, lo que muestra que más del 60% del personal administrativo conoce los indicadores de gestión administrativa.

La dimensión dirección, muestra que el 58% considera que esta dimensión es de nivel buena, el 31% de nivel regular y solo un 8 % de nivel muy bueno, esto quiere decir que más del 50% del personal administrativo lleva un buen control, manejo y despacho de los requerimientos para las unidades administrativas.

La dimensión control. Muestra que el 57.7% considera que esta dimensión es de nivel bueno, el 15.4% de nivel regular y un 21.2% de nivel muy bueno, lo que significa que más del 50% del personal administrativo participa en la toma de decisiones de la gestión administrativa u participa de las acciones preventivas y correctivas.

En el trabajo de investigación de (Vasquez Collantes, 2017) concluye que existe relación directa proporcional y significativa entre Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa según el personal; resultados opuestos al presente trabajo de investigación donde con una adecuada estrategia de planificación y

administrativa de gestión es más eficiente y eficaz en percepción de los trabajadores de la Universidad Líder Peruana.

Los resultados favorables obtenidos en el estratégico plan y administrativa de gestión se reafirma la definición de (Chiavenato, Idalberto, 2002) que es el desarrollo adaptativo de la empresa que se basa en la ratificación de acciones y valoraciones que intentan dar respuestas a preguntas: por qué existe, qué hace y cómo lo hace.; y en la implementación y ejecución de las actividades y/o tareas a través de una gestión administrativa se alcanzan los resultados según los objetivos estratégicos tal como se indican en la siguiente definición de gestión administrativa, es encaminar actividades que forman el inicio de acciones específicas de los lineamientos de la organización para alcanzar meta establecidas (Gestiopolis, 2003).

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones

No existe relación entre las variables de estudio, puesto que la significatividad bilateral es 0,107, es decir es mayor que 0.05 de la significatividad establecida, por lo que se afirma que no existe relación entre el plan estratégico y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco – 2017.

El diagnóstico del plan estratégico de la Universidad Líder Peruana, muestra que el personal administrativo considera que el plan estratégico está un 21% en un nivel muy bueno, 51,5 % en un nivel bueno, 15,4 % regular y sólo un 2 % de nivel malo.

La gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, según la percepción del personal administrativo es el 2 % considera que es malo, un 21% regular, 60 % bueno y un 17 % muy bueno. De los resultados se deduce que el 77% se consideran que la gestión administrativa de la Universidad Líder peruana es bueno y bueno.

No existe relación entre las dimensiones (diagnostico situacional, identificación, orientación a resultados en implementación) y la variable gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco- 2017, debido que en las cuatro dimensiones mencionadas con la variable gestión administrativa muestran un nivel de significatividad bilateral mayor al 0,05.

5.2. Recomendaciones

A las responsables de la Universidad Líder Peruana, fortalecer la participación del personal administrativo para que diseñen un plan estratégico para potenciar parte administrativa en su gestión en esta casa de estudios además se recomienda analizar otras variables intervinientes que influyen en la gestión administrativa, como por ejemplo el clima y cultura organizacional, desempeño laboral.

A los responsables de la formación de un equipo técnico especializado para la elaboración del plan estratégico de la Universidad, donde consideren todos los procesos que conlleva un plan estratégico, considerando el estudio interno y externo de esta casa de estudios.

Se recomienda a la Universidad Líder Peruana, fortalecer los procesos de la gestión administrativa a través de la realización de capacitaciones técnicas para el logro eficiente de la gestión, realizando eventos de capacitación y participación a los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana, cómo también aplicar un mejor sistema informático en red con todas las áreas administrativas para el manejo de la información.

Se recomienda a la plana administrativa de la Universidad Líder Peruana, engranar todos los procesos del plan estratégico e internalizarlos para poder cumplir con una buena gestión administrativa, y recomendar profundizar otras dimensiones intervinientes que no se consideraron en este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña , G., Apaza , J., & Medina , I. (2012). *Plan estratégico del distrito de San Juan de Miraflores*. Universidad Católica del Perú, Lima.
- Armijo , M. (2011). *Manual de Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación económica y social (ILPES), Santiago de Chile.
- Barreriros, C. A. (2012). *Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors*. Universidad Central de Ecuador, Quito.
- Cerón Mantilla, J. (2002). *Manual de planificación estratégica*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . Colombia: Editoial Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogota: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional , La dinámica del éxito en las organizaciones*. (J. M. Chacón, Ed., & P. M. Sacristán, Trad.) McGRAW- HILL/ Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, Idalberto. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: Editoial Mc GrawHill.
- Chiavenato, Idalberto. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. México: McFraw-Hill.
- Gallardo Hernandez, J. (2000). *Administración estratégica*. México.
- Gestiopolis. (2003). *El sistema de control de gestión*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F., México: McGRaw-Hill.

- Hurtado, A. (2015). *Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica Simón Bolívar Naguanagua estado Carabobo*. Universidad de Carabobo, Carabobo.
- Kenneth, C., & Goldsmith, J. (1995). *Formación y mantenimiento de equipo - Taller Cuba - USA*. La Habana.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1994). *Administración, Una perspectiva global*. México: McGraw Hill (11va edición).
- Leiva Bonilla, J. C., & Garita Granados, C. (2007). *Proceso de nacimiento de las empresas creadas a partir del Programa de formación del espíritu emprendedor*. Costa Rica: Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Manes, J. (2005). *Gestión Estratégica para instituciones educativas*. Argentina.
- Puente, M. (2009). *Planificación estratégica del estudio jurídico Puente & Asociado*. Universidad Internacional, Ecuador.
- Rizo Valero, V. J., & Muñoz Encalada, M. (2013). *Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la microempresa Good Water, ubicada en el Cantón La Troncal y potenciar así su rentabilidad*. Universidad Estatal del Milagro, Ecuador.
- Roque Bonilla, J. A. (2016). *Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la Mype Comercial San Martín- Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Ruiz Roa, J. (1995). *Fundamentos para el análisis de gestión administrativa*. Caracas: Editorial Panapo.
- San Martín Armijo, C. (2015). *Plan estratégico de la Biblioteca de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Mayor de San Marcos*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Serna, H. (1994). *Gerencia estratégica*. Colombia: Editorial Legis.
- Stephen P., R. (1997). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

- Tavares , M., & Berretta , N. (2006). *Sistemas de Planificación estratégica e innovaciones presupuestarias. Informe para el Banco Interamericano de Desarrollo.*
- Vargas Caicedo, H. E. (2014). *Propuesta de un plan estrategico para optimizar la competitividad del Depósito Dental Noemí Caicedo.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Vasquez Collantes, P. J. (2017). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD 2016.* Universidad Cesar Vallejo, Ancash.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia lógica

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Qué relación existe entre el plan estratégico y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco -2017?	<p>Objetivo General: Establecer las relaciones que existe entre el plan estratégico y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco -2017</p>	<p>El plan estratégico se relaciona con la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco -2017</p>	<p>Plan estratégico</p>	<p>1.- Diagnóstico situacional 2.- Identificación 3.- Gestión administrativa orientada por resultados 4.- Implementación del plan estratégico</p>
	<p>Objetivos Específicos 1.- Identificar la situación actual del plan estratégico de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco -2017 2.- Identificar la gestión administrativa de la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco -2017 3.- Identificar las relaciones que existen entre dimensiones del plan estratégico y la gestión administrativa en la Universidad Líder Peruana, Quillabamba, Cusco -2017</p>		<p>Gestión administrativa</p>	<p>1.- Planificación 2.- Organización 3.- Dirección 4.- Control</p>

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Plan estratégico	Según (Chiavenato I. , Introducción a la Teoría General de la Administración , 1995) se refiere a la manera como “una empresa intenta aplicar una determinada estrategia para alcanzar los objetivos propuestos. Es generalmente una planeación global y a largo plazo”	<p>1. Diagnóstico situacional: Análisis interno: Se trata de un análisis organizacional; para permitir una evaluación de los principales puntos fuertes y puntos débiles existentes en la empresa. Análisis externo: Condiciones externas que rodean la empresa y que le imponen desafíos y oportunidades.</p> <p>2. Identidad: Misión: “Es el propósito de la organización, su razón de ser. Expresa el camino hacia el logro de la visión, o la manera cómo la organización llegará a ese futuro deseado, el enunciado de la misión expresa por qué y para qué existe la organización” (San Martín Armijo, 2015) Visión: “Se busca formular las diversas y posibles alternativas estratégicas o medios que la empresa puede adoptar para lograr mejor los objetivos organizacionales propuestos, teniendo en cuenta sus condiciones internas y las condiciones externas existentes a su alrededor. (San Martín Armijo, 2015)</p> <p>3. Gestión administrativa orientado por resultados Objetivo: “La empresa escoge los objetivos globales que pretende alcanzar a largo plazo y define el orden de importancia y de prioridad de cada uno en una jerarquía de objetivos” (Chiavenato I. , Introducción a la Teoría General de la Administración , 1995)</p> <p>4. Implementación del plan estratégico Estrategias: “Se busca formular las diversas y posibles alternativas estratégicas o medios que la empresa puede adoptar para lograr mejor los objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalezas - Oportunidades - Debilidades - Amenazas - Propósito institucional - Valores - Definición de objetivos - Identificación de áreas estratégicas - Aplicación de las estrategias - Gestión de recursos 	Encuesta

		<p>organizacionales propuestos, teniendo en cuenta sus condiciones internas y las condiciones externas existentes a su alrededor. (Chiavenato I. , Introducción a la Teoría General de la Administración , 1995)</p> <p>Evaluación: La evaluación es un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos, que supone un juicio de valor sobre la programación establecida, y que se emite al contrastar esa información con dichos objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo - Difusión de resultados 	
Gestión administrativa	<p>Según (Vasquez Collantes, 2017) describe que la gestión administrativa es un cúmulo de decisiones necesarias para lograr que una organización o institución logre su objetivo y se identifique con su misión bajo la premisa de una adecuada planificación de esfuerzos.</p>	<p>1. Planificación: Para Amador (2008) la planeación es “decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuando hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir</p> <p>2. Organización: Consiste en determinar qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones</p> <p>3. Dirección: Es la influencia o capacidad de persuasión ejercida por medio del Liderazgo sobre los individuos para la consecución de los objetivos fijados; basado esto en la toma de decisiones usando modelos lógicos y también intuitivos de Toma de decisiones</p> <p>4. Control: Para (Chiavenato, Idalberto, 2002) Control es el “esfuerzo sistemático por establecer estándares de desempeño con los objetivos de planeación para diseñar sistemas de retroalimentación de información y comparar el desempeño actual con los estándares predeterminados,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de actividades - Determinar medios para alcanzar. -Asignación de actividades según habilidades. -Delegación de funciones y responsabilidades -Empleo de técnicas y estrategias -Flexibilidad a observaciones y sugerencias - Seguimiento a actividades institucionales. - Toma de decisiones oportunas y eficaces 	Encuesta

ANEXO 3: Matriz de consistencia metodológica

TIPO DE INVESTIGACION	DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
La investigación es de tipo Correlacional y descriptivo	El diseño de la presente investigación, corresponde a un diseño No Experimental, de corte Transversal.	Para la presente investigación, la población está conformada por 52 trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana, La Convención	Cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana, La Convención.	Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones según variables de estudios.

ANEXO 4: Cuestionarios

A. Plan estratégico

CUESTIONARIO

Estimado colaborador(a): Se solicita su colaboración en la contestación de manera sincera y se guardará la confidencialidad de las respuestas.

Instrucción: Lea cada una de las preguntas y marque con una X, según la escala; la respuesta que usted considere conveniente.

Escala			
1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Item	1	2	3	4
DIAGNOSTICO SITUACIONAL					
1	Brinda información del logro de los objetivos estratégicos para la elaboración del plan estratégico.				
2	Brinda información sobre fortalezas y oportunidades para elaboración del plan estratégico.				
3	Brinda información acerca de las debilidades y fortalezas para elaboración del plan estratégico.				
4	Brinda información acerca de los valores corporativos e individuales de la Universidad Líder Peruana.				
5	Participa de la revisión y validación del cuadro de diagnóstico situacional.				
IDENTIFICACION					
6	Tiene conocimiento sobre la misión, visión, valores y principios (filosofía institucional).				
7	Participa en la elaboración del plan estratégico				
8	Su quehacer profesional está relacionado a los principios e ideario de la Universidad Líder Peruana				

9	Participo en evaluar y elaborar un plan de mejora del plan estratégico.				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA ORIENTADO POR RESULTADOS.					
10	Participó de reuniones para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Universidad Líder Peruana.				
11	Participó de las jornadas de reflexión para la elaboración de la matriz de planificación orientado por resultados.				
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO					
12	Participó en la formulación de los objetivos estratégicos.				
13	Desarrolló acciones para la implementación y actualización del plan estratégico producto del trabajo colegiado.				
14	Participó en la elaboración de acciones de monitoreo y evaluación del plan estratégico.				
15	Participó de la revisión y validación de la propuesta del plan estratégico				

¡Gracias por participación!

B. Gestión administrativa**CUESTIONARIO**

Se solicita su colaboración en la contestación de manera sincera y se guardará la confidencialidad de las respuestas.

Instrucción: Marque con una X la respuesta que usted considere conveniente.

N°	Item	1	2	3	4
Planificación					
1	¿Conoce usted si la Universidad Líder Peruana cuenta con una Estructura Organizacional?				
2	¿Considera usted que es necesario realizar una nueva estructura organizacional?				
3	¿Conoce usted el Organigrama de la Universidad Líder Peruana?				
4	¿Conoce usted si los macro procesos de la gestión administración, así como los servicios se desarrolla bajo una planificación estratégica?				
5	¿Conoce cuáles son las políticas y los objetivos estratégicos de la Universidad Líder Peruana?				
Organización					
6	¿Conoce usted si se manejan indicadores de gestión administrativa para medir el desempeño de todos los procesos en el área administrativa?				
7	. ¿Usted cree que se está realizando el debido reclutamiento y selección de personal que ingresa a laborar en las áreas administrativas de la Universidad Líder Peruana?				
8	¿Cree usted que es necesario capacitar al personal sobre las funciones que va a realizar antes de				

	empezar a laborar en la Universidad Líder Peruana?				
9	¿Conoce cuáles son las funciones que debe desempeñar en su cargo?				
Dirección					
10	¿Con que regularidad se realizan eventos de motivación, capacitación y participación de los trabajadores administrativos de la Universidad Líder Peruana?				
11	¿Sabe usted si se lleva un buen control, manejo y despacho de los requerimientos o insumos para las unidades administrativas?				
Control					
12	¿Cree usted que es necesario implementar un sistema informático en red con todas las áreas administrativas para el manejo de la información de la Universidad Líder Peruana?				
13	¿Participa en la elaboración de planes de mejora de la gestión administrativa?				
14	¿Participa de las acciones preventivas y correctivas de la gestión administrativa?				
15	¿Participa en la toma de decisiones de la gestión administrativa?				

ANEXO 5: Base de Datos – SPSS 24

A. Ingreso de preguntas con su respectiva valoración en la sección vista de variables.

MASCA-SPSS.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	PE_DS_01	Númerico	8	0	Brinda informac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	PE_DS_02	Númerico	8	0	Brinda informac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	PE_DS_03	Númerico	8	0	Brinda informac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	PE_DS_04	Númerico	8	0	Brinda informac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	PE_DS_05	Númerico	8	0	Participo de la r...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	PE_I_06	Númerico	8	0	Tiene conociemi...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	PE_I_07	Númerico	8	0	Participa en la ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	PE_I_08	Númerico	8	0	Su quehacer pr...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	PE_I_09	Númerico	8	0	Participo en ev...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	PE_GA_10	Númerico	8	0	Participó de reu...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	PE_GA_11	Númerico	8	0	Participó de las...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	PE_IPE_12	Númerico	8	0	Participó en la f...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	PE_IPE_13	Númerico	8	0	Desarrolló acci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	PE_IPE_14	Númerico	8	0	Participó en la ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	PE_IPE_15	Númerico	8	0	Participó de la r...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	GA_P_01	Númerico	8	0	¿Conoce usted...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	GA_P_02	Númerico	8	0	¿Considera ust...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	GA_P_03	Númerico	8	0	¿Conoce usted...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	GA_P_04	Númerico	8	0	¿Conoce usted...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	GA_P_05	Númerico	8	0	¿Conoce cuál...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	GA_O_06	Númerico	8	0	¿Conoce usted...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	GA_O_07	Númerico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	GA_O_08	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	GA_O_09	Númerico	8	0	¿Conoce cuál...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:13 12/06/2020

MASCA-SPSS.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
16	GA_P_01	Númerico	8	0	¿Conoce usted...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	GA_P_02	Númerico	8	0	¿Considera ust...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	GA_P_03	Númerico	8	0	¿Conoce usted...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	GA_P_04	Númerico	8	0	¿Conoce usted...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	GA_P_05	Númerico	8	0	¿Conoce cuál...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	GA_O_06	Númerico	8	0	¿Conoce usted...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	GA_O_07	Númerico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	GA_O_08	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	GA_O_09	Númerico	8	0	¿Conoce cuál...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	GA_D_10	Númerico	8	0	¿Con que regul...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	GA_D_11	Númerico	8	0	¿Sabe usted si...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	GA_C_12	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	GA_C_13	Númerico	8	0	¿Participa en l...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	GA_C_14	Númerico	8	0	¿Participa de la...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	GA_C_15	Númerico	8	0	¿Participa en la...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	GA	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
32	PE	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:13 12/06/2020

B. Ingreso de respuestas de los 52 participantes en la sección vista de datos.

*MASCA-SPSS.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

52: PE_DS_02 1 Visible: 32 de 32 variables

	PE_DS_01	PE_DS_02	PE_DS_03	PE_DS_04	PE_DS_05	PE_I_06	PE_I_07	PE_I_08	PE_I_09	PE_GA_10	PE_GA_11	PE_IPE_12	PE_IPE_13	PE_IPE_14	PE_IPE_15	G
1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
3	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	
4	4	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	
5	4	1	1	4	2	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	
6	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
7	4	1	1	4	2	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	
8	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
9	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	
10	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	
11	4	1	1	4	3	1	4	1	4	1	1	3	1	4	1	
12	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	
13	4	1	1	4	3	1	4	1	4	1	1	3	1	4	1	
14	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	
15	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	
16	4	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	
17	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
18	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
20	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Procesador está listo | Unicode ON

*MASCA-SPSS.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

52: PE_DS_02 Visible: 32 de 32 variables

	GA_O_07	GA_O_08	GA_O_09	GA_D_10	GA_D_11	GA_C_12	GA_C_13	GA_C_14	GA_C_15	GA	PE	var	var	var	var	va
37	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2					
38	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2					
39	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2					
40	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2					
41	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2					
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2					
43	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2					
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2					
45	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2					
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2					
47	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2					
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2					
49	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2					
50	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2					
51	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2					
52	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2					
53					
54					
55					
56					
57					
58					

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Procesador está listo | Unicode ON

C. Correlación de las dos variables de estudio.

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows the results of a non-parametric correlation analysis. The title bar indicates the file is 'Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor'. The menu bar includes options like Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Marketing directo, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, and Ayuda. The toolbar contains various icons for file operations and analysis. The left sidebar shows a tree view with 'Resultado' expanded to 'Correlaciones no paramétricas'. The main area is titled 'Correlaciones no paramétricas' and shows the source file '[ConjuntoDatos1] D:\Documentos\MASCA-SFSS.sav'. Below this, a table titled 'Correlaciones' presents the results for the Spearman Rho correlation between 'PLAN ESTRATÉGICO' and 'GESTIÓN ADMINISTRATIVA'. The table includes coefficients of correlation, significance values (Sig. (bilateral)), and sample sizes (N).

Correlaciones			PLAN ESTRATÉGICO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	PLAN ESTRATÉGICO	Coefficiente de correlación	1,000	,194
		Sig. (bilateral)	.	,107
		N	52	52
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,194	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	52	52

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON H: 254, W: 645 pt

11:01
12/06/2020