



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Gestión estratégica y desempeño administrativo en los
trabajadores de la UGEL N°09-Huaura-Huacho 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Juan Antonio Zuloaga Valle

Asesor

Mo. José Leonel Nicho Alcántara

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACION DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Juan Antonio Zuloaga Valle	15590177	13 de agosto de 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mo. José Leonel Nicho Alcántara	15740193	0000-0001-6618-4285
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
Dr. Abraham César Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
Mo. Wilmer Huerta Hilario	46038002	0000-0002-8772-8672

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N°09- HUAURA-HUACHO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES SELECCIONADAS (IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ www.coursehero.com

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias: < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

A mis padres Isidora y Juan que supieron
inculcar en mí, a una persona de bien.

Juan Antonio

AGRADECIMIENTO

A mis hijos Sebastian y Alexandra; a mi esposa María Elena, a ellos por su apoyo permanente.

Juan Antonio

INDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.1. Formulación de problema	17
1.1.1. Problema general	17
1.1.2. Problemas específicos.....	17
1.2. Objetivos.....	18
1.2.1. Objetivo general	18
1.2.2. Objetivos específicos.....	18
1.3. Justificación de la investigación	18
1.4. Delimitaciones del estudio.....	19
1.5. Viabilidad del estudio	19
1.6.1 Evaluación Técnica	19
1.6.2 Evaluación Ambiental	20
1.6.3 Evaluación Financiera	20
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1. A nivel Internacional	21
2.1.2. A nivel Nacional.....	23
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.1. Gestión estratégica	26
2.2.2. Desempeño administrativo	28
2.3. Bases filosóficas.....	33
2.4. Definición de términos básicos.....	33

2.5.	Hipótesis	34
2.5.1.	Hipótesis general	34
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	35
2.6.	Operacionalización de Variables	35
CAPITULO III METODOLOGIA		37
3.1.	Población y muestra.....	37
3.1.1.	Población	37
3.1.2.	Muestra	38
3.2.	Técnicas para el procesamiento de la información	38
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS		40
4.1.	Análisis de los resultados.....	40
4.2.	Generalización entorno la hipótesis central	45
CAPITULO V DISCUSIÓN		53
5.1.	Discusión de los resultados.....	53
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		55
6.1.	Conclusiones	55
6.2.	Recomendaciones	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		57
5.1.	Fuentes documentales.....	57
5.2.	Fuentes bibliográficas.....	58
5.3.	Fuentes electrónicas.....	58
INSTRUMENTO 01.....		60
INSTRUMENTO 02.....		61
	Matriz de consistencia.....	62
MATRIZ DE DATOS		63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X.....	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y.....	35
Tabla 3. Gestión estratégica.....	40
Tabla 4. Desempeño administrativo	41
Tabla 5. Productividad.....	42
Tabla 6. Trabajo en equipo	43
Tabla 7. Trabajo por presión.....	44
Tabla 8. La gestión estratégica y el desempeño administrativo	45
Tabla 9. La gestión estratégica y la productividad	47
Tabla 10. La gestión estratégica y el trabajo en equipo.....	49
Tabla 11. La gestión estratégica y el trabajo bajo presión.....	51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión estratégica	40
Figura 2. Desempeño administrativo.....	41
Figura 3. Productividad	42
Figura 4. Trabajo en equipo.....	43
Figura 5. Trabajo por presión	44
Figura 6. La gestión estratégica y el desempeño administrativo	46
Figura 7. La gestión estratégica y la productividad.....	48
Figura 8. La gestión estratégica y el trabajo en equipo	50
Figura 9. La gestión estratégica y el trabajo bajo presión	52

RESUMEN

La investigación: “GESTIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N°09-HUAURA-HUACHO 2023”, es un proyecto de investigación que tiene como objetivo conseguir el posgrado en Gestión Pública de la escuela de Postgrado de la UNJFSC- Huacho. El procedimiento que se usó se encuentra entre los estudios preliminares, de tipo descriptivo, correlacionados, no experimentales y la hipótesis fue: “La gestión estratégica se relaciona con el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho”. El estudio se hizo en el ámbito de la investigación y la muestra fue de sesenta trabajadores que pertenecen a la Ugel 09- Huaura. El instrumento principal usado en el estudio fue el interrogatorio. Los resultados evidencian que existe asociación de intensidad muy buena entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho

El autor

Palabras clave: Gestión, estratégica, desempeño, administrativo

ABSTRACT

The research: “STRATEGIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATIVE PERFORMANCE IN THE WORKERS OF THE UGEL N°09-HUAURA-HUACHO 2023”, is a research project that aims to obtain a postgraduate degree in Public Management from the UNJFSC- Huacho Graduate School. The procedure that was used is among the preliminary studies, descriptive, correlated, non-experimental and the hypothesis was: "Strategic management is related to administrative performance in the workers of Ugel 09 - Huaura- Huacho." The study was carried out in the scope of research and the sample was sixty workers who belong to Ugel 09-Huaura. The main instrument used in the study was the interrogation. The results show that there is a very good intensity association between strategic management and administrative performance in the workers of Ugel 09 – Huaura- Huacho

The author

Keywords: management, strategic, performance, administrative

INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica también les permite a los profesores y administrativos, el identificar oportunidades para colaborar con otros departamentos y programas dentro de la institución, lo que puede mejorar la efectividad de su enfoque de enseñanza. La planificación, como oficio y como método, es una ayuda relativamente nueva para el ser humano. Recibe con la revolución bolchevique en la antigua Unión Soviética a través de los diseños de desarrollo quinquenal que el régimen bolchevique pretendió planificar, ejecutar y controlar los proyectos, planes y programa económicos de corto, medio y largo plazo. Contiene los siguientes capítulos:

Capítulo I: de la introducción, está la justificación de la investigación, los alcances del estudio y el objetivo general y específicos.

Capítulo II: de Marco teórico están las teorías y conceptos de la gestión estratégica y desempeño administrativo, que sustentan la investigación, variables, características, teorías para realizar la investigación de manera científica.

Capítulo III: de Metodología, se encuentra el tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación, la población y muestra utilizada en la investigación, además de las técnicas e instrumentos empleados en la adquisición de datos de la gestión estratégica y desempeño administrativo.

Capítulo IV: de los resultados, se presenta las tablas, las figuras con la interpretación y toma de decisiones.

Capítulo V: de la discusión, donde se discute los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo VI: de las conclusiones y recomendaciones, se da a conocer todas las conclusiones a las que se llegó y se realiza algunas recomendaciones acerca de la gestión estratégica y desempeño administrativo.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, la gestión educativa estratégica es un componente clave para el éxito de cualquier institución educativa. Es un enfoque integral y sistemático para la toma de decisiones y la planificación del futuro de la institución. Esta gestión implica la identificación de los objetivos y metas a largo plazo, la evaluación de los recursos disponibles y la implementación de acciones concretas para alcanzar esos objetivos. En este artículo, exploraremos la importancia de la gestión educativa estratégica para los líderes y profesores de las instituciones educativas.

En nuestro país, la gestión estratégica es esencial para asegurarse de que la institución esté alineada con sus objetivos a largo plazo, misión y visión; y para asegurarse de que los recursos se utilicen de manera efectiva. La gestión estratégica también les permite a los profesores y administrativos, el identificar oportunidades para colaborar con otros departamentos y programas dentro de la institución, lo que puede mejorar la efectividad de su enfoque de enseñanza

La planificación, como oficio y como método, es una ayuda relativamente nueva para el ser humano. Recibe con la revolución bolchevique en la antigua Unión Soviética a través de los diseños de desarrollo quinquenal que el régimen bolchevique pretendió planificar, ejecutar y controlar los proyectos, planes y programa económicos de corto, medio y largo plazo.

La gerencia de gestión estratégica tiene la encomienda de conseguir y conservar la correlación entre la institución y la estrategia, hallando las sinergias posibles. Esta labor es fundamental para ejecutar un plan de acción con éxito; debido a esto es importante que los sistemas se ejecuten con total eficiencia, ya que el mismo se

encuentra totalmente sujeto a la exactitud con la que los componentes del éxito de la organización sean encontrados.

La administración de recursos humanos de manera estratégica se considera fundamental para alcanzar metas de la organización, sin embargo, su entendimiento es posible que sea ambiguo debido a la variedad de variables que contiene.

Cenas (2014) detalla que la administración de recursos humanos se trata de una ciencia que deriva de la dirección de la empresa, y que tiene el objetivo de estudiar la vínculo entre la estrategia de la compañía, su estructura de organización y la administración de recursos humanos; de esta forma, los procedimientos de los subsistemas de recursos humanos (reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, etc.) están en armonía con los objetivos de la compañía, lo que reduce los riesgos, incrementa la efectividad y la eficiencia, y añade valor a la compañía. (p.25-26)

En la actualidad la planificación se mezcla con la necesidad de una táctica que asista en la consecución de los objetivos que se encuentran dentro de la planificación, por lo que es posible entender que la táctica es el método o estrategia que reúne las primordiales metas y legislaciones de una compañía. En este sentido, la táctica es una sucesión de ideas y acciones que se ejecutan con el fin de conseguir un objetivo específico. General porque no detalla las zonas de acción de manera específica, más bien sugiere el camino a seguir por los individuos comprometidos con los objetivos de la planificación. Flexible debido a que requiere de un espacio que sea grande lo suficiente para cambiar el siguiente paso en cada ocasión en que una nueva circunstancia altere las circunstancias que definieron la acción.

Además, el desempeño de los trabajadores de la Ugel N 09 - Huaura, el problema se mantiene ya que las labores que se realizan no son compartidas ni aprobadas por la gran mayoría de los trabajadores de esta institución pública, debido a esto cuando las personas participan De esta institución salen enojados debido a que la labor necesita perfeccionarse y es producto de la deficiencia de desempeño debido a que están

sobrepasados de trabajo, abrumados y molestos, en general porque no les agrada lo que hacen.

A fin de determinar la manera en la que se gerencia estratégicamente los procedimientos de administración para conseguir la eficiencia de la organización, es necesario realizar una investigación de los procedimientos de administración para determinar las labores, los procedimientos, las acciones y las tareas que realizan el staff de la Ugel 0-9 – Huaura.

1.1. Formulación de problema

1.1.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho?

¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho?

¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y el trabajo bajo presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho?

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

1.2.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la gestión estratégica y la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Determinar la relación entre la gestión estratégica y el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Establecer la relación entre la gestión estratégica y el trabajo bajo presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

1.3.Justificación de la investigación

1.3.1. Teórica: La investigación es fundamental debido a que la administración de estrategias tiene como eje la planificación en la gerencia alta, esta genera una toma de decisiones que tiene como consecuencia la competencia de la producción.

1.3.2. Práctico. La ejecución práctica de este estudio se basó en tener una mayor y mejor comprensión del manejo de estrategias y del desempeño de la administración pública de los empleados de la Ugel 09, esto implica que sea posible cumplir con el objetivo de la investigación, desarrollar estrategias que brinden un mayor valor a los

empleados públicos y que resulten en una mayor competencia y una mayor satisfacción de los usuarios.

1.3.3. Social. El presente escrito ofrece información acerca de la administración y el desempeño de los empleados de la Ugel 09, de esta manera, asistirá a una mayor elaboración y una mayor calidad en el servicio.

1.4. Delimitaciones del estudio

a. Disponibilidad temporal

En cada ocasión en la que fue necesario que la investigación se desarrollara, se aplicara y se interpretara por la investigadora misma, esta, además, por su parte, debía realizar una labor dentro de una franja de tiempo plana, esto causó que la disponibilidad de tiempo sea escasa.

b. limitación económica

La ejecución de la investigación demandó una inversión económica que, debido a su carácter de financiada por el mismo investigador, tuvo ciertas dificultades. A pesar de ello y, en consideración de la necesidad de financiarla, se fue posible hacer un pago por los costos soportados con fondos propios.

1.5. Viabilidad del estudio

1.6.1 Evaluación Técnica

En el trabajo de grado se contemplaron los componentes necesarios para su elaboración, de acuerdo a lo aconsejado por la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

1.6.2 Evaluación Ambiental

Debido a su carácter de estudio descriptivo que está estrictamente relacionado con la academia, no ha causado ningún tipo de daño ecológico en ninguna de las partes del ecosistema.

1.6.3 Evaluación Financiera

Los fondos para la investigación y su cobertura fueron adecuadamente resguardados por el investigador.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Mino (2019) en “Propuesta para la Implementación del Plan Estratégico de la Asociación de Escuelas de Administración y Auditoría de Universidades Católicas del Ecuador”. Durante el transcurso de la investigación para este trabajo de grado conocimos las peculiaridades de la organización y que debido a la falta de un enunciado de objetivos y estrategias perdió relevancia para los estudiantes dentro de las universidades y colegios. Por lo tanto, comprender los parámetros de la asociación y comprender las funciones principales de la asociación son cruciales para mantenerse al día con las oportunidades académicas que ofrece la universidad. La recopilación de información y la investigación se basan en la observación y utilizan un enfoque deductivo, pasando de lo general a lo específico. Además, es un estudio descriptivo que nos permite analizar su entorno macro y micro para comprender las debilidades, oportunidades, amenazas y fortalezas de la asociación. Se realizó un análisis de la situación financiera actual de la Sociedad, con un crecimiento discrecional proyectado del 2% basado en los ingresos promedio de los nuevos estudiantes cada trimestre. Se concluye con las conclusiones y recomendaciones contenidas en el Capítulo 5 de este trabajo de grado.

López (2016) en “Administración de proyectos de gran magnitud en Informática: Utilización en la administración de universidades”. En el estudio se muestra el caso de estudio de los establecimientos de pregrado de la Facultad de Economía y Negocios, de la Universidad de Chile, la descripción de la condición actual de la institución, la condición deseada y la forma de hacer que la diferencia entre las dos condiciones sea la menor posible mediante el uso de herramientas informáticas, esto es, una metodología que se deriva del modelo

Taxonomía de Procesos de Negocio de Robert, et al. (2005). En la circunstancia se detectó carencia de administración del conocimiento, una alta cantidad de procedimientos con fallas de sustento tecnológica y distinciones en la percepción entre los gerentes y los empleados. La manera en que priorizan los proyectos es una propuesta de grupo de trabajos que tienen que ser ejecutados en los niveles de estrategia, táctica y operacional.

Acosta (2016) en “Informes de inteligencia para la administración de la universidades en la U Otavalo”. La idea representa un instrumento con una utilidad grande en el ámbito de la práctica por las posibilidades que tiene para los líderes, los profesores y los estudiantes de utilizarlo en el transcurso del desarrollo de los proyectos científicos, investigativos y de administración. Hace unos cinco años, al interior de la escuela, se empezó a progresar un sistema de administración Académica y administrative (SGAA), el cual presentó ciertas fallas en la operación, ya que no garantizó la correcta transmisión de la información externa e interna demandada por la organización con el fin de tomar una decisión. Después, el problema principal que se tuvo que solucionar fue relacionado a las características que debe tener un SIE con el fin de que sea exitoso en la administración de las universidades, de esta manera, genera una manera viable de apoyar la planificación, el análisis y la toma de decisiones en las universidades, con el fin de aumentar la calidad de los procedimientos de las universidades. El resultado final del análisis grupal realizado por el equipo de trabajo es una propuesta de un sistema de información estratégico compuesto por doce sistemas estrechamente interconectados y operados a través de una única base de datos con un alto grado de globalización, en el que la planificación y la evaluación interna tienen un papel protagonista. Se identificaron 51 características de naturaleza estratégica, las cuales se controlan en todo momento a través de un Banced Scorecard o Cuadro de Mando Integrado.

2.1.2. A nivel Nacional

Dionicio (2020) en “Gestión estratégica de recursos humanos”. Como consecuencia de la investigación, se ha demostrado que, desde la perspectiva del ámbito de la psicología organizacional, este asunto no ha sido estudiado en gran medida; esto se debe a que la metodología está más ligada a las áreas de administración y la forma en la que ha sido abordada ha sido desde el punto de vista de individuos relacionados a carreras como Administración, Ingeniería, etc. La gran mayoría de los estudios recolectados son análisis de casos en los que se ha estudiado la información con el objetivo de graficar la importancia de la investigación y/ o de propuestas estrategias para poner en marcha en una determinada empresa. Debido a que la administración de recursos humanos en una empresa se encuentra entre las áreas más complejas, es difícil pensar en un único instrumento o modelo que sea aplicable a todas las compañías, incluso si pertenecen a la misma categoría. Debido a eso, la gran mayoría de los análisis mencionados son análisis de situaciones. Últimamente, para que la implementación de los resultados que se esperan, es importante tener el soporte de la alta dirección y del staff de la institución; en este ámbito es fundamental la administración de la cultura y el ambiente laboral, la conversación interna, entre otros; áreas en donde el profesional de la psicología organizacional puede proveer importantes sugerencias.

Mendez (2017) en “La administración pública y la administración de la plata en la municipalidad de Acoria durante el 2015”. La recolección de información se realizó a través de una encuesta, un cuestionario con treinta preguntas por cada variable, mediante el cual se determinó la relación entre la gestión estratégica y la efectividad organizacional como variables de investigación. La comunidad y sus miembros son 76 personas, incluyendo el personal directivo y administrativo de la institución. La interpretación de los resultados se logra mediante la distribución de números y porcentajes y el tratamiento estadístico de la r de Pearson. De esta manera se logra el primer propósito de la

investigación, además el valor del estadístico de poder de la relación entre variables es 76.51, el cual indica la influencia de la gestión administrativa de una organización, es decir, la proporción de la gestión administrativa de la organización. Diversidad en la eficacia organizacional gestionada por la dirección estratégica. De igual forma, los resultados muestran que el 5.3% de los casos cree que el nivel de gestión estratégica es bajo, el 34.2% de los casos cree que el nivel es medio y el 60.5% de los casos cree que el nivel es alto; en cuanto a la eficiencia organizacional, 82 personas en el estudio creían que el 2,6% creía que la eficiencia organizacional es baja, el 19,7% piensa que la eficiencia organizacional es media y el 77,6% piensa que la eficiencia organizacional es alta.

Melendez (2018) en La administración de estrategias y su vínculo con la competencia de las MYPES del centro comercial Gamarra. El propósito de este estudio, fue hallar la correlación entre la administración de una empresa y su competencia, con el fin de generar un modelo de cómo la empresa puede mejorar sus ventas si sigue ese camino. Frente a esta circunstancia, gran parte de las compañías no ha notado un incremento en sus ganancias económicas a lo largo del tiempo. Ciertos componentes valorados como motivos de este faltante económico are: la baja o nulas niveles de Innovación, el no conocimiento de las estrategias de Competencia, el bajo valor agregado de los productos, además de otros componentes. El procedimiento utilizado para conseguir información fue realizar entrevistas a los líderes de 307 MYPES que se encuentran en Gamarra, utilizando un cuestionario hecho con el fin de conseguir información de manera ágil y sencilla, utilizando una escala de Likert. Se ha hecho en el marco de un paradigma no experimental, descriptivo – correlacional; como principal hallazgo se develó que el staff de las MYPES del Emporio Comercial Gamarra que comercializan telas, fundado en la percepción de sus empleados, deberían ejecutar estrategias para así perfeccionar los procedimiento, como se verificó en el presente estudio que la administración de una empresa tiene una relación significativamente con la capacidad de mercado de sus productos.

Romero (2016) en “La administración de estrategia y su efecto en el ámbito institucional de las universidades ecuatorianas públicas: el caso de la Universidad de Machala”. Tiene como propósito concebir un prototipo de administración estratégica que tenga influencia en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. El grado de la investigación es descriptivo debido a que se preocupa de desvelar las causas del problema que se está investigando, y por lo tanto, establece un vínculo de transferencia – correlación. Para la investigación estadística se hace uso de la encuesta de tipo escala de LIKERT, la misma fue practicada a quinientos treinta personas entre empleados de dirección, administración y docentes de la UTMACH. Como consecuencia de la investigación, se obtuvo que existe un vínculo positivo entre la administración de estrategias y la planificación de estrategias para la institución, por lo tanto, la propuesta de administración de estrategias para la Universidad de Machala es viable.

Ayala Pereda (2019) en “Impacto del planeamiento en la cultura y el clima de la administración pública que trabaja en universidades de igual género, en la ciudad de Lima, durante el 2019”. El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar si la planeación estratégica de la institución tiene influencia en la administración del tiempo y el comportamiento organizacional de los empleados civiles que trabajan en universidades del sistema público de Lima, los cuales están licenciados por la Sunedu, en el año 2019. El diseño del estudio se basa en la no experimentación, en el tipo de transaccionalidad correlacional-causal y en la extensión que tiene. Por otro lado, la forma de recopilar datos es mediante la cuantificación. Según la inferencia del coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,94$) y el coeficiente de determinación ($R^2 = 0,976$), en la ciudad de Lima los servidores públicos que laboran en las universidades públicas licenciadas por la SUNEDU son conscientes de que la planificación de la institución tiene un Impacto directo en la gestión del tiempo y la cultura organizacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión estratégica

La administración de empresas a través de la estrategia, es un método que se utiliza en la industria privada y pública. En el caso de las universidades, la planificación estratégica contribuye a la definición de su objetivo y su visión, además de asegurar el respeto de sus objetivos a largo plazo definidos.

La gestión estratégica plantea que todo directivo o líder debe desarrollar estrategias anticipatorias y adaptativas dentro de su área de gestión para poder sobrevivir en el mercado en el que se desarrolla su negocio y seguir siendo competitivo en el corto, mediano y largo plazo, es decir, la administración estratégica inicia a adoptar un enfoque estratégico que se adapte a lo que desea lograr. (Betancourts, 2006)

La Gestión Estratégica de las Organizaciones se convierte en una herramienta de consultoría permanente para todos aquellos interesados en la formulación, implementación y evaluación de estrategias, independientemente de su objeto social, aplicando técnicas de análisis matricial desarrolladas en carreras universitarias de base teórica. Planificar cambios de estructura, procesos y talento para lograr una gestión estratégica óptima (Prieto Herrera, 2012).

Bazán dice: El modelo de gestión estratégica implementado se divide en tres etapas (exploración de valor, diseño de estrategia corporativa e integración del plan de acción) para distinguir las características de los diferentes métodos de planificación. (Bazin, 2016). El diseño de la administración pública seleccionado se dividirá en tres partes: fase de formulación de la estrategia, fase de ejecución de la estrategia y fase de control estratégico.

Planeamiento estratégico

El planeamiento es el que se piensa es un procedimiento que se extiende en el tiempo y se inicia con el establecimiento de la misión de la institución, junto con sus objetivos fundamentales y específicos, y las tácticas y métodos para conseguirlos; por último, expresa las últimas en forma de planes detallados. (Mendoza y Robles, 2000) así como también Bateman and Snell (2005) afirman que la planificación, desde el punto de vista estratégico, se considera como un procedimiento mediante el que los individuos dentro de una organización, toman y examinan información de su contexto externo e interna, y luego dan un juicio de las diferentes circunstancias asociadas a la administración de la organización para decidir acerca de la dirección que tomarán en el futuro.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Diagnostico de la situación

Maldonado (2014) indica que:

El diagnóstico estratégico es el punto de inicio de la totalidad del procedimiento de planeación estratégica, esto es debido a que dentro de las compañías es fundamental conocer los eventos del entorno macro y micro, y su manera de manifestarse, de esta manera, se podrá determinar cómo estos eventos pueden afectar los principios de la organización y sus posibilidades de éxito, en relación a la misión y los objetivos de la misma. (p.149).

Dimensión 2: Formulación de estrategia

En el contexto de la formulación de estrategias, estipula que: por un lado, el plan de acción debe tener sentido lógico y explicar los medios para alcanzar los objetivos y, por otro lado, también debe concebirse de manera integral, es decir, debe tener en cuenta a las personas clave, así como a todos los componentes importantes de la organización (p.124).

Dimensión 3: Aplicación de estrategia

Díaz (2003) Piense en la implementación de la estrategia: requerir que la empresa formule metas anuales y políticas de proyecto, motive a los empleados, asigne recursos e implemente la estrategia formulada; incluido el desarrollo de una cultura que respalde la estrategia, la creación de una estructura organizacional, marketing y presupuestos, sistemas de información, y motivación para la acción (párr.12).

Dimensión 4: Seguimiento y evaluación

El último paso en la gestión estratégica es el análisis y el control. Todas las estrategias están alineadas con la disrupción que se avecina, ya que los componentes internos y externos cambian constantemente. En el nivel estratégico, los responsables de ejecutar los procedimientos de evolución y control comparan si las estrategias seleccionadas lograrán los objetivos de la organización. Una acción inevitable al examinar y controlar la táctica es revisar los componentes internos y externos que sirven como base de la táctica en este momento, cómo opera y cómo se puede mejorar (p.256).

2.2.2. Desempeño administrativo

2.2.2.1. Definición

La magnitud de los resultados obtenidos en la administración pública es el desempeño, y está relacionado a los resultados individuales y colectivos que se obtienen cuando se implementan políticas públicas, las cuales deben estar en armonía con los objetivos de la institución (Álvarez, 2011).

El desempeño de la administración es el conjunto de métodos, estrategias y procedimientos que se utilizan para orientar y ayudar al trabajador a fin de que realice su labor. Administrar personas y hacer el trabajo pendiente para la buena marcha de tu institución. Se encuentra inserto en el marco de tu procedimiento de funcionamiento cotidiano.

La verificación de desempeño reduce la indecisión del trabajador debido a que le da retroalimentación sobre su capacidad. Averigua la concordancia porque ofrece el contagio de ideas entre el trabajador y su director, además de ser compatible sus ideas. (Chiavenato, 2009, p. 249)

Debido a que la capacidad es un elemento significativo para el avance de las compañías, así como su gerenciamiento, es el tema de la presente investigación. A fin de entender la cuestión que se trabajará, se entregan los términos tanto de administración de desempeño como de funcionamiento en las compañías.

La competencia es una conducta común de comportamiento, no obstante, la performance es un conjunto de acciones particulares". Se considera el desempeño del docente a modo de la totalidad de las labores que realiza, las cuales están asociadas a las características propias del docente, del alumno y del contexto. Además, la actividad se desarrolla en diferentes áreas o categorías: el contexto social, el contexto institucional, el ambiente de la escuela y, sobre todo, el desempeño del docente, mediante un procedimiento de pensamiento. La performance se mide para perfeccionar la calidad del aprendizaje y conseguir una mayor cualificación del profesorado. En este sentido, la evaluación posee características y funciones específicas que son tenidas en consideración en el momento de la utilización. Es por esto la importancia de precisar normas que sirvan para realizar el procedimiento de medición. (Delanoys, 2009, p. 13)

Esta noción es amplia y general, por eso Cea (2009) expresa que:

Las habilidades sólo dependen de cómo trabaja una persona, ya que no es posible determinar las habilidades directamente, sino de cómo se comporta una persona, es decir, de la gestión empresarial, especialmente en el ámbito de los recursos humanos y la gestión. (p. 250).

Evaluación del desempeño laboral

La verificación de desempeño es un instrumento que apoya a perfeccionar la administración de las personas dándote una mayor percepción de la capacidad que tienen cada uno de los empleados. Varias veces esta comprobación es valorada como algo insignificante o como parte de los procedimientos oficiales de la institución.

La medición del desempeño es el análisis de la capacidad de cada individuo en relación a las labores que desempeña, los objetivos y las consecuencias que desea obtener, sus habilidades y su potencial de crecimiento. También, constituye una ayuda para la administración que tiene un gran valor para determinar la manera en la que los conocimientos de los empleados colaboran para alcanzar los objetivos de la compañía.

El análisis de diferentes conceptos muestra que la esencia de cualquier sistema de evaluación del desempeño es evaluar el desempeño y los resultados de un individuo en el trabajo diario de la manera más objetiva posible; revelando la perspectiva de la evaluación, que se puede decir que es histórica (hacia atrás) y prospectiva. (hacia adelante), con el objetivo de lograr un mayor grado de alineación entre los objetivos organizacionales y los objetivos personales.

Las maneras de llevar a cabo la evaluación del desempeño en el trabajo en función de las diferentes vivencias son para determinar la magnitud de la eficiencia, efectividad y productividad de los empleados. Asimismo, posibilitarán ayudar a progresar la calidad del servicio que ofrece la institución.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1: Productividad

La productividad se trata de un parámetro que tiene en cuenta la relación entre las consecuencias de un procedimiento, el lapso que se ha dedicado a él y el número de recursos utilizados. Este parámetro suele ser medido en términos de tiempo y representa la relación entre el esfuerzo y el producto final.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

La creación del trabajo en equipo se origina a causa de la necesidad de aumentar los rendimientos, las conductas y la lealtad del grupo de trabajo, y sucede cuando una agrupación de personas, utilizando las habilidades de cada uno y aportando comentarios positivos, más allá de las dificultades que hubo entre las personas.

El desempeño en equipo es, inicial, una transformación cualitativa de las agrupaciones de labor. Es una forma planificada de laborar entre varios individuos con el fin de conseguir objetivos colectivos. En la labor en conjunto los destrezas de los colegas son complementarios, cada uno de ellos mantiene una labor individual y mutua, además de estar comprometidos de manera común por los objetivos. Producen una colaboración positiva a través de la labor combinada que realizan sus integrantes.

Dimensión 3: Trabajo bajo presión

La habilidad de llevar a cabo ciertas labores profesionales en condiciones adversas, tanto en términos de tiempo como de sobreacumulación, manteniendo una cadencia de eficiencia y efectividad, es llamada trabajar bajo presión.

La tolerancia a la presión se la considera como la capacidad de continuar trabajando de manera eficaz en condiciones de tiempos reducidos que tiene el personal, a la vez que toma en consideración las discusiones, oposición y diversidad de ideas. Además, es la habilidad para solucionar y trabajar de manera excelente en condiciones de mucha presión (p.209).

Dimensión 4: Valores personales

Son habilidades flojas que es posible que tengan mayor importancia que los conocimientos, la responsabilidad, asistencia y consideración son valores que deben ser el núcleo principal dentro de las compañías, su práctica demostrará el valor de los profesionales que conforman la organización y actuar de forma correcta que ayudará a conseguir los objetivos de la misma.

Comportamiento Humano en las Organizaciones

Las distinciones entre personas hacen que cada individuo tenga particularidades propias de la personalidad, los sueños, los deseos, los principios, las intenciones, las capacidades, etc. Todo individuo es una cosa multidimensional que está sujeto a la influencia de varias variables. Debido a eso el análisis de esta conducta dentro de una institución es un desafío que jamás se había pensado, para quienes están al frente de las compañías, por el momento se trata de una de las labores más importantes.

La versatilidad del ser humano es muy alta, cada individuo es una realidad compuesta por varias partes, que están sujetas a las consecuencias de varias variables. Las distinciones en cuanto a habilidades son enormes y los modelos de comportamiento que se aprenden son diferentes. Las instituciones no tienen información o herramientas para entender la dificultad de sus integrantes. Si las empresas están formadas por personas, el análisis de la gente es el eje principal para el estudio de las empresas, en particular de la administración de recursos humanos. Sin embargo, si las instituciones están formadas por individuos y estos últimos requieren organizarse para conseguir sus metas, esta relación no es siempre fácil. Las instituciones son distintas entre sí y lo mismo sucede con las personas.

Debido a que este trabajo se trata de una de las labores más importantes, existen ciertas corrientes de estudio que avalan, que la institución en cuestión tiene que procurar adecuarse a la gente, ya que la persona humana es la variable fundamental para la posibilidad de los objetivos de la organización. Con el fin de conocer en qué medida la organización se preocupa por sus trabajadores, previo a llegar a conocer su comportamiento individual y colectivo, se utilizan los descubrimientos de

diversas áreas de la conducta, como la psicología, la antropología, la sociología y las áreas de la política.

2.3. Bases filosóficas

La administración de la estrategia a través del tiempo ha venido desarrollándose en las compañías, obteniendo una gran cantidad de definiciones y conceptos que se originan a partir de las teorías de la estrategia militar creadas con el fin de tomar el control de unas naciones sobre otras, y como ícono de esta corriente de pensamiento, se puede ver el libro clásico *El arte de la Guerra*, de Sun Tzu, que fue escrito alrededor de 360 A.C., y que representa la historia de la administración en su totalidad.

Para explorar otras raíces en la historia y cómo evolucionó su estrategia militar, la palabra estrategia se remonta a la antigua Grecia, Sócrates insistió a Nicomácides en que la raíz del fracaso estaba en la ejecución de un plan. tareas, es necesario planificar y movilizar recursos para lograr las metas (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997). En el primer estudio contemporáneo, los autores Neumann y Morgenstern (1944) teorizaron la estrategia empresarial utilizando el concepto de juegos de simulación a través de diversas simulaciones realizadas dentro de una empresa.

2.4. Definición de términos básicos.

Eficiencia Organizacional: La eficiencia, tal como la define Chiavenato (1994), es la relación entre beneficios y costos, centrándose en encontrar la mejor manera de hacer las cosas para que los recursos se utilicen de la manera más racional. (p. 28)

Estrategia: La palabra estrategia se deriva de la palabra “strategos”, que en un principio hacía alusión a la designación del general como el máximo dirigente del ejército. Luego pasó a significar lo que se entendía por el arte del general, esto es, “Las habilidades psicológicas y el carácter con el que se actuaba como tal”. Durante el imperio de Roma, en el mando de Pericles (450 a.C.) empezó a significar "aptitudes

para la administración de dificultades en el estado” (Gestionamiento, dirección, oratoria, poder)

Planeación corporativa: se identifican por promover la disyuntiva comunitaria del mayor número de integrantes que conforman la comunidad de estudio. Este procedimiento de planeación tiene como objetivo priorizar los asuntos de la institución en todos los niveles de administración, es por esto que, dicho procedimiento es sumamente lento y complejo de resolver, debido a la diversidad de enfoques e intenciones de cada integrante involucrado.

Productividad. Es el momento en el que el trabajador produce resultados positivos dentro de sus labores, utilizando los recursos que le son otorgados de manera más grande, y logrando resultados que se esperan con mayor rapidez, utilizando sus habilidades, capacidad y conocimiento.

Satisfacción del usuario. Es la consecuencia de proveer un producto o servicio que cumple con las necesidades y expectativas del consumidor, definido o implícito.

Trabajo en equipo. grupo de individuos que están organizados para trabajar en conjunto y definirles las labores que cada uno de ellos deberá realizar para alcanzar el objetivo deseado.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La gestión estratégica se relaciona con el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

2.5.2. Hipótesis específicas

La gestión estratégica se relaciona con la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

La gestión estratégica se relaciona con el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

La gestión estratégica se relaciona con el trabajo bajo presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Diagnóstico situacional	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del local • Organigrama funcional 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Formulación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de los directivo • Instrumentos se usan 	4	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Aplicación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Trato inter personal • Trabajo en equipo 	4	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Valor de responsabilidad • Valor de puntualidad 	4	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
La gestión estratégica		16	Bajo	16 -31
			Medio	32 -47
			Alto	48 -64

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

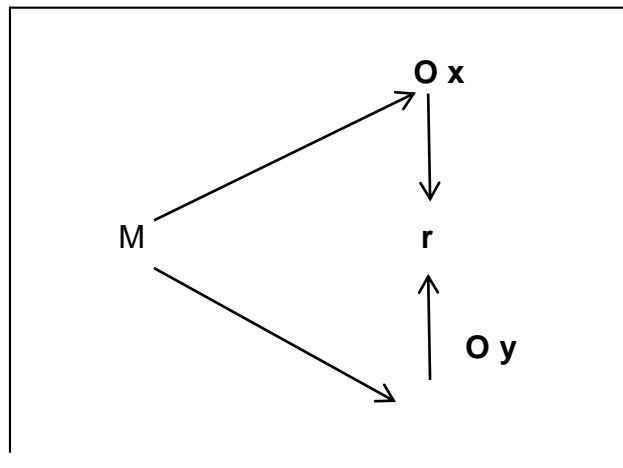
Dimensiones	Indicadores	Ítem	Categorías	Intervalos
Productividad	• Eficacia en el trabajo	5	Bajo	5 -9
	• Productividad laboral		Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Trabajo en equipo	• Innovación laboral	5	Bajo	5 -9
	• Comparto con el equipo		Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Trabajo bajo presión	• Solicito ayuda	5	Bajo	5 -9
	• Adaptación		Medio	10 -14
	• Rapidez		Alto	15 -20
El desempeño administrativo		15	Bajo	15 -29
			Medio	30 -44
			Alto	45 -60

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

Debido a eso, la presente investigación se ubica en el ámbito del Diseño Transeccional o llamado diseño Transversal (No experimental), porque se basa en las distinciones de las variables que se pueden ver y oír en una situación particular, de acuerdo a la manera en que se presentan sin ser manipuladas de manera intencional.



Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la variable X.

Oy = Observación a la variable Y.

r = Relación entre variables.

3.1. Población y muestra

3.1.1. Población

Es la totalidad de los componentes que refiere la investigación. De la misma manera lo define Balestrini Acuña (1998) como "Un conjunto limitado o ilimitada de individuos, objetos o componentes que tienen características en común" (p.123).

Se contempló a sesenta empleados de la UGEL N° 09 de la región Huaura debido a que la labor encomendada a cada uno de ellos no tiene excepción, y esto es así también con la administración de riesgos, ya que los provechos no únicamente pertenecen a unos pocos, sino que además son de todos en general.

3.1.2. Muestra

Consiste en la misma población de estudio debido a su proximidad al personal y las instalaciones para que los investigadores apliquen herramientas de recopilación de información.

3.1. Técnicas e de recolección de datos

Las Técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

a) Técnicas:

- Análisis Documental y Bibliográfica
- La Encuesta

b) Instrumentos:

- Cuestionario
- Fichas Bibliográficas, Hemerográficas y de Investigación.

3.2. Técnicas para el procesamiento de la información

a. Descriptiva

Una vez completada la recopilación de datos, se procesa la información, se elaboran tablas y gráficos estadísticos y se utiliza SPSS para realizar una encuesta mediante cuestionario para obtener los resultados.

b. Inferencial

- La hipótesis central y específicas
- Tablas de doble entrada
- Correlación de Spearman

CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 3. Gestión estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	9	15,0	15,0	15,0
	Bajo	9	15,0	15,0	30,0
	Medio	42	70,0	70,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho

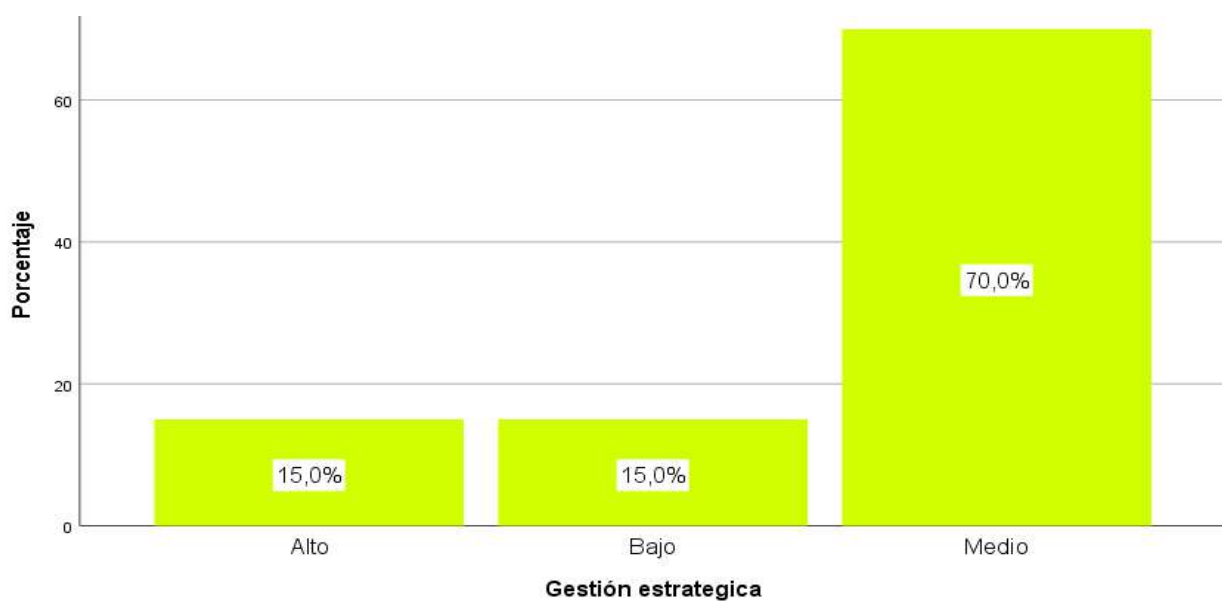


Figura 1. Gestión estratégica

De la fig. 1, un 70,0% de trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable gestión estratégica, un 15,0% lograron un nivel bajo y un 15,0% consiguieron un nivel alto.

Tabla 4. Desempeño administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	14	23,3	23,3	23,3
	Bajo	11	18,3	18,3	41,7
	Medio	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho

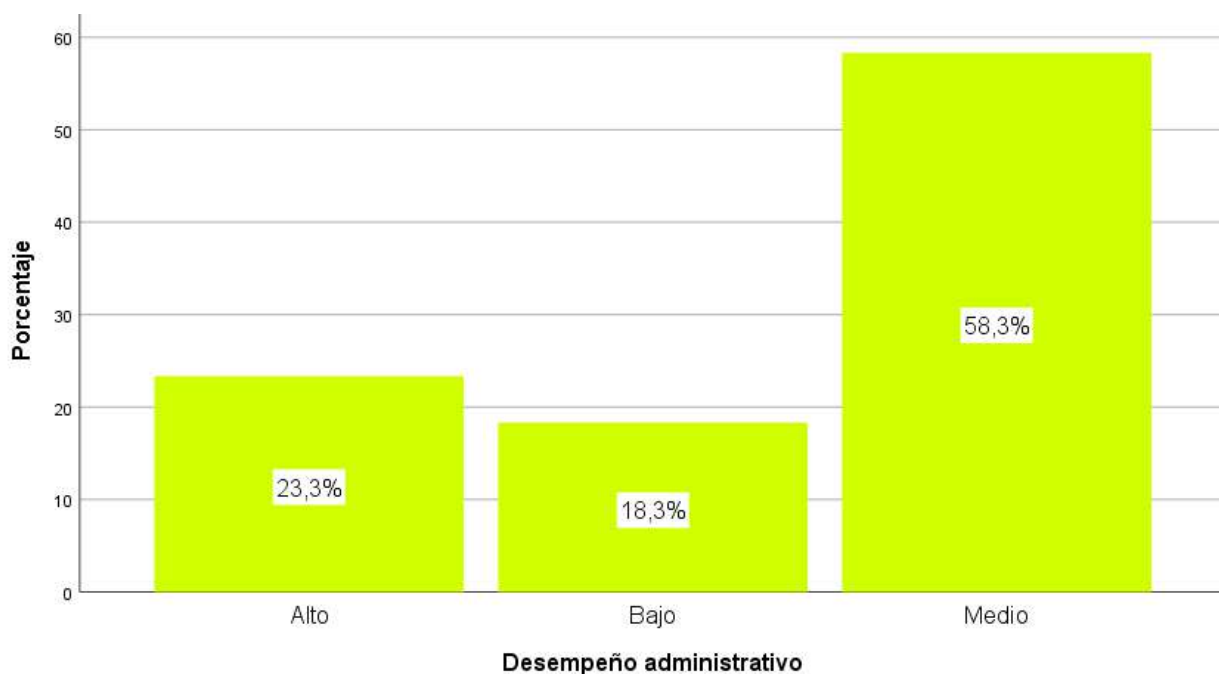


Figura 2. Desempeño administrativo

De la fig. 2, un 58,3% de trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable desempeño administrativo, un 23,3% lograron un nivel alto y un 18,3% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 5. Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	17	28,3	28,3	28,3
	Bajo	16	26,7	26,7	55,0
	Medio	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho

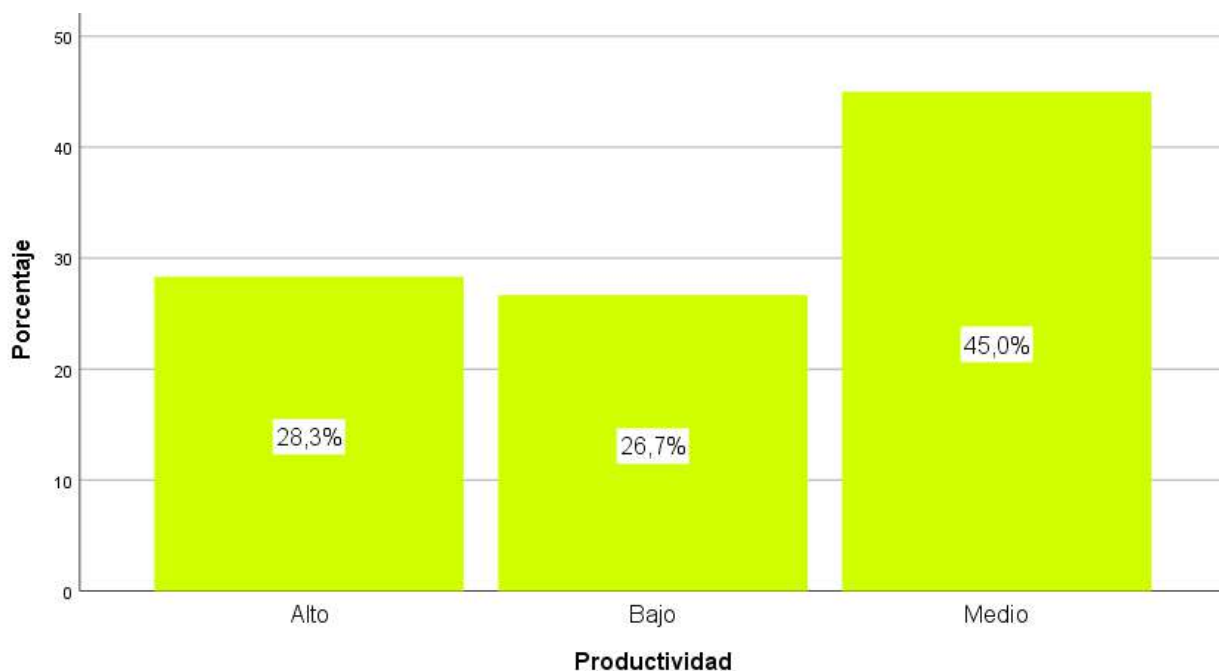


Figura 3. Productividad

De la fig. 3, un 45,0% de trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión productividad del desempeño administrativo, un 28,3% lograron un nivel alto y un 26,7% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 6. Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	18,3	18,3	18,3
	Bajo	11	18,3	18,3	36,7
	Medio	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho

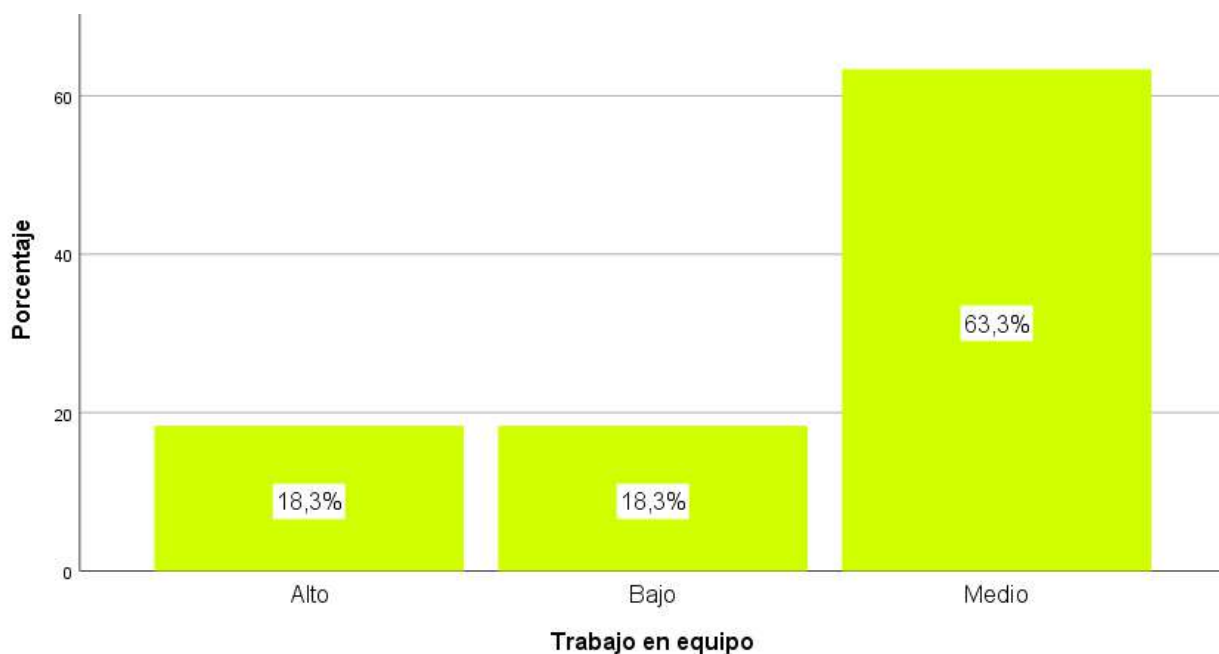


Figura 4. Trabajo en equipo

De la fig. 4, un 63,3% de trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión trabajo en equipo del desempeño administrativo, un 18,3% lograron un nivel alto y un 18,3% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 7. Trabajo por presión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	16,7	16,7	16,7
	Bajo	11	18,3	18,3	35,0
	Medio	39	65,0	65,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho

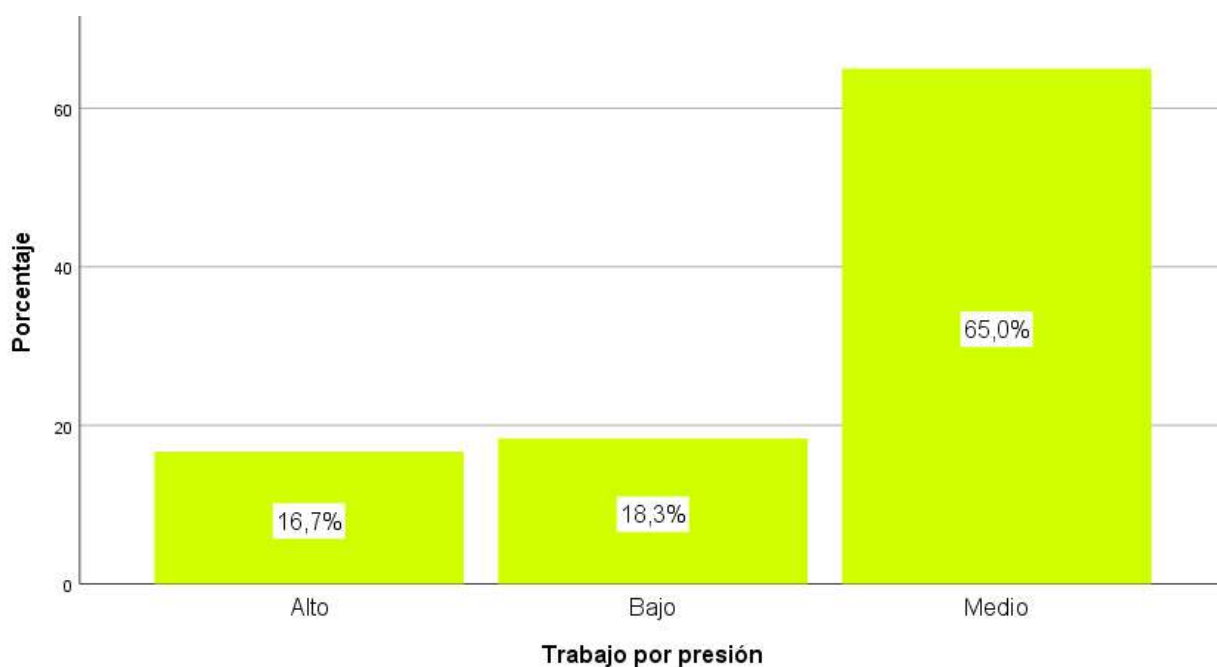


Figura 5. Trabajo por presión

De la fig. 5, un 65,0% de trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión trabajo por presión del desempeño administrativo, un 18,3% lograron un nivel bajo y un 16,7% consiguieron un nivel alto.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

Ha: La gestión estratégica se relaciona con el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

H₀: La gestión estratégica no se relaciona con el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Tabla 8. La gestión estratégica y el desempeño administrativo

			Gestión estrategica	Desempeño administrati vo
Rho de Spearman	Gestión estrategica	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño administrativo	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla muestra que el coeficiente de correlación es $r=0,882$ y el valor sig es $<0,05$, lo que significa que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los resultados muestran que existe una muy buena relación de fortaleza entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo de los empleados de Ugel 09 – Huaura-Huacho.

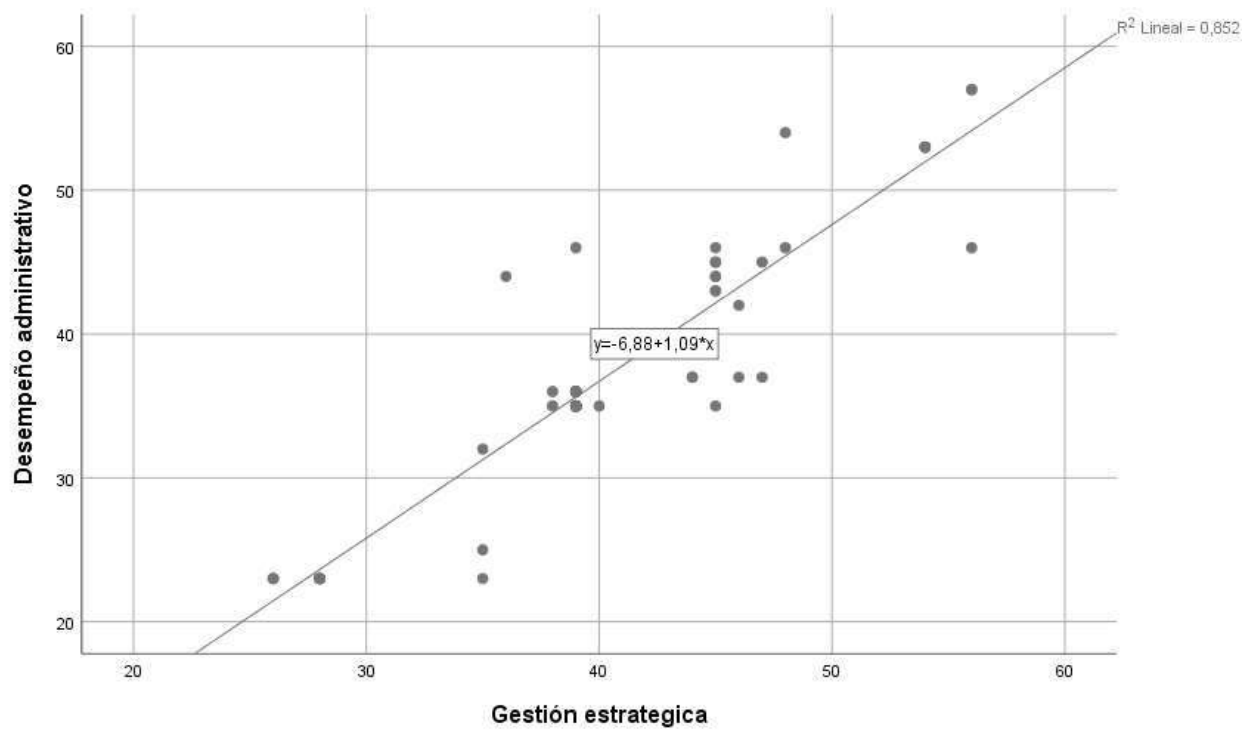


Figura 6. La gestión estratégica y el desempeño administrativo

Hipótesis específica 1

H_a: La gestión estratégica se relaciona con la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

H₀: La gestión estratégica no se relaciona con la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Tabla 9. La gestión estratégica y la productividad

			Correlaciones	
			Gestión estratégica	Productividad
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla muestra que el coeficiente de correlación es $r=0,681$ y el valor sig es $<0,05$, lo que significa que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los resultados muestran que existe una buena relación de fortaleza entre la gestión estratégica y la productividad del desempeño administrativo de los empleados de Ugel 09 – Huaura- Huacho.

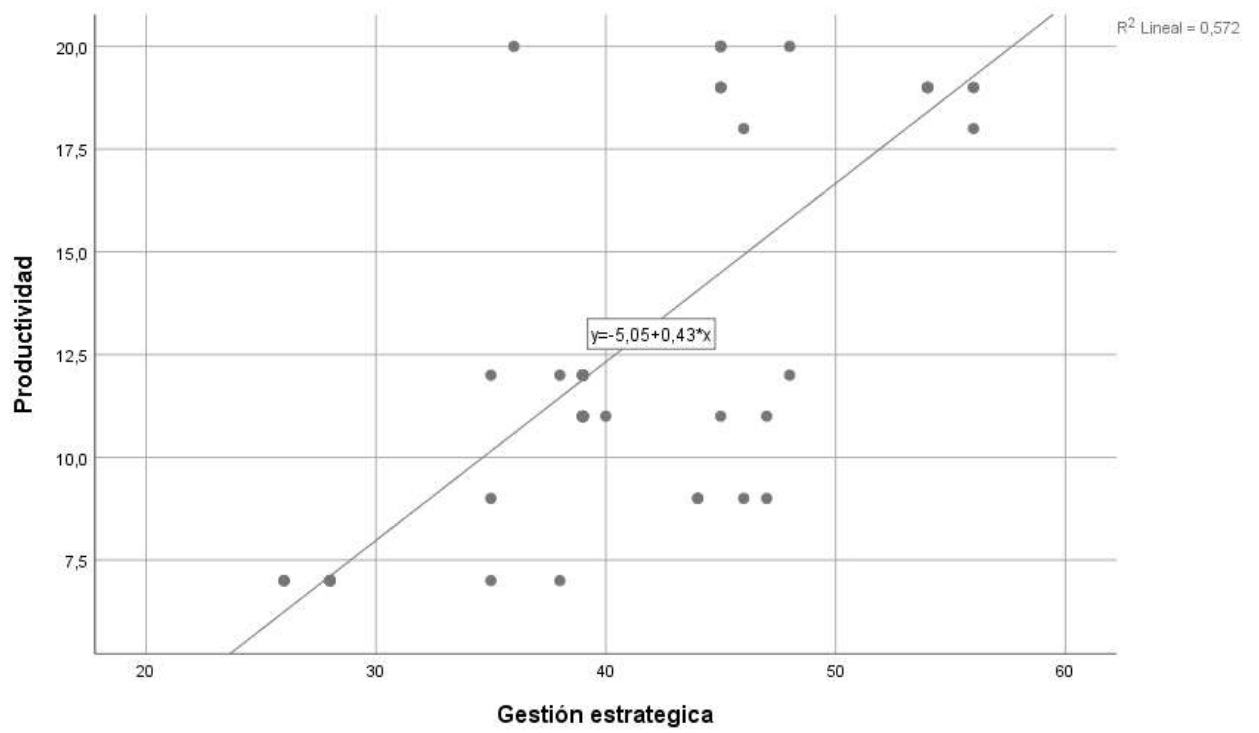


Figura 7. La gestión estratégica y la productividad

Hipótesis específica 2

H_a: La gestión estratégica se relaciona con el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

H₀: La gestión estratégica no se relaciona con el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Tabla 10. La gestión estratégica y el trabajo en equipo

			Correlaciones	
			Gestión estrategica	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión estrategica	Coeficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla muestra que el coeficiente de correlación es $r=0,881$ y el valor sig es $<0,05$, lo que significa que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los resultados muestran que existe una muy buena relación de fortaleza entre la gestión estratégica y el desempeño ejecutivo del trabajo en equipo entre los empleados de Ugel 09 – Huaura-Huacho.

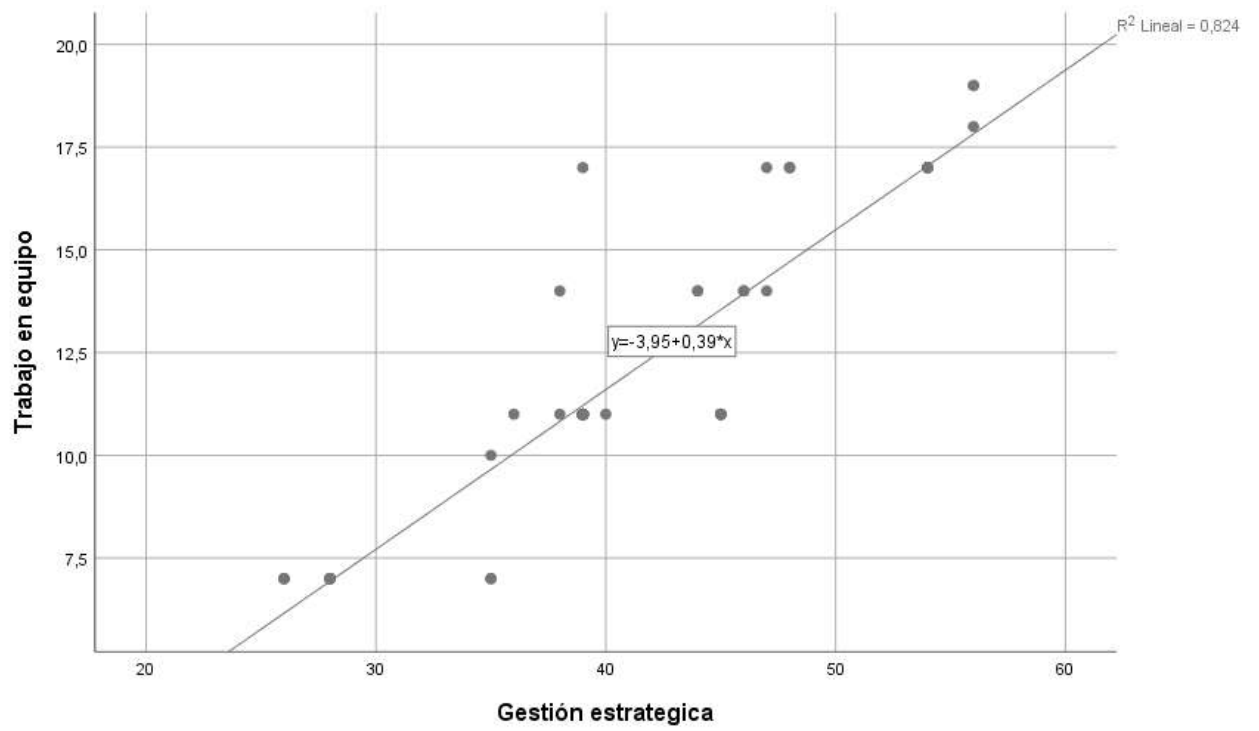


Figura 8. La gestión estratégica y el trabajo en equipo

Hipótesis específica 3

Ha: La gestión estratégica se relaciona con el trabajo bajo presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

H0: La gestión estratégica no se relaciona con el trabajo bajo presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Tabla 11. La gestión estratégica y el trabajo bajo presión

			Correlaciones	
			Gestión estratégica	Trabajo por presión
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Trabajo por presión	Coefficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla muestra que el coeficiente de correlación es $r=0,749$ y el valor sig es $<0,05$, lo que significa que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los resultados muestran que existe una buena relación de fortaleza entre la gestión estratégica y el trabajo entre los empleados de Ugel 09 – Huaura-Huacho debido a la presión del desempeño administrativo.

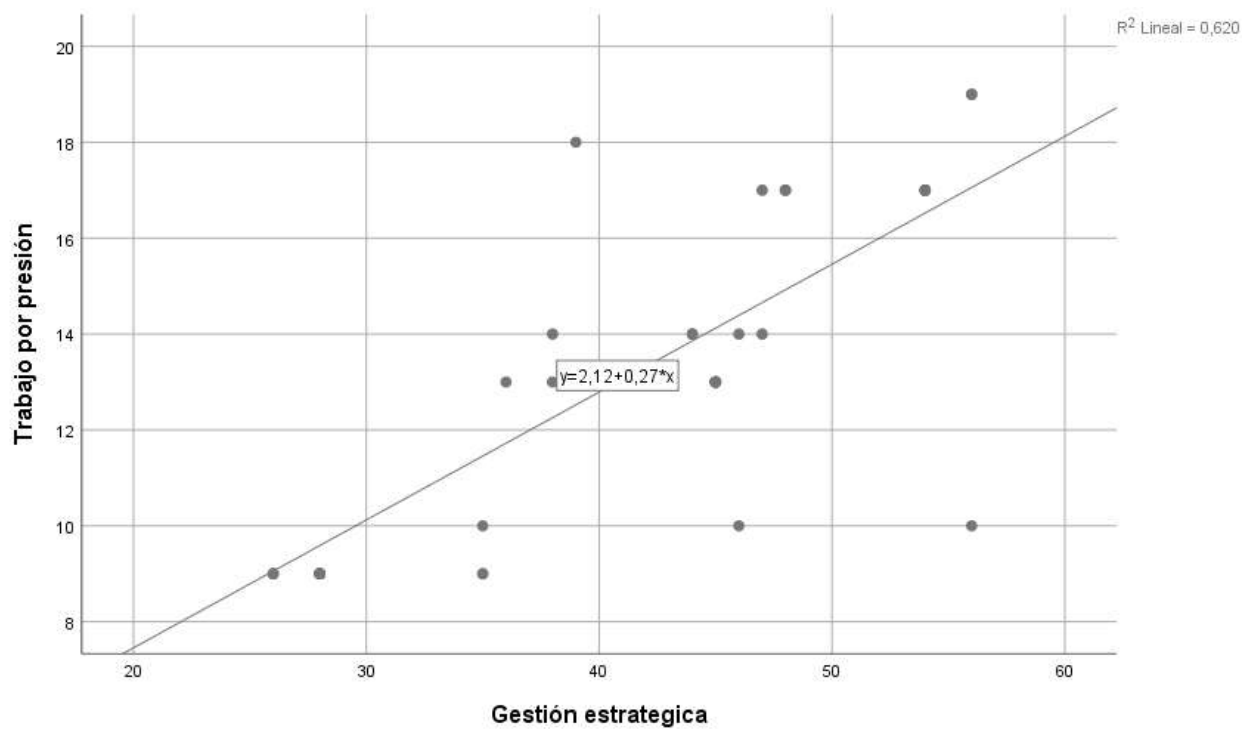


Figura 9. La gestión estratégica y el trabajo bajo presión

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

La gestión estratégica de personas es una evolución en el sector de los recursos humanos que valora a los empleados y pone en marcha acciones alineadas con los objetivos empresariales. La gestión estratégica de personas ha sido adoptada por cada vez más empresas. El concepto engloba una serie de acciones para mejorar la rutina de trabajo de los empleados y potenciar los resultados empresariales.

Habiéndose contrastado la hipótesis central se evidencia estadísticamente que existe asociación de intensidad muy buena entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho. Similares resultados se muestran en los trabajos presentado por (López, 2016) dentro de “Gestión Estratégica de Proyectos de Infraestructuras en Informática: Utilización en la Gerencia Universitaria”. En la circunstancia se detectó carencia de administración del conocimiento, una alta cantidad de procedimientos con fallas de sustento tecnológica y distinciones en la percepción entre los gerentes y los empleados. La manera en que priorizan los proyectos es una propuesta de grupo de trabajos que tienen que ser ejecutados en los niveles de estrategia, táctica y operacional.

De otra parte Dionicio (2020) en Gestión estratégica de recursos humanos”. Como consecuencia de la investigación, se ha demostrado que, desde la perspectiva del ámbito de la psicología organizacional, este asunto no ha sido estudiado en gran medida; esto se debe a que la metodología está más ligada a las áreas de administración

y la forma en la que ha sido abordada ha sido desde el punto de vista de individuos relacionados a carreras como Administración, Ingeniería, etc. La gran mayoría de los estudios recolectados son análisis de casos en los cuales se ha estudiado la información con el fin de graficar la importancia de la investigación y/ o de proponer estrategias para poner en marcha en una determinada empresa. Debido a eso, la gran mayoría de los análisis mencionados son análisis de situaciones. Últimamente, para que la implementación de los resultados que se esperan, es importante tener el soporte de la alta dirección y del staff de la institución; en este ámbito es fundamental la administración de la cultura y el ambiente laboral, la conversación interna, entre otros; áreas en donde el profesional de la psicología organizacional puede proveer importantes sugerencias.

En consecuencia, la administración de la estrategia de personas es un método y una colección de conceptos utilizados por el departamento de Recursos Humanos y la gerencia de una compañía con el fin de desarrollar el potencial de los empleados en concordancia con los objetivos de la organización. Además de la relación con las personas –tradicionalmente tratada por RRHH–, la gestión de personas abarca conceptos transversales**, involucrando a las áreas administrativas, de negocio, tecnológicas y a todo lo que impacta en la consecución de los objetivos.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe asociación de intensidad muy buena entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Segundo: Existe asociación de intensidad buena entre la gestión estratégica y la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Tercero: Existe asociación de intensidad muy buena entre la gestión estratégica y el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

Cuarto: Existe asociación de intensidad buena entre la gestión estratégica y el trabajo por presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.

6.2. Recomendaciones

Primero: Los líderes tienen el deber de delimitar y comunicar la misión de la organización, esto ayudará a los empleados a comprender la labor que realizan, esto se traducirá en una mejoría en la administración al realizar un planeamiento estratégico más óptimo y eficaz. El hecho de que los empleados conozcan sus funciones son con el fin de que contribuyan al cumplimiento del objetivo organizacional aplicando las estrategias planteadas.

Segundo: Se aconseja a los líderes o quienes toman las riendas de la institución que involucren a los empleados en la elaboración de políticas y en su ejecución con el fin de que todos se vayan orientados en una misma dirección. La participación de los empleados en las política ayudan positivamente a la institución porque con ello se denota el compromiso de cada uno de los trabajadores.

Tercero: Los líderes deben planificar estrategias para impulsar y estimular el desempeño de los empleados con el fin de empoderarlos, para esto, es necesario que se identificaran con la organización y, de esta manera, lograr una administración más eficaz. Dicho desempeño debe tener una compensación para que los empleados se sientan motivados y se esfuercen por tener un desempeño óptimo dentro de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

Acosta, L. (2016). *Tesis: Sistema de información estratégica para la gestión universitaria en la Universidad dde Otavalo*. Otavalo. Ecuador: Universidad de Otavalo.

Ayala, T., & Pereda, F. (2019). *Tesis: Influencia del planeamiento estratégico en el clima y la cultura organizacional de los servidores civiles que laboran en universidades públicas licenciadas, en Lima Metropolitana, al 2019*. Lima. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Dionicio, D. (2020). *Tesis: Gestión estrategica de recursos humanos*. Lima. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

López, R. (2016). *Tesis: Gestión estratégica de proyectos de desarrollo en Sistemas de Información: Aplicación en la Gestión Universitaria*. Santiago. Chile: Universidad de Chile.

Lozano, P. (2015). *Tesis: Gestión estrategica universitaria para mejorar el posicionamiento del contador público del Centro del Perú*. Lima. Perú: Universidad San Martin de Porres.

Melendez, N. (2018). *Tesis: La gestión estrategica y su relación con la competitividad en las MYPES del Centro comercila Gamarra*. Lima. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Mendez, Y. (2017). *Tesis: Gestión estrategica y la eficiencia organizacional del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Acoria- Año 2015*. Huancavelica. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.

Mino, A. (2019). *Tesis: Propuesta de Implementación de un plan estratégico para la asociación de la Escuela de Administración y Auditoria de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Quito. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Romero, O. (2016). *Tesis: La Gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador: caso Universidad de Machala*. Lima. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Wikipedia. (03 de 01 de 2020). *Wikipedia*. Obtenido de Wikipedia: <https://es.wikipedia.org>.

5.2. Fuentes bibliográficas

De La Cruz, L. (2014). *Uso y Abuso de las Redes Sociales en escolares de Lima Norte*. Lima.: Perú.

5.3. Fuentes electrónicas

Wikipedia. (03 de 01 de 2020). *Wikipedia*. Obtenido de Wikipedia: <https://es.wikipedia.org>.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
INSTRUMENTO 01**

VARIABLE GESTIÓN ESTRATEGICA

Se le agradece de antemano su colaboración, garantizando que la información que tiene es la correcta. nos ofrece es confiable y totalmente privada.

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Diagnóstico situacional		4	3	2	1
1.	La institución de infraestructura reúne las circunstancias para aumentar la fiabilidad del servicio de enseñanza a los usuarios.				
2.	El organigrama de función de la Ugel 09 valora la necesidades de los usuarios.				
3.	El organigrama de la Ugel 09 ayuda a perfeccionar la estructura funcional y operativa.				
4.	El entendimiento que poseen los integrantes de la Ugel 09 acerca del organigrama con respecto a la función y el nombre es extraordinario.				
Formulación de estrategias		4	3	2	1
5.	La observación que realizan los líderes sobre los profesores de la Ugel09 está programada.				
6.	La observación que realizan los líderes permite aumentar la calidad del trabajo docente y de los estudiantes.				
7.	Los objetos que los líderes utilizan han sido aprobados con antelación.				
8.	Las discusiones que los líderes realizan con su equipo están dentro del programa planeado.				
Aplicación de estrategias		4	3	2	1
9.	Según su consideración, la manera en la que se tratan las personas dentro del ámbito de la organización ministerial es correcta.				
10.	La relación entre personas que se da en la Ugel 09 es positiva para aumentar la calidad del educación que se ofrece.				
11.	La labor en grupo que se realiza en la Ugel 09 donde actualmente labora se evidencia en buenas herramientas de enseñanza.				
12.	El desempeño en grupo ayuda a promover el entorno laboral de la Ugel 09.				
Seguimiento y evaluación		4	3	2	1
13.	El valor de la seriedad que tienen los integrantes del Ugel #9 es importante				
14.	La importancia de la puntualidad del personal de la facultad es manifiesta.				
15.	Los componentes del valor de respeto, responsabilidad y puntualidad ayudan a la fiabilidad del servicio para los usuarios.				
16.	Los instrumentos de análisis que utilizan los gerentes de la Ugel09 para los profesores es justos y oportunos.				



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

**INSTRUMENTO 02
DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Productividad		4	3	2	1
1.	El labor lo realiza con habilidad para colaborar en la consecución de los objetivos de la UGEL 09.				
2.	Satisfecho con los pasos necesarios para realizar una buena labor en la UGEL 09.				
3.	Ofrezco mis habilidades con destreza en los momentos justos.				
4.	Mi capacidad de trabajo se incrementa en el momento en que me agrada el pago que me dan.				
5.	Me parece que el área de la Ugel 09 está bien utilizada los recursos con respecto a nuestra actividad.				
Trabajo en equipo		4	3	2	1
6.	Me comprometo a realizar actividades que sobrepasan las tareas habituales.				
7.	Me intereso en progresar constantemente mi trabajo en UGEL09.				
8.	creo que los empleados de la Ugel 09 tienen una disposición para idear nuevas maneras de hacer trabajo.				
9.	Hay un vínculo bueno con el resto de mis colegas				
10.	Comparte e instruye mis habilidades al grupo de colegas.				
Trabajo bajo presión		4	3	2	1
11.	Requiero colaboración cuando el esfuerzo es desmedido				
12.	Mi supervisor en la Ugel 09 está demasiado pendiente en el momento en que hay tareas sobrepasadas.				
13.	Realizo las actividades con la debida priorización para poder hacer los que me han sido encomendados.				
14.	Me ajusto con fluidez al patrón de trabajo del sector				
15.	Coopero con mis colegas, pese a que no se encuentre dentro de mis competencias.				

Matriz de consistencia

**GESTIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N°09-HUAURA-HUACHO
2023**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general ¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho?</p> <p>Problema específicos ¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho?</p> <p>¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho?</p> <p>¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y el trabajo bajo presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre la gestión estratégica y la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.</p> <p>.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión estratégica y el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión estratégica y el trabajo bajo presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.</p>	<p>Hipótesis general La gestión estratégica se relaciona con el desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.</p> <p>Hipótesis específicas La gestión estratégica se relaciona con la productividad del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.</p> <p>La gestión estratégica se relaciona con el trabajo en equipo del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.</p> <p>La gestión estratégica se relaciona con el trabajo bajo presión del desempeño administrativo en los trabajadores de la Ugel 09 – Huaura- Huacho.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): Gestión estratégica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Indices
			Diagnóstico situacional	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del local • Organigrama funcional 	4	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			Formulación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo directivo • Instrumentos que se utilizan 	4	
			Aplicación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Trato interpersonal • Trabajo en equipo 	4	
			Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Valor de responsabilidad • Valor de puntualidad 	4	
			Total		16	
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Desempeño administrativo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Indices
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en el trabajo • Productividad laboral 	5	00-10 11-13 14-17 18-20
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación laboral • Comparto con el equipo 	5	
			Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> • Solicito ayuda • Adaptación • Rapidez 	5	

MATRIZ DE DATOS

N	Gestión estratégica																			V1	Desempeño administrativo															V1						
	Diagnóstico situacional					Formulación de estrategias				Aplicación de estrategias				Seguimiento y evaluación							ST1	Productividad					Trabajo en equipo					Trabajo por presión					ST1					
	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10	11	12	S3	13	14	15	16			S4	ST1	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2			11	12	13	14	15
1	3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	35	Medio	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32	Medio
2	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
3	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	28	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
4	3	4	4	4	15	2	3	4	4	13	2	4	4	4	14	2	4	4	2	12	54	Alto	3	4	4	4	4	19	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	53	Alto
5	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	1	9	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	37	Medio
6	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	57	Alto
7	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	45	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	43	Medio
8	3	4	4	4	15	2	3	4	4	13	2	4	4	4	14	2	4	4	2	12	54	Alto	3	4	4	4	4	19	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	53	Alto
9	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	28	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
10	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
11	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
12	2	4	4	4	14	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	35	Medio	2	4	1	1	1	9	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	25	Bajo
13	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
14	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	28	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
15	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	45	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	4	13	2	3	3	3	2	13	45	Alto
16	2	4	4	4	14	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	1	1	1	9	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	37	Medio
17	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
18	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	45	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	4	13	2	3	3	3	2	13	45	Alto
19	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
20	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	28	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
21	3	4	4	4	15	2	3	4	4	13	2	4	4	4	14	2	4	4	2	12	54	Alto	3	4	4	4	4	19	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	53	Alto
22	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	4	4	4	4	18	46	Alto
23	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
24	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	1	9	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	37	Medio
25	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	57	Alto
26	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
27	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
28	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	26	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
29	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
30	2	1	1	1	5	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	38	Medio	2	2	1	1	1	7	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	35	Medio
31	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	26	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
32	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	45	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
33	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
34	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	26	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo

35	4	2	2	2	10	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	40	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
36	4	4	4	4	16	2	3	4	4	13	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
37	2	4	4	4	14	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	35	Medio	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
38	4	2	2	2	10	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
39	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	28	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
40	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	48	Alto	4	2	2	2	2	12	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	46	Alto
41	4	2	2	2	10	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	39	Medio	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	36	Medio
42	4	2	2	2	10	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	39	Medio	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	36	Medio
43	4	4	4	4	16	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	45	Medio	4	4	4	4	4	20	2	3	2	2	4	13	2	3	3	3	2	13	46	Alto
44	4	4	4	4	16	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	45	Medio	4	4	4	4	4	20	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	44	Medio
45	4	2	2	2	10	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	39	Medio	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	36	Medio
46	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	48	Alto	4	4	4	4	4	20	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	54	Alto
47	4	1	1	1	7	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	36	Medio	4	4	4	4	4	20	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	44	Medio
48	2	4	4	4	14	2	4	3	3	12	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	46	Medio	2	4	1	1	1	9	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	37	Medio
49	4	2	2	2	10	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	39	Medio	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	36	Medio
50	4	4	4	4	16	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	45	Medio	4	4	4	4	4	20	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	44	Medio
51	2	4	4	4	14	2	4	1	1	8	2	2	2	4	10	2	4	4	4	14	46	Medio	2	4	4	4	4	18	2	4	2	2	4	14	2	2	2	2	2	10	42	Medio
52	3	2	2	2	9	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	38	Medio	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	36	Medio
53	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	28	Bajo	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	23	Bajo
54	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	36	Medio
55	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	36	Medio
56	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	2	2	2	2	10	46	Alto
57	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	36	Medio
58	3	4	4	4	15	2	3	4	4	13	2	4	4	4	14	2	4	4	2	12	54	Alto	3	4	4	4	4	19	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	53	Alto
59	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	39	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	35	Medio
60	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2	10	45	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	43	Medio

M(o). José Leonel Nicho Alcántara
Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
Presidente

Dr. Abraham César Neri Ayala
Secretario

Mo. Wilmer Huerta Hilario
Vocal