

*Universidad Nacional*  
*“José Faustino Sánchez Carrión”*



**ESCUELA DE POSGRADO**

**“TESIS”**

**“LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA EN LA GESTIÓN DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR CORAZÓN DE JESÚS,  
SEDE BARRANCA 2022”**

**Autor:**

**JUAN BENITO ASENCIO ARAINGA.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA**

**Asesor:**

**M(°). MARCO ANTONIO DELGADO VENTOCILLA**

**Huacho - Perú**

**2022**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

---

**PRESIDENTE**

**Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga**

---

**SECRETARIO**

**Dra. Gladys Margot Gavedia Garcia**

---

**VOCAL**

**M(o). Moisés Luis Cornelio Vicuña**

---

**ASESOR**

**M(o). Marco Antonio Delgado Ventocilla**

## DEDICATORIA

*A mis padres, quienes forjaron en mí ser el sueño que siempre añoraron, pero el sistema los conminó: Dejar la Pala o coger la Pluma.*

*Soy el orgullo de ellos y mi gratitud eterna son recíprocos.*

*A mis maestros de mis primeras líneas.*

*A mis Docentes Universitarios que me inculcaron el principio: Estudio, trabajo y lucha.*

*A mi Familia, a mi esposa y a mis hijos.*

*A mis hermanos, sobrinos; quienes siempre estuvieron presentes en la prueba muy difíciles de mi vida, como así, en la prosperidad y el éxito.*

## AGRADECIMIENTO

Expresar mi infinita gratitud y agradecimiento perpetuo a mi maestra Helida Trinidad Dionicio, quien me incentivo fervientemente, para continuar en la senda del estudio, gracias a ese Motor, postule a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, y logre Ingresar a las Aulas Universitarias para formarme una profesión: Ingeniero Industrial

Y como Corolario de mi vida, agradezco a Dios por haberme permitido ser parte de la comunidad Faustiniense. Durante ese tiempo de estudios universitarios adquirí conocimientos científicos y tecnológicos de este mundo globalizado y competitivo. Y en mi etapa de Posgrado he logrado a comprender, que la ciencia y la tecnología no tienen sello de clases sociales, así mismo he tenido la oportunidad de aprovechar las cátedras de grandes profesionales, que me brindaron confianza e incentivaron a seguir escalando los peldaños de mi desarrollo profesional.

Sin olvidar también, deseo resaltar a cada uno de los docentes Universitarios de Posgrado, quienes me brindaron conocimientos científicos a lo largo del proceso de mi formación Académica, a los que, en cada oportunidad, fueron didácticos y persistentes, tal es así, que lograron fortalecer los conocimientos de las diversas temáticas de la malla curricular.

Mi eterno agradecimiento al señor director, personal administrativo y docentes de la Institución Educativa Colegio Divino Corazón de Jesús Sede Barranca, por confiar en mí, brindarme la oportunidad y permitirme realizar todo el proceso de investigación dentro de su prestigiosa institución.

De manera muy especial deseo expresar mi más sincero agradecimiento al Magister Marco Antonio Delgado Ventocilla, asesor de mi tesis, principal colaborador durante todo este proceso, quien en todo momento me brindó sus conocimientos y el apoyo incondicional, para culminar de manera satisfactoria este trabajo de investigación, que espero trascienda exponencialmente en beneficio de la Administración pública y privada

El autor.

## RESUMEN

La investigación “*La Administración Estratégica en la Gestión de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, sede Barranca 2022*”, tuvo por objetivo determinar la significancia entre la Administración estratégica (X) y Gestión (Y), y se utilizó un cuestionario, con una confiabilidad superior a 0.971 para ambas variables, a una muestra no poblacional de 35 encuestados entre personal administrativo y docente. Mediante la prueba de normalidad se obtuvo valor estadístico de Z por Shapiro-Wilk igual a 0.738 y su valor de p (sig.) =  $0.00 < 0.05$ ; lo que permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Así mismo para la contrastación de hipótesis general se verificó dicho resultado, ya que el valor de correlación fue positivo alto ( $Rho = 0.943$ ), según indica la literatura verificada, con una confianza del 99% respecto al sig.0.01 ( $p=0.000 < \alpha=0.05$ ). En tal sentido, se deduce, que la administración estratégica resulta ser muy significativa para una excelente o pésima gestión (de talento humano, responsabilidad social, por competencias y empresarial). La implicancia de la administración estratégica para la gestión en una institución educacional, es significativa para el éxito del mismo.

**Palabras clave:** *Administración, estrategias, gestión, planificación, competencias, talento humano.*

## ABSTRACT

The objective of the research "Strategic Administration in the Management of the Corazón de Jesús Private Educational Institution, headquarters Barranca 2022", was to determine the significance between Strategic Administration (X) and Management (Y), for which a questionnaire was used, with a reliability greater than 0.971 for both variables, to a non-population sample of 35 respondents between administrative and teaching staff, through the normality test, a statistical value of Z by Shapiro-Wilk equal to 0.738 and its p (sig.)  $p$  (sig.) = 0.00 < 0.05; which allowed accepting the alternate hypothesis and rejecting the null hypothesis. Likewise, for the verification of the general hypothesis, this result was verified, since the correlation value was positively high (Rho = 0.943), as indicated by the verified literature, with a confidence of 99% with respect to sig.0.01 ( $\rho=0.000 < \alpha =0.05$ ). In this sense, it follows that strategic management turns out to be very significant for excellent or lousy management (of human talent, social responsibility, skills and business). The implication of strategic administration for management in an educational institution is significant for its success.

**Key words:** *Administration, strategies, management, planning, skills, human talent.*

## INTRODUCCIÓN

Para satisfacer las necesidades y demandas de los individuos que requieren más fuerza y talento de los que tiene un individuo, ha surgido una necesidad de vida organizacional, organización y gestión. La vida organizada facilita la supervivencia de las personas y les ayuda a ser más fuertes y superiores a otros individuos o grupos.

Las sociedades que lograron organizarse bien y encontraron modelos de gestión eficaces siempre han sido superiores a las que no pudieron hacerlo.

La Institución Educativa Particular Corazón de Jesús - Sede Barranca, tiene como visión la formación integral del estudiante: HUTTI Rominem Educare oportet Rominem”, acorde con el avance científico de nuestro actual mundo globalizado, el cual evoluciona vertiginosamente; para esto se debe evaluar el sistema institucional analizando su sistema FIYDA, partiendo de su visión, misión, valores y cultura, a fin de determinar sus decisiones más eficaces y eficientes, lo cual constituye en su forma operativa y organizativa un modelo de gestión, que implica el uso de alternativas adecuadas que garanticen sus logros.

La estrategia escolar es el archivo organizador clave para la escuela y su grupo. Independientemente del tipo de escuela, todas las escuelas administrativas se esfuerzan por mejorar en estos tres niveles de resultados en estudio: Aprendizaje de los estudiantes, participación de los estudiantes, prosperidad, trayectoria de los estudiantes y transición.

Dentro de cada una de las áreas de resultados, las escuelas tienen la capacidad de adaptación para caracterizar sus objetivos y metas. Estos objetivos y metas se basarán en un examen cuidadoso del estudio y otra información escolar y teniendo en cuenta las necesidades gubernamentales y regionales donde sean significativas. Por lo tanto, la

administración estratégica decide la dirección y el alcance de una asociación a largo plazo, coordinando sus activos con su entorno cambiante y, específicamente, sus sectores comerciales, clientes para satisfacer los deseos de los socios.

Los sistemas educativos deben luchar por realizar una educación adecuada a los valores universales porque son los sistemas establecidos para formar individuos para las sociedades futuras. Para lograr esto, la comprensión gerencial, las estructuras organizacionales y los enfoques de estratégicos deben ser revaluados de acuerdo con las necesidades del momento. Los directores de escuela, al igual que otros, tienen que administrar respecto a las condiciones actuales para mantener viva su organización y permitir que las sociedades cumplan con sus deberes

## ÍNDICE

<b>“ TESIS”</b>	<b>1</b>
<b>ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO</b>	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>9</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>13</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
<b>1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</b>	<b>15</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.</b>	<b>16</b>
1.2.1. Problema General.	16
1.2.2. Problema Específico.	16
<b>1.3. OBJETIVOS.</b>	<b>17</b>
1.3.1. Objetivos generales.	17
1.3.2. Objetivos Específicos.	17
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN.</b>	<b>18</b>
<b>1.5. DELIMITACIÓN.</b>	<b>19</b>
1.5.1. Delimitación Territorial.	19

	10
1.5.2. Delimitación Temporal. _____	19
1.5.3. Delimitación de Recursos. _____	19
<b>1.6. VIABILIDAD DE ESTUDIO. _____</b>	<b>20</b>
<b><i>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</i> _____</b>	<b>21</b>
<b>2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN. _____</b>	<b>21</b>
2.2.1. Investigación Internacional. _____	21
2.2.2. Investigación Nacional. _____	27
<b>2.3. BASES TEÓRICAS. _____</b>	<b>29</b>
2.3.1. Administración Estratégica. _____	29
2.3.1.1. Importancia de la Administración estratégica. _____	31
2.3.1.2. Proceso de la Administración Estratégica. _____	33
2.3.1.3. El Modelo de la Administración Estratégica _____	37
2.3.1.4. Enfoques de la Administración Estratégica. _____	39
2.3.2. Gestión. _____	42
2.3.2.1. Gestión de Talento Humano. _____	44
2.3.2.2. Gestión de Responsabilidad Social. _____	44
2.3.2.3. Gestión por Competencias. _____	45
2.3.2.4. Gestión Empresarial. _____	47
<b>2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS. _____</b>	<b>48</b>
<b>2.5. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS. _____</b>	<b>50</b>
2.5.1. Hipótesis General. _____	50
2.5.2. Hipótesis Específicas. _____	50
<b>2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. _____</b>	<b>51</b>
<b><i>CAPÍTULO III METODOLOGÍA</i> _____</b>	<b>53</b>
<b>3.1. DISEÑO METODOLÓGICO. _____</b>	<b>53</b>
3.1.1. Tipo de Investigación. _____	53
3.1.2. Nivel de Investigación. _____	53

	11
3.1.3. Diseño de la Investigación. _____	53
3.1.4. Enfoque de la Investigación. _____	54
3.1.5. Estrategias o Procedimientos de Contrastación de Hipótesis o Cumplimiento de Objetivos Técnicos. _____	54
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA. _____</b>	<b>54</b>
<b>3.3. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS. _____</b>	<b>55</b>
3.3.1. Técnicas a Emplear. _____	55
3.3.2. Instrumentos. _____	55
3.3.3. Fiabilidad de los instrumentos. _____	56
<b>3.4. Técnica de procesamiento de la Información. _____</b>	<b>57</b>
<b>3.5. Matriz de Consistencia. _____</b>	<b>58</b>
<b><i>CAPÍTULO IV RESULTADOS</i> _____</b>	<b><i>60</i></b>
<b>4.1. Análisis de Resultados _____</b>	<b>60</b>
4.1.1. Variable X: Administración estratégica _____	60
2.1.1.1. Enfoque de selección natural ( $X_1$ ) _____	61
2.1.1.2. Enfoque de la planificación ( $X_2$ ) _____	62
2.1.1.3. Enfoque cultural ( $X_3$ ) _____	63
2.1.1.4. Enfoque visionario ( $X_4$ ) _____	64
4.1.2. Variable Y: Gestión. _____	66
2.1.2.1. Gestión de talento humano ( $Y_1$ ) _____	67
2.1.2.2. Gestión de responsabilidad social ( $Y_2$ ) _____	68
2.1.2.3. Gestión por Competencias ( $Y_3$ ) _____	69
2.1.2.4. Gestión Empresarial ( $Y_4$ ) _____	70
<b>4.2. Contrastación de Hipótesis. _____</b>	<b>72</b>
4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General. _____	72
4.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específicas. _____	73
<b><i>CAPITULO V DISCUSIÓN</i> _____</b>	<b><i>78</i></b>

	12
<b>5.1. Discusión.</b>	<b>78</b>
<b><i>CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i></b>	<b>79</b>
<b>6.1. Conclusiones.</b>	<b>79</b>
<b>6.2. Recomendaciones.</b>	<b>80</b>
<b><i>CAPITULO VIII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i></b>	<b>81</b>
<b><i>ANEXOS</i></b>	<b>91</b>
<b>A-1: CUESTIONARIO (físico)</b>	<b>92</b>
<b>A-2: CUESTIONARIO (online)</b>	<b>94</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Enfoques de la administración estratégica. ....	39
Tabla 2: Operacionalización de variables.....	51
Tabla 3: Fiabilidad de “X”: Administración Estratégica.....	56
Tabla 4: Fiabilidad de “Y: Gestión.....	56
Tabla 5: Matriz de consistencia .....	58
Tabla 6: Medición Estadística de "V <sub>X</sub> " Administración estratégica .....	60
Tabla 7: Enfoque de la selección natural.....	61
Tabla 8: Frecuencia porcentual de X <sub>2</sub> Enfoque de la planificación,.....	62
Tabla 9: Frecuencia porcentual de X <sub>3</sub> Enfoque cultural.....	63
Tabla 10: Frecuencia porcentual de X <sub>3</sub> Enfoque visionario .....	65
Tabla 11: Medición Estadística de "V <sub>Y</sub> " Gestión .....	66
Tabla 12: Frecuencia porcentual de Y <sub>1</sub> Gestión de talento humano.....	67
Tabla 13: Frecuencia porcentual de Y <sub>2</sub> Gestión de Responsabilidad social .....	68
Tabla 14: Frecuencia porcentual de Y <sub>3</sub> Gestión por Competencias .....	69
Tabla 15: Frecuencia porcentual de Y <sub>4</sub> Gestión empresarial.....	71
Tabla 16: Estadísticos descriptivos .....	72
Tabla 17: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov .....	72
Tabla 18: Variable X - Y, correlación no paramétrica .....	73
Tabla 19: Variable X - Y <sub>1</sub> , correlación no paramétrica.....	74
Tabla 20: Variable X – Y <sub>2</sub> , correlación no paramétrica .....	75
Tabla 21: Variable X – Y <sub>3</sub> , correlación no paramétrica .....	76
Tabla 22: Variable X – Y <sub>4</sub> , correlación no paramétrica .....	77

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Elemento común de las estrategias exitosas (Belidus, 2018).....	32
Figura 2: Modelo Integral de Gestión Estratégica (David, 2011) .....	38
Figura 3: Resumen de Porcentajes de $V_x$ .....	61
Figura 4: Frecuencia porcentual del enfoque de selección natural.....	62
Figura 5: Frecuencia porcentual del enfoque de planificación.....	63
Figura 6: Frecuencia porcentual del Enfoque cultural.....	64
Figura 7: Frecuencia porcentual de Enfoque visionario .....	65
Figura 8:Resumen de Porcentajes de $V_Y$ .....	66
Figura 9: Frecuencia porcentual de $Y_1$ Gestión de talento humano .....	68
Figura 10: Frecuencia porcentual de $Y_2$ Gestión de Responsabilidad social.....	69
Figura 11: Frecuencia porcentual de $Y_3$ Gestión por Competencias .....	70
Figura 12: Frecuencia porcentual de $Y_3$ Gestión empresarial. ....	71

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La Institución Educativa Particular Corazón de Jesús - Sede Barranca, tiene como visión la formación integral del estudiante: HUTTI Rominem Educare aporte Rominem”, acorde con el avance científico de nuestro actual mundo globalizado, el cual evoluciona vertiginosamente; por ello, se debe evaluar el sistema institucional analizando su sistema FIYDA, partiendo de su visión, misión, valores y cultura, a fin de determinar sus decisiones más eficaces y eficientes, lo cual constituye en su forma operativa y organizativa un modelo de gestión, que implica el uso de alternativas adecuadas que garanticen sus logros.

Para esto es necesario determinar su problemática y plantear los supuestos que orienten sus alternativas de solución, para alcanzar su visión en el contexto de los cambios vertiginosos y competitivos del siglo XXI. Por lo observado, la IE Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, aún no ha definido su enfoque con este contexto señalando el grado de identidad a este proceso de modernidad de globalidad y competición, estableciendo su visión y misión en los sistemas operativos que garanticen sus metas y objetivos.

El actual sistema de decisiones internas que se vienen tomando en esta institución educativa en relación al trabajo de las áreas académicas y administrativas, siguen subordinadas a modelos y procedimientos inadecuadas a las nuevas perspectivas de los procesos, que ponen en tela de juicio las formas tradicionales de la división del trabajo de carácter jerarquizados y burocrático, no estando de acorde con los nuevos retos que viene asumiendo nuestro actual mundo globalizado de cambios vertiginosos, por lo tanto, no

puede enfrentarse con los modelos de gestión del momento, que sin duda resulten ineficaces e inoperativos, y los resultados son insatisfactorios.

Esto crea conflictos, en cuantos se necesita modelos de gestión, convirtiendo los medios en fines obsoletos, lo que hace que la organización no cumpla su función canalizadora de la calidad de servicios que se necesita, deteriorándose en la práctica su imagen incumpliendo su misión y por ende pierde su competitividad con otras instituciones similares.

Por consiguiente, es necesario, que el recurso humano actualice sus conocimientos, aptitudes y actitudes para que se convierta en un factor decisivo para el buen funcionamiento de los nuevos fines de la organización, de lo contrario su espacio funcional será inmóvil y sin iniciativa, para los resultados que se buscan un nivel de aprendizaje que exige el mundo actual, que significa, una formación integral que es el objetivo final de la institución.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.2.1. Problema General.**

¿De qué forma la administración estratégica se relaciona con la gestión en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?

### **1.2.2. Problema Específico.**

- a) ¿Existe relación entre la administración estratégica y la gestión de talento humano de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?
- b) ¿Existe relación entre la administración estratégica y la gestión de responsabilidad social de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?

- c) ¿Existe relación entre la administración estratégica y la gestión por Competencias de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?
- d) ¿Existe relación entre la administración estratégica y la gestión empresarial de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?

### **1.3. OBJETIVOS.**

#### **1.3.1. Objetivos generales.**

Determinar de qué forma la administración estratégica se relaciona con la gestión de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

- a) Establecer la existencia de la relación entre la administración estratégica y la gestión de talento humano de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.
- b) Establecer la existencia de la relación entre la administración estratégica y la gestión de Responsabilidad social de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.
- c) Establecer la existencia de la relación entre la administración estratégica y la gestión por Competencias de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.
- d) Establecer la existencia de la relación entre la administración estratégica y la gestión empresarial de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN.**

El propósito de la investigación es establecer la relación positiva o negativa entre la administración estratégica y la gestión de la institución en mención permitirá dar el conocimiento práctico, de su importancia a nivel de todo el sistema educativo, así pues el determinar el grado de relación entre ambas variables será de uso práctico, pues será una experiencia dentro del ámbito de estudio.

El uso apropiado de la metodología y la identificación de la misma es relevante para el tipo de investigación que se llevará a cabo, en este caso, la investigación descriptiva correlacional permitirá establecer la existencia de relación entre la administración estratégica y la gestión, mediante la tabla 2 se estableció 3 dimensiones para cada una de ellas y 4 indicadores para cada una, se consideró el análisis relacional entre la variable X (administración estratégica) y las dimensiones de la variable Y (gestión) tal estudio me proporcionará evidencia científica de los hechos relacionales entre ambas variables sobre el ámbito de estudio en este caso el sector educativo.

El carácter social que implica la investigación, relaciona a nivel de la administración estratégica los enfoques de selección natural, planificación, cultural y visionario; mediante esta experiencia se tendrá un contexto más visible de cómo la sociedad en general, incluido los miembros de la institución, intervienen desde sus diferentes niveles en la implementación de una eficiente administración estratégica. Con respecto a la variable gestión, sus dimensiones alegan visiblemente la intervención social, ya que se mide la gestión del talento humano, de responsabilidad social y de competencia; en estas, se promueven el mejoramiento integral a de toda la organización, considerando a los colaboradores y estudiantes que son quienes reciben el servicio educativo.

De acuerdo a la investigación el contraste económico estará sujeto a la administración estratégica, ya que mediante el enfoque de selección natural se valora como la institución ha tenido sostenibilidad y solvencia en los años que tiene constituida, y cómo éste, se ha visualizado a través de su infraestructura y calidad de colaboradores con la que cuenta. Así mismo, también se observa, cómo es, que, se ha podido adaptar a través de diferentes situaciones en las que se ha visto involucrada. Cabe señalar, que incluye la actual coyuntura de la pandemia, en dónde las clases pasaron de ser presenciales, a virtuales. La institución se vio en la necesidad de adaptar el servicio educacional a la nueva normalidad. También se reconoce el posicionamiento que tiene la institución, en el sector educativo, con más de 800 estudiantes y dos sedes físicas dentro de la región, estos cuatro indicadores, permite manifestar que en institución cuenta con una estabilidad económica y financiera ganados a través de los años de experiencia.

## **1.5. DELIMITACIÓN.**

### **1.5.1. Delimitación Territorial.**

Geográficamente la investigación se llevará a cabo en la región Lima, provincia de Huaura y Barranca, ubicación de la segunda sede infraestructural de la I.E.P. Corazón de Jesús.

### **1.5.2. Delimitación Temporal.**

La cronología del proceso de la investigación concierne al presente año 2022.

### **1.5.3. Delimitación de Recursos.**

Los recursos financieros y humanos que se emplearán para la ejecución y culminación de la investigación estarán financiado en un 90% por mi persona y un

10 % por la institución que respalda la investigación, englobando los rubros de recursos humanos, bienes y servicios.

#### **1.6. VIABILIDAD DE ESTUDIO.**

La viabilidad de la investigación está sujeto al presupuesto establecido, así como, al acceso de la información documentaria, provista por la institución, y la obtención de resultados, mediante la aplicación de las técnicas metodológicas más convenientes para el estudio; los cuales, son totalmente asequibles, lo que garantiza el desarrollo y culminación de la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

##### **2.2.1. Investigación Internacional.**

Kinyanui “2017”, en su investigación descriptiva de la *Eficacia del Proceso de Planificación Estratégica en la Gestión de Escuelas Secundarias Públicas seleccionadas en el condado de Nakuru*, buscó determinar la existencia de un plan estratégico y la efectividad de la planificación estratégica, así como investigar cualquier desafío en la formulación e implementación de los planes estratégicos en las escuelas secundarias. La población objetivo de este estudio fueron los directores, los directores de distrito, los maestros, los estudiantes, el presidente de la junta de directores y los presidentes de la PTA; se empleó un muestreo intencional para seleccionar 10 escuelas secundarias públicas, haciendo un total de 160 encuestados. El investigador utilizó cuatro tipos de cuestionarios; del cual concluye que la participación de las partes interesadas en la planificación estratégica y el proceso de implementación fue clave en la gestión escolar. Algunas de las partes interesadas no participaron plenamente en el proceso de planificación. La planificación estratégica influyó positivamente en el desempeño escolar (calificaciones de calidad en las materias principales y resultados de KCSE), así como en la adecuación de los recursos de enseñanza/aprendizaje. La planificación estratégica también influye en la disciplina de los estudiantes, así como en el acceso y la permanencia en la educación. El proceso de planificación estratégica se enfrentó a los desafíos de la resistencia de las partes interesadas, la financiación inadecuada, el límite de tiempo y la incapacidad de algunas partes interesadas para cumplir con sus funciones.

Yenipinar & Akgün “2017”, en su investigación cuantitativa de modelo descriptivo del *Nivel de Implementación de la Gestión Estratégica en las Escuelas Primarias*, busca establecer las opiniones de los directores y maestros de escuelas primarias sobre el nivel de implementación de la gestión estratégica en las escuelas primarias. La investigación se llevó a cabo en el escáner; población activa en la provincia de Estambul, que sirvió a 192 directores de escuelas primarias y 400 maestros. Se empleó métodos estadísticos para evaluar los datos del identificador (número, porcentaje, media, desviación estándar). Datos cuantitativos para comparar la diferencia entre los dos grupos de la prueba T, así mismo se se utilizó con mayor precisión la prueba Man Whitney U. En el caso de más de dos comparaciones de grupo entre los grupos de la prueba Anova unidireccional y la diversidad del grupo, el número de casos en los que se ha utilizado el Test de Scheffe, Wallis bajo Kruskal. Concluyeron que los directores de escuelas primarias piensan que el "pensamiento estratégico", el "análisis estratégico, la orientación y la formación de estrategias" se implementan en niveles altos y la "implementación y evaluación estratégicas" se implementan en niveles muy altos. Esto indica que los directores de las escuelas prestan especial atención a la gestión estratégica y la interiorizan. El hecho de que los docentes piensen de manera diferente a los principios en dos temas puede ser la señal de que evalúan los principios de manera imparcial. De acuerdo con los resultados de la investigación, no existe una diferencia individual entre las opiniones de los directores y los docentes sobre el nivel de implementación de la gestión estratégica en las escuelas primarias, con la excepción de la variable edad.

Parakhina et al. “2017”, en su estudio descriptivo de *La dirección Estratégica en las Universidades como Factor de su Competitividad Global*, cuyo propósito fue identificar los problemas de organización del desarrollo estratégico de las universidades y buscar las oportunidades para lograr la competitividad estratégica de las universidades rusas. A través

del análisis de contenido, evaluaciones de expertos, análisis de los conceptos modernos de gestión estratégica universitaria, análisis comparativo de la práctica de desarrollo de estrategias en la escuela secundaria y regulaciones gubernamentales en perspectiva histórica; concluyeron que la adquisición de métodos de gestión estratégica tiene un papel clave en el desarrollo sostenible de las universidades. Sin embargo, mediante la copia de puntos de referencia y estrategias de actividades de universidades exitosas, es imposible lograr un gran efecto, en cualquier enfoque y modelo, las decisiones estratégicas de carácter gerencial general son realizadas por la administración de la universidad junto con las autoridades públicas, por lo que es importante lograr el equilibrio del apoyo estatal con la autonomía universitaria y la realización de las estrategias de obtención de utilidades, así como el desarrollo del emprendimiento innovador, realizado con sus actividades académicas. Los resultados de la investigación muestran una posibilidad de solución a los determinados problemas de organización de la gestión estratégica en las universidades, mediante la creación de nuevos mecanismos de trabajo de crecimiento interno que correspondan a los cambios externos.

Shige “2018”, en su estudio que busca determinar por descripción las *Influencias de la implementación del plan estratégico en el desempeño académico de los estudiantes en escuelas secundarias públicas en el subcondado de Marsabit Central, Kenia*; mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de 10 maestros, 60 jefes de departamento 529 estudiantes, concluye que, los administradores escolares y los maestros deben esforzarse por hablar sobre su declaración de misión en la mayoría de los foros en los que tienen reuniones y desarrollar un himno escolar usando palabras clave de la declaración de misión. Las estrategias de evaluación continúan utilizadas por los colegios permiten a los alumnos desarrollar la confianza en sí mismos y adquirir las habilidades necesarias para abordar cuestiones. Esto podría influir positivamente en el rendimiento académico de los

estudiantes. Además, que el rendimiento académico de los estudiantes debe evaluarse para detectar cualquier debilidad en el sistema, ya sea en los estudiantes o en los maestros/administradores. Muchas escuelas han colocado muchas intervenciones para la cobertura del plan de estudios. Sin embargo, la cobertura actual estuvo ligeramente por encima del promedio, como se indica en los hallazgos del estudio, y debería mejorarse para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Christine “2018”, en su tesis descriptiva que pretende determinar la influencia del *Proceso de planificación estratégica, implementación estratégica, características organizacionales en el desempeño de universidades acreditadas en Kenia*, estudio realizado es 40 universidades acreditadas de Kenia, mediante la aplicación de un test concluye la intensidad y formalidad con la que las universidades se involucran en el proceso de planificación estratégica más allá de simplemente tener la estrategia documento de plano. Los predictores estadísticamente significativos de la clasificación universitaria como lo indican los valores t estadísticamente significativos con un nivel de confianza del 95% son: Intensidad de planificación, Formalidad de planificación, institucionalización, tamaño y antigüedad. El modelo de efecto conjunto es el siguiente:  $\text{Ranking} = 5.658 + 0.473 \text{ Intensidad de Planificación} - 0.395 \text{ Formalidad de Planificación} + 0.214 \text{ Institucionalización} + 0.844 \text{ Tamaño} - 0.116 \text{ Edad}$ . Las estructuras formales que se desarrollan a medida que la universidad aumenta de tamaño y envejece tienen un impacto positivo en el desempeño debido a la experiencia y la adopción de las mejores prácticas, pueden tener un impacto en qué tan bien la universidad puede adaptarse al cambio y su flexibilidad hacia los problemas emergentes. Se debe fomentar y mejorar la participación de las partes interesadas de la universidad en el proceso de planificación estratégica y centrar las energías de los miembros en las siete variables clave del proceso de

planificación estratégica, ya que tienen una influencia estadísticamente significativa en el desempeño de las universidades.

Wanjiru “2019”, en su investigación descriptiva que busca investigar qué *Factores influyen en la implementación de planes estratégicos en escuelas secundarias públicas en el subcondado de Rongai, Kenia*, realizada a nueve escuelas de Kenia, a 9 directores, 9 subdirectores, 232 jefes de departamento y docentes, a través de cuestionarios concluye que las estructuras organizativas tienen una influencia significativa ( $r = 0,561$ ,  $p \leq 0,05$ ) en la implementación de los planes estratégicos en las escuelas secundarias de la zona. También podemos mencionar que el liderazgo fue un factor significativo ( $r = 0.403$ ,  $p \leq 0.05$ ) en la implementación de los planes estratégicos en las escuelas. Sin embargo, se aplicó débilmente en la implementación de los planes estratégicos y, por lo tanto, no tuvo mucho efecto. La asignación de recursos influyó significativamente ( $r = 0.620$ ,  $p \leq 0.05$ ) en la implementación de planes estratégicos en las escuelas públicas. La mayoría de las escuelas practicaban la prudencia financiera al realizar las asignaciones presupuestarias para las fases de implementación del plan estratégico. Finalmente, se reveló que las políticas gubernamentales tuvieron una influencia significativa y robusta en la implementación de los planes estratégicos en las escuelas públicas. Sin embargo, hubo incertidumbre sobre si el gobierno cuenta con estructuras que aseguren la implementación de los planes estratégicos en las escuelas.

Damas et al. “2019”, en su investigación que tuvo por objetivo investigar y analizar la influencia de la *Planificación estratégica del rendimiento académico en las escuelas secundarias de la República Democrática del Congo (RDC) Un caso del pueblo de Goma, provincia de Kivu del Norte*; estableció que cada una de las prácticas de planificación estratégica empleadas tiene una contribución variada a la variación observada en cada uno de los indicadores de desempeño. Este estudio utilizó un cuestionario semiestructurado

para recopilar datos de los 34 directores de las escuelas de la ciudad de Goma. Mediante análisis de regresión múltiple determinó la relación entre la planificación estratégica y el rendimiento académico. Por ejemplo, para determinar el desempeño académico en una escuela, el establecimiento de una dirección estratégica contribuye con un 9 % (sig = 0.681), el análisis ambiental con un 4% (sig = 0.781), la participación de las partes interesadas con un 3% (sig.=0.803), el establecimiento de objetivos estratégicos con un 1,2% (sig.=0.638), las elecciones estratégicas con un 0,8% (sig.=0.708) y la implementación con un 6,7% (sig.=0.258). Acumulativamente, la planificación estratégica puede explicar alrededor del 25% de la varianza en la variable dependiente (rendimiento académico). En conclusión, que se podría argumentar que la mayor parte de la planificación estratégica formal observada se atribuye a la política del Ministerio de Educación que requiere que cada escuela formule un plan estratégico en el esfuerzo general del gobierno para mejorar la calidad de la educación. También podría deberse al dinamismo y la complejidad del entorno que presenta numerosas oportunidades y amenazas para las escuelas, de ahí la necesidad de determinar las fortalezas y debilidades individuales y canalizar los escasos recursos en estrategias significativas para desarrollar una ventaja competitiva frente a los competidores en la industria de la educación.

Sucuoglu & Erdem “2021”, en su estudio de los *Efectos de las aplicaciones de planificación estratégica sostenible en las escuelas primarias sobre la eficacia de las prácticas de gestión de la calidad total*, luego de la aplicación de los cuestionarios de medición de Likert a una muestra conformada por 290 docentes de primaria, 80 subdirectores de primaria y 30 directores de primaria. Señalan que los resultados muestran efectos positivos y significativos de las prácticas de gestión estratégica en las escuelas ( $\beta = 0,453$ ,  $p < 0,01$ ) sobre la percepción de las prácticas de administración de la calidad total (TQM). El análisis muestra el efecto de las prácticas de gestión estratégica en las escuelas

sobre las percepciones de las prácticas TQM. La aplicación del análisis de ruta en la investigación proporcionó una visión profunda de la ruta del efecto, que mostró cómo las prácticas de gestión estratégica en las escuelas afectan las percepciones de TQM por parte de los administradores y maestros que trabajan en las escuelas primarias. Se encontró que las prácticas de gestión estratégica en las escuelas son esenciales en la formación de prácticas TQM.

### **2.2.2. Investigación Nacional.**

Cuya “2017”, en su investigación no experimental del *Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015*, determinó el grado de relación entre las variables, con la aplicación de una encuesta a 40 docentes de la institución, el valor de  $Rho = 0,751$  indica una relación fuerte y directa entre las variables Planeamiento Estratégico y Gestión Educativa. Para objetivo específico 1 el resultado representa una relación moderada y directa ( $Rho=0,558$ ) entre el PEI con la Gestión Educativa; en objetivo específico 2 la correlación es moderada ( $Rho = 0,649$ ) indicando que existe relación moderada, entre el FODA y la Gestión Educativa; del mismo modo el tercer objetivo específico también tendrá una correlación moderado ( $Rho = 0.634$ ), por lo tanto, existe relación entre la Gestión Administrativa y la Gestión Educativa. De acuerdo con estos resultados se concluye que existe una significancia considerable entre las variables sujetas a estudio.

Bravo “2018”, en su estudio que busca determinar la relación entre *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo*, a través del cuestionario aplicado a 167 docentes, concluye la existencia directa y significativa ( $Rho = 0.197$ ) entre el planeamiento estratégico y la gestión educativa; los resultados para

el primer objetivo específico indica que existe relación positiva y correlación moderada (Rho= 0.280) entre la formulación de estrategias y la gestión educativa; el segundo objetivo específico presenta una relación positiva y correlación moderada (Rho = 0.421) entre la ejecución de estrategias y la gestión educativa y finalmente el tercer objetivo específico presentando una relación positiva y correlación moderada (Rho = 0.366) entre la evaluación de estrategias y la gestión educativa. En conclusión, se puede referir de acuerdo a los valores de significancia bilateral  $p=0.01 < 0.05$  lo que representa un valor altamente significativo a nivel relacional entre *Planeamiento estratégico y la gestión educativa*.

Sánchez “2018”, en su investigación descriptiva que busca determinar la relación entre *Planeamiento estratégico y la gestión de la calidad de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho, provincia de Huaura – 2016*, mediante la encuesta a 86 docentes de la institución, se encontró la existencia de una relación altamente significativa (Rho= 0.865) entre el planeamiento estratégico y la Gestión de la Calidad. En referencia a la primera hipótesis específica el valor Rho = 0.899 representa una relación altamente significativa entre el Proyecto Educativo Institucional y la Gestión de la Calidad; similar es el caso de la segunda hipótesis específica con un valor Rho =0.811 entre la matriz FODA y la Gestión de la Calidad. En referencia a la tercera hipótesis específica el valor de Rho = 0.647 indicando una correlación positiva moderada entre la Gestión administrativa y la Gestión de la Calidad.

Saravia “2018”, en su estudio sobre *Planeamiento estratégico y la calidad de gestión en las instituciones educativas de la UGEL N° 07 San Borja-Lima*, busca determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión, a través de un cuestionario a 196 docentes (muestra significativa), el autor determina una relación representativa entre las variables ( $r = 0.798$  correlación positiva alta). Para el primer objetivo específico se evidencia la relación representativa ( $r = 0.703$  correlación positiva

alta) entre la fase filosófica y calidad de gestión. Con referencia al segundo objetivo específico nos presenta una relación representativa ( $r = 0,622$  correlación positiva moderada) entre la fase analítica y la calidad de gestión. Con respecto a la tercera hipótesis específica nos establece la relación representativa ( $r = 0,537$  correlación positiva moderada) entre la fase operativa y la calidad de gestión. Con respecto a la cuarta hipótesis específica nos presenta la relación significativa ( $r=0,733$  correlación positiva alta) entre la fase cuantitativa y la calidad de gestión.

## **2.3. BASES TEÓRICAS.**

### **2.3.1. Administración Estratégica.**

La base de la administración estratégica es la noción de que la estrategia crea una alineación entre las fortalezas y debilidades internas de la empresa por un lado y sus oportunidades y amenazas (FODA) en su entorno externo por el otro (Andrews, 1987). Schendel y Hofer (1979) identificaron las siguientes seis “tareas principales” de la administración estratégica: 1) formulación de objetivos, 2) análisis ambiental, así como 3) formulación, 4) evaluación, 5) implementación y 6) control de estrategias. Sandberg, W. (1992) enumera los recursos, los procesos, la estrategia y el campo de la industria de una empresa como las principales variables de la gestión estratégica.

Ramachandran, et al (2006), señalan que la administración estratégica se ocupa de cómo las empresas desarrollan ventajas competitivas sostenibles que dan como resultado la creación de valor. Una base subyacente de la escuela austriaca en administración estratégica es la naturaleza temporal de tales ventajas competitivas (Schumpeter, 1934) e. En consecuencia, se puede considerar que la administración estratégica establece el contexto para el comportamiento empresarial, es decir, la explotación de oportunidades (Kraus & Kauranen, 2009).

La administración estratégica abarca las acciones que toman las organizaciones para lograr una ventaja competitiva y crear valor para la organización y sus partes interesadas. La administración estratégica también se puede definir como el proceso sistémico que identifica los factores internos y externos de una organización para definir mejores objetivos, formular, evaluar e implementar estrategias para lograr el objetivo (Belidus, 2018). En la definición anterior, hay dos principales puntos clave a tener en cuenta que son la ventaja competitiva y la creación de valor.

David (2011), define a la administración estratégica como el conjunto de decisiones y acciones gerenciales que determina el desempeño a largo plazo de una corporación. Incluye escaneo ambiental, formulación de estrategias, implementación de estrategias, evaluación y control. El estudio de la administración estratégica, por lo tanto, enfatiza el monitoreo y la evaluación de las oportunidades y amenazas ambientales a la luz de la fortaleza y debilidad de una corporación.

La investigación de administración estratégica identifica las diferencias entre el desempeño de las empresas mediante el examen de sus esfuerzos para desarrollar ventajas competitivas sostenibles como determinantes de su capacidad para crear valor (Lana, 2008). Una ventaja competitiva es el resultado de una diferencia de valor duradera en el producto o servicio en comparación con los de sus competidores según lo perciben los clientes (Torres, 2014). La posesión de recursos valiosos, raros, no imitables y no sustituibles (Schendel & Hofer, 1979), así como una posición favorable en el mercado (Porter M. , 2011), se consideran fuentes importantes de ventajas competitivas sostenibles. Una diferenciación importante en la administración estratégica es entre contenido y proceso, es decir, la estrategia en sí (contenido) y su implementación (proceso) (Wickham, 2001). Por el lado del contenido, hay tres "niveles" de estrategia dentro de las empresas: 1) la estrategia corporativa que define en qué negocios se encuentra la empresa y cómo se

estructuran y administran todas sus actividades, 2) la estrategia de nivel comercial que se ocupa de creando una ventaja competitiva en cada uno de los niveles de productos de la empresa o unidades estratégicas de negocio, y 3) cuyos ejemplos de estrategia de nivel funcional son la estrategia de marketing, la estrategia de recursos humanos y la estrategia de investigación y desarrollo (Thompson, 1995)

### **2.3.1.1. Importancia de la Administración estratégica.**

Un negocio que no tiene estrategia que no puede ver el futuro y este negocio no tiene rumbo. Los trabajos diarios y rutinarios no pueden crear una meta apropiada y armoniosa. La estrategia se utiliza para crear un objetivo con enfoque, acuerdo y armonía mediante el desarrollo de planes de orientación, modelos, posiciones y perspectivas para la acción estratégica (Belidus, 2018).

Hoy en día, las estructuras organizacionales de las empresas cambian en base a estrategias identificadas. La estructura empresarial debe hacer posible una acción flexible que responda rápidamente a los cambios externos con trabajo en equipo y fuentes innovadoras. El ámbito laboral de una empresa se identifica como una industria en la que desarrolla sus actividades. El entorno social no afecta las actividades comerciales en poco tiempo. Incluye poderes efectivos a largo plazo que tienen la estructura general (Abushabab, 2016).

Son muchas las características de una estrategia para tener éxito pero en este estudio se observan con frecuencia cuatro factores comunes en las organizaciones que implementan una buena gestión estratégica. Ellos son:

- Metas que son simples, consistentes y de largo plazo
- Comprensión profunda del entorno competitivo
- Valoración objetiva de los recursos

- Implementación efectiva. Sin una implementación efectiva, la estrategia mejor diseñada es de poca utilidad.

El siguiente diagrama da una idea de los cuatro factores anteriores de una estrategia exitosa.

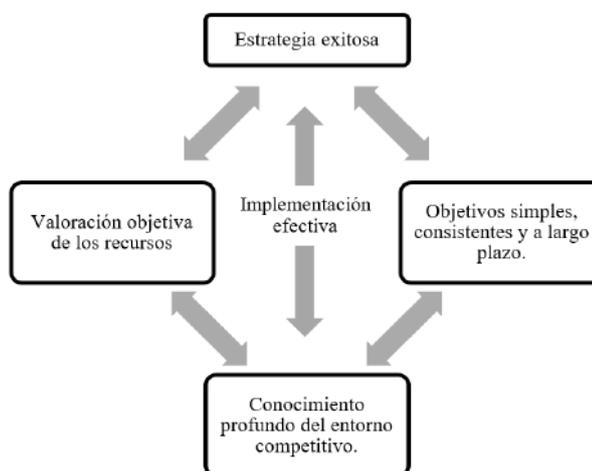


Figura 1: Elemento común de las estrategias exitosas (Belidus, 2018)

La administración estratégica está asociada con la supervivencia y el crecimiento de las organizaciones (Bao, 2015); incluye un conjunto de decisiones y acciones gerenciales que determinan el desempeño a largo plazo de las organizaciones (Christine, 2018). De hecho, la implementación de la estrategia como parte de la administración juega un papel importante en el éxito de las organizaciones. Cualquier estrategia refleja la idea de que los objetivos de la organización se pueden lograr a través de ella. Sin embargo, definir una estrategia no es tarea fácil; al igual que la formulación de la estrategia y los objetivos asociados a ella para lograr los objetivos estratégicos del negocio. La competitividad organizacional está correlacionada con estrategias flexibles. Las organizaciones no podrán competir a largo plazo, y sin la estrategia adecuada, el desarrollo estratégico no tendrá éxito (Mišanková & Kočišová, 2014). Salamzadeh *et al.* (2016), sugiere que los gerentes, en lugar de esperar a recopilar información en su oficina, deberían actuar directamente para lograr información estratégica real. En

concreto, los beneficios consisten en beneficios financieros y beneficios no financieros. Los beneficios financieros incluyen mejoras en las ventas, la rentabilidad y la productividad. Una buena gestión estratégica puede lograr la misión, objetivos de la empresa, las ganancias vendrán naturalmente.

### **2.3.1.2. Proceso de la Administración Estratégica.**

La gestión estratégica es un proceso dinámico, es un proceso continuo, iterativo y en evolución. Significa que no puede ser una colección rígida y escalonada de pocas actividades organizadas en un orden secuencial, sino que es un mosaico en constante evolución de actividades relevantes (Andrews, 1987). Los gerentes realizan estas actividades en cualquier orden dependiendo de la situación que enfrentan en un momento particular. Y esto debe hacerse una y otra vez a lo largo del tiempo, según lo exija la situación (Bao, 2015). Hay cuatro fases principales del proceso de gestión estratégica que son las siguientes:

#### ***(1). Establecimiento de intención estratégica.***

Es un primer paso en el proceso de gestión estratégica. Implica la jerarquía de objetivos que una organización se ha fijado a sí misma (Abushabab, 2016). Generalmente incluye la visión, la misión, la definición del negocio y los objetivos que establecen la jerarquía de la intención estratégica que incluye:

1. Crear y comunicar una visión.
2. Diseño de la declaración de la misión.
3. Definición del negocio.
4. Adoptar el modelo de negocio.
5. Establecimiento de objetivos.

Kulkarni *et al* (2014), señalan que la jerarquía de la intención estratégica sienta las bases para la gestión estratégica de cualquier organización. La intención estratégica deja en claro qué representa la organización. En la jerarquía, la intención de la visión sirve para establecer lo que la organización desea lograr a largo plazo. La misión relaciona la organización con la sociedad. La definición de negocio explica los negocios de la organización en términos de necesidades de los clientes, grupos de clientes y tecnologías alternativas. El modelo de negocio aclara cómo la organización genera ingresos. Y los objetivos de las organizaciones establecen lo que se quiere lograr en un período de tiempo determinado.

**(2). *Formulación de estrategias.***

Abushabab (2016), manifiesta que la fase de formulación del plan estratégico tiene como objetivo determinar la dirección futura de una organización mediante la identificación de sus metas y objetivos estratégicos y operativos. Esto requiere un análisis del entorno interno, incluidos los factores de fortaleza y debilidad, y del entorno externo, que incluye oportunidades y factores de amenaza (Christine, 2018). La formulación estratégica consta de los siguientes pasos.

Elaboración de la declaración de la misión

1. Análisis del entorno interno y externo
2. Establecimiento de objetivos
3. Comparación de rendimiento
4. Estrategias alternativas
5. Evaluación de estrategias
6. Elección de estrategia

El objetivo del análisis interno es producir una imagen documentada del desarrollo ambiental interno más significativo que influye en la organización cuando formula sus metas, objetivos, estructuras y sistemas. Mientras tanto, el análisis y la evaluación del entorno externo ayudan a la organización a cumplir su misión y cumplir su mandato hacia las personas, las propiedades, los procesos y los productos (Torres, 2014).

### ***(3). Implementación de estrategias.***

De acuerdo con Kulkarni *et al.* (2014), una vez formuladas las estrategias, el siguiente paso es implementarlas. El plan estratégico se pone en acción a través de seis subprocesos conocidos como proyecto, procedimiento, asignación de recursos, implementación estructural, conductual y funcional (Abushabab, 2016). La implementación del proyecto se ocupa de la creación de la organización. La implementación procedimental se ocupa de los diferentes aspectos del marco regulatorio dentro del cual las organizaciones deben operar. La asignación de recursos se relaciona con la adquisición y compromiso de recursos para la implementación (Chandler, 1962). El aspecto estructural de la implementación trata con el diseño de estructuras y sistemas organizacionales y la reorganización para hacer coincidir la estructura con las necesidades de la estrategia. Los aspectos conductuales consideran el estilo de liderazgo para la implementación de estrategias y otros temas como la cultura corporativa, la política corporativa y el uso del poder, los valores personales y la ética empresarial y las responsabilidades sociales (Christine, 2018). Los aspectos funcionales se relacionan con las políticas a formular en las diferentes áreas funcionales. La implementación operativa se ocupa de la productividad, los procesos, las personas y el ritmo de implementación de las estrategias (David,

2011). Para la implementación de cualquier estrategia, hay cinco pasos principales. Tales como

1. Formulación de planes.
2. Identificación de actividades.
3. Agrupación de actividades.
4. Organización de los recursos.
5. Asignación de recursos.

#### ***(4).Evaluación estratégica***

Christine (2018), señala que la evaluación estratégica evalúa la implementación de estrategias y mide el desempeño organizacional. La retroalimentación de la evaluación estratégica está destinada a ejercer control sobre el proceso de gestión estratégica (Abushabab, 2016). Aquí los gerentes intentan asegurarse de que la elección estratégica se implemente correctamente y cumpla con los objetivos de la empresa (Drucker, 2014). Se compone de ciertos elementos que se dan a continuación.

1. Establecimiento de estándares: Los estrategas deben establecer estándares, objetivos para implementar las estrategias, debe ser en términos de calidad, cantidad, costos y tiempo. El estándar debe ser definitivo y aceptable para los empleados, así como también debe ser alcanzable.
2. Medición del Desempeño: Aquí los desempeños reales se miden en términos de calidad, cantidad, costo y tiempo.
3. Comparación del rendimiento real con los objetivos establecidos: el rendimiento real debe compararse con los estándares y descubrir las variaciones, si las hubiera.

4. Analizando la Desviación y Tomando Medidas Correctivas: Si se encuentra alguna desviación, las autoridades superiores tratan de averiguar las causas de la misma y, en consecuencia, según su naturaleza, toman medidas correctivas. Aquí alguna autoridad de tiempo puede volver a establecer sus metas, objetivos o su planificación, políticas y normas.

### **2.3.1.3. El Modelo de la Administración Estratégica**

Una administración estratégica es una representación de la estructura propuesta de está en combinación de estrategias y actividades de gestión. Es, por lo general, un sistema simplificado que se utiliza para estimular la dirección de la organización, el análisis ambiental, el análisis FODA, la formulación, implementación y control de estrategias a la luz de situaciones de la vida real (David, 2011).

En la figura 2 muestra el modelo de administración estratégica integral más ampliamente aceptado en el proceso administrativo, sí bien es cierto que el modelo no garantiza el éxito o fracaso de la organización, representa un enfoque claro y práctico para formular, implementar y evaluar estrategias. Estas son tres preguntas importantes para responder en el desarrollo de un plan estratégico:

¿Dónde nos encontramos ahora?

¿A dónde queremos ir?

¿Cómo vamos a llegar allá?

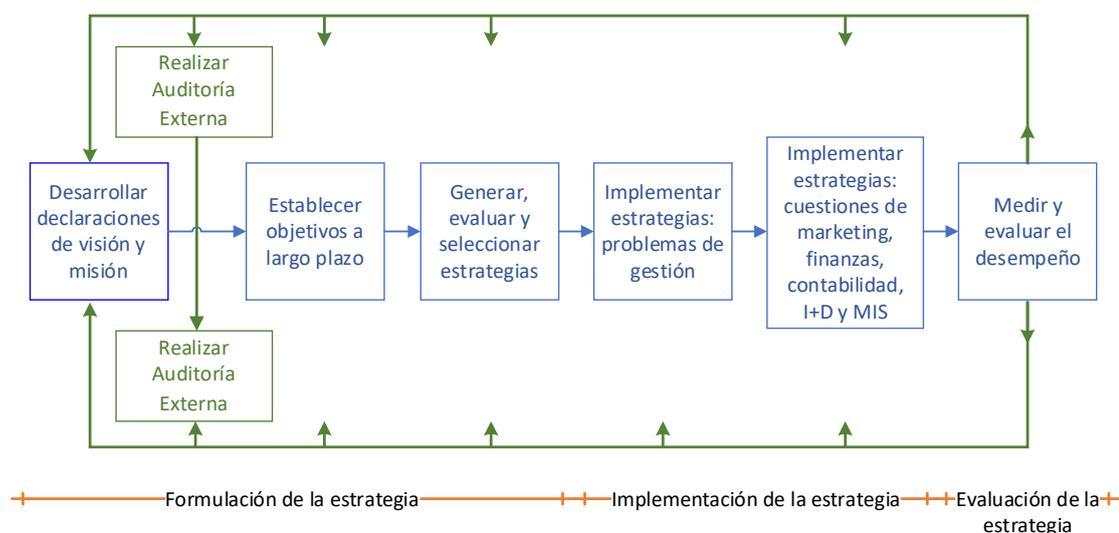


Figura 2: Modelo Integral de Gestión Estratégica (David, 2011)

Cada organización tiene una visión, misión, objetivos y estrategia, incluso si estos elementos no están diseñados, escritos o comunicados conscientemente. ¡La respuesta a dónde se dirige una organización puede determinarse en gran medida por dónde ha estado la organización! (Torres, 2014).

Un buen modelo se concentra en el punto que está estudiando y deja fuera todo lo que no es esencial para este. El modelo de gestión estratégica también debe seguir el mismo. La gestión estratégica no es una caja de trucos o un conjunto de técnicas. Es pensamiento analítico y compromiso de recursos para la acción. Es, principalmente, un sistema simplificado utilizado para estimular la dirección de la organización, la exploración del entorno, el análisis FODA, la formulación de estrategias, la implementación y el control a la luz de situaciones de la vida real. El éxito final de los modelos de gestión estratégica depende de su utilización eficaz. El trabajo del gerente estratégico es hacer el mejor uso de los recursos de una empresa en un entorno cambiante. Su implementación se ve afectada por los entornos comerciales internos y externos, que deben ajustarse con la estrategia comercial cambiante considerando las fuerzas del mercado y la competencia en el contexto global. Sin una estrategia eficaz la

organización es como un barco sin timón. La supervivencia de una organización también depende de la sabia selección y el simple mantenimiento de una estrategia o estrategias efectivas para ayudar a lograr los objetivos.

#### 2.3.1.4. Enfoques de la Administración Estratégica.

Mintzberg et al (1998), clasifican a la administración estratégica en escuelas de acuerdo a su enfoque de estrategias, los autores hacen un recuento 10 enfoques basado una investigación exhaustiva sobre la práctica de administración. Cada uno tiene una perspectiva única que se enfoca, como cada uno de los ciegos, en un aspecto importante del proceso de formación de la estrategia.

Tabla 1: Enfoques de la administración estratégica.

<b>Escuelas Prescriptivas</b>	<b>Escuelas Descriptivas I</b>	<b>Escuelas Descriptivas II</b>
<p><b>Enfoque de diseño</b></p> <p>Desarrollo de la estrategia conceptual mediante el logro de un "ajuste" entre las fortalezas y debilidades internas y las externas, oportunidades y amenazas.</p> <p><i>Instrumento principal:</i> análisis FODA</p>	<p><b>Enfoque de Emprendimiento</b></p> <p>Formación de estrategia visionaria, visión e intuición del emprendedor en lugar de planes precisos. Perspectiva implícita (visión) que es personal y único</p> <p><i>Principales instrumentos:</i> Start-up, nicho o estrategias de giro.</p>	<p><b>Enfoque político</b></p> <p>Formación de estrategias basadas en el poder: El desarrollo de estrategias dentro de la organización está determinado por la política y el poder, el micropoder.</p> <p><i>Principales instrumentos:</i> El desarrollo de la estrategia se basa en el interés propio y la fragmentación o táctica y posicionamiento.</p>
<p><b>Enfoque de Planificación</b></p> <p>La estrategia como un proceso formal con pasos, técnicas únicas y claras.</p> <p><i>Principales instrumentos:</i> Planificación de escenarios, listas de chequeo, control</p>	<p><b>Escuela Cognitiva</b></p> <p>Considera la formación de estrategias como un proceso mental, basado en percepciones individuales.</p> <p><i>Instrumentos principales:</i> Trata sobre el origen de las</p>	<p><b>Enfoque cultural</b></p> <p>La formación de estrategias es un proceso social que se basa en la cultura.</p> <p><i>Principales instrumentos:</i> El desarrollo de la estrategia se basa en intereses mutuos e</p>

estratégico.	estrategias y los procesos mentales del desarrollo de la estrategia.	integración; La estrategia tiene una perspectiva colectiva y es única y en su mayoría implícita.
<b>Enfoque de Posicionamiento:</b> Formación de la estrategia analítica, siendo la estrategia considerada como una posición competitiva genérica dependiendo de la situación de la industria.  <i>Principales instrumentos:</i> matriz de Boston Consulting Group, matriz de McKinsey, estudio PIMS.	<b>Enfoque de aprendizaje</b> El desarrollo de estrategias como un proceso de aprendizaje emergente.  <i>Instrumentos principales:</i> La formulación y el desarrollo de la estrategia se engranan entre sí; aplicado con frecuencia en el intraemprendimiento	<b>Enfoque Ambiental</b> El entorno no es visto sólo como un factor, sino también como el actor central que determina la estrategia.  <i>Instrumentos principales:</i> Examen de las condiciones ambientales y de la posición específica, denominado nicho en ecología de poblaciones.

Fuente: Mintzberg et al (1998), Kraus & Kaurane (2009)

Solo las tres primeras escuelas, las denominadas “prescriptivas”, han desarrollado sus propios conjuntos específicos de instrumentos de gestión estratégica; las otras escuelas no están sujetas a ningún instrumento en particular.

La gran importancia de la formalización, así como la función de control en la planificación estratégica (por ejemplo, en el plan de negocios) se puede derivar de la escuela de planificación, que suele definir la estrategia como un plan formal estático, donde los planificadores realizan un análisis detallado de la empresa, su relación producto-mercado y medio ambiente (Ansoff (1965), Chandler (1962)). Las listas de verificación o la planificación de escenarios son instrumentos de gestión estratégica característicos de la escuela de planificación.

Algunos de los instrumentos de la administración estratégica más importantes en el *enfoque de posicionamiento*, son los análisis de cartera como la matriz de Boston

Consulting Group o la matriz de McKinsey. El uso de estos instrumentos es aplicable una vez que la empresa ha crecido y desarrollado más de un solo producto o servicio.

Más tarde, los académicos comenzaron a concentrarse más en el lado del proceso (Mintzberg et al. (1998); Pettigrew (1992)) y destacaron la naturaleza emergente de la planificación estratégica debido a las limitaciones cognitivas del aprendizaje, la política organizacional y los sesgos culturales. Surgió la opinión de que la estrategia no se basaba simplemente en la formalidad, sino que además reflejaba la experimentación, la intuición y el aprendizaje y, por lo tanto, reflejaba los cambios cada vez más dinámicos en la economía empresarial exterior (Miller & Ireland, 2005)

*El enfoque de emprendimiento*, enfatiza el papel central del empresario en la administración estratégica. Se dice que la visión y la intuición del emprendedor son más importantes que los planes precisos y formales.

*El enfoque cognitivo* se ocupa del origen de las estrategias, así como de los procesos mentales del desarrollo de estrategias. Considera la formulación de la estrategia como un proceso mental, que se basa en parte en las percepciones individuales. En la compleja realidad, se puede suponer que la “vía regia” se encuentra en algún punto intermedio entre la planificación formal por un lado y la flexibilidad y la intuición por el otro. En consecuencia, la escuela de aprendizaje ve el desarrollo de la estrategia como un proceso de aprendizaje. Esto incluye la opinión de que un plan formalizado no es estático, sino que debe revisarse y ajustarse, cuando las condiciones ambientales cambian.

*El enfoque político* afirma que el desarrollo de estrategias dentro de la organización está determinado por la política y el poder. Esto va de la mano con el “poder promotor” del modelo promotor de Hauschild & Kirchmann (2001), que establece que en los

procesos de innovación se necesitan diferentes personas con diferentes poderes para superar las barreras de la falta de voluntad y de la ignorancia.

*El enfoque cultural* vuelve a considerar la formulación de estrategias como un proceso social que se basa en la cultura. Una “cultura empresarial” dentro de una empresa que apoya el aprendizaje o la innovación es un ejemplo de esto.

*El enfoque ambiental* examina las condiciones ambientales de la empresa. Intenta descubrir la posición óptima específica de la empresa dentro de este entorno, un nicho. Las nueve escuelas presentadas en la Tabla 1 son importantes para la gestión estratégica y también han mostrado intersecciones obvias con el espíritu empresarial. Además de los enfoques presentados, Mintzberg ha desarrollado un décimo enfoque, *el enfoque configuracional*, que puede considerarse como una integración de las otras nueve escuelas. En esta escuela se agrupan determinadas características y comportamientos de las empresas y empresarios hacia una configuración óptima. En este proceso, se pueden utilizar todos los instrumentos de la administración estratégica mencionados de las otras escuelas, dependiendo de la situación respectiva (Kohtamäki, Kraus, & Varamäki, 2008).

### **2.3.2. Gestión.**

Hoy en día, el término “gestión” está en todas partes y se podía describir como el acto o arte de administrar: la conducción o supervisión de algo.

Según Donnelly, et al. (1998), definen la gestión como el proceso emprendido por uno o más individuos para coordinar las actividades de otros a fin de lograr resultados que no puede lograr un individuo actuando solo.

Klemencic (2006), nos menciona que podemos concluir que la gestión es planificación (planificación empresarial y planificación de la organización; por ejemplo, definición de

objetivos, políticas y procesos), liderazgo de personas (por ejemplo, delegación de actividades, comunicación de planes y motivación de las personas) y control (auditoría del comportamiento de la organización y logros).

Drucker (2014) consideró la gestión como una función distinta e importante que determina el éxito de las organizaciones y sociedades, argumentando que sin una gestión capaz, los recursos de producción seguirán siendo recursos y nunca se convertirán en productos. Drucker también creía que una gestión capaz exige un análisis cuidadoso de la misión y el concepto de negocio de la organización, objetivos claros y la asignación adecuada de recursos para lograr estos objetivos. Drucker afirmó además que la gerencia competente debe decidir qué actividades comerciales adoptar mediante un análisis cuidadoso de los grupos y mercados objetivo y sus necesidades, valores y percepciones.

La gestión eficaz permite a los gerentes seguir un proceso sistemático de toma de decisiones que se centra en la identificación de problemas, seguido del desarrollo y verificación de alternativas, la selección de enfoques y métodos de implementación y evaluación (Shaw, 1991). Se espera que los gerentes sean responsables de construir su organización, integrando adecuadamente sus diferentes funciones y liderando a los empleados profesionales hacia el cumplimiento de la visión de la organización y el logro de sus objetivos corporativos (Wheelen & Hunger, 2010). Los altos directivos con una diversidad de experiencias, antecedentes y habilidades tienden a estar significativamente relacionados con la mejora general de una organización. A menos que los altos directivos apoyen y alienten el proceso de planificación estratégica, es poco probable que se logre una gestión eficaz (Velasco, 2010).

### **2.3.2.1. Gestión de Talento Humano.**

Las definiciones de Gestión del Talento varían, en su mayor parte las diferencias están en la comprensión de cuán ampliamente se define la Gestión del Talento. Lewis y Heckman (2006), identificaron tres corrientes de comprensión de lo que es la gestión del talento. La primera corriente explica la gestión del talento como un sustituto de los recursos humanos, la segunda a través de un enfoque en el desarrollo de grupos de talentos y la tercera explica la gestión del talento como gestión de talentos, es decir, el desempeño de los empleados. Collings y Mellahi (2009), agregan una cuarta corriente a esta lista, que hace hincapié en la identificación de los puestos clave, por lo que la atención se centra en los puestos más que en las personas con talento.

Dado que existe mucha ambigüedad en torno a la definición de gestión del talento, Dries, N. (2013), argumenta que esto deja espacio para la "flexibilidad interpretativa", que puede dar lugar a incoherencias entre las intenciones y la práctica de la organización. Además, Bolander et al. (2014), argumentan que existe una evidente falta de investigación rigurosa que preste más atención a las prácticas organizacionales reales para llevar a cabo actividades de Gestión del Talento. Por lo tanto, siguiendo la tercera corriente identificada por Lewis y Heckman (2006), y esbozando una definición de Gestión del Talento a la que sigue esta tesis, Cappelli y Keller (2014), aclaran que la Gestión del Talento implica tener un conjunto de prácticas establecidas que apuntan a conseguir a la persona adecuada en el trabajo adecuado en el momento adecuado.

### **2.3.2.2. Gestión de Responsabilidad Social.**

Friedman (1970), argumenta que la responsabilidad de las empresas es aumentar sus ganancias. Por otro lado, las empresas pueden, entre otras, ser vistas como una persona

moral (French, 1979), teniendo cuatro áreas de responsabilidad (Carroll, 1991) o incluso teniendo una ciudadanía corporativa (Matten & Chappe, 2003)

Zadek (2001), refiere que las empresas tienen una responsabilidad extendida para el desarrollo sostenible. El concepto de Zadek (2001), distingue entre tres generaciones de ciudadanía corporativa entre las empresas: la primera generación se trata de filantropía; la segunda generación se trata de implementar una estrategia de ciudadanía corporativa y utilizarla como una ventaja competitiva; y la tercera generación se trata de cómo los esfuerzos de las empresas pueden marcar la diferencia en la solución de problemas globales. (Zadek , 2001), Mientras que Zadek (2001), defiende la responsabilidad de las empresas, Matten et al. (2003), utilizan este concepto para describir cómo las empresas asumen la responsabilidad en un intento por resolver los problemas sociales. En otras palabras, que Zadek (2001), cree que las empresas deben asumir la responsabilidad, mientras que, Matten et al. (2003), describe cómo lo hacen, sin tener opiniones de una forma u otra. Otra forma de describir la responsabilidad de una empresa es a través de la pirámide de RSE de Carroll (1979), donde la responsabilidad de las empresas se divide en cuatro áreas: 1) Económico, 2) legal, 3) ético y 4) filantrópico. La responsabilidad económica constituye la dimensión inferior de la pirámide y puede ser vista como fundamental. La idea detrás del modelo es que las empresas puedan escalar la pirámide, donde el nivel más alto es el voluntariado o la filantropía. Los contenidos de los diferentes niveles, o dimensiones, cambian de acuerdo con las demandas de las empresas por parte de los stakeholders.

### **2.3.2.3. Gestión por Competencias.**

McClelland (1976), introduce la competencia como una característica clave en el rendimiento de élite. La competencia se determina a partir de la comparación de los

desempeños individuales y su clasificación funcional (Cheng, Li, Love, & Irani, 2015). Hay dos modelos diferentes en el concepto de competencia. El enfoque estadounidense define y representa la competencia como rasgos fundamentales que son modelos descriptivos. Otro enfoque cree que para determinar la competencia se requiere un conjunto de estándares y prácticas. Salamzadeh, et al. (2016), y varios expertos conocen la competencia como la mejor medida para evaluar el resultado de la educación. La capacitación y la evaluación del desempeño son impulsores de la competencia en el enfoque. El término competencia es multifacético y algunos lo definen como un desempeño especial en los individuos. Algunas personas saben que consiste en un conjunto de múltiples funciones. En cualquier caso, el tema común en todas las definiciones de competencia es que mejora el desempeño de los individuos en el lugar de trabajo (Hoffmann, 1999). De acuerdo a lo dicho, existe una correlación entre la competencia individual y ciertos estándares en el conocimiento y su comprensión (Lane & Robinson, 1995).

Una de las competencias más importantes para el aprendizaje en los gerentes organizacionales es la creación de una organización jerárquica (Alvarez, 2017). Las competencias más importantes se derivan indirectamente de los individuos inteligentes (Donnelly, Gibson, & Ivancevich, 1998). De hecho, la Competencia y la inteligencia práctica son dos conceptos relacionados entre sí. Para lograr mejoras en el desempeño del individuo se pueden utilizar todas las capacidades, pero la más útil es la competencia de aprendizaje (Shaw, 1991). Del mismo modo, las cinco competencias clave para los gerentes de nivel medio incluyen responsabilidad, formación de equipos, gestión de relaciones, aprendizaje continuo y gestión de conflictos (Qiao & Wang, 2009)

#### **2.3.2.4. Gestión Empresarial.**

Owotutu *et al.* (2020), refieren a la gestión empresarial como la conducción de los asuntos de la entidad empresarial por parte de gerentes que a través de su saber hacer gerencial asegura que la empresa interactúe sanamente con su entorno para anticipar resultados. La dirección se esfuerza por asegurar la vida de la organización como empresa en marcha garantizando que se mantenga rentable, líquida y solvente. Esto lo hacen controlando minuciosamente la planificación, la dotación de personal, la dirección y la organización de los recursos.

De acuerdo con Martínez (2013), la *planificación* es una función ejecutiva crucial. Es una manera de preparar una empresa para hacer frente al futuro. Incluye establecer los objetivos de la empresa en varias escalas de tiempo y determinar cómo alcanzarlos. Un plan a largo plazo abarca más de cinco años o más, mientras que un plan a corto plazo generalmente se lleva a cabo en un período de un año. La alta dirección elabora los planes a largo plazo a partir de los cuales los directores operativos basarán sus planes tácticos (Harvard Business Review Press, 2016). Dado que todos los departamentos deben cooperar para lograr la congruencia de los objetivos, deben derivarse de ellos insumos de planificación críticos. Los departamentos que deben armonizarse incluyen marketing, personal, producción, finanzas y contabilidad.

*Organizar* es la función gerencial de relacionar personas, tareas y recursos entre sí para que una organización pueda lograr sus objetivos. Por lo general, se evita la superposición de funciones y se asignan personas a tareas significativas, se otorga autoridad y responsabilidad proporcional para garantizar una operación fluida y sin fricciones (Conde & Marco, 2013).

La *dotación de personal* implica contratar, elegir, preparar, desarrollar y alentar al personal para que ocupe los puestos apropiados dentro de la empresa. El personal es el

recurso más importante de una organización. La gerencia se asegura de que se contrate al personal de la categoría adecuada para que coincida con las ofertas de trabajo en las empresas, sabiendo muy bien que una falta de coincidencia será costosa para la organización y puede ser fundamental para su eficacia.

*Dirigir* significa empoderar a los subordinados para que trabajen hacia los objetivos de la organización, los planes y objetivos de la organización deben ser entendidos y el estándar de desempeño clasificado. La dirección también asegura que los subordinados estén adecuadamente motivados o activados para lograr un alto desempeño a un costo mínimo (Martinez, 2013).

Finalmente, el gerente debe *controlar* las operaciones comerciales, deben monitorearse para ver si hay impedimentos para el logro de la meta. Controlar implica establecer estándares de desempeño, medir el desempeño real y compararlo con los estándares de desempeño para detectar desviaciones de los estándares y tomar acciones correctivas cuando existen desviaciones significativas (Pérez, 2013). El Controlling ayuda a la gerencia a administrar por excepción; que está canalizando sus esfuerzos hacia áreas problemáticas destacadas por sus mecanismos de control.

Johnson y Stinson (1978) dijeron que los gerentes se enfrentan a problemas para los cuales se deben encontrar soluciones, concuerdan con lo anterior: Que una empresa debe identificar su problema y determinar su causa; desarrollar una solución alternativa al problema y seleccionar la mejor alternativa y poner la decisión en acción y seguimiento.

#### **2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.**

- a) *Administración estratégica*: Es el conjunto de decisiones y acciones gerenciales que determina el desempeño a largo plazo de una corporación. Incluye escaneo

- ambiental, formulación de estrategias, implementación de estrategias, evaluación y control (David, 1997).
- b) **Enfoque cultural:** Considera la formulación de estrategias como un proceso social que se basa en la cultura. Una “cultura empresarial” dentro de una empresa que apoya el aprendizaje o la innovación es un ejemplo de esto (Torres, 2014).
  - c) **Enfoque de la planificación:** Considera a las estrategias desde el punto de vista más tradicional en el proceso de toma de decisiones, considera pasos, técnicas únicas y claras en las organizaciones. Tiene como principales instrumentos: Planificación de escenarios, listas de chequeo y control estratégico. (Torres, 2014).
  - d) **Enfoque de la selección natural:** Establece la formulación de estrategias análogo al proceso de la selección natural de las especies vivas. La estrategia no se basaba simplemente en la formalidad, sino que además reflejaba la experimentación, la intuición y el aprendizaje (Torres, 2014).
  - e) **Enfoque visionario:** Direcciona la formulación de estrategias adelantándose a su época, con un personal altamente calificativo en habilidades y capacidades intuitivas e innovadoras. (Torres, 2014).
  - f) **Gestión de Responsabilidad social:** Se refiere a un enfoque integral qué debe tener que deben de tener las empresas para un desarrollo sostenible a nivel de filantropía la diferencia en la solución de problemas globales Y la implementación de estrategias de ciudadanía corporativa y ventaja competitiva (Zadek, 2001)
  - g) **Gestión de talento humano:** Conjunto de prácticas establecidas que apuntan a conseguir a la persona adecuada en el trabajo adecuado en el momento adecuado (Cappelli & Keller, 2014).
  - h) **Gestión Empresarial:** Se refieren a la conducción de los asuntos de la entidad empresarial por parte de gerentes que a través de su saber hacer gerencial asegura

que la empresa interactúe sanamente con su entorno para anticipar resultados (Owotutu *et al.* (2020)).

- i) **Gestión por Competencias:** Recursos que permiten medir el desempeño multifacético individual de forma descriptiva y objetiva, a través de estándares y prácticas cuantificables, que permiten mejorar el desempeño de los individuos en el lugar de trabajo (Salamzadeh *et al.* (2016)).
- j) **Gestión:** Acto o arte de administrar la conducción o supervisión de algo. Proceso emprendido por uno o más individuos para coordinar las actividades de otros a fin de lograr resultados que no puede lograr un individuo actuando solo (Donnelly, Gibson, & Ivancevich, 1998).

## 2.5. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

### 2.5.1. Hipótesis General.

Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022

### 2.5.2. Hipótesis Específicas.

- a) Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión de talento humano de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.
- b) Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión de responsabilidad social de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.

- c) Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión por competencias de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.
- d) Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión empresarial de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

El constructo está delimitado por la variable X: *Administración estratégica*, y la variable Y: *Gestión*.

*Tabla 2: Operacionalización de variables*

<b>Variable Independiente X</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>X:</b> <i>Administración estratégica</i>	Enfoque de la selección natural	1. Sostenibilidad
		2. Solvencia
		3. Adaptación
		4. Posicionamiento
	Enfoque de la planificación	5. Objetivos
		6. Análisis de entorno
		7. Alternativas estratégicas
		8. Recursos humanos
	Enfoque cultural	9. Experiencia organizacional
		10. Aprendizaje colectivo
		11. Valores
		12. Normas
	Enfoque visionario	13. Visión
		14. Innovación
		15. Exclusividad
		16. Imagen institucional

<b>Variable Dependiente Y</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<i>Y: Gestión</i>	Gestión de talento Humano	17. Reconocimiento
		18. Formación y desarrollo
		19. Tipo de contrato
		20. Sistema de recompensas.
	Gestión de Responsabilidad social	21. Necesidades de empleados socios y sociedad.
		22. Políticas ambientales
		23. Racionalización de recursos naturales.
		24. Buenas prácticas sociales
	Gestión por Competencias	25. Conocimiento adquirido
		26. Desempeño
		27. Motivación y expectativa
		28. Manejo de las emociones
Gestión empresarial	29. Comunicación eficaz	
	30. Equidad	
	31. Confianza	
	32. Disciplina	

*Nota: Torres, Z. (2014), Huertas, T., et al (2020), Tejada, A. (Tejada, 2003) y Álvarez, F. (2017)*

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación.**

La tipología de investigación científica fue carácter básica - transversal ya que busca establecer la relación entre la administración estratégica y la gestión, de la institución educativa particular Corazón de Jesús; asimismo, se determinará la existencia relacional, de variable-variable y variable-dimensión; manifestándose en los resultados, a través de un análisis descriptivo, después de aplicada a las técnicas e instrumentos de investigación. (Bernal, 2010)

##### **3.1.2. Nivel de Investigación.**

De acuerdo al problema establecido se consideró la investigación de nivel correlacional - descriptivo, puesto que describe y relaciona, mediante lineamientos técnicos la significancia entre variables y dimensiones. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

##### **3.1.3. Diseño de la Investigación.**

En base al objetivo general de la investigación, correspondió a un diseño no experimental, ya que, no existió la manipulación de variables, ni dimensiones; solo se pretende la interpretación relacional de los datos proporcionados por el instrumento seleccionado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

#### 3.1.4. **Enfoque de la Investigación.**

En concerniente al enfoque planteado, se deduce que fue de tipo mixto, es decir cuantitativo porque utilizó la medición estadística cuantificable, y cualitativo ya que la información recopilada alegó deducción analítica de la unidad de análisis investigación (Carrasco, 2005).

#### 3.1.5. **Estrategias o Procedimientos de Contrastación de Hipótesis o Cumplimiento de Objetivos Técnicos.**

Para la contrastación de hipótesis y cumplimiento de objetivos establecidos se consideró una la hipótesis nula y una alterna para los objetivos propuestos, así como su inferencia en los valores establecidos de acuerdo a las dimensiones e indicadores que se consideran como base de estudio en relación con las variables.

De esta forma se estimó los valores cuantitativos de los parámetros establecidos, se validó, que la hipótesis es una información muestral de una creencia a priori acerca de los hechos planteados en la formulación del problema. Así pues, el contraste de la hipótesis vio una posibilidad de cambio, denominada hipótesis nula, esta apreciación me permitió definir si se mantiene la hipótesis alternativa o predomina la hipótesis nula. Puesto que la hipótesis refleja una creencia a priori, sin embargo, la contrastación no debe ser mecánica ni sistemática.

#### 3.2. **POBLACIÓN Y MUESTRA.**

Para el presente caso la población y muestra se optó por una no probabilística de los colaboradores de la sede y Barranca de la I.E.P. Corazón de Jesús, haciendo un total de 35

encuestados. De acuerdo con Hernández, et al. (2010), si el número poblacional es menor igual a 100, se toma el total, para realización de la encuesta.

### 3.3. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

#### 3.3.1. Técnicas a Emplear.

La técnica de investigación documental, mediante los antecedentes previos a la investigación de carácter significativo, para la verificación y contraste de los resultados establecidos.

La técnica de observación directa inmediata cómo es la encuesta al total de trabajadores.

La aplicación de las técnicas cuantitativas verificará la existencia de patrones significantes para la descripción e interpretación de resultados posteriores a la formulación de hipótesis.

#### 3.3.2. Instrumentos.

El instrumento de aplicación, tomó de referencia, la escala de Likert, para tener mayor precisión de las opiniones personales, y, ésta, se vea, reflejada en los resultados estadísticos, de los cuestionarios; se sabe que la escala de Likert consta de 5 niveles, en este caso, la codificación fue la siguiente: (1) *Excelente*, (2) *Eficiente*, (3) *Aceptable*, (4) *Deficiente*, (5) *Pésimo*.

El cuestionario abarca las dos variables y 4 dimensiones, de las cuales se identificó 4 indicadores para cada una para su medición respectiva, en un total de 32 preguntas.

### 3.3.3. **Fiabilidad de los instrumentos.**

Según la literatura, para determinar la confiabilidad, del instrumento a emplear, es necesario considerar el valor del resultado del Alfa de Cronbach (0 a 1), la consistencia o no de los indicadores de las dimensiones con las variables a investigar, ya que dependerá si el valor de este es negativo o positivo, y más aún, si se acerca al rango que define la estadística.

#### **Cuestionario N°01 (Anexo 01)**

Este instrumento, formaliza y mide las variables (X y Y), con 16 proposiciones, sujetas a los indicadores (Tabla 2).

#### ***Variable “X” = Administración Estratégica***

El valor del Alfa fue de 0.972 lo que se considera una alta fiabilidad de acuerdo a la literatura en tal aspecto se atribuye una alta confiabilidad al instrumento seleccionado.

*Tabla 3:  
Fiabilidad de “X”: Administración Estratégica*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	16

*Nota: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS 22*

#### ***Variable “Y” = Gestión***

El valor del Alfa fue de 0.980 lo que se considera una alta fiabilidad según refieren los metodólogos, se atribuye una alta confiabilidad al instrumento seleccionado.

*Tabla 4:  
Fiabilidad de “Y: Gestión.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	16

*Nota: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS 22*

#### 3.4. **Técnica de procesamiento de la Información.**

La información será procesada mediante el análisis descriptivo estadístico empleando el SPSS 22, en la confiabilidad de los resultados; así mismo se empleará el software Excel para ingreso y resumen de datos recopilados mediante el cuestionario.

### 3.5. Matriz de Consistencia.

#### TÍTULO: “LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR CORAZÓN DE JESÚS SEDE BARRANCA, 2022”

Tabla 5: Matriz de consistencia

	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Metodología
Generales	¿De qué forma la administración estratégica se relaciona con la gestión en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?	Determinar de qué forma la administración estratégica se relaciona con la gestión de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.	Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022	Variable 1		<b>Tipo de investigación:</b> básica - transversal. <b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo correlacional <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental. <b>Enfoque de Investigación:</b>
				X: Administración Estratégica	* Enfoque de la selección natural	
					* Enfoque de la planificación	
					* Enfoque cultural	
	* Enfoque visionario					
Específico	a) ¿Existe relación entre la administración estratégica y la gestión de talento humano de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022? b) ¿Existe relación entre la administración estratégica y la gestión de responsabilidad social	a) Establecer la existencia de la relación entre la administración estratégica y la gestión de talento humano de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022. b) Establecer la existencia de	a) Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión de talento humano de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022. b) Existe relación significativa entre la administración	Variable 2		Mixto: cuantitativo y cualitativo. <b>Población y muestra:</b> No probabilística- muestra 35 encuestados. <b>Técnica Recolección Datos:</b> Técnica de investigación documentaria, observación directa y cuantitativa.
				Y: Gestión	* Gestión de talento humano	

	<p>de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?</p> <p>c) ¿Existe relación entre la administración estratégica y la gestión por Competencias de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?</p> <p>d) ¿Existe relación entre la administración estratégica y la gestión empresarial de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022?</p>	<p>la relación entre la administración estratégica y la gestión de Responsabilidad social de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.</p> <p>c) Establecer la existencia de la relación entre la administración estratégica y la gestión por Competencias de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.</p> <p>d) Establecer la existencia de la relación entre la administración estratégica y la gestión empresarial de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.</p>	<p>estratégica y la gestión de responsabilidad social de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión por competencias de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.</p> <p>d) Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión empresarial de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús sede Barranca, 2022.</p>		<p>* Gestión de responsabilidad Social</p> <hr/> <p>* Gestión por competencias</p> <hr/> <p>* Gestión empresarial</p>	<p><b>Procesamiento</b></p> <p><b>Información:</b></p> <p>SPSS 22 (software estadístico descriptivo) y programa Excel para el ingreso de datos de encuesta y resumen de información.</p>
--	--	---	---	--	---	--

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de Resultados

Los resultados sondeados, se consiguieron, a partir de la aplicación del Cuestionario N°01 (A-1), de acuerdo a la escala: (1) *Excelente*, (2) *Eficiente*, (3) *Aceptable*, (4) *Deficiente*, (5) *Pésimo.*, a una muestra no probabilística (100 trabajadores), el cual proporcione el cálculo de las mediciones estadísticas para las variables X y Y, a través de tablas, gráficos de barra y circulares, para apoyo y afirmación de la hipótesis de la investigación presentada.

##### 4.1.1. Variable X: Administración estratégica

La variable Administración estratégica (X), recurrió a cuatro dimensiones consideradas de acuerdo a la investigación, así mismo sus indicadores son congruentes con 16 enunciados (1-16), mostrados en el instrumento N°01 (A-1), empleando la escala de Likert, para la determinación de los resultados.

*Tabla 6: Medición Estadística de "V<sub>x</sub>" Administración estratégica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	12	34,3	34,3
	Deficiente	23	65,7	100,0
	Total	35	100,0	

*Nota: Elaboración propia – SPPS*

En la tabla 6, se obtiene un porcentaje en dos mediciones en la estadística descriptiva de los resultados para la variable X, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel (4) Deficiente con un 65.7%; y para el nivel (2) Eficiente con un 34.3%, resultados expuestos por el total de trabajadores I.E.P. Corazón de Jesús. En tal

aspecto se entiende que la administración estratégica en la institución es deficiente. La figura 3 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior referente a la variable X.

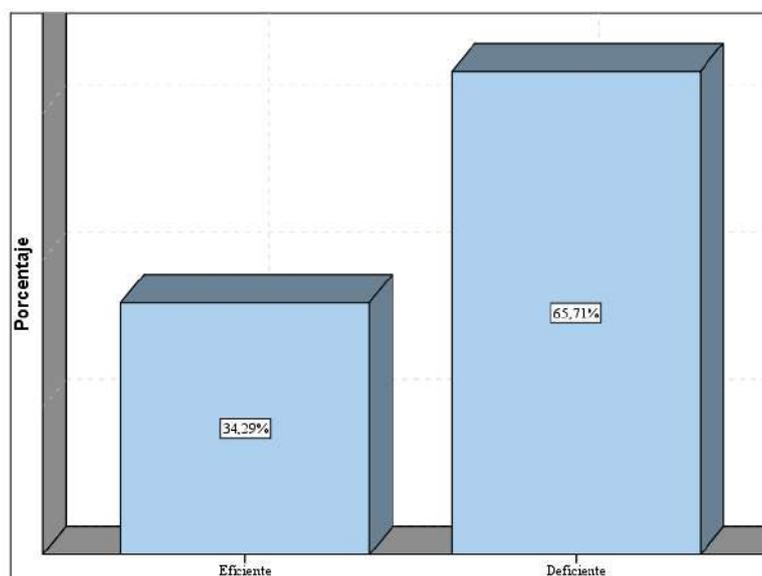


Figura 3: Resumen de Porcentajes de  $V_x$

#### 2.1.1.1. Enfoque de selección natural ( $X_1$ )

Para la dimensión  $X_1$ , se plantearon 4 enunciados según sus indicadores, de acuerdo a la frecuencia porcentual de la estadística descriptiva, se consiguió los siguientes valores:

Tabla 7: Enfoque de la selección natural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	12	34,3	34,3
	Deficiente	8	22,9	57,1
	Pésimo	15	42,9	100,0
	Total	35	100,0	

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla del 7 indica los valores de medición situados en tres medidas, para la dimensión  $X_1$ , donde el mayor porcentaje estuvo en el nivel (5) Pésimo con un 42.9%, seguido del nivel (3) Aceptable con un 34.3%, por último, el

nivel (4) Deficiente con un 22.9%; se deduce que sin una buena administración no se realiza un buen enfoque de selección; estos valores.

La figura 4 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior, a través de un gráfico circular, referente a la dimensión  $X_1$  enfoque de selección natural.

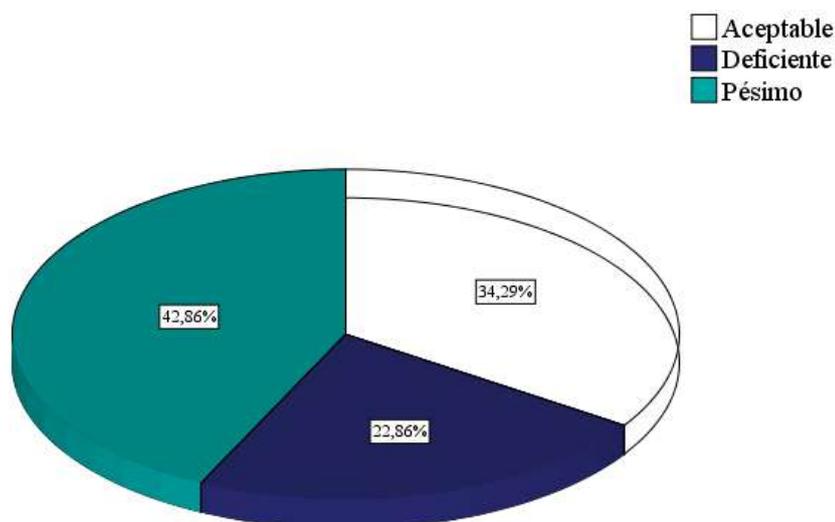


Figura 4: Frecuencia porcentual del enfoque de selección natural.

#### 2.1.1.2. Enfoque de la planificación ( $X_2$ )

Para la dimensión  $X_2$ , se plantearon 4 enunciados según sus indicadores, de acuerdo a la frecuencia porcentual de la estadística descriptiva, se obtuvo los siguientes valores:

Tabla 8:  
Frecuencia porcentual de  $X_2$  Enfoque de la planificación,

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	12	34,3	34,3
	Deficiente	15	42,9	77,1
	Pésimo	8	22,9	100,0
	Total	35	100,0	

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla del 8 indica los valores de medición situados en tres medidas, para la dimensión  $X_2$ , donde el mayor porcentaje estuvo en el nivel (4)

Deficiente con un 42.9%, seguido del nivel (2) Eficiente con un 34.3%, por último el nivel (5) Pésimo con un 22.9%, se advierte de una marcada polarización en los trabajadores de institución, adicionado a la denudedo que sin una buena administración no se realiza un buen enfoque de la planificación.

La figura 5 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior, a través de un gráfico circular, referente X<sub>2</sub> Enfoque de planificación.

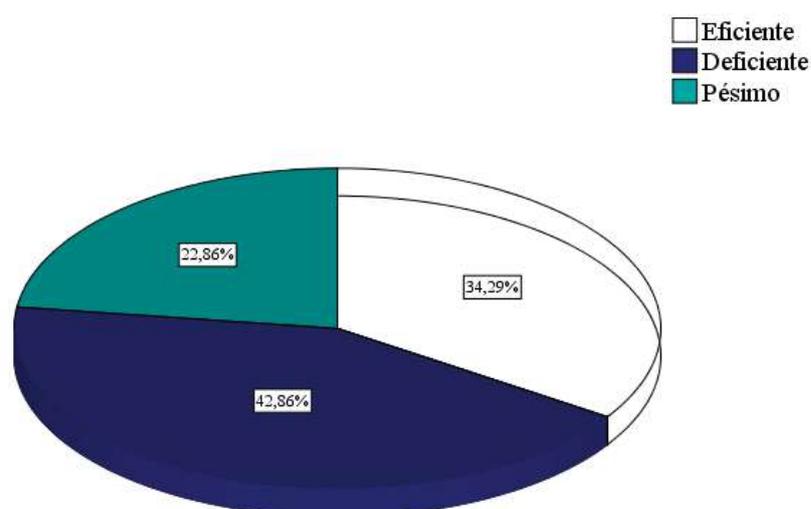


Figura 5: Frecuencia porcentual del enfoque de planificación

### 2.1.1.3. Enfoque cultural (X<sub>3</sub>)

Para la dimensión X<sub>3</sub>, se plantearon 4 enunciados según sus indicadores, de acuerdo a la frecuencia porcentual de la estadística descriptiva, se obtuvo los siguientes valores:

Tabla 9:  
Frecuencia porcentual de X<sub>3</sub> Enfoque cultural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	1	2,9	2,9
	Aceptable	11	31,4	34,3
	Deficiente	8	22,9	57,1
	Pésimo	15	42,9	100,0
	Total	35	100,0	

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla del 8 indica los valores de medición situados en cuatro medidas, para la dimensión  $X_3$ , donde el mayor porcentaje estuvo en el nivel (5) Pésimo con un 42.9%, seguido del nivel (3) Aceptable con un 31.4% y el nivel (4) Deficiente con un 22.9% por último el nivel (2) Eficiente con un 2.9%; se advierte que los trabajadores sienten mayoritariamente una pésimo enfoque cultural por parte de la administración estratégica, sin embargo también buscan la capacidad de adaptarse al sistema de la institución.

La figura 6 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior, a través de un gráfico circular, referente  $X_3$ , enfoque cultural.

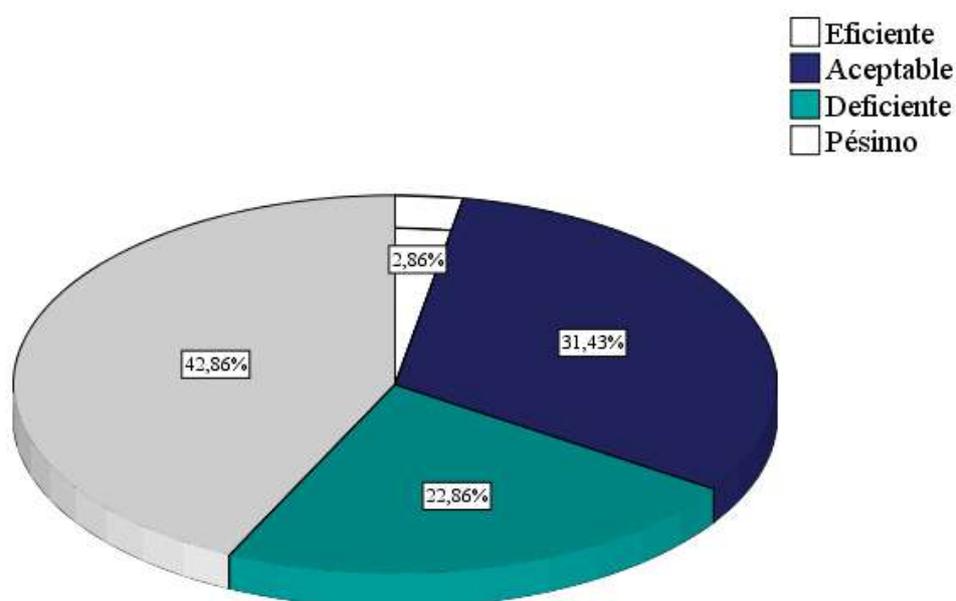


Figura 6: Frecuencia porcentual del Enfoque cultural

#### 2.1.1.4. Enfoque visionario ( $X_4$ )

Para la dimensión  $X_4$ , se plantearon 4 enunciados según sus indicadores, de acuerdo a la frecuencia porcentual de la estadística descriptiva, se obtuvo los siguientes valores:

Tabla 10:  
Frecuencia porcentual de X<sub>3</sub> Enfoque visionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	12	34,3	34,3
	Deficiente	2	5,7	40,0
	Pésimo	21	60,0	100,0
	Total	35	100,0	

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla del 8 indica los valores de medición situados en tres medidas, para la dimensión X<sub>4</sub>, donde el mayor porcentaje estuvo en el nivel (5) Pésimo con un 60%, seguido del nivel (2) Eficiente con un 34.3%, por último, el nivel (4) Deficiente con un 5.7%; se advierte que los trabajadores visualizan marcadamente un pésimo enfoque visionario o innovador generada por una deficiente administración estratégica. La figura 7 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior, a través de un gráfico circular, referente X<sub>4</sub>, enfoque visionario.

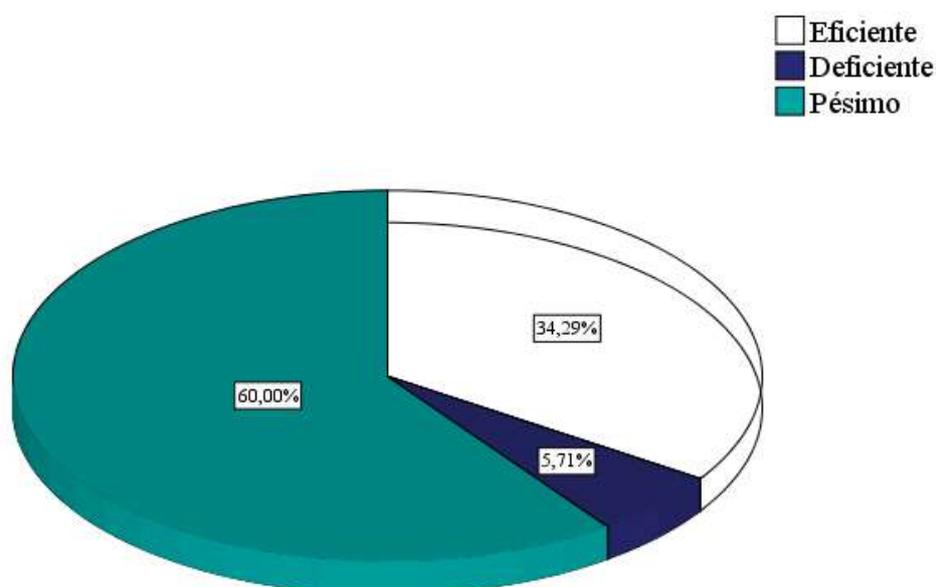


Figura 7: Frecuencia porcentual de Enfoque visionario

#### 4.1.2. Variable Y: Gestión.

La variable Gestión (Y), recurrió a cuatro dimensiones al igual que a la anterior fueron seleccionadas de acuerdo a la investigación, así mismo sus indicadores son congruentes con 16 enunciados (17-32), mostrados en el instrumento N°01 (A-1), empleando la escala de Likert, para la determinación de los resultados.

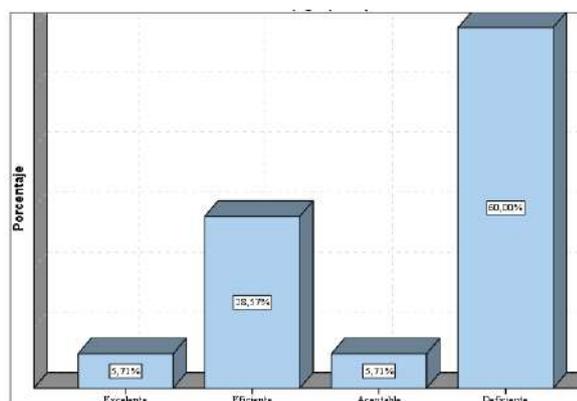
*Tabla 11: Medición Estadística de "V<sub>Y</sub>" Gestión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	2	5,7	5,7
	Eficiente	10	28,6	34,3
	Aceptable	2	5,7	40,0
	Deficiente	21	60,0	100,0
	Total	35	100,0	

*Nota: Elaboración propia – SPSS*

En la tabla 11, se obtiene un porcentaje en cuatro mediciones en la estadística descriptiva de los resultados para la variable Y, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel (4) Deficiente con un 60%, seguido por el nivel (2) Eficiente con un 28.6%, y una concordancia en el nivel (3) Aceptable y nivel (1) Excelente con un 5.7%; resultados expuestos por el total de trabajadores de la I.E.P. Corazón de Jesús. En tal aspecto se entiende que la gestión en la institución es deficiente.

La figura 8 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior referente a la variable Y.



*Figura 8: Resumen de Porcentajes de V<sub>Y</sub>*

### 2.1.2.1. Gestión de talento humano (Y<sub>1</sub>)

Para la dimensión Y<sub>1</sub>, se esbozaron 4 enunciados según sus indicadores, de acuerdo a la frecuencia porcentual de la estadística descriptiva, se consiguió los subsecuentes valores:

*Tabla 12: Frecuencia porcentual de Y<sub>1</sub> Gestión de talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	1	2,9	2,9
	Eficiente	8	22,9	25,7
	Aceptable	3	8,6	34,3
	Deficiente	2	5,7	40,0
	Pésimo	21	60,0	100,0
	Total	35	100,0	

*Nota: Elaboración propia – SPSS*

La tabla del 12 indica los valores de medición situados en cinco medidas, para la dimensión Y<sub>1</sub>, dónde el mayor porcentaje estuvo en el nivel (5) Pésimo con un 60%, seguido del nivel (2) Eficiente con un 22.9%, nivel (3) Aceptable con un 8.6%, nivel (4) Deficiente con un 5.7% por último el nivel (1) Excelente con un 2.9%; se advierte que los trabajadores son conscientes de una pésima gestión sobre todo sobre la promoción de talento humano.

La figura 9 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior, a través de un gráfico circular, referente Y<sub>1</sub>, gestión del talento humano.

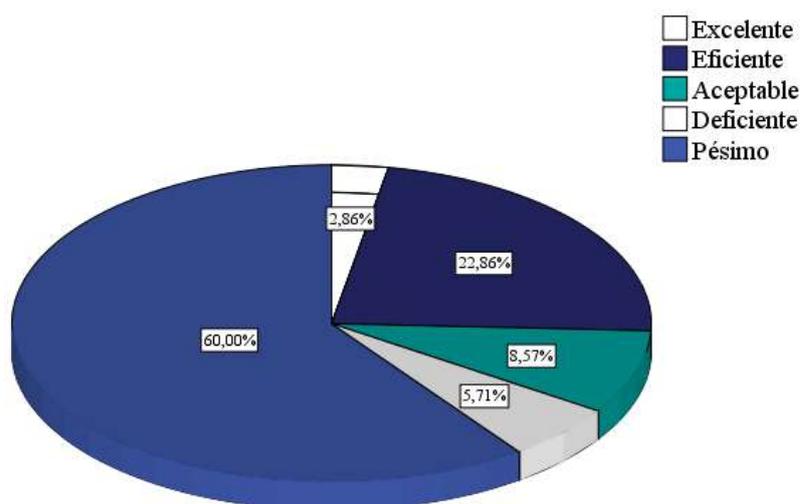


Figura 9: Frecuencia porcentual de Y<sub>1</sub> Gestión de talento humano

#### 2.1.2.2. Gestión de responsabilidad social (Y<sub>2</sub>)

Para la dimensión Y<sub>2</sub>, se esbozaron 4 enunciaron según sus indicadores, de acuerdo a la frecuencia porcentual de la estadística descriptiva, se consiguió los siguientes valores:

Tabla 13: Frecuencia porcentual de Y<sub>2</sub> Gestión de Responsabilidad social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	13	37,1	37,1
	Aceptable	1	2,9	40,0
	Deficiente	8	22,9	62,9
	Pésimo	13	37,1	100,0
	Total	35	100,0	

Nota: Elaboración propia – SPPS

La tabla del 13 indica los valores de medición situados en cuatro medidas, para la dimensión Y<sub>2</sub>, dónde el mayor porcentaje tuvo una concordancia en los niveles (5) Pésimo con un 37.1% y nivel (2) Eficiente con un 37.1%, seguido del nivel (4) Deficiente con un 22.9%, por último el nivel (3) Aceptable con un 2.9%; indica que los trabajadores están polarizados entre

ser reflexivos en determinar si la gestión en la institución tiene conciencia en lo que se refiere a la responsabilidad social.

La figura 10 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior, a través de un gráfico circular, referente Y<sub>2</sub>, gestión de responsabilidad social.

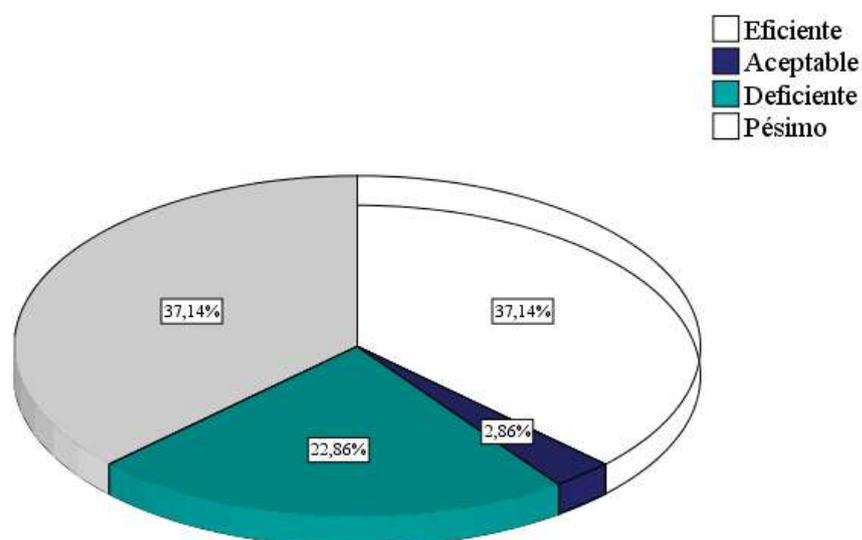


Figura 10: Frecuencia porcentual de Y<sub>2</sub> Gestión de Responsabilidad social

### 2.1.2.3. Gestión por Competencias (Y<sub>3</sub>)

Para la dimensión Y<sub>3</sub>, se esbozaron 4 enunciaron según sus indicadores, de acuerdo a la frecuencia porcentual de la estadística descriptiva, se logró obtener los valores siguientes:

Tabla 14: Frecuencia porcentual de Y<sub>3</sub> Gestión por Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	9	25,7	25,7
	Aceptable	3	8,6	34,3
	Deficiente	2	5,7	40,0
	Pésimo	21	60,0	100,0
	Total	35	100,0	

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla del 14 indica los valores de medición situados en cuatro medidas, para la dimensión  $Y_3$ , dónde el mayor porcentaje fue en el nivel (5) Pésimo con un 60%, seguido del nivel (2) Eficiente con un 25.7%, el nivel (3) Aceptable con un 8.6%, por último el nivel (4) Deficiente con un 5.7%; revela que los trabajadores perciben que es pésima o no existe una adecuado manejo del reconocimiento y otras habilidades perjudicando la medición de la gestión por competencias dentro de la institución.

La figura 11 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior, a través de un gráfico circular, referente  $Y_3$ , gestión de responsabilidad social.

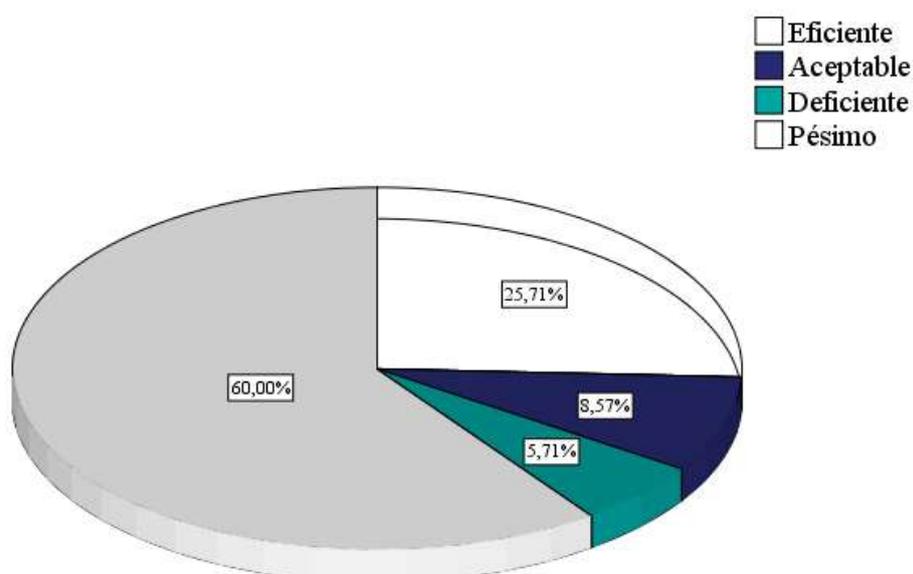


Figura 11: Frecuencia porcentual de  $Y_3$  Gestión por Competencias

#### 2.1.2.4. Gestión Empresarial ( $Y_4$ )

Para la dimensión  $Y_4$ , se esbozaron 4 enunciaron según sus indicadores, de acuerdo a la frecuencia porcentual de la estadística descriptiva, se logró obtener los valores siguientes:

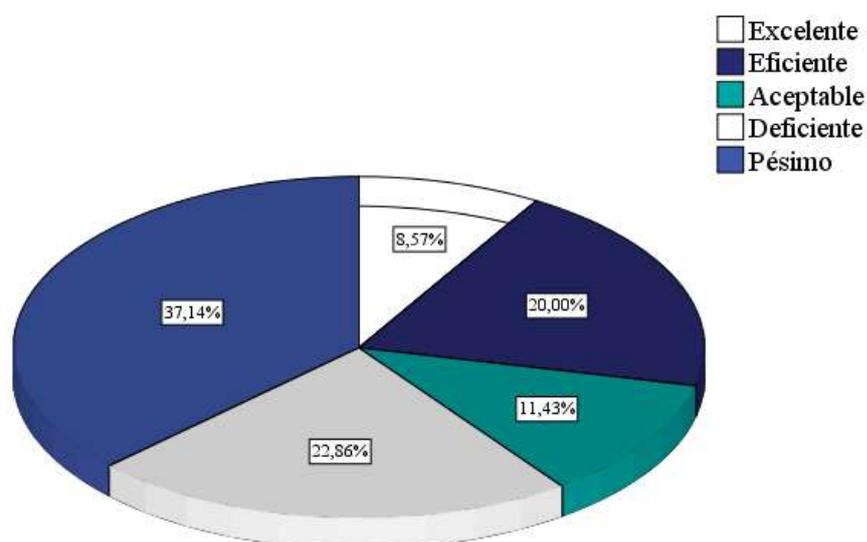
*Tabla 15: Frecuencia porcentual de Y<sub>4</sub> Gestión empresarial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	3	8,6	8,6
	Eficiente	7	20,0	28,6
	Aceptable	4	11,4	40,0
	Deficiente	8	22,9	62,9
	Pésimo	13	37,1	100,0
	Total	35	100,0	

*Nota: Elaboración propia – SPSS*

La tabla del 15 indica los valores de medición situados en el total de medidas, para la dimensión Y<sub>4</sub>, dónde el mayor porcentaje fue en el nivel (5) Pésimo con un 37.1%, seguido del nivel (4) Deficiente con un 22.9%; el nivel (2) Eficiente con un 20%, el nivel (3) Aceptable con un 11.4%, por último el nivel (1) Excelente con un 8.6%; dejar ver que los trabajadores sienten que aún falta mejorar la gestión empresarial, en reforzando los aspectos de la comunicación, equidad, confianza y disciplina.

La figura 10 resume los porcentajes adjuntados en la tabla anterior, a través de un gráfico circular, referente Y<sub>4</sub>, gestión empresarial.



*Figura 12: Frecuencia porcentual de Y<sub>3</sub> Gestión empresarial.*

#### 4.2. Contrastación de Hipótesis.

Para la prueba y contrastación de hipótesis, para las variables de Administración estratégica y Gestión, se optó, en primera instancia, por realizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk empleada población menor a 50, cuyo resultado de sig., fue de 0.000, la literatura recomienda trabajar con la correlación no paramétrica.

Tabla 16: Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación		
			estándar	Mínimo	Máximo
Administración estratégica	35	55,6000	15,96356	29,00	69,00
Gestión	35	53,8571	20,92022	20,00	73,00

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla 16 y 17, correspondientes a la prueba de normalidad, para la variable X y Y, los resultados de la estadística descriptiva, se obtiene que el valor estadigráfico de Z de Shapiro-Wilk fue igual a 0,738 y su valor de p (sig.) fue de 0,00 menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 17: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración estratégica	,738	35	,000
Gestión	,778	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia – SPSS

##### 4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General.

$H_X$ : Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022

$H_0$ : No existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022

Tabla 18:  
Variable X - Y, correlación no paramétrica

		Administración		
			estratégica	Gestión
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,943**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión	Coefficiente de correlación	,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 18, la correlación Rho Spearman entre variables X y Y, coinciden, con un valor de correlación positiva muy alta, de 0.943; mencionada por diferentes autores (+0.9 a +0.99), valores que se aseveran con el resultado del sig. ( $p=0.000 < \alpha=0.05$ ); de este modo se acepta la hipótesis planteada ( $H_x$ ), y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), en ambos casos con una confianza de 99%.

#### 4.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específicas.

- a)  $H_1$ : Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión de talento humano de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión de talento humano de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022.

Tabla 19:  
Variable X - Y<sub>1</sub>, correlación no paramétrica

			Administración estratégica	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,936**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	,936**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla 19, señala la existencia correlacional Rho Spearman entre la variable X y la dimensión Y<sub>1</sub>, con un valor de 0.936, siendo una correlación positiva muy alta, mencionada por diferentes autores (+0.9 a +0.99), valores que se aseveran con el resultado del sig. ( $\rho=0.000 < \alpha=0.05$ ); de este modo se acepta la hipótesis planteada ( $H_x$ ), y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), en ambos casos con una confianza de 99%.

b)  $H_2$ : Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión de responsabilidad social de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión de responsabilidad social de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022.

Tabla 20:  
Variable X – Y<sub>2</sub>, correlación no paramétrica

			Administración estratégica	Gestión de Responsabilidad social
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión de Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla 20, muestra la existencia correlacional entre la variable X y la dimensión Y<sub>2</sub>, con un Rho Spearman de valor 0.791, siendo una correlación positiva alta, mencionada por diferentes autores (+0.7 a +0.89), valores que se aseveran con el resultado del sig. ( $\rho=0.000 < \alpha=0.05$ ); de este modo se acepta la hipótesis planteada ( $H_x$ ), y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), en ambos casos con una confianza de 99%.

c)  $H_3$ : Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión por competencias de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión por competencias de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022.

Tabla 21:  
Variable X – Y<sub>3</sub>, correlación no paramétrica

			Administración estratégica	Gestión por Competencias
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión por Competencias	Coeficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla 21, señala la existencia correlacional Rho Spearman entre la variable X y la dimensión Y<sub>3</sub>, con un valor de 0.939, siendo una correlación positiva muy alta, mencionada por diferentes autores (+0.9 a +0.99), valores que se aseveran con el resultado del sig. ( $\rho=0.000 < \alpha=0.05$ ); de este modo se acepta la hipótesis planteada ( $H_x$ ), y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), en ambos casos con una confianza de 99%.

d)  $H_4$ : Existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión empresarial de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión empresarial de la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús, Sede Barranca, 2022.

Tabla 22:  
Variable X – Y<sub>4</sub>, correlación no paramétrica

			Administración estratégica	Gestión empresarial
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión empresarial	Coeficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Elaboración propia – SPSS

La tabla 22, señala la existencia correlacional Rho Spearman entre la variable X y la dimensión Y<sub>4</sub>, con un valor de 0.842, siendo una correlación positiva alta, mencionada por diferentes autores (+0.7 a +0.89), valores que se aseveran con el resultado del sig. ( $\rho=0.000 < \alpha=0.05$ ); de este modo se acepta la hipótesis planteada ( $H_x$ ), y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), en ambos casos con una confianza de 99%.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Discusión.

Los resultados en discusión, están sujetos a la metodología de la investigación, respecto, a las variables de estudio X y Y, para ello se asignó, dimensiones e indicadores, que se ajustan a la realidad; los cuales fueron evaluados mediante el Alfa de Cronbach que mayor a 0.970 en ambas variables, para la contratación de hipótesis se obtuvo valores mediante Shapiro-Wilk donde el p (sig.) fue de 0,00 menor a 0,05, lo que se verifico en resultado de Rho = 0.943 indicando una correlación fue positiva alto, con una confianza del 99% respecto al sig.0.01 ( $p=0.000 < \alpha=0.05$ ).

Por lo que la hipótesis “*existe relación significativa entre la administración estratégica y la gestión en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús*”, es concordante con Cuya, D. (2017) y Sánchez, K. (2018), indican una fuerte relación directa con un Rho = 0,751 y 0.865 respectivamente entre el planeamiento estratégico y gestión educativa, así como Sucuoglu, E. & Erdem, G. (2021) que señalan que las prácticas de gestión estratégica en las escuelas sobre la percepción de las prácticas de administración de la calidad total muestran efectos positivos y significativos ( $\beta = 0,453, p < 0,01$ ).

Kinyanui, J. (2017), Yenipinar, S. & Akgün, N. (2017), Parakhina, V. et al. (2017) y Christine, K. (2018) afirman que la implicancia de la administración estratégica para la gestión en una institución educacional, es significativa para el éxito del mismo, el manejo de las funciones estratégicas en sus diferente enfoques bien direccionadas dan resultados favorables a nivel organizacional, así pues una inadecuado manejo de la

gestión detonara en su administración observando a través de su indicadores como son sostenibilidad, adaptación, objetivos, valores, visión entre otros.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones.

De acuerdo a la metodología de la investigación, se concluye que las variables Administración estratégica (X) y Gestión (Y), dimensiones e indicadores, se relacionan significativamente, resultados obtenidos mediante el cuestionario (A-1) evaluado con el Alfa de Cronbach (0.972 para Administración estratégica y 0.980 para Gestión) indicando una alta confiabilidad; y la prueba de normalidad cuyo valor estadístico de Z de Shapiro-Wilk fue igual a 0,738 y su valor de p (sig.) fue de 0,00 menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Así mismo para la contrastación de hipótesis general verifica dicho resultado, ya que el valor de correlación fue positivo alto ( $Rho = 0.943$ ), según indica la literatura verificada, con una confianza del 99% respecto al sig.0.01 ( $p=0.000 < \alpha=0.05$ ).

De acuerdo con la investigación se puede concluir respecto a la hipótesis 1 ( $H_1$ ) que existe una correlación positiva alta entre la administración Estratégica y la gestión de talento humano basado en el resultado de  $Rho = 0.936$  y sig. = 0.01.

Para la hipótesis 2 ( $H_2$ ), se determinó una correlación positiva alta entre la administración Estratégica y la gestión de responsabilidad social, cuyo valor de  $Rho = 0.791$  y sig.= 0.01.

La hipótesis 3 ( $H_3$ ), se observó una correlación positiva muy alta entre la administración Estratégica y la gestión por competencias, con valores de  $Rho = 9.39$  y  $sig.= 0.01$ .

Por ultimo en la hipótesis 4 ( $H_4$ ), se obtuvo una correlación positiva alta entre la administración Estratégica y la gestión empresarial, con valores de  $Rho = 0.842$  y  $sig.= 0.01$ .

En tal sentido, se deduce, que la administración estratégica resulta ser muy significativa para una excelente o pésima gestión (de talento humano, responsabilidad social, por competencias y empresarial). La implicancia de la administración estratégica para la gestión en una institución educacional, es significativa para el éxito del mismo.

La administración estratégica es prescindible para que una empresa sea más proactiva que reactiva a la hora de moldear su propio futuro; hace una organización para iniciar y afectar actividades para que pueda ejercer control sobre su propio destino.

## **6.2. Recomendaciones.**

La institución debe abarcar a los enfoques de selección natural planificación cultural y visionario para su éxito empresarial ya que estos estarán sujetos a la sostenibilidad solvencia adaptación y crecimiento del mercado educativo, basado en su objetivos y su entorno, de esta manera poder aplicar estrategias alternativas y así mejorar su experiencia y visión, considerando su imagen institucional, sus valores e innovación educativa.

La institución debe promover el mejoramiento en la gestión administrativa a través de la subgerencia de gestión de talento humano, responsabilidad social, competencias y empresarial, ya que estos son relevantes para el éxito de la organización, debe de reconocer qué los indicadores de resultados favorables están sujetos a las capacidades de su personal y por ende a su buena o mala gestión.

## CAPITULO VIII

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### 7.1. Fuentes Bibliográficas.

Alvarez, L. (2017). *Modelos de Gestión*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.

Andrews, K. (1987). *The concept of corporate strategy*. Richard d Irwin.

Ansoff, H. (1965). *Corporate strategy - An analytical approach to business policy for growth and expansion*. New York: McGraw-Hill.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* . Chía: Pearson.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* . Lima: San marcos.

Chandler, A. (1962). *Strategy and structure*. Cambridge: MIT Press.

Conde, J., & Marco, J. (2013). *Fundamentos de gestión empresarial*. Pearson Educación.

David, F. (1997). *Conceptos de Administración Estratégica*. (5ª. Ed.). México: Editorial Prentice Hall.

David, F. (2011). *Strategic management: concepts and cases*. Pearson Education, Inc.

Donnelly, J., Gibson, J., & Ivancevich, J. (1998). *Fundamentals of Management*. Irwin/McGraw Hill.

Drucker, P. (2014). *Gerencia de Empresas*. Argentina: Penguin Random House.

Harvard Business Review Press. (2016). *Lo esencial en la gestion empresarial*. Profit Editorial.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Martinez, M. (2013). *La gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1998). *Strategy safari: a guided tour through the wilds of strategic management*. New York: The Free Press.
- Pérez, J. (2013). *Control de gestión empresarial*. Madrid: ESIC Editorial, 2013.
- Porter, M. E. (2009). *Ser competitivo*. (H. Business, Ed.) Mexico: Editorial DEUSTO.
- Schendel, D., & Hofer, C. (1979). *Strategic managemen*. Little, Brown & Co.
- Schumpeter, J. (1934). *The Theory of Economic Development*. Transaction Publishers.
- Shaw, J. (1991). *Gestión de servicios: la consecución del éxito en empresas de servicios mediante el desarrollo de planes*. Ediciones Díaz de Santos.
- Thompson, J. (1995). *Strategy in Action*. London: Chapman & Hall.
- Torres, Z. (2014). *Administración estratégica*. México: Patria S.A. de C.V.
- Velasco, J. (2010). *Gestión de la calidad: Mejora continua y sistemas de gestión. Teoría y práctica*. Ediciones Pirámide.
- Wheelen, T., & Hunger, J. (2010). *Concepts in Strategic Management and Business Policy, Achieving Sustainability*. Prentice Hall.
- Wickham, P. (2001). *Strategic Entrepreneurship: A decision-making approach to new venture creation and management*. London: Prentice Hall.
- Zadek , S. (2001). *Third Generation Corporate Citizenship*. Londres: The Foreign Policy Centre.

## **7.2. Fuentes Documentales.**

- Abushabab, W. (2016). Strategic Management Practices. An Investigation of Public Sector Organizations in the Kingdom of Bahrain. *Thesis*. University of Bradford. Obtenido de <https://bradscholars.brad.ac.uk/bitstream/handle/10454/15944/Final%20DBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Alvites, J. (2019). Implementación de un sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, para la mejora de la productividad en la Empresa Minerals Processing SAC - Lurigancho Chosica 2018. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49452>
- Arista, R., & Gonzáles, P. (2018). Sistema de Gestion de Calidad basada en la Norma ISO 9001:2015 para aumentar la productividad de la empresa Inversiones y Servicios Generales Jared S.R.L., Chimbote 2018. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27568>
- Belidus, B. (2018). The impact of strategic management on the growth of SMEs. *Thesis*. Centria University of Applied Sciences. Obtenido de <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/143764/Bonekeh%20Gweh%20thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, J. (2018). *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12954/Bravo\\_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12954/Bravo_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Christine, K. (2018). *Strategic planning process, strategic implementation, organizational characteristics nd performance of accredited universities in Kenya*. Nairobi University, Nairobi . Obtenido de [http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/105661/Kabui%20\\_Strategic%20Planning%20Process,%20Strategy%20Implementation,%20Organizational%20Characteristics%20and%20Performance%20of%20Accredited%20Universities%20in%20Kenya.pdf?sequence=1](http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/105661/Kabui%20_Strategic%20Planning%20Process,%20Strategy%20Implementation,%20Organizational%20Characteristics%20and%20Performance%20of%20Accredited%20Universities%20in%20Kenya.pdf?sequence=1)
- Cuya, D. (2017). *El Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de*

- Lurigancho, 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1454/TM%20CE-Ge%203216%20C1%20-%20Cuya%20Barreda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kinyanjui, J. (2017). *Effectiveness of strategic planning process in the management of secondary schools in Nakuru County Kenya*. University Kenyatta, Kenya. Obtenido de <https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/19412/EFFECTIVENESS%20OF%20STRATEGIC%20PLANNING%20PROCESS%20IN%20THE%20MANAGEMENT%20OF%20SECONDARY%20SCHOOLS%20IN%20NAKURU%20COUNTY%20KENYA%20JAMES%20KINYANJUI%20MWANGI%20E55CE.pdf?isAllowed=y&sequenc>
- Klemencic, E. (2006). *Gestión de la cadena de suministro - Case of Danfoss District Heating Business area*. Ljubliana. Obtenido de <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/klemencic2839.pdf>
- Kulkarni, M., Pimpale, V., & Kamble, B. (2014). *Strategic Management - I*. Gogri Offset Printers. Obtenido de <https://old.mu.ac.in/wp-content/uploads/2014/04/Introduction-to-Strategic-Management-book.pdf>
- Lorraine, H. (2017). *Implementing ISO 9001:2015 in the water sector using project Management principles*. Tesis. University de Johannesburg, Johannesburg. Obtenido de [file:///C:/Users/Z/Downloads/Implementing%20ISO%209001\\_2015%20in%20the%20water%20sector%20using%20project%20management%20principles.pdf](file:///C:/Users/Z/Downloads/Implementing%20ISO%209001_2015%20in%20the%20water%20sector%20using%20project%20management%20principles.pdf)
- McClelland, J. (1976). Preliminary letter identification in the perception of words and nonwords. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 5(5), pp. 80-97. doi:<https://doi.org/10.1037//0096-1523.2.1.80>

- Mekonnen, G. (2017). *The Impact of Implementing Quality Management System on Organizational Performance: The Case of National Tobacco Enterprise (Eth.) S.C.* *Tesis*. ST.Mary's University, Addis Ababa. Obtenido de <http://www.repository.smuc.edu.et/bitstream/123456789/4269/1/Thesisafter%20defense%20AAA.pdf>
- Ramírez, F., & Tiña, J. (2020). *Aplicación de un Sistema de Gestión de Calidad para mejorar la productividad en la empresa Pizza Hut - Real Plaza, sede Trujillo, 2019.* *Tesis*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48953/Ram%C3%A1rez\\_PFA-Ti%C3%B1a\\_PJA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48953/Ram%C3%A1rez_PFA-Ti%C3%B1a_PJA-SD.pdf?sequence=1)
- Sánchez, K. (2018). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho, provincia de Huaura - 2016.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/NJFSC/2240/SANCHEZ%20SOTIL%20KENNICK.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saravia , G. (2018). *Planeamiento estratégico y la calidad de gestión en las instituciones educativas de la UGEL N° 07 San Borja-Lima.* Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15044/Saravia\\_TGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15044/Saravia_TGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Shige, S. (2018). *Influences of strategic plan implementation on students' academic performance in public secondary schools in Marsabit Central sub-County, Kenya.* University of Nairobi, Kenya. Obtenido de <http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/104080/SOLOMON%20SHIGE%20KACHE%20PROJECT%20FINAL%20PROJECT.pdf?sequence=2>

Sucuoglu, E., & Erdem, G. (2022). Effects of Sustainable Strategic Planning Applications in Primary Schools on the Effectiveness of Total Quality Management Practices. *Sustainability*. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/18/9998/pdf>

Wanjiru, S. (2019). *Factors influencing the implementation of strategic plans in public secondary schools in Rongai Sub-County, Kenya*. Karabak University, Karabak. Obtenido de <http://ir.kabarak.ac.ke/bitstream/handle/123456789/287/SERAH%20WANJIRU%20NGETICH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### 7.3. Fuentes Hemerográficas.

Bao, G. (2015). What theories are needed for strategic management?. *Business Review International*, 6(4), pp. 433-454. doi:<https://doi.org/10.1108/nbri-05-2015-0012>

Bolander, P., Asplund, K., & Werr, A. (2014). Talent Management in a Collectivistic and Egalitarian Context: The Swedish Case. *Stockholm School of Economics/EFI Working Paper Series in Business Administration*. Obtenido de [https://swoba.hhs.se/hastba/papers/hastba2014\\_002.pdf](https://swoba.hhs.se/hastba/papers/hastba2014_002.pdf)

Cappelli, P., & Keller, J. (2014). Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/275071133\\_Talent\\_Management\\_Conceptual\\_Approaches\\_and\\_Practical\\_Challenges](https://www.researchgate.net/publication/275071133_Talent_Management_Conceptual_Approaches_and_Practical_Challenges)

Carroll, A. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*. Obtenido de [https://www.jstor.org/stable/257850?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/257850?seq=1#metadata_info_tab_contents)

Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility. *Business Horizons*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/4883660\\_The\\_Pyramid\\_](https://www.researchgate.net/publication/4883660_The_Pyramid_)

of\_Corporate\_ Social\_Responsibility\_Toward\_the\_Moral\_Management\_of\_  
Organizational\_Stakeholders

- Collings, D., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/228672156\\_Strategic\\_Talent\\_Management\\_A\\_review\\_and\\_research\\_agenda](https://www.researchgate.net/publication/228672156_Strategic_Talent_Management_A_review_and_research_agenda)
- Cheng, W., Li, H., Love, P., & Irani, Z. (2015). A learning culture for strategic partnering in construction. *Construction Innovation*, 4(1), pp. 53-65. doi:<https://doi.org/10.1108/14714170410815006>
- Damas, L., Wasike, S., & Dhafana, A. (2019). Strategic Planning On Academic Performance in Secondary Schools in Democratic Republic of Congo (Drc) A Case of Goma Town, North-Kivu Province. *International Journal of Research in Engineering*. Obtenido de [https://www.indusedu.org/pdfs/IJREISS/IJREISS\\_3584\\_17831.pdf](https://www.indusedu.org/pdfs/IJREISS/IJREISS_3584_17831.pdf)
- Dries, N. (2013). The Psychology of Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>
- French, P. (1979). The corporation as a moral person. *American Philosophical Quarterly*. Obtenido de [sci.brooklyn.cuny.edu/~schopra/Persons/French.pdf](http://sci.brooklyn.cuny.edu/~schopra/Persons/French.pdf)
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*. Obtenido de <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>
- Hauschildt, J. &. (2001). Teamwork for innovation - the 'troika' of promoters. *R&D Management*, PP.41-49.

- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, pp. 278-285. doi:<https://doi.org/10.1108/03090599910284650>
- Hong, A. R., & Yoon, Y. (2019). Analysis of Effect on Productivity and Cost Reduction of ISO Quality Management System - Focusing on the latest revision of ISO 9001. *Revista de la Sociedad Coreana de Innovación*. Obtenido de <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART002469041>
- Huertas, T., Suárez, E., Salgado, M., & Luis Jadán, B. J. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), pp 165-177. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-165.pdf>
- Kohtamäki, M., Kraus, S. K., & Varamäki, E. (2008). Strategy in Small-Sized Growth Firms in Finland: A Discourse Analysis Approach. *International Journal of Entrepreneurship and*, pp. 1-10.
- Kraus, S., & Kauranen, I. (2009). Strategic management and entrepreneurship: Friends or foes? *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, pp. 36-50. Obtenido de [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190602/1/04\\_1\\_p37-50.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190602/1/04_1_p37-50.pdf)
- Lana, R. (2008). La Administración Estratégica como Herramienta de Gestión. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 9(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935469001.pdf>
- Lane, G., & Robinson, A. (1995). The development of standards of competence for senior management. *Executive Development*, pp. 4-8. doi:<https://doi.org/10.1108/09533239510095475>
- Lewis, R., & Heckman, R. (2006). Talent Management: A Critical Review. *Human Resource Management Review*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr>

2006.03.001

- Martin, A. (2017). ISO 9001 Impact on operational performance. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*. Obtenido de <https://www.ijramr.com/sites/default/files/issues-pdf/1251.pdf>
- Matten, C., & Chappe, W. (2003). Behind the mask: Revealing the true face of corporate citizenship. *Journal of Business Ethics*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/226541987\\_Behind\\_the\\_Mask\\_Revealing\\_the\\_True\\_Face\\_of\\_Corporate\\_Citizenship](https://www.researchgate.net/publication/226541987_Behind_the_Mask_Revealing_the_True_Face_of_Corporate_Citizenship)
- Miller, C., & Ireland, R. (2005). Intuition in strategic decision making: friend or foe in the fast paced 21st century? *Academy of Management Executive*, 19(1), pp. 19-30. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/281626954\\_Intuition\\_in\\_strategic\\_decision\\_making\\_Friend\\_or\\_foe\\_in\\_the\\_fast-paced\\_21\\_st\\_century](https://www.researchgate.net/publication/281626954_Intuition_in_strategic_decision_making_Friend_or_foe_in_the_fast-paced_21_st_century)
- Mišanková, M., & Kočíšová, K. (2014). Strategic implementation as a part of strategic management. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 110, pp. 861-870. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.931>
- Owotutu, S., Ademola, A., Ossi-Igwe, E., & Ayodele, S. (2020). *Introduction to business management*. HoneyRich Prints. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/338967220\\_INTRODUCTION\\_TO\\_BUSINESS\\_MANAGEMENT](https://www.researchgate.net/publication/338967220_INTRODUCTION_TO_BUSINESS_MANAGEMENT)
- Parakhina, V., Godina, O., Boris, O., & Ushvitsky, L. (2017). Strategic management in universities as a factor of their global competitiveness. *International Journal of Educational Management*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/312155468\\_Strategic\\_management\\_in\\_universities\\_as\\_a\\_factor\\_of\\_their\\_global\\_competitiveness](https://www.researchgate.net/publication/312155468_Strategic_management_in_universities_as_a_factor_of_their_global_competitiveness)
- Pettigrew, A. (1992). The character and significance of strategy process research. *Strategic Management Journal*, 13(52), pp- 5-16. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/>

smj.4250130903

Porter, M. (Diciembre de 2011). ¿ Qué es Estrategia? *Harvard Business Review*, 100-117.

Recuperado el 19 de Septiembre de 2016, de <http://www.fadu.edu.uy/>

Administración-empresas/files/2014/05/ESTRATEGIA-MPORTER-2011.pdf

Qiao, J., & Wang, W. (2009). Managerial competencies for middle managers: some empirical findings from China. *Journal of European Industrial Training*, pp. 69-81.

doi:<https://doi.org/10.1108/03090590910924388>

Ramachandran, J., Mukherji, S., & Sud, M. (2006). Strategic Entrepreneurship in a Globalising Economy: Evidence from Emerging Economies. *IIMB Management Review*, 28(3), pp. 291-302. Obtenido de [https://repository.iimb.ac.in/handle/](https://repository.iimb.ac.in/handle/2074/12472)

2074/12472

Salamzadeh, Y., YousefNia, M., Markovic, M., & Salamzadeh, A. (2016). Desarrollo de la gestión estratégica: el papel de la escuela de 7 aprendizajes en la promoción de la competencia de los gerentes. *Economía y Sociedad*, pp. 1-25.

doi:<http://dx.doi.org/10.15359/eys.21-50.4>

Sandberg, W. (1992). Strategic management's potential contributions to a theory of entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 13(3), pp 73-90. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/104225879201600305>

Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestion del. *Psicología desde el Caribe*(12), pp. 115-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>

<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>

Yenipinar, S., & Akgün, N. (2017). The Level of Implementation of the Strategic Management in Primary Schools. *Universal Journal of Educational Research*.

Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1143750.pdf>

## **ANEXOS**

## A-1: CUESTIONARIO (físico)

“LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR CORAZÓN DE JESÚS SEDE HUACHO-BARRANCA, 2022”

Buen día, su opinión es importante para tratar de mejorar nuestro desempeño. La información aquí recopilada nos resultará muy útil para conocer sus valoraciones y sugerencias.

Edad: \_\_\_\_\_ Genero: Masculino Femenino

Fecha: \_\_\_\_\_ Cargo: Docente Administrativo

Por favor, califique su grado de satisfacción en los siguientes puntos, teniendo en cuenta lo siguiente:

**(1) Excelente, (2) Eficiente, (3) Aceptable, (4) Deficiente, (5) Pésimo**

(Marque con una X) ¡MUCHAS GRACIAS!

‡

<i>Administración Estratégica</i>		1	2	3	4	5
1.	La sostenibilidad de la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús en la ciudad de barranca por su <u>curricula</u> escolar es:					
2.	La solvencia de la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús para cumplir con sus deudas y realizar inversión en su infraestructura es:					
3.	La adaptación del funcionamiento de La <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús acorde a las circunstancias actuales es:					
4.	El posicionamiento de la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús dentro de la Provincia de Barranca es:					
5.	¿Cómo considera usted los objetivos actuales de la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús?					
6.	En su opinión, El análisis del entorno(competidores, población, etc) en el sector educación realizado por de <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús es:					
7.	La empresa no genera documentos de los procesos legibles y entendibles.					
8.	Las alternativas estratégicas(opciones de mejora para la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús) son manejadas de forma:					
9.	¿Cómo califica usted que el actual recurso humano que labora en la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús?					
10.	El aprendizaje colectivo de los trabajadores de la <u>E.P</u> Corazón de Jesús es:					
11.	Los valores transmitidos por la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús a sus trabajadores es:					
12.	¿Cómo considera usted las normas impartidas por la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús?					
13.	¿Cómo califica usted la visión (como debe estar la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús en un futuro) establecida por la institución?					
14.	La innovación por parte de la <u>I.E.P</u> Corazón de Jesús es:					
15.	La exclusividad de la <u>I.E.P.</u> Corazón de Jesús para sus trabajadores es:					
16.	La imagen institucional que proyecta la <u>I.E.P.</u> Corazón de Jesús es:					

Por favor, califique su grado de satisfacción en los siguientes puntos, teniendo en cuenta lo siguiente:

**(1) Excelente, (2) Eficiente, (3) Aceptable, (4) Deficiente, (5) Pésimo**

(Marque con una X) ¡MUCHAS GRACIAS!

<b>Gestión</b>		1	2	3	4	5
1.	¿Cómo considera usted la forma de reconocimiento que realiza la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> a sus trabajadores?					
2.	La formación y desarrollo de los trabajadores de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> es:					
3.	¿Cómo califica usted el tipo de contrato ofrecido por la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> a sus trabajadores?					
4.	El sistema de recompensas que brinda la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> a sus trabajadores es:					
5.	La responsabilidad social de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> en cuanto a las necesidad de sus empleados, socios y sociedad es:					
6.	¿Cómo califica usted las políticas (principios para cumplir las reglas) ambientales de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> ?					
7.	La racionalización de recursos naturales (reciclaje) por parte de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> es:					
8.	¿Cómo considera usted las buenas prácticas impartidas por la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> ?					
9.	El conocimiento adquirido por parte de los trabajadores de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> es					
10.	¿Cómo califica usted el desempeño de los trabajadores de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> ?					
11.	¿Cómo observa usted la motivación y expectativa de los trabajadores de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> ?					
12.	El manejo de las emociones por arte de los trabajadores de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> es:					
13.	¿Cómo califica usted la comunicación eficaz de la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> con sus trabajadores?					
14.	La equidad impartida por la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> es:					
15.	¿Cómo considera usted la confianza que les proporciona la <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> a sus trabajadores?					
16.	¿Cómo califica usted la disciplina laboral de <u>I.E.P. Corazón de Jesús</u> ?					

## A-2: CUESTIONARIO (online)

## LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR CORAZÓN DE JESÚS SEDE HUACHO - BARRANCA, 2022

Buen día, su opinión es importante para tratar de mejorar nuestro desempeño. La información aquí recopilada nos resultará muy útil para conocer sus valoraciones y sugerencias.

helen.anali.zds@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



\*Obligatorio

Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

Pregunta 1. La sostenibilidad de la I.E.P Corazón de Jesús en la ciudad de Barranca por su currícula escolar es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 2. La solvencia de la I.E.P Corazón de Jesús para cumplir con sus deudas y realizar inversión en su infraestructura es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 3. La adaptación del funcionamiento de La I.E.P Corazón de Jesús acorde a las circunstancias actuales es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 4. El posicionamiento de la I.E.P Corazón de Jesús dentro de la Provincia de Barranca es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe14xgREM2zR1eKT-1F2c5631luqDNzsLxX5VogsYxvbizHRQ/viewform>

Pregunta 5. ¿Cómo considera usted los objetivos actuales de la I.E.P Corazón de Jesús?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 6. En su opinión, El análisis del entorno(competidores, población, etc) en el sector educación realizado por de I.E.P Corazón de Jesús es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 7. La empresa no genera documentos de los procesos legibles y entendibles.

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 8. Las alternativas estratégicas(opciones de mejora para la I.E.P Corazón de Jesús) son manejadas de forma:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 9. ¿Cómo califica usted que el actual recurso humano que labora en la I.E.P Corazón de Jesús?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 10. El aprendizaje colectivo de los trabajadores de la .E.P Corazón de Jesús es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 11. Los valores transmitidos por la I.E.P Corazón de Jesús a sus trabajadores es:

- Excelente
  - Eficiente
  - Aceptable
  - Deficiente
  - Pésimo
- 

Pregunta 12. ¿Cómo considera usted las normas impartidas por la I.E.P Corazón de Jesús?

- Excelente
  - Eficiente
  - Aceptable
  - Deficiente
  - Pésimo
- 

Pregunta 13. ¿Cómo califica usted la visión (como debe estar la I.E.P Corazón de Jesús en un futuro) establecida por la institución?

- Excelente
  - Eficiente
  - Aceptable
  - Deficiente
  - Pésimo
- 

Pregunta 14. La innovación por parte de la I.E.P Corazón de Jesús es:

- Excelente
  - Eficiente
  - Aceptable
  - Deficiente
  - Pésimo
- 

Pregunta 15. La exclusividad de la I.E.P. Corazón de Jesús para sus trabajadores es:

- Excelente
  - Eficiente
  - Aceptable
  - Deficiente
  - Pésimo
- 

Pregunta 16. La imagen institucional que proyecta la I.E.P. Corazón de Jesús es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 17. ¿Cómo considera usted la forma de reconocimiento que realiza la I.E.P. Corazón de Jesús a sus trabajadores?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 18. La formación y desarrollo de los trabajadores de la I.E.P. Corazón de Jesús es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 19. ¿Cómo califica usted el tipo de contrato ofrecido por la I.E.P. Corazón de Jesús a sus trabajadores?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 20. El sistema de recompensas que brinda la I.E.P. Corazón de Jesús a sus trabajadores es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 21. La responsabilidad social de la I.E.P. Corazón de Jesús en cuanto a las necesidades de sus empleados, socios y sociedad es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 22. ¿Cómo califica usted las políticas (principios para cumplir las reglas) ambientales de la I.E.P. Corazón de Jesús?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 23. La racionalización de recursos naturales (reciclaje) por parte de la I.E.P. Corazón de Jesús es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 24. ¿Cómo considera usted las buenas prácticas impartidas por la I.E.P. Corazón de Jesús?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 25. El conocimiento adquirido por parte de los trabajadores de la I.E.P. Corazón de Jesús es

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 26. ¿Cómo califica usted el desempeño de los trabajadores de la I.E.P. Corazón de Jesús?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 27. ¿Cómo observa usted la motivación y expectativa de los trabajadores de la I.E.P. Corazón de Jesús?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 28. El manejo de las emociones por parte de los trabajadores de la I.E.P. Corazón de Jesús es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 29. ¿Cómo califica usted la comunicación eficaz de la I.E.P. Corazón de Jesús con sus trabajadores?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 30. La equidad impartida por la I.E.P. Corazón de Jesús es:

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 31. ¿Cómo considera usted la confianza que les proporciona la I.E.P. Corazón de Jesús a sus trabajadores?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Pregunta 32. ¿Cómo califica usted la disciplina laboral de I.E.P. Corazón de Jesús?

- Excelente
- Eficiente
- Aceptable
- Deficiente
- Pésimo

Enviar

Borrar formulario