



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y planificación estratégica en una
institución educativa industrial de Andahuaylas - Apurímac,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Sanchez Mamani, Miriam Ivonne (ORCID: 0000-0002-9562-8874)

ASESOR:

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (ORCID: 0000-0002-3233-3921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Línea de acción de responsabilidad social universitaria:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico a mi familia y Dios sobre todo el camino que forja en mí.

Agradecimiento

Agradecimiento a mi docente, familia y Dios por guiarme en el proceso de la vida.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5 Procedimientos	27
3.6 Métodos de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla N° 1. Nivel de gestión administrativa en una institución educativa industrial	29
Tabla N° 2. Nivel de planificación estratégica en una institución educativa industrial	30
Tabla N° 3. Prueba de normalidad	31
Tabla N° 4. Correlación entre las dimensiones de gestión administrativa con la variable planificación estratégica	32
Tabla N° 5. Análisis de la relación entre la variable gestión administrativa y la variable planificación estratégica	34

Índice de figuras

Figura N° 1. Diseño

25

Resumen

El estudio realizado estableció como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial Pública, Andahuaylas, Apurímac, 2022, bajo un tipo de estudio básico – descriptivo, con diseño no experimental de alcance correlacional y de corte transversal; la muestra que involucró el estudio ascendió en 50 participantes, aplicándose dos instrumentos bajo la técnica de encuesta; el resultado fue que, la gestión administrativa en una Institución Educativa Industrial es alta con 50%, asimismo, el 46% señalan que es regular, mientras que, un 4% dan a conocer que es bajo; asimismo, la planificación estratégica en Institución Educativa Industrial Pública es alta con un 70%, seguido del 28% señalan que es regular o medio, por último, un 2% dan a conocer que es bajo. Se concluye que existe relación entre gestión administrativa y planificación estratégica ya que la significancia fue de 0.000 (<0.05), asimismo, fue significativa positiva y fuerte ya que el Rho de Spearman fue de 0.728, comprobándose que al mejorar la gestión administrativa se mejorará la planificación estratégica y con ello el logro de objetivo estratégicos a corto y largo plazo.

Palabras clave: gestión administrativa, planificación, estrategias, institución educativa.

Abstract

The study presented developed as a general objective to determine the relationship between administrative management and strategic planning in an Public Industrial Educational Institution, Andahuaylas, Apurímac, 2022, under a type of basic study - descriptive, with a non-experimental design of correlational and cross-sectional scope; the sample that involved the study amounted to 50 participants, applying two instruments under the survey technique; the result was that the administrative management in an Industrial Educational Institution is high with 50%, observed, 46% indicate that it is regular, while 4% state that it is low; Likewise, strategic planning in the Industrial Educational Institution is high with 70%, followed by 28% indicating that it is regular or medium, finally, 2% state that it is low. It is concluded that there is a relationship between administrative management and strategic planning since the significance was 0.000 (<0.05), he pointed out, it was positive and strong significant since Spearman's Rho was 0.728, proving that improving administrative management would improve the strategic planning and thus the achievement of short and long-term strategic objectives.

Keywords: administrative management, planning, strategies, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la educación es considerada como un soporte determinante para el avance continuo de una comunidad en general, abarcando el ámbito económico, ambiental y social, por lo tanto, diferentes autores afirman que las personas encargadas de brindar conocimientos son actores que cumplen una función relevante para brindar una enseñanza de calidad, siendo necesario que participen en la planeación y organización a fin de mejorar las capacidades del estudiante (Hanif & Widiawati, 2020).

Por otro lado, Goncalves (2017) señala que, la educación ha sido, es y será un soporte fundamental para interactuar de manera efectiva en la sociedad. En el mundo globalizado, existe la necesidad de innovación y creatividad, incluida la participación llegando a lograrse por medio de una educación de calidad, contribuyendo positivamente para el éxito de todas las partes interesadas. En consecuencia, la planeación estratégica en las corporaciones pedagógicas implica el trabajo integro de los representantes educativos, sin esa integración y participación como condición preliminar, no se logrará cumplir con una enseñanza de excelencia.

Según Sánchez (2020) la implementación de la gestión estratégica, articulada a la intervención de los docentes en la transformación educativa logrará una enseñanza integral, basándose en circunstancias específicas, acumulando experiencia, desarrollando habilidades, destrezas y ampliando sus conocimientos frente a los desafíos y dificultades que se presenten en su labor pedagógica, formando docentes competentes para decidir y planificar estrategias para el logro de los objetivos.

En el plano nacional, es preciso tener presente que el directivo está facultado a llevar a cabo la gestión en las Instituciones Educativas de acuerdo a la R.S.G. N°304-2014- MINEDU, cuya finalidad es servir de guía para las autoridades y directivos, instructivo orientado en competencias e intereses. Demir & Current (2019) señala que, hoy en día, se busca tener liderazgo en cada institución con directivos que cuenten con habilidades y destrezas que desempeñen una gerencia educacional con liderato en bien de la institución, con la capacidad de procurar el crecimiento de competencias en los

pedagogos, involucrando a la vez el ejercicio de su trabajo, esto se logrará si cada pedagogo se encuentre motivado y forme parte activa en la planificación que se realice en la institución educativa.

Desde el plano institucional, según el CONEI (2015) comunica que todos los colaboradores formativos deben participar de forma dinámica en la gestión de la institución educativa a través del Consejo Educativo Institucional, órgano mediador cuyo fin es orientar y conseguir una formación de excelencia; comprendiendo que la gerencia de cada institución educativa es: conocer las dificultades; observar si la enseñanza que se imparte es útil; dar sugerencias para la mejora; plantear propuestas de solución a las cuestiones; programar labores de mejora; proyectarnos en una participación colectiva; y, evaluar cada paso que damos y conseguimos.

La problemática local, está orientado desde la perspectiva institucional, es decir la inadecuada gestión administrativa y planificación estratégica de una I.E. en la cual se evidencia diversas necesidades que impiden alcanzar los objetivos institucionales, siendo las causas principales: escasa preparación en la función administrativa; climatización del ambiente con relación a la distribución de la estructura, no cuenta con materiales ni recursos pertinentes para incorporar en las sesiones habituales, se carece de actualizaciones en relación a la planificación del currículo, deficiente manejo de los instrumentos de gestión, desconocimiento en la planificación estratégica para mejorar la calidad educativa, asimismo, escasa constitución estructural y funcional, del mismo modo la conformación de comités y comisiones que queda en mero formalismo desconociendo sus funciones, aunque la responsabilidad en su mayoría de suplir las necesidades es del Ministerio, también depende de la gerencia del directivo y la colaboración totalitaria de los pedagogos.

Formulándose como problema, ¿Existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial, Andahuaylas, Apurímac, 2022?

Justificaremos nuestro problema de estudio, desde el punto sistemático, dando realce al fundamento teórico desde diversas perspectivas y enfoques, el marco teórico que se sitúa a disposición de los representantes educativos,

pertenecientes a la comunidad educativa en estudio, así mismo, nos centraremos en la participación activa de los docentes, e investigadores que pretendan profundizar dicha problemática. En la práctica se demuestra, que erradamente se mostró mayor cuidado a las acciones y responsabilidades propias del directivo, desatendiendo a la plana docente, razón por la cual, siendo el pedagogo un factor importante que contribuirá en la planificación curricular, para el buen progreso de las sucesiones educativas y didácticas, considerando el monitoreo y acompañamiento de sus carencias halladas.

Del mismo modo, en la justificación metodológica, se valoró para el método de la investigación, las pautas de la universidad, los pasos sistemáticos que requiere la indagación, desde la formulación de la pregunta, su planteamiento, el marco de referencia puntual y exacto; nombrar las variables con sus dimensiones, la metodología que oriente la investigación, tipo, diseño del estudio, población y obtener alcances que admitan una discusión, conclusiones y recomendaciones.

Para el objetivo general se planteó determinar la relación entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial, Andahuaylas, Apurímac, 2022. De otro lado, los objetivos específicos son: analizar el grado de gestión administrativa en una Institución Educativa, identificar el grado de planificación estratégica en Institución Educativa y evaluar la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y planificación estratégica en la Institución Educativa. Asimismo, se plantearon como hipótesis: H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial. H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto venezolano, según Baque et al. (2019) en su investigación, estableció como objetivo, implementar un modelo de planeación estratégica, la metodología empleada fue aplicada, cuasi-experimental; fueron 36 personas que conformaron la población. El resultado obtenido permitió comprobar que, por medio de la prueba estadística T de Student se confrontó y se detectó un coeficiente de 0.83 en el post test, implicando un efecto positivo significativo en lo que respecta la planeación estratégica sobre la gestión administrativa. Concluyendo que, al implementar un plan con estrategias a corto, mediano y largo plazo se lograrán los objetivo y metas establecidas por la gestión administrativa.

En Chile, Riffo (2019) en su investigación, sentó como objetivo, evaluar la relación entre ambas variables, su metodología empleada fue básica, diseño transversal, no-experimental; se contó con la participación de 80 profesores que conformaron la población. Su resultado demostró que, de los 80 profesores encuestados un 70% afirman que la gestión administrativa es adecuada ya que se han implementado acciones necesarias para poder optimizar y mejorar los procesos de enseñanza en los estudiantes, asimismo, el 80% afirman que se brinda una educación de calidad. Se concluyó que, por medio de una adecuada gestión administrativa se lograrán los objetivos establecidos en el planeamiento estratégico, ya que debe existir una retroalimentación y apoyo constante entre todos los participantes.

En Colombia, Silva et al. (2017) en su investigación, estableció como objetivo, determinar la relación entre ambas variables, la metodología empleada fue básica, diseño transversal, no-experimental; contó con la participación 55 sujetos quienes conformaron la población. Como resultado se comprobó que, para mejorar la gestión administrativa y cumplir con los objetivos se debe mejorar el liderazgo democrático ya que el 29% lo ve como el más importante, mientras que un 25% afirman que se debe fortalecer el liderazgo participativo; por otro lado, se deben establecer acciones para que todos los trabajadores comprendan sus funciones dentro de la institución. Se concluyó que, para mejorar la dirección estratégica se deben implementar

planes de acción innovadores por parte de la gestión administrativa, corroborándose ser prácticos y efectivos.

En Ecuador, Parra et al. (2020) en su investigación, sentó como objetivo, determinar la relación entre ambas variables, la metodología empleada fue descriptiva, diseño transversal, no-experimental; la población lo conformó el gerente y todos los jefes de área de la organización Amy's Factory. Su resultado obtenido comprobó que el 100% de encuestados señalaron que no se cumplieron con las metas establecidas en la organización ya que no se basan en un plan y solo funcionan de forma empírica. Se concluyó que existe una inadecuada planificación estratégica por parte de la administración, siendo las áreas que cuentan con más falencias producción, diseño y distribución, donde no existe un monitoreo y control de actividades.

En Ecuador, Ordoñez et al. (2022) en su investigación, sentó como objetivo, determinar relación entre ambas variables, la metodología empleada fue descriptiva, diseño transversal, no-experimental; la población que participó fue de 392 docentes. Su resultado obtenido comprobó que un 62.7% de docentes señalan que se cuenta con una planificación estratégica alta, seguido de un 31.1% medio, mientras que un 6.1% señalan que es bajo. Se concluyó que existe relación entre la planeación estratégica y la gestión educativa en instituciones educativas debido a que la sig. fue de 0 menor a 0.05 y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.926. Siendo relevante implementar un plan estratégico con planes de acción que permitan gestionar adecuadamente los recursos de la institución para ofrecer una educación de calidad.

A nivel nacional, Sánchez (2018) en su investigación, tuvo como objetivo, determinar relación entre ambas variables, la metodología aplicada fue descriptiva, diseño transversal, no-experimental de alcance correlacional; la población lo conformó 86 docentes. En su resultado obtenido se comprobó la existencia de un planeamiento eficiente con 25.6%, seguido de un nivel deficiente con 38.4%, no obstante, un 36% señalan que es regular; por otro lado, se obtuvo que la gestión administrativa es regular con 40.7%, seguido de un nivel eficiente con 33.7%, por último, el 25.6% señalan que es deficiente la

gestión. Concluyéndose que existe relación entre la planeación estratégica y la gestión de calidad en instituciones educativas debido a que la sig. fue de 0 menor a 0.05 y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.865. Por lo tanto, realizando el análisis inferencial se afirma que, con una adecuada planificación estratégica se mejorará la calidad en la educación y potencializar los conocimientos.

Gavilán (2018) en su investigación, analizó las variables, planeación estratégica y gestión administrativa de docentes universitarios, la metodología empleada fue descriptiva, diseño transversal, no-experimental de alcance correlacional; la población estuvo conformada por 193 docentes. El resultado obtenido demostró que, existe un planeamiento eficiente con 34.7%, seguido de un nivel deficiente con 1.6%, no obstante, un 63.7% señalan que es regular; por otro lado, se obtuvo que la gestión administrativa es regular con 75.1%, seguido de un nivel eficiente con 20.7%, por último, el 4.1% señalan que es deficiente la gestión. Se llegó a la conclusión que, existe relación entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en una universidad debido a que la significancia fue de 0 menor a 0.05 y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.815. Ante ello, aplicando el análisis inferencial se afirma que con una adecuada planificación estratégica se mejorará la calidad en la educación.

Por su parte, Núñez (2018) en Lima, en su investigación, estableció como objetivo, determinar la relación entre ambas variables, la metodología fue descriptiva, diseño no-experimental-correlacional; la población lo conformaron 68 sujetos de estudio. El resultado obtenido comprobó que, en la organización existe un plan formal que estipulan las actividades y tareas para cada área organizacional con sus objetivos establecidos, afirmándose que existe una eficiente gestión administrativa. Se concluyó la existencia de la relación entre planeación estratégica y la gestión administrativa, debido a que según el análisis de Chi-cuadrado tuvo un 8.90 con una significancia menor a 0.05.

Asimismo, García (2020) en su investigación, planteó como objetivo, determinar la relación entre planeación estratégica y calidad educativa en instituciones de nivel básico, la metodología empleada fue cuantitativa, diseño no-experimental-correlacional; la población se conformó por 52 sujetos de

estudio. Se llegó a la conclusión que, existe relación entre la planeación estratégica y la calidad educativa en instituciones de nivel básico debido a que la sig. fue de 0.00 menor a 0.05 y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.816.

Por último, Trinidad (2021) en Lima, en su investigación, estableció como objetivo, analizar la planeación estratégica por medio de la metodología, investigación y acción, la metodología empleada fue cualitativa, diseño no-experimental; la población lo conformaron los directores y directivos, los procesos y procedimientos que involucran a la planificación estratégica. El resultado permitió la comprobación de que, la planificación estratégica ayuda de forma efectiva en el logro de los objetivos estratégicos, articulando las áreas, instrumentos de gestión y personal, con una retroalimentación constante.

Estudiando las bases teóricas sobre la gestión administrativa, según Chiavenato (2017) determina que la gestión administrativa se deriva como fundamento de la teoría de la administración científica expuesta por el autor Frederick Taylor, en la cual determina en perspectiva a la racionalización del trabajo, dando realce en el incremento de la productividad a través de la eficiencia en la producción, el cual se desarrolla por relevancia los métodos científicos como son la observación y medición, no obstante, esta teoría concentra limitantes, ignorando la necesidad del colaborador por alcanzar un grado de satisfacción en su centro de labores, por ello, esta investigación se origina desde la teoría neoclásica de la administración, fundamentada por los autores Peter Druker y Koontz Dale, quienes sustentan su fundamento en el proceso administrativo, en los objetivos y resultados, haciendo hincapié en las funciones de la administración, admitiendo a la planificación, organización, dirección y control.

Por otra parte, los autores Robbins y Coutler (2014) manifiestan que la gestión administrativa es un mecanismo que se desarrolla como un enlace de las estructuras organizacionales de una institución, debido a que asocia estrategia, actividades y procesos que generen el crecimiento, desarrollo y reforzamiento del desarrollo empresarial de la organización, promoviendo la

óptima productividad en la utilización de los recursos y que todos los trabajadores de la entidad se comprometan a los objetivos de la entidad.

Menacho et al. (2019) determinan que la gestión administrativa es fundamental en la organización, debido a que facilita tener el control sobre el desenvolvimiento del estilo de liderazgo gerencial, permitiendo que todas las áreas de la empresa se asocien y que se conviertan en un solo equipo en acción, sosteniendo el objetivo de cumplir la misión correspondiente, haciendo hincapié en que la gestión administrativa facilita la colaboración mutua de las áreas administrativas para su eficiencia, desarrollo sostenible y el uso óptimo de sus recursos.

Según Ferreira y Groenewald (2016) sostienen que la gestión administrativa se centra en el desarrollo de acciones y actividades en tiempo real, que dirijan a la empresa hacia la realización de un objetivo final empresarial, tal procedimiento es desarrollado por todos los trabajadores de una organización, en donde, de manera sistemática, ordenada y empeñosa anhelan alcanzar el bien organizacional, del mismo modo, la gestión administrativa pretende que se desee un procedimiento administrativo centrado en el logro de las metas; ordenada y eficientemente establecidos por una empresa.

Quiñones (2013) manifiesta que la gestión administrativa se encuentra asociado, por el desempeño grupal de los trabajadores de una organización, centrándose en alcanzar las metas y objetivos de la empresa, en donde el área gerencial es fundamental para lograr tal meta, de esta manera, este tipo de gestión se encontrará constituida por el procedimiento administrativo que integre a la planeación, organización, dirección y control.

Jairus y Thomas (2014) plantean que la gestión administrativa es el proceso de planificación, en la que se desarrolla las normas institucionales teniendo en cuenta las competencias determinadas por la organización, igualmente se establece el procedimiento de organización, en donde se considera la administración de los recursos, asimismo, se considera el procedimiento de dirección y control en lo cual forman parte la habilidad que tiene la empresa para comunicar, motivar a sus trabajadores y desarrollar las

normas, la capacidad de acción y la vigilancia acerca del cumplimiento de las metas establecidas por una entidad. Siendo de esta manera que el autor plantea las cuatro dimensiones de la gestión administrativa:

La dimensión de planificación administrativa; se le denomina al proceso de selección, organización y presentación de las metas institucionales de una entidad en común, de tal manera que se permita establecer de forma integral las metas, la misión, la visión y los recursos que puedan desenvolverse dentro del proyecto, en la cual se debe desenvolverse dentro de un tiempo establecido, cabe resaltar que las metas, objetivos y estrategias que se desarrollen deben ir establecidas en un corto de tiempo, siendo recomendable dentro de un año.

Por otra parte, Bouchamma (2017) manifiesta que esta dimensión es un proceso que engloba el análisis del contexto situacional de una organización, en donde se establecen de manera correcta los objetivos, se determinan las estrategias, la misión y visión, igualmente, por medio de esta dimensión se discierne el plan de acción que facilite el alcance de tales objetivos.

La dimensión organización administrativa, conforme al autor Goians et al. (2013) manifiestan que, en esta dimensión, se responsabiliza el orden y la distribución de las actividades antes ya determinadas, así también, permite velar por la responsabilidad de cada acción, teniendo en cuenta la utilización de los recursos oportunos para alcanzar las metas y objetivos que tiene propuesto la entidad, es decir, que se permita asignar el recurso correspondiente para cada acción a realizar.

Además, los autores Silva et al. (2018) manifiestan que en las entidades se debe establecer las responsabilidades operativas para cada área de una empresa, es de suma importancia que se realicen reuniones de las áreas operativas en unidades que faciliten su manejo y relación, de tal manera, se detallan los requerimientos mínimos establecidos para cada cargo y se selecciona y asigna el personal correspondiente al cargo determinado, sin dejar pasar que se debe distribuir los recursos y herramientas para cada puesto, permitiendo la facilidad del éxito y el alcance de los objetivos estratégicos.

Para la dimensión dirección, conforme lo indica el autor Hardy (2015) esta dimensión se asocia al desarrollo de las actividades, relacionándose con el objetivo que permita conducir el talento humano hacia el desarrollo de la eficiencia y efectividad productiva, haciendo énfasis en el trabajo en equipo, la confianza y la colaboración común para todas las áreas de una organización se encuentran asociadas.

La dimensión control, sostiene el autor Chiavenato (2017) se describe como el proceso en donde se regulan las acciones que permitan establecer la veracidad en el cumplimiento de los objetivos de la organización, por medio de esta dimensión los gerentes se convierten en actores principales de acción, debido a que a través de ellos se encuentra la responsabilidad del desenvolvimiento del proyecto, cabe destacar que los gerentes no llegarán a conocer si los empleados se encuentran ejecutando sus actividades de manera óptima o si los procedimientos se están cumpliendo, sin antes haber realizado la evaluación de las actividades, y haber realizado un balance del antes y después de la evaluación.

Por otra parte, Reedy (2017) manifiesta que es de suma relevancia la gestión administrativa, porque permite que las competencias se hagan más ordenadas cuando se manifiesten circunstancias adversas, se facilita las acciones rápidas y adecuadas ante una complicación y que la toma de decisiones sea de forma efectiva, de tal manera, ayuda a que la gestión de recursos, materiales y las tecnologías faciliten alcanzar los objetivos institucionales en el tiempo establecido.

Conforme al análisis de la variable planificación estratégica se tiene en consideración la teoría general de sistemas, en donde Peralta (2016) determina como la agrupación ordenada de elementos que se relacionan entre sí, y que se direccionan hacia un mismo fin, en lo cual se determina la presencia de una relación de procedimientos ordenados, donde cuya consecuencia global se diferencia de manera incrementada del resultado individual.

Continuando con Peralta (2016) manifiesta que esta teoría se determina como un medio práctico pero objetivo de la situación actual, y precisamente como un modelo positivo para las distribuciones de encargos

multidisciplinarios. Por otra parte, desde el punto de vista científico se examina a esta teoría por su juicio integral y conciliador, teniendo en consideración las relaciones y los grupos que sobresalen de esta. Por otra parte, desde una perspectiva práctica, esta teoría desenvuelve un ambiente beneficioso para que la relación se desarrolle entre los profesionales y materias relacionadas.

Según lo indica Corral (2013) manifiesta que la planeación estratégica es un agregado de actividades y tareas que están consideradas dentro del planteamiento estratégico de una organización en común, que emplean prioritariamente debido a que colabora con un entorno de acción para el desarrollo de políticas y toma de decisiones, cooperador en la distribución eficaz y ejecución de medios; desarrollar argumentos trascendentales y conflictos, como también, por otra parte las fortalezas y oportunidades.

Se presentan los siguientes beneficios en una planeación estratégica conforme la UNESCO (2017): Una mayor fiabilidad de los documentos organizacionales a las que se integra, se demuestra la dirección y de qué forma se llegará, un plan financiero adecuado para los documentos correspondientes, según que, las evaluaciones anuales sean detalladas desde una perspectiva estratégica; mejor ética y motivación de los colaboradores, al momento que se dan cuenta que participaran en la estructuración de su futuro y a tener un adecuado autocontrol de las variantes que se desarrollan, contrario a aquellas situaciones de respuesta ante circunstancias lejanas al entorno de labores, optimizándose las relaciones laborales y los incentivos grupales, un punto de vista de identificación hacia la entidad correspondiente; incrementa la felicidad del usuario, esto en manifiesto de que los colaboradores desarrollan de manera eficaz y rápida sus actividades, de forma adaptable y perseverante, por medio de un ambiente de acciones políticas y toma de decisiones transparentes.

Según Nieva y Martínez (2016) determinan que el proceso de planificación estratégica es la encargada de definir los objetivos y metas del sector educativo. A través del planeamiento se puede precisar lo que se va a realizar y qué recursos y metodologías se utilizaran para llevarla a cabo. Se fortalece la efectividad del proceso enseñanza – aprendizaje a través de la ejecución de

adecuados métodos, precisando como punto de partida el entorno educativo en el Perú, el contexto de la escuela, los diferentes grupos como al mismo estudiante en su perspectiva personal.

Según Vergara et al. (2021) determinan que el planeamiento estratégico permite fortalecer la dirección pertinente de la acción que será desarrollada, precisando las políticas que ayudarán a conducirlo, el conjunto de actividades para su ejecución y la estimación del tiempo y valoración pertinentes para su desarrollo.

Por otra parte, Ibarra (2012) describe al planeamiento estratégico como el proceso donde una organización establece su visión, misión, objetivos y estrategias, en relación a un análisis preciso de su entorno, dirección y de manera indirecta con la cooperación de todos los integrantes de la organización. Esta definición es desarrollada por todos los colaboradores de la entidad quienes enfatizan su visión, misión, objetivos y estrategias.

Conforme indica, Ramírez (2015) plantea esta definición como un proceso consecuente que tiene como principal objetivo establecer la visión, misión y metas concretas en relación a las capacidades de la entidad, con la cooperación de los colaboradores, promoviendo los beneficios que el entorno laboral presenta; adjudicándose convenios que le permita ejecutar las acciones que le faciliten el desarrollo de lo planificado.

Dimensión de potencial humano: Bellido (2016) define a esta dimensión como un conjunto de conocimientos, comportamientos y habilidades que un colaborador presenta, lo que ayuda a que su crecimiento laboral incremente en cualquier área conforme a su nivel y dentro de la organización. Se refiere a la capacidad que tiene cada colaborador para solucionar de manera pertinente los problemas en una circunstancia determinante, tomando en consideración sus capacidades, habilidades, experiencias e intelectos, tales capacidades son captadas a través de la instrucción y la experiencia personal de cada colaborador que le ayudan a hacer una persona con un potencial competitivo. Tal circunstancia es la inversión que realiza la organización en el entrenamiento de sus colaboradores con el objetivo de obtener el incremento de la productividad.

En relación de los elementos del potencial humano, se tiene en cuenta la selección del personal, en donde Chiavenato (2009) determina que este procedimiento se desenvuelve como un mecanismo que coopera con personas con las habilidades inherentes deseadas por la organización que puedan ingresar a dicha entidad. Este procedimiento tiene por finalidad encontrar a los individuos más óptimos que permita el abastecimiento de algunas áreas de la entidad que ayude a prevalecer o incrementar la productividad de sus trabajadores. Por otra parte, y tal como lo manifiesta, Zeña (2017) determina que, el individuo o la organización toman referencia de sus actitudes de manera activa, desarrollando la iniciativa de generar estrategias innovadoras y eficaces para determinar una mejora, manteniéndose como factor clave la libertad de elección en relación a las circunstancias del entorno laboral. Ser una persona proactiva conforme Trinidad (2021) determina que, no es precisamente quien tiene la iniciativa sobre algo, sino al contrario, es la capacidad de poder hacerse cargo y facilitar la realización de las cosas, tener firmeza en la decisión de lo que se quiere realizar y de qué forma se va a poder desarrollar diariamente.

Dimensión de motivación institucional: como segunda dimensión se tiene la motivación institucional, Bellido (2016) sostiene que la motivación es el contexto interno que manifiesta una persona que direcciona la causa de su comportamiento orientado al alcance de algún objetivo. La motivación permite determinar por qué las personas manifiestan comportamientos determinados, que consiente también generar un comportamiento óptimo que facilite el alcance de las metas empresariales y personales. Según Méndez (2013) determina que la motivación es el factor personal más dominante que manifiesta una persona en una circunstancia determinada. Por lo antes mencionado se colabora que la motivación es la forma de actuar de una persona en particular ante cualquier circunstancia con la finalidad de hacerle frente de la mejor manera posible.

Dentro de los factores de la motivación institucional, se tiene en cuenta la motivación intrínseca: Zeña (2020) este elemento cuantificable se ha considerado dentro del entorno educativo como un elemento personal que dirige al individuo a generar nuevos conocimientos y habilidades, que

paralelamente permita mejorar las capacidades propias del individuo y aprender. Indicador de motivación extrínseca: Medina (2018), tiene como objetivo el mejoramiento del yo, de esta forma el estudiante se le permitirá optimizar su desempeño, con la finalidad de lograr posición, dignidad y dominio. Por otra parte, el Ministerio de Educación (2016) sostiene que la motivación es alcanzada como un mecanismo para mejorar el yo del profesor.

Como tercera dimensión se analiza el manejo de estrategias: Medina (2018) manifiesta que son el conjunto de acciones que deben ser desarrolladas para que se facilite el alcance de los objetivos propuestos, lo que implica establecer y priorizar los problemas a solucionar, generar soluciones pertinentes, distribuir a aquellas personas preparadas para la realización de las actividades. De otro lado, Medina (2018) sostiene que este indicador es el modelo en relación a las iniciativas que tiene una entidad en disposición y expone sus objetivos e intenciones, desarrollando principales políticas y los planes correspondientes, para que facilite el alcance de las metas y el tipo de comercio en donde la entidad va a direccionarse, el tipo económico y no económico que desea ejecutar a sus involucrados principales.

Dentro de los elementos asociados a las estrategias, se encuentra la capacitación personal: Zeña (2020) manifiesta a este elemento como el principal objetivo en relación a la administración y crecimiento personal de los colaboradores en una organización y como resultado se debe desenvolver de manera gradual e integra con las otras responsabilidades de este sistema. Esto significa que la administración y el desarrollo laboral de los colaboradores tiene que ser comprendido como un factor global, a través el cual las diferentes obligaciones asociadas se conectan para que se pueda mejorar el crecimiento de los colaboradores y el desempeño dentro de la organización.

Medina (2018) manifiesta que la capacitación, es un proceso mediante el cual, se recoge, renueva y generan capacidades, conocimiento y habilidades para el mejor desarrollo de las actividades o funciones dentro de una organización.

Otro elemento importante de la dimensión estrategias es el trabajo en equipo: Vergara et al. (2021) manifiesta que es el conjunto de dos o más

personas que se relacionan entre sí y de forma sistemática con la finalidad de alcanzar metas en común. A un grupo se le denomina más allá que un conjunto de personas, las conexiones interpersonales facilitan a la generación de nuevas habilidades y conocimientos, que debe analizar adecuadamente. Como cuarta dimensión, se analiza a la evaluación: Asimismo, se determina que, desarrollar este elemento en la planificación estratégica y las acciones que desarrollas los trabajadores facilitará la verificación si el involucrado presenta las habilidades y conocimientos pertinentes en su desarrollo laboral dentro de la organización.

Tales procedimientos se ejecutan de forma conjunta para todos los trabajadores que realizan sus labores dentro de la entidad. Esta dimensión determina el criterio en relación a las habilidades, actitudes y consecuencias de un trabajador, en un tiempo y ambiente determinado, en donde el individuo responsable de realizar la evaluación debe priorizar el profesiograma y la identificación de las personas en lo cual se va a desarrollar la evaluación. Culminada la evaluación se realiza el debate correspondiente con los trabajadores y se finaliza con la firma de conformidad.

Dentro de los factores de la evaluación se encuentran la supervisión: Hernández y Fernández (2018) determinan que es un proceso sistemático donde se realiza la verificación, seguimiento, calculo, direccionamiento, asesoramiento e instrucción; conforme al punto de vista de la administración y educacional; en donde se desarrolla una persona en relación a otras, determinando un dominio dentro de la organización; con la finalidad de conseguir una productividad óptima en los colaboradores, aumentar sus capacidades y afirmar las condiciones básicas de los bienes o servicios entregados. Factor monitoreo: Minedu (2016) asocia a este indicador como el proceso ordenado para aprobar una actividad o un conjunto de acciones determinadas que se desenvuelven dentro del año educativo, se ejecutan de la manera que fueron establecidas y según al tiempo determinado. Sus consecuencias facilitan diferenciar sus resultados y debilidades para implementar decisiones que se manifiesten en beneficio del desarrollo óptimo de las acciones y encomendar dimensiones restrictivas con la finalidad de

aumentar las consecuencias direccionadas a la ejecución de los aprendizajes en los alumnos.

D'Alessio (2015) indica que el elemento monitoreo se determina como un proceso de control gerencial orientado a la verificación ordenada de un conjunto de acciones de la gestión, con la finalidad de realizar las modificaciones correspondientes en los procedimientos y actividades en relación de poder alcanzar de manera óptima los objetivos gerenciales, desarrollados en la planificación operativa, detallado en una dirección adecuada de los recursos del talento humano, informáticos y del entorno financiero.

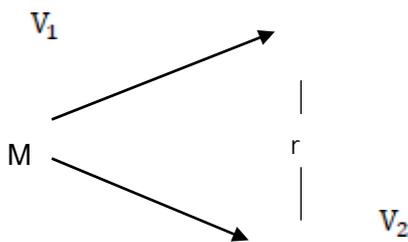
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue de tipo aplicada ya que buscó generar entendimiento de una dificultad existente para ofrecer cognición a la colectividad. Fue de perspectiva cuantitativo, cumpliéndose los pasos del método científico de forma rigurosa, porque se alcanzaron informaciones cuantificables y porcentuales especificando la impresión de los maestros sobre la gestión administrativa de la institución Hernández et al., (2014).

El diseño que se aplicó es de no experimental-transversal-correlacional: ya que no se manejó la variable, fue analizada sin variarla. Es transversal porque el instrumento se utilizó en un tiempo determinado. Y es correlacional por que se determinó la relación entre ambas variables.

Figura N° 1. TDiseño



M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = Planificación estratégica

r = Relación de variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Gestión administrativa

Definición conceptual: Robbins y Coutler (2014) manifiestan que la gestión administrativa es un mecanismo que se desarrolla como un enlace de las estructuras orgánicas de una entidad, debido a que asocia estrategia, actividades y procesos que generen el crecimiento y reforzamiento del desarrollo empresarial de la organización, generando la

óptima productividad con la correcta utilización de los recursos y que todos los trabajadores de la entidad se comprometan a los objetivos de la institución.

Definición operacional: La gestión administrativa es fundamental en la organización, debido a que facilita tener el control sobre el desenvolvimiento del estilo de liderazgo gerencial, permite que todas las áreas de la empresa se asocien y que se conviertan en un solo equipo en acción.

Dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.

Variable: Planificación estratégica

Definición conceptual: Corral (2013) indica que es un conjunto de actividades y trabajos que se sitúan inmersos en la formulación de una estrategia en una entidad, se aplica en la mayor parte de las instituciones, proporcionando un marco de hecho para el desarrollo de preceptos y determinación de acciones, coadyuvante en los deberes positivos y en el empleo de bienes; y decidir contenidos fundamentales y amenazas, así como también oportunidades y fortalezas.

Definición operacional: A partir de la planificación se permite establecer que acciones realizar, con que medios se va a contar y que procedimientos se va a efectuar, dichas acciones son proveedoras eficaces en el proceso de enseñanza - aprendizaje por medio de la ejecución de un cronograma referente a planeación estratégica que analiza las dimensiones de potencial humano, motivación institucional, estrategias y evaluación.

Dimensiones: Potencial humano, Motivación institucional, estrategias y evaluación.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue de 50 docentes de una I. E. Industrial, Andahuaylas, Apurímac, 2022. Dentro de los criterios de inclusión se consideró a los pedagogos de uno y otro género que laboran en la institución y que colaboraron en la planificación los cuales ascienden en 50.

La muestra fue censal englobando a los 50 docentes, ya que se pudo tener acceso a todos, siendo manejable el número de elementos estudiados, por lo tanto, no fue necesario emplear un muestreo o fórmulas estadísticas para su cálculo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta, es el procedimiento que permitió al investigador recopilar datos de forma fidedigna y pertinente, en la indagación se realizó la encuesta por la plataforma virtual Google Forms, donde, se examinó el estado situacional y comportamiento de la variable de estudio.

El instrumento fue el formulario, conformado por un conglomerado de interrogantes cerradas que permitieron cuantificar la apreciación de los profesores en base a la variable de estudio. El instrumento fue tomado del autor Medina (2018) con su investigación “Planeación estratégica y acompañamiento pedagógico en la IE No. 21007, UGEL 09, distrito de Huacho, provincia de Huaura, Lima 2017”, utilizando la escala de valores tipo Likert.

La autenticidad de los instrumentos se realizó por medio de método de la opinión de especialista, que consistió en realizar una búsqueda de especialistas en el tema que permitieron indicar que los instrumentos propuestos fueron de aplicabilidad, para examinar cada la variable y revisar si son apropiadas para su ejecución. Siendo el resultado general significativo.

El instrumento fue acoplado de Medina (2018), no obstante, la confiabilidad se dio por medio de la prueba piloto y examinado con el software estadístico SPSS en la cual se obtuvo el puntaje de alfa de Cronbach de 0.937, constatando que el instrumento aplicado es confiable.

3.5 Procedimientos

El recojo de datos comenzó con elaboración del instrumento haciendo uso de la plataforma virtual Google Forms, herramienta muy útil por medio

de la cual se logró una comunicación con los profesores, con la finalidad de recoger sus apreciaciones referentes a la planeación estratégica en la institución. En este caso se tomó en cuenta la autorización del director de la I.E.I. para poder efectuar la recolección de datos de la prueba piloto.

Métodos de análisis de datos

Las variables estudiadas fueron medidas por medio de dos cuestionarios diseñados considerando distintos indicadores, luego se sometieron a un tratamiento para poder convertirlos en información relevante. En la descripción de los resultados se utilizó estadística descriptiva (tablas y gráficos) y la estadística inferencial (análisis correlacional) que respondió al propósito del estudio.

3.6 Aspectos éticos

Las perspectivas éticas que se consideraron en la indagación bajo los tres fundamentos entregados por Belmont, son los que siguen:

Respeto: el presente fundamento se empleó en el instante de aplicar las herramientas planteadas, demostrando amabilidad, consideración en cada contestación y parecer de cada integrante de la población objetivo.

Beneficencia: fue aplicado el presente instrumento en la ejecución de la indagación cuyo fin fue ofrecer una contribución hipotética-experimental a la IEI, así mismo el informe acopiado solo es para manejo investigativo, eludiendo tomar medidas negativas en contra de los docentes participantes y evitando dañar el prestigio de la institución.

Justicia: se usó en el instante de enunciar los alcances en el transcurso del empleo de las herramientas y se valorará de modo imparcial, transparente e integralmente, sin que injiera la postura del investigador.

IV. RESULTADOS

Descripción de los resultados:

a) Análisis del nivel de gestión administrativa en la institución educativa.

Tabla Nº 1

Nivel de gestión administrativa en una institución educativa industrial

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4,0
Medio	23	46,0
Alto	25	50,0
Total	50	100,0

Nota. Cuestionario de gestión administrativa SPSS V25

Analizando el nivel de gestión administrativa en una institución educativa pública industrial de Andahuaylas por medio de la tabla 1 se aprecia que existe un nivel alto con 50%, no obstante, el 46% señalan que es regular o medio el nivel, por último, un 4% dan a conocer que es bajo; ante ello, se puede deducir que existen falencias respecto a la débil planificación de tareas y objetivos, inadecuada gestión del docente para el cumplimiento de objetivos, no se diagnostica los problemas para proyectar alguna mejora significativa, existen pocas capacitaciones para el personal, no todas las metas son alcanzables, la estructura de la institución no es pertinente como también la jerarquía, no se logra trabajar en equipo en algunas oportunidades, es bajo el nivel de coordinación de cada actividades; por último, es poco pertinente el liderazgo directivo, donde, el profesorado no se siente muy identificado con la institución.

b) Análisis del nivel de planificación estratégica en la institución educativa

Tabla Nº 2

Nivel de planificación estratégica en una institución educativa industrial.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,0
Medio	14	28,0
Alto	35	70,0
Total	50	100,0

Nota. Cuestionario de planificación estratégica SPSS V25

Analizando el nivel de planificación estratégica en una institución educativa pública industrial de Andahuaylas por medio de la tabla 2 se aprecia que existe un nivel alto con 70%, seguido del 28% señalan que es regular o medio, por último, un 2% dan a conocer que es bajo; por lo tanto, se puede determinar que existen algunos problemas respecto a la identificación de necesidades de la institución, no se llega a lograr la misión y visión de manera efectiva, existen problemas respecto al compromiso para el logro de la planificación, pocos incentivos al personal docente sobre su desempeño eficiente, los docentes cuentan con regulares habilidades para la solución de problemas que puedan afectar el cumplimiento de objetivos, se encontró que es baja la promoción de actividades extracurriculares, y las técnicas de evaluación del personal no son efectivas.

c) Evaluación de la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y planificación estratégica

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se hizo tomando en cuenta a Kolmogorov -Smirnov debido a que la muestra fue igual a 50 sujetos encuestados, encontrándose que la significancia fue menor a 0.05,

por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal y se trabajará con el estadístico de Rho de Spearman.

Tabla Nº 3

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_V1	,164	50	,002
TOTAL_V2	,159	50	,003

Nota. SPSS V2

Tabla Nº 4

Correlación entre las dimensiones de gestión administrativa con la variable planificación estratégica

			Planificación estratégica
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	0,767**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50
	Organización	Coeficiente de correlación	0,660**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50
	Dirección	Coeficiente de correlación	0,683**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50
	Control	Coeficiente de correlación	0,737**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Nota. SPSS V25

Analizando las correlaciones entre las dimensiones de gestión administrativa y planificación estratégica se pudo determinar que

existe correlación entre todas las dimensiones con la variable ya que el p valor fue 0.000, por lo tanto, existe relación entre planeación y planificación estratégica con un Rho de Spearman de 0.767 siendo positiva alta según Hernández et al. (2014); seguido de la organización con la planificación estratégica con un Rho de 0.660, asimismo, entre dirección y planificación estratégica con un Rho de 0.683 siendo positiva alta según Hernández et al. (2014) y, por último, entre el control y la planificación estratégica con un Rho de 0.737, siendo positiva alta según Hernández et al. (2014).

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial.

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial.

Tabla N° 5

Análisis de la relación entre la variable gestión administrativa y la variable planificación estratégica.

			Gestión administrativa	Planificación estratégica
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,728 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,728 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. SPSS V25

Por medio de la tabla 5 se comprueba la relación entre gestión administrativa y planificación estratégica ya que la significancia fue de 0.000 (<0.05), asimismo, fue significativa positiva y fuerte ya que el Rho de Spearman fue de 0.728, según Hernández et al. (2014), comprobándose que al mejorar la gestión administrativa se mejorara la planificación estratégica y con ello el logro de objetivos estratégicos

a corto y largo plazo.

Como consecuencia se rechaza la H_0 y se comprueba la H_1 , demostrando que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y planificación estratégica desde el punto de vista de los docentes encuestados.

V. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados de la tabla 1 sobre el nivel de gestión administrativa se pudo comprobar que existe un nivel alto con 50%, no obstante, el 46% señalan que es regular o medio el nivel, por último, un 4% dan a conocer que es bajo; ante ello, se deduce que existen pequeñas falencias respecto a la gestión administrativa en la institución educativa, por lo tanto, es necesario fortalecer la planeación, organización, dirección y control a fin de optimizar los recursos.

No se encontró una concordancia con el estudio de Baque et al. (2019) debido a que el autor no realizó un análisis descriptivo de las variables investigadas para determinar la situación actual y solo se limitó a realizar un análisis inferencial; de igual forma no se guarda relación con el estudio de Parra et al. (2020) ya que se limitó a encuestar a los jefes de área para determinar la problemática respecto a la planeación estratégica, sin incluir la opinión de los usuarios. Tampoco se encontró relación con el estudio de Núñez (2018) el cual en su estudio acerca de planeación estratégica y gestión administrativa, no realizó un estudio para determinar el grado o nivel de insatisfacción respecto a la gestión administrativa actual.

Existe relación con el estudio de, Riffo (2019) en Chile, quien estudió la gestión administrativa y calidad en instituciones educativas, encontrando como resultado que de los 80 profesores encuestados un 70% afirman que la gestión administrativa es adecuada, dado que se implementaron acciones necesarias para poder optimizar y mejorar los procesos de enseñanza en los estudiantes, concluyendo que, por medio de una adecuada gestión administrativa se lograrán los objetivos establecidos en el planeamiento estratégico, ya que debe existir una retroalimentación y apoyo constante entre todos los participantes.

Asimismo, guarda relación con el estudio de, Silva et al. (2017) debido a que, en su estudio sobre dirección estratégica para mejorar la gestión administrativa, encontró que, para mejorar la gestión administrativa y cumplir con los objetivos se debe mejorar el liderazgo democrático ya que el 29% lo

ve como el más importante, mientras que un 25% afirman que se debe fortalecer el liderazgo participativo; por otro lado, se deben establecer acciones para que los trabajadores comprendan sus funciones dentro de la institución.

Es importante destacar que la gestión administrativa es fundamental en la organización, debido a que facilita tener el control sobre el desenvolvimiento del estilo de liderazgo gerencial, permitiendo que todas las áreas de la empresa se asocien y que se conviertan en un solo equipo en acción, sosteniendo el objetivo de ejecutar la misión correspondiente, es aquí donde se hace hincapié en que la gestión administrativa facilita la colaboración mutua de las áreas administrativas para su eficiencia, desarrollo sostenible y el uso óptimo de los recursos.

Considerando el fundamento teórico de Ferreira y Groenewald (2016) consideran que la gestión administrativa se manifiesta en el desarrollo de acciones y actividades en tiempo real, que dirigen a la empresa hacia la realización de un objetivo final empresarial, tal procedimiento es desarrollado por todos los trabajadores de una organización, que de manera sistemática, ordenada y empeñosa anhelan alcanzar el bien organizacional, de la misma manera la gestión administrativa anhela un procedimiento administrativo centrado en alcanzar las metas de manera ordenada y eficiente establecidos por una empresa.

Se difirió del estudio de Ordoñez et al. (2022) que en su estudio relacionado con la gestión de los docentes no se levantó información sobre la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa; no obstante, se encuentra de acuerdo con el estudio de Sánchez (2018) quien señaló que, la gestión administrativa es regular con 40.7%, seguido de un nivel eficiente con 33.7%, por último, el 25.6% señalan que es deficiente la gestión.

Por su parte, Robbins y Coutler (2014) manifiestan que la gestión administrativa es un mecanismo que se desarrolla como un enlace de las estructuras organizacionales de una organización, debido a que asocia estrategia, actividades y procesos que generen el crecimiento, desarrollo y

reforzamiento del desarrollo empresarial de la organización, generando la óptima productividad en la utilización de los recursos y que todos los trabajadores de la entidad se complementen a los objetivos que se determinan en tal empresa.

De igual manera, Quiñones (2013) manifiesta que la gestión administrativa se encuentra asociada al empeño grupal de los trabajadores de una organización, y se centra en alcanzar las metas y objetivos de la empresa, donde el área gerencial es fundamental para lograr tal meta, de esta manera, este tipo de gestión se encontrará constituida por el procedimiento administrativo que integre a la planeación, organización, dirección y control.

Asimismo, Jairus, Ralph & Thoma (2014) determinan que la gestión administrativa determina el proceso de planificación, en la que se desarrolla las normas institucionales teniendo en cuenta las competencias determinadas por la organización, igualmente se establece el procedimiento de organización, donde se considera la administración de los recursos, asimismo, se considera el procedimiento de dirección y control en lo cual forman parte la habilidad que tiene la empresa para comunicar, motivar a sus trabajadores y desarrollar las normas, la capacidad de acción y la vigilancia acerca del cumplimiento de las metas establecidas por una entidad.

Por otro lado, según el análisis de la tabla 2 sobre el nivel de planificación estratégica de una institución educativa se aprecia que existe un nivel alto con 70%, seguido del 28% señalan que es regular o medio, por último, un 2% dan a conocer que es bajo; por lo tanto, se puede determinar que existe una adecuada planificación estratégica, no obstante, falta mejorar u optimizar el potencial humano, motivación institucional, estrategias y evaluación para cumplir con los objetivos propuestos.

Guardando relación con el estudio de, Ordoñez et al. (2022) quien estudio la planeación estratégica y la gestión de los docentes en una institución educativa, encontrando que, un 62.7% de docentes señalan que se cuenta con una planificación estratégica alta, seguido de un 31.1% medio, mientras que un 6.1% señalan que es bajo; asimismo, guardó relación con Sánchez

(2018) y su estudio denominado como planeación estratégica y gestión de calidad en una institución educativa de Huaura, encontrando que, existe un planeamiento eficiente con 25.6%, seguido de un nivel deficiente con 38.4%, no obstante, un 36% señalan que es regular. Asimismo, guarda una relación con el estudio de Riffo (2019) ya que empleó los instrumentos necesarios para conocer a detalle las características y problemas que engloban a sus variables relacionadas a la gestión administrativa y calidad educativa.

No se encontró concordancia con el estudio de Baque et al. (2019) ya que en su estudio sobre planeación estratégica y gestión administrativa no realizó un análisis descriptivo de las variables investigadas para determinar la situación actual y solo se limitó a realizar un análisis inferencial. Tampoco se encontró relación con el estudio de Silva et al. (2017) quien en su estudio acerca de planeación estratégica y gestión administrativa, no realizó un estudio para determinar el cumplimiento de metas y objetivos de la organización, limitándose a medir el estilo de liderazgo.

Se manifiesta que la planeación estratégica es un conjunto de actividades y tareas que están consideradas dentro del planteamiento estratégico de una organización en común, que emplean prioritariamente debido a que colabora con un entorno de acción para el desarrollo de políticas y toma de decisiones, cooperador en la distribución eficaz y ejecución de medios; desarrollar argumentos trascendentales y conflictos, por otra parte, las fortalezas y oportunidades. Por su parte, Robbins y Coutler (2014) señalan que la planificación administrativa; se le denomina al proceso de selección, organización y presentación de las metas institucionales de una entidad en común, de tal manera que se permita establecer de forma integral las metas, la misión, la visión y los recursos que puedan desenvolverse dentro del proyecto, que deben desenvolverse dentro de un tiempo establecido, cabe resaltar que las metas, objetivos y estrategias que se desarrollen deben ir establecidas dentro de un año, como lapso de corto plazo.

Por último, se tiene una concordancia con Gavilán (2018) la planeación estratégica y gestión administrativa de docentes universitarios, coincidiendo

que, existe un planeamiento eficiente con 34.7%, seguido de un nivel deficiente con 1.6%, no obstante, un 63.7% señalan que es regular.

Por su parte, Nieva y Martínez (2016) determinan que el proceso de planificación estratégica es la encargada de definir los objetivos y metas del sector educativo. A través del planeamiento se puede precisar, que se va a realizar y qué recursos y metodologías se utilizarán para llevarla a cabo. Nos facilita la efectividad del proceso enseñanza – aprendizaje a través de la ejecución de adecuados métodos, precisando como punto de partida el entorno educativo en el Perú, el contexto de la escuela, los diferentes grupos como al mismo estudiante en su perspectiva personal.

Por otro lado, Vergara et al. (2021) determina que el planeamiento estratégico permite fortalecer la dirección pertinente de la acción que será ejecutada, precisando las políticas que ayudarán a conducirlo, el conjunto de actividades para su ejecución y la estimación del tiempo y valoración pertinentes para su implementación.

Asimismo, Ibarra (2012) describe al planeamiento estratégico como el proceso donde una organización establece su visión, misión, objetivos y estrategias, en relación a un análisis preciso de su entorno, dirección y de manera indirecta con la cooperación de todos los integrantes de la organización. Esta definición es desarrollada por todos los colaboradores de la entidad quienes enfatizan su visión, misión, objetivos y estrategias. Conforme indica Ramírez (2015) plantea esta definición como un proceso consecuente donde tiene como principal objetivo establecer la visión, misión y metas concretas en relación a las capacidades de la entidad con la cooperación de los colaboradores, presentado como guía los beneficios que el entorno laboral presenta; adjudicándose convenios que le permita ejecutar las acciones que le faciliten el desarrollo de lo planificado.

Analizando la tabla 3 sobre la correlación de las dimensiones de gestión administrativa y la planificación estratégica se comprueba que, existe correlación entre todas las dimensiones con la variable ya que el p valor fue 0.000, por lo tanto, existe relación entre planeación y planificación estratégica

con un Rho de Spearman de 0.767 siendo positiva alta según Hernández et al. (2014); seguido de la organización con la planificación estratégica con un Rho de 0.660, asimismo, entre dirección y planificación estratégica con un Rho de 0.683 siendo positiva alta según Hernández et al. (2014) y, por último, entre el control y la planificación estratégica con un Rho de 0.737, siendo positiva alta según Hernández et al. (2014).

Asimismo, se contrastó la hipótesis general por medio de la tabla 5, donde, se comprueba la correlación entre gestión administrativa y planificación estratégica ya que la significancia fue de 0.000 (<0.05), asimismo, fue significativa positiva y fuerte ya que el Rho de Spearman fue de 0.728 siendo positiva media según Hernández et al. (2014), comprobándose que al mejorar la gestión administrativa se mejorara la planificación estratégica y con ello el logro de objetivos estratégicos a corto y largo plazo.

Guardando una relación con el estudio de Ordoñez et al. (2022) el cual tuvo como finalidad correlacionar la planeación estratégica y la gestión de los docentes en una institución educativa, concluyendo que, existe relación entre la planeación estratégica y la gestión educativa en instituciones educativas debido a que la sig. fue de 0 menor a 0.05 y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.926. Siendo relevante implementar un plan estratégico con planes de acción que permitan gestionar adecuadamente los recursos de la institución para ofrecer una educación de calidad.

Asimismo, con el estudio de Sánchez (2018) quien investigó sobre la correlación entre planeación estratégica y gestión de calidad en una institución educativa de Huaura, concluyendo que, existe relación entre la planeación estratégica y la gestión de calidad en instituciones educativas debido a que la sig. fue de 0 menor a 0.05 y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.865. Por lo tanto, analizando el análisis inferencial se afirma que, con una adecuada planificación estratégica se mejorará la calidad en la educación para potencializar los conocimientos.

De igual forma guarda relación con el estudio de Gavilán (2018) quien investigó la correlación entre planeación estratégica y gestión administrativa

de docentes universitarios, concluyendo que, existe relación entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en una universidad debido a que la significancia fue de 0 menor a 0.05 y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.815. Ante ello, analizando el análisis inferencial se afirma que, con una adecuada planificación estratégica se mejorará la calidad en la educación para potencializar los conocimientos.

Por último, se difiere con el estudio de Núñez (2018) dado que en su estudio sobre la relación planeación estratégica y gestión administrativa no utilizó a los estadísticos de Pearson o Spearman para correlacionar las variables y solo se limitó a utilizar Chi-cuadrado.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión administrativa en una Institución Educativa Industrial es alta con 50%, asimismo, el 46% señalan que es regular, mientras que, un 4% dan a conocer que es bajo, ante ello, deducimos que existen pequeñas falencias respecto a la gestión administrativa en la institución educativa, por lo tanto, es necesario fortalecer la planeación, organización, dirección y control a fin de optimizar los recursos.
2. La planificación estratégica en Institución Educativa Industrial es alta con un 70%, seguido del 28% señalan que es regular o medio, por último, un 2% perciben con un nivel bajo; por lo tanto, se puede determinar que existe una adecuada planificación estratégica, no obstante, falta mejorar y optimizar el potencial humano, motivación institucional, estrategias y evaluación para cumplir con los objetivos propuestos.
3. Existe relación entre las dimensiones de gestión administrativa con la variable planificación estratégica, por tener una significancia de 0.00, con un Rho superior a 0.500**, siendo significativa.
4. Existe relación entre gestión administrativa y planificación estratégica ya que la significancia fue de 0.000 (<0.05), asimismo, fue significativa positiva y fuerte ya que el Rho de Spearman fue de 0.728, comprobándose que al mejorar la gestión administrativa se mejorará la planificación estratégica y con ello el logro de objetivos estratégicos a corto y largo plazo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al área de administración de una institución educativa pública industrial de Andahuaylas implementar acciones para optimizar los recursos, y destinar los recursos pertinentes a aquellas áreas que los necesitan con prioridad, asimismo, modificar la estructura organizacional fomentando la participación dinámica de cada uno de los comités cuya conformación es para ser más eficientes el desarrollo de las actividades y tareas en cada área operativa.
2. Se recomienda incluir a los administrativos en el llenado de los cuestionarios y hacer una estadística descriptiva comparada sobre la opinión de los administrativos y los docentes sobre la gestión administrativa y planificación estratégica de los directivos.
3. Se sugiere a la alta dirección de la institución educativa actualizar su plan estratégico alineando los objetivos a las nuevas metas institucionales, lo cual involucra la actualización de la visión, misión y valores que serán la guía para el alcance de todos los objetivos.
4. Se recomienda a los docentes de la institución educativa capacitarse en las metodologías de enseñanza que permitan brindar una enseñanza de calidad con los ajustados recursos que reciben por parte de la entidad, asimismo, participar en el diseño de planes de acción para lograr los objetivos planteados.

ANEXOS Y REFERENCIAS

- Andriola, W., & Araújo, A. (2016). Relevance of using management indicators for self-assessment and strategic planning at Higher Education Institutions. *Educational Planning*, 8(24), 53-78. <https://doi.org/10.22347/2175-2753v8i24.1077>
- April, D., & Bouchamma, Y. (2017). Influence of Pedagogical Supervisors' Practices and Perceptions on the Use of Results-Based Management. *Journal of Educational Administration and Policy*, 82-98.
- Azriani, N., Islami, N., & Hermita, N. (2019). Implementing inquiry learning model to improve primary school students' critical thinking on earth and universe concept. *Journal of Physics*, 1227(1), 142-175. <https://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1227/1/012033>
- Baque, M., Cantos, M., & Baque, S. (2019). Planificación estratégica y gestión administrativa en microempresas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9), 623-636. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.246>
- Barbón, O., & Fernández, J. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Sciencedirect*, 19(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M., & Calizaya, J. (2021). Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa. *Social Sciences*, 25(108), 108-122. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- Beltrán, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas botoganas*. Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562
- Carriazo, C., Perez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. 3(25), 87-95. <http://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>

- Carvalho, M., & Versasca, J. (2019). Teachers' participation in strategic planning: a path for school planning success. *IATED*, 1(6), 384-388. <https://doi.org/10.21125/iceri.2019.2542>
- Carvalho, M., Cabral, I., & Verdasca, J. (2021). What about us? Teachers' participation in schools' strategic action plans. *Mendeley - Participatory Educational Research*, 8(3), 156-175. <https://dx.doi.org/10.17275/per.21.59.8.3>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). Mc-Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (5 ed.). McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10 ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Corral, F. (2013). *La aplicación de la gestión del conocimiento*. (4 ed.). Kapeluz.
- D'Alessio, Fernando. (2015). *El Proceso Estratégico: Un Enfoque de Gerencia* (2 ed.). Pearson.
- Demir, F., Kim, S., & Current, N. (2019). Strategic improvement planning in schools: A sociotechnical approach for understanding current practices and design recommendations. *Sage Journals*, 33(4), 50-62. <https://doi.org/10.1177%2F0892020619847681>
- Ferreira, E., & Groenewald, D. (2016). *Administrative Management*. (4 ed.) Juta and Company Ltd.
- García, M. (2020). La planificación estratégica y la calidad de la educación en las instituciones educativas de nivel básico elemental. *Ciencia y educación*, 29-38. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/9>
- Gavilán, I. (2018). *Planeación Estratégica y Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018*. Lima: Tesis de maestría Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31935/Gavilan_PI.pdf?sequence=1
- Goian, C., Rață, G., & Runcan, L. (2013). *Applied Social Sciences : Administration and Management*. Inglaterra: Newcastle upon Tyne, UK: Cambridge Scholars Publishing.

- Goncalves, F. (2017). *Planificación estratégica como herramienta gerencial del docente del aula*. Carabobo: Tesis maestría Universidad de Carabobo. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4403/1/fgoncalvez.pdf>
- Hanif, K., & Widiawati, I. (2020). Strategic Planning in Developing the Quality of Educators and Education Personnel. *Indonesian Research Journal in Education*, 4(2), 324-346. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i2.9410>
- Hardy, K. (2015). *Enterprise risk management : a guide for government professionals* (1 ed.). San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Hernández, G., & Fernández, J. (2018). La planificación estratégica e indicadores de calidad educativa. *Revista nacional de administración*, 9(1), 69-86. <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2103>
- Ibarra, A. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión*. Lima: Tesis maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1674>
- Ikubor, & Sokpuwu. (2020). Strategic Planning: A Remedy for the Successful Management of Nigeria Secondary School System. *Science publishing group*, 53-68. <https://doi.org/10.11648/j.ijssedu.20200802.15>
- Jairus, D., Ralph, G., & Thomas, S. (2014). *Management and Administrative Challenges*. Handbook of Aseptic Processing and Packaging: Taylor & Francis.
- Löfström, E., & Nevgi, A. (2017). Participation of science teachers in budgeting for instructional resources secondary schools in Kenya. *International Journal of Research*, 5(8), 236-251. <https://dx.doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i8.2017.2219>
- Medina, K. (2018). *Planeación estratégica y acompañamiento pedagógico en la IE N° 21007, UGEL 09, distrito de Huacho, provincia de Huaura, Lima 2017*. Tesis de maestría Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18372>
- Menacho, I., Uribe, Y., Campos, H., & Caruajulca, W. (2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. *Journal of Global Management Sciencies*, 2(1), 6-14. [10.32829/gms.v2i1.86](https://doi.org/10.32829/gms.v2i1.86)

- Ministerio de Educación . (2016). *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica*. Lima: MINEDU.
- Nieva, R., & Martínez, L. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista universidad y sociedad*, 8(4), 14-21. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-362
- Núñez, K. (2018). "Relación de la planificación estratégica y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de productos unión, Lima – 2018". *Researchgate*, 9-22. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1278>
- Ordoñez, A., Luy, W., & Velásquez, J. (2022). Strategic planning in the teaching management of an Ecuadorian higher education institution. *Conciencia digital*, 5(13). <https://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2095/5156>
- Oyedele, V., & Chikwature, W. (2016). Teachers' Perception of the Role of Strategic Planning in Educational Development at Three Mission Secondary Boarding Schools in Manicaland Province. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 3(5), 57-66. <http://dx.doi.org/10.20431/2349-0381.0305006>
- Parra, L., San Andres, P., & Paredes, I. (2020). Planificación Estratégica Administrativa para Pymes en Tiempos Post Covid. Caso de Estudio de Empresa Textil para la toma de decisiones 2019-2020. *Dialnet*, 5(3), 185-200. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1541>
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Revista Aglala*, 7(1), 67-78. <https://doi.org/10.22519/22157360.901>
- Quiñones, F. (2013). *Manual Gestión Administrativa de las Relaciones Laborales. Certificados de Profesionalidad (2 ed.)*. EDITORIAL CEP, S.L.
- Ramírez, S. (2015). *Planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las Instituciones Educativas públicas del nivel primario de Chorrillos – Lima 2013*. Tesis de maestría Universidad San Martín de Porres.
- Reedy, M. (2017). Administrative Organization for Total Quality Management. In *Project Management in the Oil and Gas Industry*. John Wiley & Sons.

- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Redalyc - Universidad Miguel de Cervantes, UMC, Chile*, 4(9), 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12 ed.). Pearson Education Inc.
- Robbins, S., & Judge, D. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Pearson. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Saavedra, J., Silva, J., Palacios, J., & Vargas, P. (2015). Compromisos de gestión escolar. *Minedu*, 88. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Sánchez, G. (2020). Educational and Cultural Challenges of the European Sustainability Model. *Springer International Publishing*, 3(30), 30-38. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-38716-7>
- Sánchez, K. (2018). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la institución educativa Mercedes Indacochea Lozano, Huaura*. Tesis de maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2240/SANCHEZ%20SOTIL%20KENNICK.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, M., Arias, J., Jiménez, R., Lazcano, M., Barrera, R., & Saucedo, M. (2018). Importancia de la planeación estratégica en el Modelo de Gestión Educativa. *Revistas educación y salud*, 6(12), 51-65. <https://doi.org/10.29057/icsa.v6i12.3109>
- Silva, I., Macía, H., & Santamaría, E. (2018). Strategic Direction as an Improvement Mechanism of Administrative Management. *Revistas Universidad Externado de Colombia*, 10-16. 10.18601/01233734.n29.02
- Silva, I., Macias, H., & Santamaría, E. (2017). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua. 34(29), 10-16. <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n29.02>

- Smith, C., & Harris, L. (2021). Faculty Involvement in Strategic Enrollment Management at North American Postsecondary Educational Institutions. *Mendeley - Strategic Enrollment Management Quarterly*, 8(4), 23-32. <https://www.mendeley.com/catalogue/70cf6e19-5937-3f7c-9bac-3c379271bee2/>
- Trinidad, R. (2021). Planificación estratégica situacional en la gestión escolar de las instituciones educativas. *Alborada de la Ciencia*, 1(1), 9-17. <https://doi.org/10.26490/uncp.alboradaciencia.2021.1.975>
- UNESCO. (2017). *Desafíos de la educación*. Buenos Aires: Instituto internacional de planeamiento de la educación. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000159155>
- Vergara, E., Cruz, M., Vertiz, J., & Fernandez, F. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Pakamuro*, 9(1), 42-53. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.162>
- Vidiawati, W., & Sutarsih, C. (2019). The Implementation of Strategic Management in Developing School. *Mendeley*, 18(54), 19-54. <https://dx.doi.org/10.2991/icream-18.2019.54>
- Zaenul, A., & Nasukah, B. (2019). Strategic Planning Model of Islamic Religious Higher Education (PTKI) in Indonesia. *ISLAMIC EDUCATION IN SOUTHEAST ASIA*, 8(2), 52-71. <https://doi.org/10.14421/jpi.2019.82.287-308>
- Zeña, M. (2017). *Gestión del potencial humano y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat*. Tesis maestría Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8367/Ze%C3%B1a_CB1a_CBM.pdf?sequence=1

ANEXOS
Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Hipótesis	Variables	<i>Enfoque / nivel / Diseño</i>	TÉCNICA INSTRUMENTO /
<p>¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial, Andahuaylas, Apurímac, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa industrial, Andahuaylas, Apurímac, 2022.</p>	<p>H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa industrial. H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa industrial.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Nivel: descriptivo</p>	<p>Instrumento: Cuestionarios Técnica: Encuestas Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva inferencial</p>
	<p>Objetivos Específicos: i) Analizar el nivel de gestión administrativa en una institución educativa industrial; ii) Identificar el nivel de planificación estratégica en una institución educativa industrial; iii) Evaluar la relación entre la gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa industrial.</p>		<p>Variable 2: Planificación estratégica</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental - Correlacional</p>	

Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems
Variable: Gestión administrativa	La gestión administrativa es un mecanismo que se desarrolla como un enlace de las estructuras organizacionales de una organización, debido a que asocia estrategia, actividades y procesos que generen el crecimiento, desarrollo y reforzamiento del desarrollo empresarial de la organización, generando la óptima productividad en la utilización de los recursos y que todos los trabajadores de la entidad se complementen a los objetivos que se determinan en tal empresa (Robbins y Coutler, 2014)	La gestión administrativa es fundamental en la organización, debido a que facilita tener el control sobre el desenvolvimiento del estilo de liderazgo gerencial, por lo que permite que todas las áreas de la empresa se asocien y que se conviertan en un solo equipo en acción.	PLANEACIÓN	Tareas Objetivos Procedimientos Metas	1 2 4-5 6
			ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional Trabajo en equipo Integración y coordinación	7-9 10-12
			DIRECCIÓN	Liderazgo Motivación Comunicación	13-14 15-17 18
			CONTROL	Evaluación Verificación Control de calidad Registros	19 20 21-22 23-24
Variable: Planificación estratégica	Corral (2013) es un conjunto de tareas y actividades que se encuentran dentro del planteamiento estratégico de una determinada institución, lo cual	Por medio del planeamiento se permite determinar qué se puede hacer y con qué medios y métodos se va a ejecutar, ya que ayuda a suministrar la	Potencial humano	Trato entre colegas Diversidad de opiniones Identificación de necesidades	1 2 3

	<p>toman en cuenta la mayoría de las entidades ya que, facilita un escenario de acción para el desenvolvimiento de normas y toma de decisiones, auxiliar en la asignación efectiva y la utilización de recursos; y determinar temas importantes y riesgos, de la misma manera como fortalezas y oportunidades.</p>	<p>eficiencia del procedimiento enseñanza – aprendizaje por medio de la aplicación de un cuestionario sobre planeación estratégica que analiza las dimensiones de potencial humano, motivación institucional, estrategias y evaluación, con 17 ítems en escala Likert.</p>	<p>Motivación institucional</p>	<p>Logro de misión y visión Premiación Motivación personal</p>	<p>4-5 6 7-8</p>
			<p>Estrategias</p>	<p>Capacitaciones Trabajo en equipo Habilidades Resolución de problemas</p>	<p>9 10 11 12</p>
			<p>Evaluación</p>	<p>Supervisión de Mejoramiento de trabajo Procedimientos técnicos</p>	<p>13 14 15-17</p>

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa en una Institución Educativa Industrial, Andahuaylas, Apurímac, 2022, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Los resultados nos permitirán determinar las falencias de la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	Valor
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
R	A veces	3
CS	Casi nunca	2
N	Nunca	1

	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	Es adecuada la planificación de las tareas y objetivos					
2	Es adecuada la gestión a los docentes para alcanzar los objetivos					
3	Es pertinente el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras					
4	Son importantes las capacitaciones al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar					
5	Son alcanzables las metas propuestas por la institución					
6	Es adecuada la planificación de los recursos para alcanzar las metas					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5

7	Es adecuada la estructura organizacional en la institución					
8	Son pertinentes las jerarquías que tiene la institución					
9	Los cargos asignados en la institución educativa son efectivos					
10	Es pertinente el trabajo en equipo en la institución educativa					
11	Son efectivas las coordinaciones de las actividades laborales					
12	Son propicias las integraciones de sus colaboradores					
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
13	Es adecuado el liderazgo directivo para el logro de los objetivos					
14	Es propicia la comunicación entre todos los colaboradores					
15	Es adecuada la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas					
16	Son efectivas las decisiones tomadas para lograr los objetivos					
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional					
18	Son adecuadas las condiciones para que se realicen las actividades laborales					
	DIMENSIÓN: CONTROL	1	2	3	4	5
19	Es adecuado la evaluación de parte de un órgano de control					
20	Es adecuada la verificación del desarrollo de las actividades planificadas					
21	Es adecuado el inventario de los bienes que tiene la institución					
22	Es adecuado el control de la calidad de los servicios que brinda					
23	Es efectiva la evaluación de responsabilidad laboral de los colaboradores					
24	Los directivos llevan el registro adecuado sobre el cumplimiento de las normas					

CUESTIONARIO SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA

Estimado(a) participante, el presente cuestionario trata sobre: participación de los docentes en la planificación estratégica de una Institución Educativa Industrial, Andahuaylas, Apurímac, 2022

Escala de valores		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	A	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	PLANEACIÓN ESTRATEGICA (X)					
	POTENCIAL HUMANO	S	CS	N	CN	N
1	Demuestra trato adecuado entre colegas de la institución					
2	Respeto la diversidad de opiniones de los colegas					
3	Evalúa la identificación de necesidades de la organización en la cual trabaja con intervención del directivo.					
Nº	MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL	S	CS	N	CN	N
4	Cree Ud. que la planificación estratégica conlleva al logro de la misión y visión en la institución.					
5	Asume compromiso para lograr la planificación estratégica					
6	Se premia a los docentes que han cumplido con sus labores encomendadas eficientemente					
7	Existe motivación entre tus colegas de trabajo					
8	En las reuniones de trabajo evalúa la organización de la Matriz FODA de la organización.					
Nº	ESTRATEGIAS	S	CS	N	CN	N

9	Participa en las capacitaciones para el personal docente					
10	Participa con interés en la planeación estratégica de la I.E.					
11	Trabaja en equipo en la planificación estratégica de tu institución					
12	Tienes habilidades para solucionar problemas que afecten el logro de objetivos institucionales					
	EVALUACIÓN					
13	El director supervisa los trabajos de la planeación pedagógica.					
14	Promueve actividades extracurriculares, para mejorar el trabajo.					
15	Se realiza la planeación de manera permanente.					
16	El director aplica adecuadamente la técnica de evaluación.					
17	Se conoce el procedimiento técnico para evaluar conocimientos.					

Muchas gracias por su participación.

Resumen de validación

Prueba binomial

Validez del instrumento por juicio de expertos mediante Prueba Binomial

Prueba binomial

		Categoría	N	Proporción observada	Decisión
Juez 1 Mg. Hurtado Tello, María Luz	Grupo 1	Si	121	0,98	Significativo
	Grupo 2	No	2	0,02	
	Total		123		
Juez 2 Mg. Irigoín Mendoza, Edelmina Luciana	Grupo 1	Si	123	1,00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0,00	
	Total		123		
Juez 3 Mg. Rumiche Inoñan, Wilson	Grupo 1	Si	122	0,99	Significativo
	Grupo 2	No	1	0,01	
	Total		123		
Juez 4 Dr./Mg. Quispe Narváez, Luz Rosio	Grupo 1	Si	123	1,00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0,00	
	Total		123		
Juez 5 Dr. Avellaneda Montenegro, Romel	Grupo 1	Si	123	1,00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0,00	
	Total		123		

Verificación de grados por la Sunedu de jueces validadores

1. Mg. Hurtado Tello, María Luz

HURTADO TELLO, MARIA LUZ DNI 27249234	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
---------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

2. Mg. Irigoín Mendoza, Edelmina Luciana

IRIGOIN MENDOZA, EDELMINA LUCIANA DNI 33593161	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 06/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

3. Mg. Rumiche Inoñan, Wilson

RUMICHE INOÑAN, WILSON DNI 33564363	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2010 Fecha egreso: 31/12/2011	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
-------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

4. Dr./Mg. Quispe Narváez, Luz Rosio

QUISPE NARVAEZ, LUZ ROSIO DNI 40077882	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUISPE NARVAEZ, LUZ ROSIO DNI 40077882	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

5. Dr. Avellaneda Montenegro, Romel

AVELLANEDA MONTENEGRO, ROMEL JOSE DNI 27241127	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad prueba piloto del cuestionario Gestión administrativa

Resumen de Estadísticas

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	24

Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad prueba piloto del cuestionario Planificación estratégica

scala: ALL VARI
Título
Resumen de
Estadísticas

/MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	17

Carta de presentación y autorización Carta De Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 12 de mayo de 2022

Carta P. 0151-2022-UCV-EPG-SP

MAGISTER
DANIEL AYQUIPA ENCISO
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL FEDERICO VILLARREAL, ANDAHUAYLAS - APURÍMAC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SANCHEZ MAMANI MIRIAM IVONNE**; identificado(a) con DNI/CE N° 00794702 y código de matrícula N° 7002667973; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC, 2022"

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

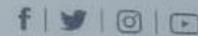


MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



omos la universidad de los
ue quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Autorización del director de la I.E.I. donde se realizará la investigación y recolección de datos



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

El Director de la Institución Educativa industrial "Federico Villarreal" – Salinas, provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, que al final suscribe:

AUTORIZA

A la docente: **Miriam Ivonne Sánchez Mamani**, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación, en la universidad privada "Cesar Vallejo" de la ciudad de Lima, quien esta solicitando a mi despacho la autorización para realizar una recolección de datos en función de su trabajo de investigación sobre: **"Gestión administrativa y planificación estratégica en una Institución Educativa Industrial de Andahuaylas - Apurímac, 2022"**.

Por tal motivo se le expide la presente autorización en merito a la verdad, a fin que se brinde todo el apoyo a la interesada.

Andahuaylas, 16 de mayo del 2022



MG. DANIEL AYQUIPA ENCISO
DIRECTOR

Base De Datos: V1. Gestión Administrativa

	Gestión administrativa																								T_v1	D1	D2	D3	D4
	Planeación						Organización						Dirección						Control										
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24					
P1	2	3	2	5	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	71	18	16	18	19
P2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	63	17	17	14	15
P3	4	5	4	5	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	71	25	16	14	16
P4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	112	30	29	28	25
P5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	77	22	21	19	15
P6	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	105	30	23	28	24
P7	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	105	26	27	26	26
P8	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	108	26	27	27	28
P9	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	93	25	21	24	23
P10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	66	17	18	16	15
P11	3	3	3	5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	63	19	14	16	14
P12	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	1	2	3	4	3	72	19	18	19	16
P13	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	91	25	26	20	20
P14	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	102	26	28	25	23
P15	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	63	14	18	18	13
P16	4	3	5	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	2	3	87	23	21	24	19
P17	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	2	3	2	5	3	4	90	26	21	24	19
P18	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	75	23	18	17	17
P19	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	81	20	21	18	22
P20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	18	18	17	18
P21	2	3	2	5	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	71	18	16	18	19
P22	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	63	17	17	14	15
P23	4	5	4	5	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	71	25	16	14	16
P24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	112	30	29	28	25
P25	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	77	22	21	19	15

P26	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	105	30	23	28	24
P27	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	105	26	27	26	26	
P28	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	108	26	27	27	28	
P29	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	93	25	21	24	23	
P30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	66	17	18	16	15
P31	3	3	3	5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	63	19	14	16	14
P32	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	1	2	3	4	3	3	72	19	18	19	16
P33	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	91	25	26	20	20
P34	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	102	26	28	25	23
P35	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	63	14	18	18	13
P36	4	3	5	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	2	3	87	23	21	24	19
P37	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	2	3	2	5	3	4	90	26	21	24	19
P38	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	75	23	18	17	17
P39	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	81	20	21	18	22
P40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	18	18	17	18
P41	2	3	2	5	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	71	18	16	18	19
P42	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	63	17	17	14	15
P43	4	5	4	5	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	71	25	16	14	16
P44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	112	30	29	28	25
P45	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	77	22	21	19	15
P46	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	105	30	23	28	24
P47	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	105	26	27	26	26
P48	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	108	26	27	27	28
P49	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	93	25	21	24	23
P50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	66	17	18	16	15

Base de datos: V2. Planificación Estratégica

Planificación estratégica

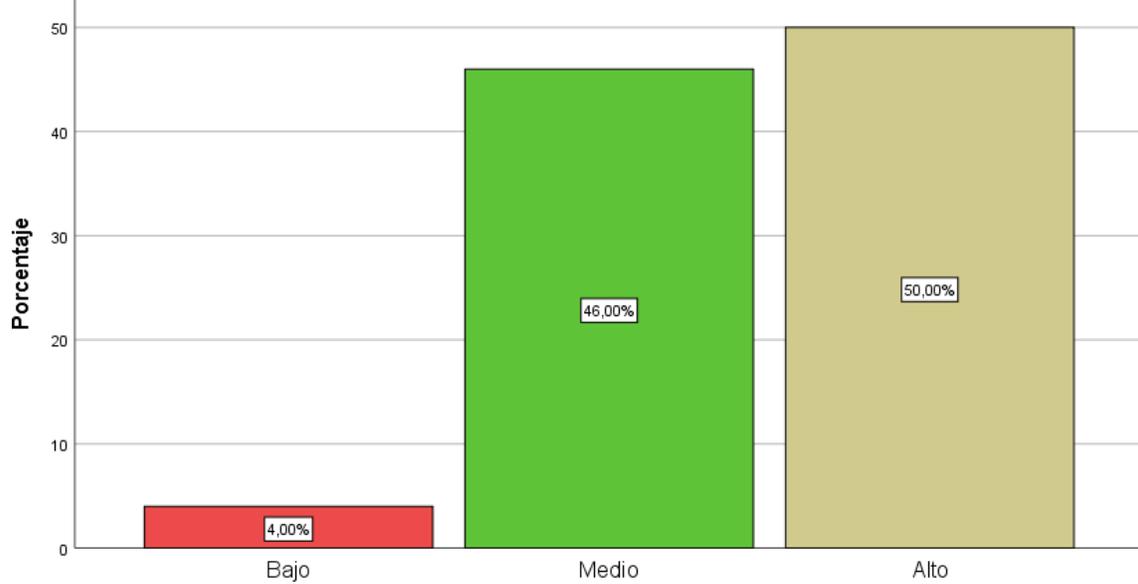
	Potencial humano			Motivación institucional				Estrategias					Evaluación				T_v2	D1	D2	D3	D4	
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16						It17
P1	4	4	3	4	4	1	1	1	3	3	4	5	1	2	2	2	3	47	11	11	15	10
P2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	44	9	12	11	12
P3	5	5	3	5	5	1	3	2	5	5	5	4	2	1	2	3	4	60	13	16	19	12
P4	5	5	1	5	5	1	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	67	11	20	17	19
P5	3	3	3	5	3	1	2	1	4	5	5	4	1	2	3	1	1	47	9	12	18	8
P6	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	72	13	20	17	22
P7	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	74	15	19	20	20
P8	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	75	13	23	18	21
P9	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71	14	20	17	20
P10	4	4	3	5	4	1	3	2	5	3	4	3	3	2	3	3	3	55	11	15	15	14
P11	4	4	4	5	5	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	72	12	17	20	23
P12	2	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	5	59	8	15	19	17
P13	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	71	12	23	19	17
P14	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	78	14	21	20	23
P15	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	53	11	14	15	13
P16	4	5	3	5	5	1	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	63	12	15	17	19
P17	5	5	4	5	4	2	2	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	66	14	17	17	18
P18	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	59	11	19	14	15
P19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	60	12	18	14	16
P20	4	4	4	5	5	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	61	12	17	15	17
P21	4	4	3	4	4	1	1	1	3	3	4	5	1	2	2	2	3	47	11	11	15	10
P22	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	44	9	12	11	12
P23	5	5	3	5	5	1	3	2	5	5	5	4	2	1	2	3	4	60	13	16	19	12
P24	5	5	1	5	5	1	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	67	11	20	17	19

P25	3	3	3	5	3	1	2	1	4	5	5	4	1	2	3	1	1	47	9	12	18	8
P26	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	72	13	20	17	22
P27	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	74	15	19	20	20
P28	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	75	13	23	18	21
P29	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71	14	20	17	20
P30	4	4	3	5	4	1	3	2	5	3	4	3	3	2	3	3	3	55	11	15	15	14
P31	4	4	4	5	5	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	72	12	17	20	23
P32	2	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	5	59	8	15	19	17
P33	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	71	12	23	19	17
P34	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	78	14	21	20	23
P35	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	53	11	14	15	13
P36	4	5	3	5	5	1	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	63	12	15	17	19
P37	5	5	4	5	4	2	2	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	66	14	17	17	18
P38	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	59	11	19	14	15
P39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	60	12	18	14	16
P40	4	4	4	5	5	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	61	12	17	15	17
P41	4	4	3	4	4	1	1	1	3	3	4	5	1	2	2	2	3	47	11	11	15	10
P42	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	44	9	12	11	12
P43	5	5	3	5	5	1	3	2	5	5	5	4	2	1	2	3	4	60	13	16	19	12
P44	5	5	1	5	5	1	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	67	11	20	17	19
P45	3	3	3	5	3	1	2	1	4	5	5	4	1	2	3	1	1	47	9	12	18	8
P46	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	72	13	20	17	22
P47	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	74	15	19	20	20
P48	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	75	13	23	18	21
P49	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71	14	20	17	20
P50	4	4	3	5	4	1	3	2	5	3	4	3	3	2	3	3	3	55	11	15	15	14

Figuras

Figura 1

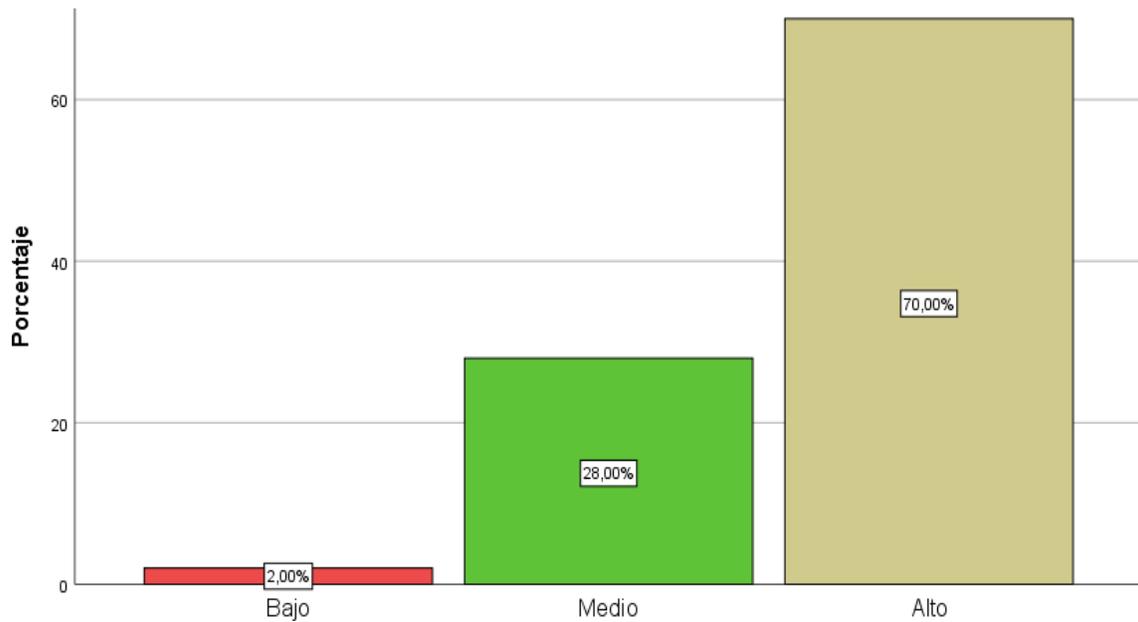
Nivel de gestión administrativa en una institución educativa industrial



Nota. Cuestionario de gestión administrativa SPSS V25

Figura 2

Nivel de planificación estratégica en una institución educativa industrial



Nota. Cuestionario de planificación estratégica SPSS V25