



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**Administración estratégica en la competitividad de una
empresa educativa de Lima Norte, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Doctora en Administración**

AUTORA:

Olortegui Cristobal, Yta Zunilda (orcid.org/0000-0003-2904-8502)

ASESOR:

Dr. Alva Palacios Gómez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi familia por su compañía y sus palabras de aliento; en especial a mis señores padres Miguel y María... a ellos por inculcarme el ejemplo de esfuerzo y valentía. Gracias, por tanto.

Agradecimientos

Primero agradezco a Dios, a mi alma máter por permitir ser parte de esa comunidad. A mi asesor por brindar sus conocimientos, su exigencia y empatía en este caminar.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Resumo.....	ix
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5 Procedimiento.....	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. Resultados.....	19
4.1 Análisis descriptivo	19
4.1.1 Resultados descriptivos de la variable administración estratégica	19
4.1.2 Resultados descriptivos de la variable competitividad empresarial	21
4.2 Prueba de hipótesis	22
4.3 Resultados inferenciales.....	23
V. Discusión.....	32
VI. Conclusiones.....	39
VII. Recomendaciones.....	41
VIII. Propuesta.....	42
8.1 Descripción.....	42
8.2 Acciones a realizar y recursos	42
8.3. Cronograma.....	43
1.1 Evaluación y control.....	43
Referencias	44
ANEXOS.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1 Población y muestra de los colaboradores de la empresa educativa ..	16
Tabla 2 Distribución de frecuencia de administración estratégica.....	19
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la administración estratégica	19
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la competitividad empresarial	20
Tabla 5 Valor de ajuste de los datos para el modelo.....	22
Tabla 6 Bondad de ajuste para el modelo	23
Tabla 7 Coeficiente de determinación del modelo - hipótesis general	23
Tabla 8 Administración estratégica en la competitividad empresarial	24
Tabla 9 Coeficiente de determinación del modelo – hipótesis específica 1	25
Tabla 10 Administración estratégica en el nivel de remuneración.....	25
Tabla 11 Coeficiente de determinación del modelo - hipótesis específica 2	26
Tabla 12 Administración estratégica en la seguridad y bienestar.....	26
Tabla 13 Coeficiente de determinación del modelo - hipótesis específica 3	27
Tabla 14 Administración estratégica en el uso y desarrollo de capacidades ...	28
Tabla 15 Coeficiente de determinación del modelo - hipótesis específica 4 ...	29
Tabla 16 Administración estratégica en las oportunidades de progreso	29
Tabla 17 Coeficiente de determinación del modelo - hipótesis específica 5	30
Tabla 18 Administración estratégica en la integración social en el trabajo	31
Tabla 19 Cronograma de actividades.....	43

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Esquema de diseño	14
Figura 2 Niveles de competitividad empresarial	21
Figura 3 Niveles de administración estratégica	132
Figura 4 Niveles de administración estratégica	132

Resumen

El presente estudio abordó temas en esencia sobre la administración estratégica y la competitividad, cuyo objetivo general fue el de determinar la influencia de la administración estratégica en la competitividad en el trabajo de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021. Este tipo de investigación, corresponde al nivel explicativo, cuyo enfoque correspondiente es cuantitativo, de método hipotético-deductivo y de diseño no-experimental, correlacional-causal. La población para el presente estudio lo conformaron 340 empleados, y por muestreo no probabilístico estratificado. La técnica que se usó para el recojo de los datos fue la encuesta y el instrumento para este proceso fue el cuestionario para ambas variables, validado por expertos en administración y metodología, determinando su confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach.

Los hallazgos que se obtuvieron con el uso de la prueba de regresión ordinal, con un $p\text{-valor}=0,000<0,05$, y se evidenció que el modelo propuesto para explicar a la competitividad es plausible, con un Pseudo R² de Cox y Snell de 28,2% y de Nagelkerke de 32,6%, de esta manera concluyendo que la administración estratégica influye significativamente en la competitividad en el trabajo de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.

Palabras clave: Calidad de la educación, gestión de la educación, covid-19, cultura organizacional, pandemia, universidad.

Abstract

The present study addressed issues essentially about strategic management and competitiveness, whose general objective was to determine the influence of strategic management on the competitiveness at work of employees of an educational company in Lima Norte, in the year 2021. This type of research corresponds to the explanatory level, whose corresponding approach is quantitative, with a hypothetical-deductive method and a non-experimental, correlational-causal design. The population for the present study was made up of 340 employees, and by stratified non-probabilistic sampling. The technique used for data collection was the survey and the instrument for this process was the questionnaire for both variables, validated by experts in administration and methodology, determining its reliability by Cronbach's alpha coefficient.

The findings that were obtained with the use of the ordinal regression test, with a $p\text{-value}=0.000<0.05$, and it was shown that the model proposed to explain competitiveness is plausible, with a Pseudo R² of Cox and Snell of 28.2% and Nagelkerke of 32.6%, thus concluding that strategic management significantly influences the competitiveness at work of employees of an educational company in Lima Norte, 2021.

Keywords: Quality of education, education management, covid-19, organizational culture, pandemic, university.

Resumo

O presente estudo abordou questões essencialmente sobre gestão estratégica e competitividade, cujo objetivo geral foi determinar a influência da gestão estratégica na competitividade no trabalho de funcionários de uma empresa educacional em Lima Norte, no ano de 2021. Este tipo de pesquisa corresponde ao nível explicativo, cuja abordagem correspondente é quantitativa, com método hipotético-dedutivo e desenho não experimental, correlacional-causal. A população do presente estudo foi composta por 340 funcionários, e por amostragem estratificada não probabilística. A técnica utilizada para coleta de dados foi o survey e o instrumento para esse processo foi o questionário para ambas as variáveis, validado por especialistas em administração e metodologia, determinando sua confiabilidade pelo coeficiente alfa de Cronbach.

Os achados que foram obtidos com a utilização do teste de regressão ordinal, com $p\text{-valor}=0,000<0,05$, e mostrou que o modelo proposto para explicar a competitividade é plausível, com um Pseudo R² de Cox e Snell de 28,2% e Nagelkerke de 32,6%, concluindo assim que a gestão estratégica influencia significativamente a competitividade no trabalho dos colaboradores de uma empresa educacional em Lima Norte, 2021.

Palavras-chave: Qualidade da educação, gestão educacional, covid-19, cultura organizacional, pandemia, universidade.

I. Introducción

A inicios de la pandemia provocada por el Covid 19 no se era consciente de todos los efectos que esta tendría no solo en el ámbito de la salud; sino también a nivel económico, político y social. Los medios de comunicación daban cuenta de los múltiples casos de trabajadores independientes que se vieron perjudicados por las disposiciones del Gobierno sobre el confinamiento social. Dicho escenario también fue observado a nivel de las pequeñas, medianas y grandes empresas ya que muchas de ellas tuvieron que cerrar actividades debido a que el bien o servicio ofrecido no era de prioridad durante la pandemia; o no se ajustaba a las nuevas disposiciones. Sin embargo, otras empresas decidieron tomar acción frente a dicha situación y desarrollaron estrategias de planificación para adaptarse al cambio. Tal es el caso de las empresas educativas que se vieron altamente impactados debido al confinamiento social. Sin embargo, dicha situación fue superada con la modalidad virtual la cual forma parte de estrategias desarrolladas por empresas con una mayor capacidad de respuesta frente a situaciones de crisis como lo manifestó Cueva et al. (2021).

Es importante tener presente que de no poner en práctica acciones que permitan la adaptación al cambio las empresas estaban muy probablemente destinadas al fracaso. Frente a ello, es importante preguntar: ¿Qué influencia ejerce la administración estratégica y la competitividad de una empresa educativa?

Fernández (2020) manifestó que toda investigación tiene justificación de tipo teórico, metodológico y social práctica. Bernal (2010) afirmó que la justificación teórica es de relevancia a nivel de posgrado pues su objetivo es promover la reflexión académica. Con respecto a la justificación teórica consiste en promover el análisis y/o debate de las variables de estudio, contrastar los resultados, mencionar los principios que son su soporte. Debido a la pandemia, muchas de las empresas tuvieron que re direccionar, modificar e implementar estrategias administrativas que promuevan su permanencia en el mercado, lo que conllevó a explicar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. La presente investigación será un aporte para las futuras

investigaciones para las ciencias económico y administrativas.

En cuanto a la justificación práctica, consiste en priorizar la importancia de las estrategias de la administración con el propósito de mejorar la comunicación oral, escrita y otros. Asimismo, se enfatizará en que el servicio educativo se desarrollará por la modalidad virtual. Dicha propuesta, deberá ser incorporada dentro del plan de estrategias de mejora de la gestión estratégica en las empresas educativas.

Anzola (2014) manifestó que las empresas deberían preferir activar las exigencias del mercado actual, por esa razón la administración estratégica data de una logística para mantener satisfecho al público. Enfatizando la atención al cliente, para mantener la estructura empresarial. En lo que respecta a la competitividad como base de estandarización de los establecimientos las exigencias actuales es fuerte por lo tanto la innovación es vital para proseguir en el negocio y mejorar su competitividad (Enae Business School, 2014). Por su parte, Mendoza y Valdiviezo (2019) manifestaron que la competitividad promueve el desarrollo y de la institución. Bajo ese contexto se debe contar con la información tecnológica, política, económica y las normativas vigentes. Sin embargo; muchas compañías continúan aplicando los sistemas del siglo XX, en el trato a los trabajadores, cuando ahora la gerencia moderna exige la retroalimentación a los colaboradores, los gerentes deben de priorizar el feedback de manera oportuna a sus colaboradores, posteriormente se verán resultados óptimos para que el consumidor cubra sus necesidades.

En el Perú muchas entidades que continuaron con lo tradicional. Por consiguiente, Olivera (2007) manifestó que la Administración estratégica, que va mucho más allá de impartir solo órdenes. Por eso es importante para la estructura y funcionamiento de la empresa se considere la atención interna y externa, Así mismo el líder debe saber qué modelos de estilos de información debería respaldar, y los beneficios que la dirección estratégica puede mejorar cuando es correctamente desarrollada e implementada como los: (a) Modelos de administración sustentables; (b) Identificación de las competencias; (c) Consolidación de la actuación empresarial del mercado; (d) Mejora de los escalones de motivación, y los resultados de las compañías.

En Lima se analizó a la empresa educativa Senati de Independencia, y se observó que hay deficiencia en la dirección de los encargados de la administración, es en este panorama Medianero (2015) mencionó que la gestión estratégica permite identificar al líder, para dirigir a sus colaboradores y lograr sus objetivos implantando actitud y compromiso con sus funciones; ello permita el cumplimiento de las metas planificadas.

La investigación se desarrolló en una empresa educativa de Lima Norte con el objetivo general de determinar cuál es la influencia de la administración estratégica en la competitividad. Los objetivos específicos fueron: a) Verificar la influencia de la gestión estratégica, la competitividad en el nivel de remuneración en una empresa educativa; b) Analizar la influencia de la gestión estratégica y la competitividad en la seguridad y bienestar de los empleados en una empresa educativa; c) Analizar la influencia de la gestión estratégica, gestión por resultados en el uso y desarrollo de capacidades de los empleados en una empresa educativa; d) Verificar la influencia de la gestión estratégica, gestión por resultados en las oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados de una empresa educativa y finalmente, e) Demostrar la influencia de la gestión estratégica, gestión por resultados en la integración social en el trabajo de los empleados de en una empresa educativa.

Finalmente; la hipótesis de investigación general requiere que la administración estratégica incida de manera significativa en la competitividad de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

II. Marco Teórico

En este capítulo cabe considerar a nivel internacional a Brume, et al. (2019) la investigación que realizaron ha sido determinar la correlación de las variables de una empresa colombiana; desarrollando el enfoque cuantitativo descriptivo, se operacionalizó sus variables con sus cinco dimensiones. Posteriormente el cuestionario de 28 preguntas fue validado por el Alfa de Cronbach, siendo el resultado de ,957 y por ello se consideró relevante. Así mismo se desarrolló la misma metodología utilizada en de la presente investigación.

Entre las investigaciones nacionales se cita a Flores (2020), con el tema de la gestión administrativa y la relación con la variable dos; la salud, seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral del recurso humano de una organización de responsabilidad limitada en el distrito de Chorrillos; donde se tuvo que determinar la relación entre las variables mencionadas en el trabajo de investigación. El procedimiento metodológico aplicado fue básico, cuantitativo, correlacional y no experimental. Obteniendo como resultados una correspondencia parcial del 0.820.

En la investigación según Baldeos (2019), mencionó que la planificación administrativa y el desempeño organizacional de un banco estatal ubicado en Huaura – Lima, y su objetivo determinó la influencia de las variables investigadas. La metodología aplicada fue el diseño no experimental, transversal y correlacional causal. Así mismo, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach concluyendo que existe una influencia significativa fuerte y valiosa de 0,968, entre las variables que fueron objeto de estudio en la investigación.

Se desarrolló la investigación en el municipio provincial de Huarochirí situada por la parte centro-oriental de Lima; siendo sus variables el Plan estratégico y gestión por resultados en la institución municipal. Yarlequé (2019), mencionó que el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación de las variables investigadas y la metodología que usó fue básica, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Así mismo el nivel de significancia según la correlación de Spearman es 0,647, y se concluye con la correlación moderada alta positiva.

Así mismo en la investigación cuyas variables son la Gestión Administrativa y su incidencia del posicionamiento en el mercado, de una empresa privada del sector educativo. Para ello; Callohuanca (2019), manifestó que el objetivo de la investigación condujo a determinar la incidencia de las variables objeto de estudio, siendo la metodología aplicada el diseño no experimental, obteniendo como resultados del instrumento los cuadros y gráficos para finalmente determinar la relación cercana de las variables de investigación y la posición competitiva que mantiene la empresa en el mercado educativo.

En la investigación “Diseño de un Instrumento de Gestión Estratégica para los Gobiernos Regionales del Perú 2015-2016” Flores (2018) el objetivo mejorar su nivel de competitividad en los gobiernos regionales. La aparición del Cuadro de Mando Integral (CMI) en la década de los noventa, como un modelo de gestión estratégica y lograr así una gestión para resultados. El uso de esta herramienta es incipiente en América Latina, por esta razón la presente investigación implementó el uso de esta herramienta.

Administración Estratégica

La administración estratégica es un proceso que consiste en el análisis de los entornos interno y externo; otorgando ciertas directivas y estableciendo metas y objetivos; formulando la estrategia del negocio y su funcionabilidad, también implementando las estrategias y finalmente estableciendo el control (Lana, 2019).

Dentro de este orden de ideas Horvathova y Mokrisova; mencionó que la empresa proporciona estrategias adecuadas como los prototipos de gestión cada vez más sencillos, flexibles y con sustento; así mismo identificando con facilidad las capacidades y las debilidades del personal; para consolidar cierta postura empresarial de acuerdo al perfil de los gerentes; de la misma forma se direcciona a la postura de las necesidades y expectativas del mercado; asimismo, busca permanentemente mejorar los niveles de la motivación, responsabilidad, rendimiento y particularidad en las organizaciones y finalmente se incrementa la productividad y el rendimiento dentro de la organización (2020).

En este sentido cabe considerar; también a Peci y Alfala; que ellos mencionaron a la administración estratégica es como un proceso dinámico que consiste en realizar un análisis exhaustivo identificando las oportunidades y los riesgos actuales a fin de alcanzar las metas, este entorno es un conjunto de los factores involucrados con la organización a fin de influenciar el progreso a través de la realización de los objetivos (2021).

Debe señalarse a Borgonovi et al. (2015), indicó que se establecen las directivas concretas para las instituciones, partiendo de la misión y visión de la empresa, donde se establecen con precisión los objetivos para ser logrados; se establecen las estrategias como un tema de acción para realizar las actividades proyectando y seleccionando dichas estrategias para lograr los objetivos establecidos.

Por consiguiente, la estrategia administrativa de diferenciación y estandarización conduce a la fabricación de nuevos productos, simplificando y reduciendo los costos para acelerar la recuperación de la inversión realizada y creando las barreras de crecimiento de la misma (Velikorossov, et al., 2019).

Del mismo modo, administrar en forma estratégica significa implementar, aquí se pone en manifiesto las actividades estratégicas empresariales que emergieron de las etapas de análisis; sin esta etapa las organizaciones no tienen la capacidad para lograr los beneficios del análisis del ambiente, de la formulación de la estrategia de la organización y de la implementación de la directiva organizacional. Al implementar en forma exitosa a la administración estratégica, se logra prevenir el futuro, innovando en forma permanente superando las brechas y también se implanta el proceso de control que sirve para ver hasta qué punto de los objetivos establecidos se ha llegado, este proceso normalmente recomienda que la administración cambió la estrategia (Yang, et al., 2019; Deliu, 2019).

Noriega et al, (2018), se refiere a la gestión estratégica como las acciones dirigidas por un equipo de personas, que se da a través de un conjunto de cambios en los procesos de una institución empresarial.

Desde esa perspectiva similar, Godet (2000) expresa acerca de la acción estratégica, las definiciones de estrategia, gestión, prospectiva y planificación; las mismas que guardan una relación sinonímica. Además, manifestó que dichos conceptos señalan la ruta que permite que las empresas les hagan frente a las dificultades, esgrimiéndolas como acciones que conlleven a enfrentar situaciones en las operaciones de las empresas y debido a su condición, como herramientas pueden reencontrarse coexistiendo entre ellas.

Dentro de este marco, Thompson, et al. (2012), indicaron que la administración sirve para luchar con éxito y conseguir rentas, a partir de un trabajo integrado de alternativas. La formulación de ella representa abrir un conjunto particular de acciones y las alternativas tácticas son una oportunidad, y se requieren cambios imprescindibles.

Rivera y Moctezuma (2015), consideraron que la administración estratégica, se entiende como la ruta a seguir para que una organización cuente con una estrategia organizacional adecuada y obtenga beneficios. Asimismo, promueve la proactividad de la organización de manera sostenible, por lo que su finalidad radica en la gestión estratégica del cambio promoviendo la inversión en estrategias. Las decisiones estratégicas a cerca de las prioridades y contextos para gestionar los recursos y asegurar el logro de los objetivos de crecimiento y utilidades de la organización son los resultados obtenidos luego de la ejecución de las estrategias de gestión las cuales son un proceso analítico y cuantitativo; por lo que se puede inferir que la administración estratégica es vital para la supervivencia de una organización.

Por consiguiente, para Torres (2013) quien definió importante la apreciación sistemática del comercio y definió las metas a largo plazo, desarrollando logística cooperativa. Se asigna objetivos y añade que la dirección es importante como la Visión, Misión, e identificar los objetivos de la compañía, e identificar el Foda, por medio del cual se proponen, implementan y determinan las resoluciones, ello implica la integración de todas las dependencias para el éxito. Torres considera para la competitividad, la administración estratégica debe considerar lo siguiente: (a) Estrategia corporativa, (b) Estrategia de negocios y (c) Estrategias funcionales.

Para Thompson, et al. (2012), manifestaron que la implantación es la base con la cual se consideraron las siguientes dimensiones para el estudio en la Administración estratégica de las empresas como: la formulación de estrategias, la implantación y su evaluación permanente. Cada una de las dimensiones según Thompson, et al. (2012), mencionaron que la formulación; es el almacén de programas, objetivos a corto y largo plazo para alcanzar y reevaluar posteriormente plantear las organizaciones corporativas, de negocio y eficaces. Para ello se debe contextualizar las políticas o directrices.

Thompson, et al. (2012), mencionó que la implantación es la base por medio del cual se ejecutan los objetivos, organizaciones y políticas. A medida que se implementa la administración, la distribución de funciones se retroalimenta y aprende a enfrentarse frente a nuevos desafíos.

Para los autores como Thompson, et al. (2012), consideraron que la evaluación es vital pues es el proceso donde se observa si las funciones que se elaboran en la implementación de la organización, es óptima teniendo en cuenta los indicativos comparativos cuantitativo y cualitativo.

La Competitividad

Se refiere a la capacidad de las organizaciones, industrias, regiones, naciones que generan al mismo tiempo la competencia de los ingresos generando niveles relativamente altos de ingresos a partir de factores de producción, pero también se utiliza a un nivel sostenible en el entorno competitivo actual (Horvathova y Mokrisova, 2020; Kiselakova et al., 2018).

Así mismo Siudek y zaawojaska; manifestaron que la competitividad se encuentra en función de una progresiva relatividad dinámica, innovadora y con la capacidad para cambiarla y mejorarla, considerando las características de un objeto con respecto a objetos comparables; de ese modo fortalecer las capacidades de innovación a través de inversiones en conocimiento como una forma de mantener la competitividad a largo plazo basado en la capacidad empresarial en forma permanente y continua (2014).

Por otro lado la competitividad está vinculada a la capacidad de las

empresas, creando las riquezas mediante la gestión de los activos y procesos, la globalidad y la proximidad, integrando estas relaciones; las teorías de la competitividad argumentan que la posición competitiva de cualquier país, región y empresa está determinada por su productividad siendo, por un lado, considerada como un factor principal determinante de la competitividad y, por otro lado, similar a la competitividad (Siudek y zaawojaska, 2014, Horvathova y Mokrisov, 2020).

En el ámbito internacional, los elementos del marco comienzan a tener predominio. Del mismo modo Castro et al. (2013), mencionaron que la laboriosidad de la competitividad sistémica abarca tres escalones de conducta, comprende la parte externa de la colectividad, como el estado y la institución, luego el escalón, que comprende adonde se incluye el ámbito con la meta de producir el desarrollo y las acciones que tiene que observar la adaptación interna de los colaboradores. Respecto a la competitividad Jiménez (2006), consideró que es la adaptación en el mercado y el crecimiento de la empresa, en ella los protagonistas son los que conforman el recurso humano.

Por consiguiente; Solleiro y Castañón (2005) definió que la competitividad de la filial está sujeta a los instrumentos internos que están y que permanecen. Ellas son la mercadotecnia, tecnología, calidad, recursos humanos, financieros, organización interna e investigación y desarrollo.

Por eso Rubio y Baz (2015), mencionaron que la competitividad es la capacidad de competir ofreciendo artículos o servicios. También la competitividad de cada ente, es producto de los dos creadores. Sin embargo, el gobierno logra el mercado exterior, los delegados del ámbito comercial comienzan a priorizar sus acciones de competencia.

También Castro et al. (2013), indicaron la persistencia de la competitividad sistémica abarca tres períodos; (a) el nivel macro que comprende el ámbito externo y la unión que percibe la provisión de desarrollo, (b) el nivel medio, donde se incorpora el círculo con la asesora de descubrir el acrecentamiento y por último (c) el nivel micro donde tiene que justipreciar la grandeza interna de la institución. En el nivel más pequeño, los entes deben acrecentar su

prosperidad, a nivel macro es vital y la actuación del Estado, para que cree políticas que dejen desarrollarse a las entidades educativas, se formó una gerencia social que integran la parte externa.

Para Rubio y Baz (2015), consideraron cinco dimensiones para la variable mencionada en esta investigación como son: (a) El nivel de recompensa, (b) Seguridad y paz, (c) Uso y crecimiento de espacios, (d) Oportunidades de desarrollo y permanencia, (e) e Integración social en el trabajo.

Para este estudio respaldan diversos investigadores como Montoya (2017), consideró que la recompensa; es la paga que debe obtener el trabajador por su función, Por lo tanto, se llega a aclarar a la recompensa como la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación por los favores prestados al empleador.

Para García (2007), el pago es importante para el trabajador, y consideró que es importante por ser el soporte en la empresa. Por otro lado, permite a las personas tener un estándar social aceptable en la sociedad.

Según Montoya (2017); indicó que la seguridad y la paz es una de las claves para vivir, motivado y comprometido con la ocupación. La paz emocional que hace notar proporcionalmente a las habitantes y están radiantes con lo que hacen. Es importante para que las tareas se marquen como objetivo y la alegría en los trabajadores sea visible obteniendo un espacio grato para laborar.

García (2007), mencionó que el uso y crecimiento de los espacios se considera de importancia, pues abarca heterogéneos ámbitos de la fuerza oficial de los trabajadores, haciendo mención aun justificable por el número de horas que laboran y prevenir los accidentes.

Montoya (2017), consideró que las oportunidades de desarrollo y permanencia son el progreso de eficacia que empoderan a los líderes y colaboradores. Se ofrece capacitación como parte universal de un widget comprensivo que atiende a todos. La remuneración denota el interés y el empoderamiento del personal capacitado para encaminar a otras personas mejorando el desempeño personal y grupal.

Por consiguiente; García (2007) manifestó que Integración social en el trabajo es la ocasión donde el empleado aplica la interrelación en el terreno profesional. Así mismo enriquecerán su integración, con todo el equipo que laboran.

Según Montoya (2017), la integración permitió el progreso emocional y mejora en el trato amical siendo una oportunidad para estrechar lazos. Será numeroso el quehacer del personal para los analistas, observadores y políticos en el quehacer laboral.

También Montoya (2017), afirmó que la efectividad sindical aparece como emergente de un desarrollo más ancho de creciente individualización. Este ámbito no constituye un mundo de desórdenes por el contrario es la integración de los trabajadores. Así mismo García (2007), se refirió a la opción que tienen los trabajadores de elegir comités distintos a los colocados por la organización de la misma, para ingresar la filiación entre todos, logrando que tengan un sentido de unidad en la administración, apoyándose mutuamente internamente.

Para Korres y Elexpuru (2015), mencionó las teorías axiológicas de Schwartz y de Hall-tonna. Al respecto ambos propusieron una dependencia que explica la unión entre ellos y facilita la aplicación en el contexto empresarial. Según Seijo (2009), concluyó que la academia fenomenológica parte del supuesto que el alcance, luego el objetivo, es ideal porque le otorga una emancipación total respecto del sujeto. Son efectos ideales los objetivos y de la apreciación objetiva de las cosas.

Así mismo para Frondizi (2001) surgió como hipersensibilidad contra el relativismo latente en la representación subjetivista y la exigencia de ejecutar las funciones permanentemente. Es el líder quien descubre el importe de las cosas en el contexto empresarial para las mejoras.

Posteriormente las teorías ontológicas para Contreras (2011) consideró que los investigadores tuvieron como objetivo la expresión de exposiciones en representación de hechos ocurridos, focalizando la problemática del trabajo de investigación. Teniendo en cuenta la concepción de la realidad de manera subjetiva.

Para Alvarado (2005), la teoría epistemológica fue la metodología general y usaron los recursos, maneras, modos, sistemas, plazos y ese aprendizaje se ajustó desde un punto de vista general. Así mismo el positivismo rebusca el paso de la equidad sin el ansia de asentar teóricamente. En ese sentido encaja en el interior del estudio cuantitativo positivista y se fundamentan las extracciones inmateriales, identificando seis pautas: positivista, racionalista, interpretativo, fenomenológica socio-crítica, conclusión crítica, cualitativa interpretativa y cualitativa descriptiva.

Por ello para Benjamín (2007), correspondió a la instrucción el opinar el presente de tal estilo que se asuma en acierto concluido contingente de un desarrollo histórico, de defunción y de cadena. Pero todavía es natural que la investigación científica recobrar la espera, reconociendo y produciendo simultáneamente.

Para Azuero (2018), lo atribuido del ámbito metodológico en una profundización, es legitimar, dar con los supuestos del desvío para recuperar divisores, a partir de conceptos teóricos operacionalizados. Significa registrar cada variable seleccionado para desarrollar dentro del sumario de exploración que deben ser justificados por el científico. Respaldado por el criterio de acostumbrados para el tema, sirviendo para refutar el “cómo” de la averiguación. Se expone el tipo de dígitos para averiguar la respuesta de los objetivos, así como la descripción de los variados discursos y redes que se emplearán para ser posible la referencia requerida.

III. Metodología

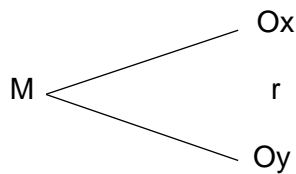
3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación – Concytec (2018), mediante la Ley N° 30806, define a la investigación científica como el estudio riguroso y planificado cuyo objetivo es adquirir y generar nuevos conocimientos. Por lo que se refiere al enfoque, la investigación será cuantitativa ya que se utiliza la estadística para recabar resultados. Según Hernández et al. (2014), la averiguación fundamental es la que señala la importancia de conceptos para fortalecer las bases teóricas interviniendo explícitamente y en un solo tiempo para discernir las reproducciones que son denominados grupos transversales, siendo estos captados en un modo directo. Este tipo de investigación tiene como finalidad el rigor de los conocimientos científicos sobre una situación concreta. Su objetivo es realizar la utilidad de ciertos planteamientos logísticos, bajo las cuales se aplican fundamentos científicos.

El diseño de la investigación que se utilizará es no experimental, según lo afirmado por Hernández, et al (2014). Por su parte, Carrasco (2014) afirmó que el estilo consiste en la formulación de hipótesis para basarse en los supuestos planteados en la investigación. También se indicó que en esta delimitación la existencia es absoluta y medible, la correlación entre el investigador y fenómeno de la evaluación debe ser equilibrada. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, donde utiliza la estadística para recabar resultados y el diseño es no experimental transversal, dado que la característica primordial de la investigación es la no variación de las variables, en la administración estratégica, y competitividad.

Según Hernández et al. (1997) nos menciona el esquema de estudio descriptivo correlacional.

Figura 1
Esquema de diseño



Dónde:

M: Unidades de análisis o muestra de estudio

Ox: Obs. De la variable administración estratégica

Oy: Obs. De la variable competitividad

r: Coeficiente de correlación

3.2 Variables y Operacionalización

La variable de estudio independiente Administración Estratégica se conceptualizó como el conjunto de planteamientos para conducir a una organización en la dirección deseada, lograr su posicionamiento en el mercado, mejorar su desempeño y que esta sea competitiva ante sus pares. Las opciones estratégicas de una organización no suelen ser tan sencillas, muchas veces requieren cambios complicados; no obstante, esto no debe ser impedimento para tomar decisiones de un curso concreto de acción (Thompson, et al., 2012, p. 4). Para el proceso operacional se encuentra integrado por las siguientes dimensiones: formulación, implantación, evaluación a través de la encuesta y la escala de medición ordinal con los valores de 1 al 5.

La variable de estudio dependiente la Competitividad, se definió como la capacidad de una organización para hacerle frente a la competencia de manera eficaz y brindando productos o servicios de calidad. Asimismo, la competitividad de una organización es una resultante de la sumatoria de factores internos y externos; sin embargo, cuando la competencia tiene un alcance internacional, los factores del entorno tienen una mayor preponderancia (Montoya, 2017, p. 6). Así mismo, en el proceso operacional, la competitividad se compone de las siguientes dimensiones: seguridad, nivel de remuneración, bienestar, uso y

desarrollo de las capacidades, oportunidades de progreso y estabilidad e integración social en el trabajo, aplicando la escala de medición.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

En este caso el procedimiento se sustenta en el aporte de Otzen y Manterola (2017) ya que permitió seleccionar casos singulares de una población de colaboradores de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021. Cabe mencionar Vara (2015), que los criterios de inclusión y exclusión fueron colaboradores de la empresa educativa objeto de estudio; en la que se consideró para su delimitación: (a) sexo; masculino y femenino, (b) turno; mañana, tarde y noche, (c) todas las edades, (d) situación laboral: contratados y nombrados (e) todas las áreas. Para los criterios de exclusión, los docentes de prácticas profesionales y los trabajadores que no dan su consentimiento informado. Dentro de este marco; trabajar con la población elegida no fue óptima por la situación mundial de emergencia sanitaria acaecido por el Covid-19. Ante esta situación y el confinamiento social se trabajó con un subgrupo de la población de estudio.

Referente a la muestra de investigación fue constituida 140 colaboradores de la empresa educativa de Lima Norte, en el 2021. Para ello Vara; manifestó que el muestreo es probabilístico, es la más adecuada para identificar los índices y describir a la población a través de muestras. Desde esa perspectiva este tipo de muestreo es necesario para la investigación de enfoque cuantitativo (2015). Desde esta perspectiva en la unidad de análisis se mencionó a la empresa educativa de Lima Norte, que realizaban labor modalidad remota por la coyuntura mundial del covid-19 y se seleccionó para la muestra del trabajo a cada uno de los docentes encuestados.

Tabla 1

Población y muestra de los colaboradores de la empresa educativa de Lima Norte

Institución	Población	Muestra
Senati	340	140
Total	340	140

Nota: La inclusión correspondió a 340 colaboradores, sin embargo, por exclusión solo respondieron 140 personas que laboran en la empresa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Cabe resaltar que la recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta virtual a los colaboradores de la empresa Educativa Senati y el instrumento de recolección que se usó fue el cuestionario en escala de Likert para obtener la medición de la investigación cuantitativa.

Siguiendo las guías metodológicas de Hernández, et al (2014) se utilizó por la significación y dimensión de recopilación de datos. En cuanto al modo del recojo de información, se realizó así dada la coyuntura por el Covid-19 y el aislamiento social por tema de salud pública dictaminada por la Organización Mundial de la Salud. Luego fueron sometidos al proceso de la validez de contenido de los instrumentos mediante el juicio de los expertos que fueron cinco especialistas y metodólogos. Finalmente, se usó el software estadístico SPSS para la determinación del grado de confiabilidad (Alfa de Cronbach); también se utilizó el Coeficiente de V de Aiken.

3.5 Procedimiento

Las limitaciones con las que se contó fueron parciales. La primera fue la limitación de espacio o territorio y se dio a razón de la pandemia covid-19; ya que imposibilitó que se aplique la técnica de la encuesta en la empresa educativa de Lima Norte de manera presencial, acatando el confinamiento social emergencia sanitaria mundial. Dentro de este marco se aplicó la encuesta virtual vía correo electrónico y WhatsApp. Como segunda limitación fue el de recursos,

porque les dio el covid-19 a algunos encuestados y ello tardó el procesamiento de datos. Para el desarrollo de la presente investigación se identificaron problemas en el contexto de la empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021; fijándose las variables de administración estratégica, y la competitividad y se trabajó en la búsqueda de fuentes confiables como la biblioteca de nuestra casa universitaria y páginas especializadas, como Concytec, Dialnet, Ebsco entre otros; para la revisión de antecedentes nacionales e internacionales, escenarios analógicos, búsqueda de conceptos teóricos y revisión de la bibliografía del tema de investigación.

Posteriormente, para obtener la matriz de Operacionalización se identificaron las dimensiones de las variables y con ellas se plantearon los problemas de estudio, objetivos e hipótesis específicas. Así mismo, los instrumentos fueron remitidos a los especialistas para la validación cuantitativa de juicio de expertos y la confiabilidad con Alfa de Cronbach, Coeficiente de V de Aiken y el SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis precedente de la investigación, primero se envió el formulario de google a los respectivos correos electrónicos y WhatsApp de los colaboradores. Posteriormente a ello, se hizo uso del programa SPSS 26, y de la hoja de cálculo Excel; también se utilizaron las tablas de frecuencias y las figuras para la interpretación de las tendencias de las respuestas de los participantes. Finalmente, para la contrastación de la hipótesis general y de las hipótesis específicas y para la prueba de relación de las variables se utilizó la medida de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó el código de ética en la investigación adjuntado de la diversidad de investigadores del ámbito académico. Franca-Tarragó (2008) hace referencia a los principios éticos como autonomía, justicia y beneficencia. La beneficencia de la finalidad de un trabajo de investigación es para minimizar el problema identificado que fue objeto de estudio. En cuanto a la justicia, fue para respetar

y valorar la información obtenida de manera anónima sin ningún tipo de acto selectivo. Así mismo, se practicó la propuesta de la Universidad César Vallejo para el desarrollo de la investigación sobre los derechos de autor, referencias y citas bibliográficas, la obtención de datos con cuestionarios virtuales en las que cada colaborador tuvo la oportunidad de brindar su consentimiento o negativa. Las encuestas fueron compartidas por el formulario google a los participantes, debido al contexto de la emergencia sanitaria.

IV. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Resultados descriptivos de la variable administración estratégica

La investigación muestra los resultados que se obtuvieron sobre las variables estudiadas y sus respectivas dimensiones. Los datos obtenidos a través de las encuestas fueron procesados en Microsoft Excel y por medio del software SPSS. Las siguientes tablas muestran los resultados estadísticos de la investigación:

Tabla 2

Distribución de frecuencia de administración estratégica

Niveles	f	%
Deficiente	37	26,4
Regular	57	40,7
Bueno	46	32,9
Total	140	100,0

De la tabla 2, en cuanto a la administración estratégica, el 40,7% de los colaboradores percibieron a la administración estratégica en un nivel regular, el 32,9% en un nivel bueno y el 26,4% en un nivel deficiente. De los datos se infiere que la administración estratégica se ubicó en el nivel regular, lo cual es favorable para los directivos de una empresa educativa del distrito de Lima Norte, en el año 2021.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la administración estratégica y sus dimensiones

Nivel	D1. Formulación		D2. Implantación		D3. Evaluación	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	37	26,4	35	25,0	30	21,4
Regular	67	47,9	59	42,1	49	35,0
Bueno	36	25,7	46	32,9	61	43,6
Total	140	100.0	140	100.0	140	100.0

En la tabla 3, los resultados de opinión de los 140 colaboradores de una empresa educativa, indicaron que el factor formulación está en un nivel regular con un 47,9%; mientras que el 26,4% indica estar en el nivel deficiente y solo el 25,7% refiere estar en un nivel bueno.

Así también, se muestran los resultados de la dimensión implantación donde de los 140 colaboradores, están en un nivel regular con un 42,1%, entre tanto, el 32,9% refirió estar en un nivel bueno; y otro 25,0% señaló estar en el nivel deficiente. En ese mismo orden, en la dimensión evaluación, el 43,6% indicó estar en el nivel bueno, mientras que un 35,0% señaló estar en el nivel regular, y solo un 21,4% refirió estar en un nivel deficiente.

Tabla 4
Distribución de frecuencias de la competitividad empresarial

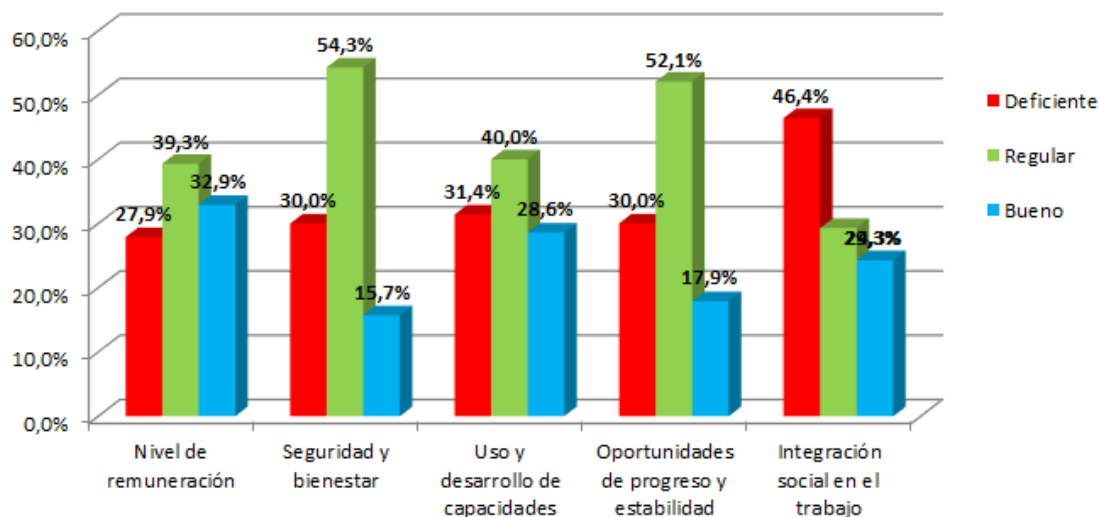
Niveles	f	%
Deficiente	26	18,6
Regular	74	52,9
Bueno	40	28,6
Total	140	100,0

De la tabla 4, en cuanto a la competitividad empresarial los colaboradores manifestaron, el 18,6% nivel deficiente; el 52,9% nivel regular y el 26,8% nivel bueno. De los datos se deduce que la competitividad empresarial se ubicó en el nivel regular, lo cual es favorable para los directivos de una empresa educativa del distrito de Lima Norte, en el año 2021.

4.1.2 Resultados descriptivos de la variable competitividad empresarial

Figura 2

Niveles de competitividad empresarial



En la figura 2, se percibe que los resultados, respecto de la opinión, de los 140 encuestados de una empresa del rubro educativo del distrito de Lima Norte, en el año 2021, indican que en la dimensión “nivel de remuneración”, el 32,9% se encuentra en un nivel “bueno”, un 39,3% se encuentran enmarcados en un nivel “regular”, y el 27,9% refiere encontrarse en un nivel “deficiente”. Adicionalmente, se observan los resultados obtenidos para la dimensión “seguridad y bienestar” donde el 15,7% personal indicó encontrarse en un nivel “bueno”, el 54,3% indicó encontrarse en un nivel “regular”, y otro 30,0% indican estar en el nivel “deficiente”. En la misma figura se percibe la dimensión “uso y desarrollo de capacidades” donde el 28,6% se encuentra en el nivel “bueno”, el 40,0% indica encontrarse en el nivel “regular”, y solo un 31,4% indica encontrarse en el nivel “deficiente”. Para el caso de la dimensión “oportunidades de progreso y estabilidad”, se observa que el 17,9,0% indican un nivel “bueno”, el 52,1% indicaron “regular” y el 30,0% “deficiente”. Finalmente, para la “integración social en el trabajo”, el 24,3% mencionaron bueno; el 29,3% manifestaron regular y solo el 46,4% manifestaron deficiente.

4.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ha. Existe una influencia de la administración estratégica en la competitividad en el trabajo de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Ho. No existe una influencia de la administración estratégica en la competitividad en el trabajo de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Nivel de significancia: = 0,05.

Regla de decisión: Si: $p\text{-valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

Si: $p\text{-valor} \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	71,317			
Final	24,900	46,417	2	0,000

Función de vínculo: Logit.

Se aprecia que el Chi-cuadrado dio un valor de 46,417 y $p = 0,001 < \alpha$, esto permite inferir que la “competitividad empresarial” es una variable que depende de la administración estratégica, por lo cual las variables no existen de forma autónoma, sino que dependen una de la otra.

Tabla 6*Bondad de ajuste para el modelo*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,432	2	0,066
Desviación	6,0120	2	0,049

Función de vínculo: Logit.

Respecto de la bondad de ajuste se puede apreciar que la variable “gestión de conocimiento” incide directamente al trabajo colegiado ($p=0,066$). Estos parámetros permiten confirmar la existencia de posibilidad que la variable administración estratégica sea óptima; por lo tanto, la competitividad es óptima. Gracias a ello se puede concluir que existe una incidencia de la administración estratégica sobre la competitividad.

4.3 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ha. Existe una influencia de la administración estratégica en la competitividad en el trabajo de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Ho. No existe una influencia de la administración estratégica en la competitividad en el trabajo de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Tabla 7*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general*

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	0,282
Nagelkerke	0,326
McFadden	0,165

Función-enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 7 permiten apreciar que, las estimaciones, de acuerdo al modelo empleado, indican que mientras mayor sea el nivel de “administración estratégica” mayor será el nivel de la “competitividad empresarial”. La obtención de un valor estadístico de Nagelkerke = 0,326 confirmó que el modelo predice una dependencia entre la variable competitividad empresarial y la variable independiente administración estratégica, en un 32,6%.

Tabla 8
Administración estratégica en la competitividad empresarial

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Competitividad1=1]	-3,238	0,457	50,165	1	0,000	-4,134	-2,342
	[Competitividad1=2]	,016	0,291	0,003	1	0,956	-,554	,587
Ubicación	[administración1=1]	-3,259	0,544	35,850	1	0,000	-4,325	-2,192
	[administración1=2]	-,867	0,399	4,723	1	0,030	-1,649	-,085
	[administración1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa que la competitividad empresarial de acuerdo a Wald 35,850; gl: 1 y $p = 0,000 < \alpha: 01$, estos valores permitieron inferir que la administración estratégica ejerce una influencia directa sobre la competitividad empresarial.

Hipótesis específica 1

H1. Existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en el nivel de remuneración de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Ho. No existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en el nivel de remuneración de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Tabla 9*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1*

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	0,170
Nagelkerke	0,192
McFadden	0,085

Función-enlace: Logit.

En la Tabla 9, se observa que, de acuerdo al ajuste del modelo, se puede inferir que mientras mayor sea el nivel de administración estratégica será mayor nivel de remuneraciones de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021. El valor estadístico de Nagelkerke = 0,192, permite corroborar que la variable independiente explica en un 19,2% a la variable dependiente.

Tabla 10*Administración estratégica en el nivel de remuneración*

Estimaciones de los parámetros								
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Remuneracion1 = 1]	-1,325	0,312	18,030	1	0,000	-1,937	-3,655
	[Remuneracion1 = 2]	0,622	0,289	4,631	1	0,031	0,055	-1,206
	[administración1=1]	-1,493	0,435	11,780	1	0,001	-2,345	-1,973
Ubicación	[administración1=2]	0,531	0,375	2,013	1	0,156	-0,203	-0,671
	[administración1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observa que, de acuerdo a Wald, existe dependencia de la dimensión remuneraciones con respecto a la variable administración estratégica, Wald = 11,780 gl: 1 y $p = 0,001 < \alpha: 01$, estos resultados permiten afirmar que la administración estratégica incide en la remuneración de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.

Hipótesis específica 2

H2. Existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en la seguridad y bienestar de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Ho. No existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en la seguridad y bienestar de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Tabla 11

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	0,734
Nagelkerke	0,854
McFadden	0,674
Función-enlace: Logit.	

Se observan que, de acuerdo a las estimaciones realizadas, el modelo se ajusta, a mayor “administración estratégica” mayor “seguridad y bienestar” de los empleados. Siendo el valor estadístico de Nagelkerke = 0,854 el modelo permitió explicar la dependencia de seguridad y bienestar en un 85,4% de la variable independiente.

Tabla 12

Administración estratégica en la seguridad y bienestar de los empleados

Estimaciones de los parámetros								
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[seguridad1 = 1]	-19,748	799,903	0,001	1	0,980	-1587,529	-3,520
	[seguridad1 = 2]	0,087	0,295	0,087	1	0,768	-0,491	-1,699
Ubicación	[administración1=1]	-37,725	1540,577	0,001	1	0,980	-3057,200	-2,259
	[administración1=2]	-17,406	799,903	34,567	1	0,000	-1585,187	-0,733
	[administración1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observa que, de acuerdo a Wald, la “seguridad y bienestar” depende directamente de la variable “administración estratégica”. Siendo el valor de Wald 34,567; gl: 1 y $p = 0,000 < \alpha: 01$, estos resultados permiten inferir que la administración estratégica influye de forma directa sobre la seguridad y bienestar.

Hipótesis específicas 3

H3. Existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en el uso y desarrollo de capacidades de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Ho. No existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en el uso y desarrollo de capacidades de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Tabla 13

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	0,191
Nagelkerke	0,216
McFadden	0,098

Función-enlace: Logit.

Se aprecia que, de acuerdo al modelo realizado, a mayor “administración estratégica” existe un mayor “uso y desarrollo de capacidades” de los empleados. El valor estadístico de Nagelkerke = 0,216, permite inferir que la dimensión “uso y desarrollo de capacidades” depende de la variable independiente, en un 21,6%.

Tabla 14

Administración estratégica en el uso y desarrollo de capacidades de los empleados

Estimaciones de los parámetros								
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[uso1 = 1]	-1,791	0,333	28,878	1	0,000	-2,444	-1,138
	[uso1 = 2]	0,219	0,285	0,591	1	0,442	-0,339	0,777
Ubicación	[administración1=1]	-2,301	0,462	24,777	1	0,000	-3,206	-1,395
	[administración1=2]	-0,532	0,375	2,014	1	0,156	-1,267	0,203
	[administración1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observa que, de acuerdo a Wald, la dimensión “uso y desarrollo de capacidades” de los empleados depende de la variable “administración estratégica”, siendo el Wald 24,777; gl: 1 y $p = 0,000 < \alpha: 01$, estos valores permiten inferir que la “administración estratégica” influye de forma directa con el “uso y desarrollo de capacidades” de los empleados.

Hipótesis específicas 4

H4. Existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en las oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Ho. No existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en las oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Tabla 15*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4*

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	0,141
Nagelkerke	0,162
McFadden	0,075

Función-enlace: Logit.

Se aprecia que, de acuerdo al modelo empleado, a mayor “administración estratégica” existe mayores “oportunidades de progreso y estabilidad” de los empleados. Un valor estadístico de Nagelkerke = 0,162, permite inferir que la dimensión “oportunidades de progreso y estabilidad” de los empleados depende de la variable independiente, en un 16,2%.

Tabla 16*Administración estratégica en las oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados*

Estimaciones de los parámetros								
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Oportunidades1=1]	-1,128	0,310	13,205	1	0,000	-2,444	-1,138
	[Oportunidades1=2]	1,531	0,329	21,622	1	0,000	-0,339	0,777
Ubicación	[administración1=1]	-1,386	0,445	9,714	1	0,002	-3,206	-1,395
	[administración1=2]	0,525	0,391	1,807	1	0,179	-1,267	0,203
	[administración1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observa que, de acuerdo a Wald, la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados depende de la variable “administración estratégica”, siendo el Wald 9,714; gl: 1 y $p = 0,000 < \alpha: 01$, estos valores permiten inferir que “administración estratégica” influye de forma directa en las “oportunidades de progreso y estabilidad” de los empleados.

Hipótesis específicas 5

H5. Existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en la integración social en el trabajo de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Ho. No existe una influencia de la administración estratégica y la competitividad en la integración social en el trabajo de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021.

Tabla 17

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 5

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	0,183
Nagelkerke	0,208
McFadden	0,095

Función-enlace: Logit.

Se aprecia que, de acuerdo al modelo empleado, a mayor “administración estratégica” existe una mayor “integración social en el trabajo” de los empleados. Siendo el valor estadístico de Nagelkerke = 0,208; permite inferir que la dimensión “integración social en el trabajo” depende de la variable independiente, en un 20,8%.

Tabla 18*Administración estratégica en la integración social en el trabajo*

Estimaciones de los parámetros								
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Integración1 = 1]	-1,359	0,313	18,806	1	0,000	-1,974	-1,138
	[Integración1 = 2]	0,153	0,284	0,292	1	0,589	-0,403	0,777
	[administración1=1]	-2,332	0,475	24,105	1	0,000	-3,262	-1,395
Ubicación	[administración1=2]	-1,261	0,382	10,920	1	0,001	-2,009	0,203
	[administración1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observa que, de acuerdo a Wald, la dimensión “integración social en el trabajo” de los empleados depende de la variable “administración estratégica” siendo el valor de Wald 24,105; gl: 1 y $p = 0,000 < \alpha: 01$, estos valores permiten inferir que la “administración estratégica” influye de forma directa en la “integración social en el trabajo” de los empleados.

V. Discusión

Sobre el objetivo general se determinó que el modelo de Regresión Ordinal es recomendable, y según el Pseudo-R² de Cox y Snell se pudo deducir que el modelo explicó el 28,2% de la variable competitividad y según Nagelkerke el 32,6%, concluyeron que la administración estratégica influyó directamente en la competitividad en el trabajo de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021, los cuales fueron confirmados con los resultados descriptivos, en relación a la variable administración estratégica, del 100% (140) de colaboradores, el 26,4% lo perciben como deficiente, el 40,7% en nivel regular y el 32,9% en bueno, y de la competitividad el 18,6% lo percibió en nivel deficiente, 52,9% en nivel regular y 28,6% en nivel bueno.

Por lo demás la información se relacionó con lo obtenido por Brume, et al., (2019), los resultados revelaron que existe un parecido directo y positivo resultado entre las variables analizadas en las compañías. Además, el estudio es similar por la variable competitividad. Asimismo, es similar al estudio de Flores (2020), donde manifestó que la gestión administrativa influyó positivamente en la calidad de vida laboral y en la seguridad salud ocupacional de los colaboradores de la sucursal importadora ubicada en el distrito de Chorrillos – Lima, además los resultados mostraron que hay una correlación parcial de 0.820 de la gestión administrativa y su antecedente con la confianza de la vida ocupacional y la calidad de energía.

Asimismo, con respecto al objetivo general de la investigación cumplió con la teoría de Hernández (2010), quien definió gerencia estratégica como las tácticas para patrocinar los objetivos en lo referente a los negocios y el debate entre ellas. Así mismo, se consideró que algunas defienden la labor con las tecnologías y la comunicación no es eficaz para la administración y toma de decisión. También de Thompson, et. Al. (2012), quien propuso sacar una logística, y los resultados expresa positivamente las diversas fases de conducirnos, se inclina por la estandarización particular de objetivos para lograr la gerencia deseada, vitalizar la posición en el mercado y su competitividad, optimizando el desempeño.

Así mismo se cumplió la teoría de Castro et al. (2013), en lo referente a la competitividad y mencionó que ha creado normas que se puedan desarrollar en las entidades educativas para obtener una alta rentabilidad en materia de servicios de calidad educativa. Respecto al objetivo referido a medir una influencia de la administración estratégica en el nivel de remuneración de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021, se tuvo como resultado principal que el modelo de regresión ordinal expuesto es permisible y según el Pseudo-R2 de Cox y Snell se dedujo que el modelo explica el 17,0% de la dimensión remuneración de la competitividad y según Nagelkerke el 19,1%, concluyó que la administración estratégica predice significativamente la variación en la remuneración de la competencia digital, dichos resultados se dieron debido a que al ejecutar una administración estratégica, del 100% (140) de colaboradores, el 27,9% mencionó que el nivel de remuneración está en nivel deficiente, seguido del 39,3% que lo ubica en nivel regular y 32,9% en bueno. Dichos hallazgos difieren a los obtenidos en la investigación de Baldeos (2019). Los resultados respecto a la sociedad estratégica, el 37,5% mencionó que el riesgo indica la dificultad para conseguir cada objetivo, el 37,5% indica que el Banco de la Nación no lleva un adecuado cuidado estratégico. Respecto al desempeño organizacional, el 50% mencionó que no sabe disfrutar de las oportunidades de motivación que brindan a sus trabajadores, el 10% mencionó que el banco no suma con el capital físico adecuado, el 32,5% mencionó que el encargado no sabe competir con los puestos y la política del estado que no permite avanzar en su desempeño organizacional; concluyendo que existe un valor significancia de 0,968 por lo que se concluyó que influye significativamente en el desempeño organizacional en una agencia del Banco de la Nación de Huaura. Incluso es similar con el estudio de García (2016), quien consideró como estrategia metodológica al Modelo organizacional de Mallot para identificar el contexto institucional. Este modelo plantea acciones vinculadas con la capacidad, la competitividad académica y los resultados que se obtienen del análisis Foda, permitiendo la identificación de oportunidades de mejora en áreas específicas como la evaluación y acreditación.

En esta sección se contó con el soporte de los teóricos para la administración estratégica siendo la teoría de Rivera y Moctezuma (2015), sostuvieron que la administración importante se utiliza en este compendio igual a la planeación. Este

último se utilizó más a menudo en el mundo, mientras tanto que el anterior se usa en el ambiente universitario. En ese mismo orden se sumó la teoría de Torres (2013), quién manifestó que la dirección importante podría explicarse como un conjunto de espacios agradables entre los cuales estarían concertar cuál será la Visión, Misión, identificando los objetivos para efectuar un dictamen situacional de la compañía, identificando las fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas (Foda). Por lo tanto; se cumplieron las teorías de Jiménez (2006) y Solleiro y Castañón (2005), quienes consideraron que la competitividad es posesionarse en el mercado con el manejo adecuado de las estrategias e innovando de una forma continua, para ello es muy importante contar con los colaboradores altamente calificado.

Cabe resaltar que el objetivo referido a medir la influencia de la administración estratégica en la seguridad y bienestar de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, se obtuvo como resultado básico que el modelo de regresión ordinal presentado es admisible, según el Pseudo-R² de Cox y Snell expresa el 73,4% de la dimensión seguridad y bienestar y según Nagelkerke el 85,4%. Concluyendo que la administración estratégica suministrada en forma adecuada predice una variabilidad significativa en la dimensión seguridad y bienestar en la competitividad; además, mencionaron que los resultados se dieron debido a que, al brindar una administración estratégica, del 100% (140) de estudiantes, el 30,0% mencionó que la seguridad y bienestar encontrándose es deficiente, el 54,3% en regular y el 15,7% en bueno, en sus respectivos niveles.

El estudio queda sustentado con la investigación de Gonzales, et al. (2019), y logró concluir: La gestión estratégica no se esquematiza únicamente en la elaboración de propósitos, por el contrario, consiste en la transformación de modelos mentales de quienes gerencian una empresa. También, guarda relación con la investigación de Yarlequé (2019), cuya conclusión es: la formulación de estructuras y la gestión por resultados es el escalón de significancia importante es 0,000 último que 0,05 y acepta a la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, cuyo coeficiente de conexión de Spearman es 0,647, expresando una lista formal de adhesión positiva.

Con los hallazgos del párrafo anterior se consideró el cumplimiento de las teorías de Montoya (2017) y García (2007), quienes sostuvieron que la competitividad permite a los colaboradores a poseer un estándar social admisible dentro del ambiente laboral y bajar la carga de manera proporcional, y finalmente el más favorecido debe ser el trabajador quien es el actor principal de la competencia en el interior y exterior de la organización.

En ese mismo orden las teorías de Horvathova y Mokrisova, (2020); Kiselakova et al., (2018), manifestaron que la competitividad es la capacidad de las organizaciones, industrias, regiones, naciones que generan al mismo tiempo la competencia de los ingresos generando niveles relativamente altos de ingresos a partir de factores de producción. Asimismo, se cumplieron las teorías de Torres (2013) y de Thompson, et. Al. (2012), quienes fundamentaron que la administración estratégica proporciona al personal herramientas planteando objetivos concretos que deben cumplirse de manera óptima. También se adecuó la teoría de Lana (2019), sostuvo que la administración estratégica es un proceso que consiste en el análisis de los entornos interno y externo; otorgando ciertas directivas y estableciendo metas y objetivos; formulando la estrategia del negocio y su funcionabilidad.

Respecto al objetivo referido a medir la influencia de la administración estratégica en el uso y desarrollo de capacidades de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte. se tiene como hallazgo principal que el modelo de regresión ordinal planteado es recomendable; según el Pseudo-R² de Cox y Snell se puede deducir que el modelo especifica con un 19,1% de la dimensión uso y desarrollo de las capacidades y según Nagelkerke el 21,6%. Concluyendo que la administración estratégica implementada de forma apropiada, predice una variación significativa en la dimensión uso y desarrollo de capacidades. Cabe señalar, que dichos resultados se obtuvieron debido a que, al brindar una administración estratégica, del 100% (140) de colaboradores, el 31,4% manifestó que el uso y desarrollo de capacidades están en nivel deficiente, el 40,0% en nivel regular y el 28,6% en nivel bueno. Dicho hallazgo quedó sustentado con la investigación de Callohuanca (2019). Finalizando, los resultados de la investigación se presentaron y se calcularon las frecuencias, contrastando las

hipótesis. Se recomendó en reducida relación con los objetivos e hipótesis planteadas. De la misma manera es semejante al estudio de Garza, et al. (2018), concluyó: que, en las instituciones públicas de México, los planteamientos para la nueva gestión pública mayormente proceden de generalizaciones y estas carecen de atención práctica en la diversidad de sociedades.

En la sección anterior de acuerdo a la investigación se puede inferir que se cumplieron las teorías de (Velikorossov, et al., (2019), fundamentaron la estrategia de diferenciación y estandarización de la fabricación de nuevos productos, simplificando y reduciendo los costos para acelerar la recuperación de la inversión y creando las barreras de crecimiento. Además, se cumplieron las teorías de Borgonovi et al., (2015); y de O'Toole, et al. (2015), quienes mencionaron que las directivas concretas para las instituciones, partiendo de la misión y visión de la empresa, aquí se establecen con claridad objetivos para ser logrados; se establecen las estrategias como un tema de acción para ejecutar las actividades proyectando y seleccionando dichas estrategias para lograr los objetivos establecidos. Por otro lado, se concluyó que se cumplieron las teorías de Siudek y Zaawojka (2014) y Horvathova y Mokrisov (2020, quienes percibieron que competitividad está vinculado a la capacidad de las empresas, creando las riquezas mediante la gestión de los activos y procesos, la globalidad y la proximidad, e integrando estas relaciones; las teorías de la competitividad argumentan que la posición competitiva de cualquier país, región y empresa.

Respecto al objetivo referido a medir la influencia de la administración estratégica en las oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, tuvo como descubrimiento principal que el modelo de regresión ordinal planteado es recomendable y según el Pseudo- R² de Cox y Snell se pudo deducir que el modelo explica el 14,1% de la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad según Nagelkerke; el 16,2%, concluyó que la administración estratégica si se implementó de forma apropiada se predice una variación significativa en la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad. Igualmente se puede afirmar que dichos resultados son debido a que al brindar una administración estratégica del 100% (140) de colaboradores, el 30,0% mencionó que la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad es

deficiente, el 52,1% que se ubica en nivel regular y el 17,9% en nivel bueno. En el estudio de Brume, et al., (2019), concluyó que existe una parecida, directa y positiva relación entre las variables analizadas en las compañías. Por ello se diseñó 28 ítems, cuya probabilidad fue validada mediante Alfa de Cronbach, obteniendo el ,957 considerado óptimo. De la misma manera es similar al estudio de Baldeos (2019), concluyó la influencia significativa en el desempeño organizacional en el Banco de la Nación, representaciones en la extensión de Huaura. La asignatura contiene la variable administración que es similar a una de las variables de la presente investigación.

En cuanto a las oportunidades de progreso se determinó el cumplimiento de las teorías de Kiselakova et al., (2018), y Rivera y Moctezuma (2015), quienes explicaron la administración estratégica se genera cuando existe consenso entre los directivos de las organizaciones, quienes en forma acertada toman decisiones oportunas para el cumplimiento de los objetivos establecidos. Asimismo, en cuanto a la competitividad se cumplieron las teorías de Castro et al. (2013) y de Siudek y Zaawojka (2014), quienes sostuvieron que para competir en el vasto mercado debe innovar en forma constante y con mejora continua dotándoles de un alto entrenamiento del personal y, siendo la competitividad que se encuentra en función a una sucesiva dinámica, innovadora y capacidad para cambiarla y mejorarla, considerando las características de un objeto con respecto a objetos comparables; de ese modo fortalecer las capacidades de innovación a través de inversiones en conocimiento como una forma de mantener la competitividad a largo plazo basado en la capacidad empresarial en forma permanente y continua.

En cuanto al objetivo de medir la influencia de la administración estratégica en la integración social en el trabajo de los colaboradores de una empresa educativa de Lima Norte, 2021, se obtuvo como principal resultado que el modelo de regresión ordinal propuesto es recomendable y que; además, según el Pseudo-R² de Cox y Snell, es posible inferir que el modelo explica el 18,3% de la dimensión integración social en el trabajo y según Nagelkerke el 20,8%, concluyeron que la administración estratégica sí se implementa de forma apropiada se predice una variación significativa en la dimensión integración social en el trabajo. Asimismo, se puede afirmar que dichos resultados son debido que,

al brindar una administración estratégica del 100% (140) de colaboradores, el 46,4% mencionó que la dimensión integración social en el trabajo es deficiente, el 29,3% que se ubica en nivel regular y el 24,3% en nivel bueno. En el estudio Callohuanca (2019), concluyó: la gestión administrativa influyó positivamente en el posicionamiento en el mercado de la escuela del ámbito educativo grupo La Paz - Universidad Nacional Federico Villarreal.

VI. Conclusiones

1. Existe una influencia significativa de la “administración estratégica” en la “competitividad en el trabajo” de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021, de los análisis realizados a los resultados contenidos en el informe de referencia, del Pseudo R2 de Cox y Snell, y el de Nagelkerke igual a 32,6%, se puede inferir que la implementación de una administración estratégica pronostica una significativa variación en la competitividad empresarial.
2. Existe una influencia de la “administración estratégica” en sobre el nivel de “remuneración” de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021, de los análisis realizados a los resultados del informe de modelo, del Pseudo R2 de Cox y Snell y del valor de Nagelkerke =19,2%, se puede concluir que la realización de una adecuada implementación de una administración estratégica predice la generación de una variación significativa en la remuneración de los empleados.
3. Existe una influencia de la “administración estratégica” en la “seguridad y bienestar” de los colaboradores de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021, a partir de la observación de los resultados de la investigación de modelo, del Pseudo R2 de Cox y Snell y del valor de Nagelkerke = 85,4%, se puede inferir que, la implementación de una administración estratégica predice una variación significativa en la seguridad y bienestar de los dependientes.
4. Existe una influencia de la “administración estratégica” sobre el “uso y desarrollo de capacidades” de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021, de los análisis realizados a los resultados del informe de modelo, del Pseudo R2 de Cox y Snell y del valor de Nagelkerke =21,6%, se puede deducir que una adecuada implementación de la administración estratégica prevé una variación significativa en el uso y desarrollo de las capacidades de los empleados.

5. Existe una influencia de la “administración estratégica” sobre las “oportunidades de progreso y estabilidad” de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021, de los análisis realizados a los resultados del informe de modelo, del Pseudo R2 de Cox y Snell y del valor de Nagelkerke = 16,2%, se puede deducir que una adecuada implementación de la administración estratégica prevé una variación significativa en las oportunidades de progreso y estabilidad de los colaboradores de la institución.

6. Existe una influencia de la “administración estratégica” sobre “la integración social en el trabajo” de una empresa educativa de Lima Norte, en el año 2021, de los análisis realizados a los resultados del informe de modelo, del Pseudo R2 de Cox y Snell y del valor de Nagelkerke =20,8%, se puede deducir que una adecuada implementación de la administración estratégica prevé una variación significativa en la integración social en el trabajo de los asalariados.

VII. Recomendaciones

Primera: Se debe implementar la gestión estratégica a la modalidad virtual para monitorear la competitividad de los colaboradores de las diferentes áreas; si fuera el caso, brindar el apoyo tecnológico necesario.

Segunda: Se recomienda realizar periódicamente encuestas de satisfacción sobre la gestión administrativa, ya que la opinión de los usuarios es esencial y apoya a la mejora en el nivel de remuneración de los colaboradores.

Tercera: Implementar un programa de bienestar que permita salvaguardar la integridad de los colaboradores donde se enfatice la salud mental, ergonomía, motivación personal y trabajo en equipo. Ello con la finalidad de garantizar la seguridad y bienestar del recurso humano de la empresa.

Cuarta: Evaluar el perfil profesional de los colaboradores para una adecuada organización y asignación de responsabilidades considerando las aptitudes de los colaboradores de una empresa; ello con la finalidad de aumentar la competitividad en función al uso y desarrollo de las capacidades de los colaboradores.

Quinta: Se sugiere desarrollar actividades de fortalecimiento de capacidades con el objetivo de que los colaboradores cuenten con la oportunidad de progreso y estabilidad en la empresa.

Sexta: Fomentar la integración social en el trabajo a través del desarrollo de actividades de socialización que promuevan el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y la identidad del colaborador para con la empresa

Séptima: Se recomienda implementar medidas de administración estratégica en las empresas con la finalidad de incrementar la competitividad empresarial entre sus pares. Asimismo, se recomienda replicar la investigación en empresas con otras actividades económicas.

VIII.Propuesta

Plan de capacitación al personal

8.1 Descripción

Llevar a cabo talleres de sensibilización e implementación enfocado y/o dirigido para los gestores, administradores y/o funcionarios de la empresa educativa de Lima Norte, cuyo contenido será relacionado a la variable que es objeto de estudio la administración estratégica. Ello le permitirá ampliar tus perspectivas, innovar y podrán ejecutar tus funciones de manera óptima.

8.2 Acciones a realizar y recursos

- 8.2.1** Socializar la propuesta a los agentes involucrados en la investigación.
- 8.2.2** Establecer políticas de Estado con enfoque interdisciplinario e intercultural para fortalecer el perfil profesional de los administradores, a través de maestrías en administración pública en base a la cultura humanística y educación emocional, en investigación, administración y el intercambio cultural entre países.
- 8.2.3** Proponer a la administración estratégica como eje fundamental del desarrollo empresarial, lo que va a generar el incremento de la capacidad productiva; la aplicación de este recurso está relacionada con las oportunidades de mejoras en el ámbito económico de los dependientes de la empresa.
- 8.2.4** Incluir dentro de las políticas institucionales la aplicación de la administración estratégica, pues las evidencias demuestran que el uso de este recurso genera una adecuada cultura organizacional; lo cual repercute de manera positiva en el bienestar de todo el equipo de colaboradores como ser humano y unidad productiva.
- 8.2.5** A los gestores de la empresa educativa, se les insta a reforzar la competencia técnica con respecto a la administración estratégica y otros tópicos, a través de recursos educomunicacionales y afines, para beneficio de sus colaboradores y de la institución.
- 8.2.6** Sugerir la implementación de la administración estratégica como una

variable de cambio positivo que fomenta la identificación de los colaboradores con la empresa; puesto que, según evidencia, esta inclusión genera oportunidades de mejora a nivel profesional, lo cual incrementa el desempeño laboral, permite las oportunidades de mejora económica y por ende la calidad de vida de los colaboradores.

8.2.7 Se sugiere que, para reforzar el clima laboral en las instituciones, se debe operativizar la administración aplicando las estrategias; porque diversas teorías fundamentan que el valor de los colaboradores es como los socios estratégicos en el ámbito nacional y privado, fomentando la integración, comunicación y trabajo en equipo dentro de la entidad.

8.2.8 Finalmente; para acceder a las capacitaciones serán los colaboradores nombrados y contratados de aula. La modalidad será síncrona, en la que se trabajará con actividades como cuestionarios, foro y productos en equipo, todo ello a través la plataforma virtual sinfo u otros.

8.3. Cronograma

Tabla 19
Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	E	F	M	A	M	J
Presentación y/o socialización.	X					
Comisión evaluadora.		X				
Reunión informativa			X			
Aprobación				X		
Ejecución					X	X
Aula virtual					X	X
Trabajo por equipos					X	X

1.1 Evaluación y control

Posterior a la ejecución de la propuesta planteada, se aplicará una encuesta anónima para la medición de la satisfacción de las capacitaciones realizadas y será monitoreada periódicamente. Paralelamente, se entregará la certificación para los colaboradores que participan y que envíen su producto.

Referencias

- Alvarado-Martinez, L. y Blanco, E. (2005) Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. *Revista de Ciencias Sociales*. (Ve), vol. XI, núm. 3, <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011311.pdf>
- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Anzola, S. (2014). *Administración De Pequeñas Empresas*, décima Edición. Editorial McGraw Hill, México
- Arocha-Mariño, C., Pardo Fernández, A., Rojas Fernández, J., Ponce Sánchez, Y., y Ramos Valle, I. (2009). Herramientas útiles para la dirección estratégica por valores. *Revista Información Científica*, 63(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757313015>
- Azuero, A.E. (2018). *Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación*. Ecuador: Universidad Católica de Cuenca.
- Baldeos, L.A. (2019). *Administración estratégica y desempeño organizacional en el banco de la nación, agencias en la provincia de Huaura, 2018*. Huacho-Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis de doctor en administración.
- Benjamin, W. (2007). *Sobre el concepto de historia. Tesis y fragmentos*. Buenos Aires: Piedras de papel.
- Betancurt Gestión estratégica como agente impulsor en las pymes para el éxito organizacional. *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (Nº 16) Año 2018
- Borgonovi, E., Fattore, G., & Longo, F. (2015). *Management delle istituzioni Pubbliche*: Milano Egea.: amzn.to/3dRDfe5
- Arocha Mariños, C., Pardo Fernández, A., Rojas Fernández, J., Ponce Sánchez, Y., y Ramos Valle, I. (2009) Gestión estratégica como catalizadora de la competitividad en las PyMes logísticas del departamento del Atlántico – Colombia. *Revista Espacios*. Vol. 40 (Nº 3) Pág. 20. <https://www.redalyc.org/pdf/5517/551757313015.pdf>
- Callohuanca, J.O. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la institución educativa Grupo La Paz*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis doctoral en administración.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37034>

- Chiavenato, I (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw-Hill.
- Calderón Aguirre, A. y Aranibar, M. (2020): “Estilos de liderazgo en empresas restauranteras: el liderazgo transformacional como herramienta de administración estratégica para la competitividad”. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7872336>
- Catuto Flores, Patricia Gabriela (2021). *Administración estratégica de empresa de turismo y ocio, operadora turística*. La Libertad. UPSE, Matriz. Facultad de Ciencias Administrativas. 30p. https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion/509/
- Chivato Pérez, T., Campos, Andreu, A., Negro, Alvarez, J., y Caballero Martínez, F. (2011). *Professional Burnout and Work Satisfaction In Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty*. *J. Investing Allergol. Clin. Immunol.* 21(1), 13-21.
- Contreras Medina, L. (2011). Tendencias de los paradigmas de investigación en educación. *Revistas de investigación y postgrado*. Vol.26 N° 2 Caracas. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-00872011000200006&script=sci_arttext
- Cueva, M., Romero Palacios, A., Salguero, Barba, E., Palma Corrales, E. (2021). Capacitación dirigida a servidores públicos para la atención al cliente de personas con discapacidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, vol. 6, núm. 11. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868768005/movil/>
- Cruz, A. (2008). *Dimensiones de la gestión por resultados*. Maracaibo. Venezuela: Paidós.
- Deliu, D. (2019). Empathetic Leadership – Key Element for Inspiring Strategic Management and a Visionary Effective Corporate Governance. *Journal of Emerging Trends in Marketing and Management – Vol I, No. 1*. bit.ly/3GKsrKX.
- Escobar, P. (2010). *Economía del gasto público: Control y evaluación*. Madrid: Civitas.
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Espiritu Emprendedor TES*, 4 (3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

- Flores, L.A. (2020), en la tesis titulada *Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa Hene Import Eirl Chorrillos 2019*. Universidad César Vallejo. Tesis doctoral en administración. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41234>
- Fronzizi, R. (2001). *¿Qué son los valores?* México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.
- García, A. (2007). *Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva*. Tesis de Grado. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- García Rubiano, M. y Forero Aponte, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Universidad Católica de Colombia*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79845405005>
- García Monsalve, J., Tumbajulca Ramírez, I. y Cruz Tarrillo, José. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comunicación*. Vol.12, n.2, pp.99-110. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000200099&script=sci_abstract
- García López, R. y García Moreno, M. (2010). *La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el caribe*. 2da. Edición. México, D.F.: BID. https://issuu.com/idb_publications/docs/book_es_13178
- Gómez Rodríguez, R. (2010). Los sistemas de presupuestos por resultados como herramienta para cerrar la brecha en la jerarquía de la gestión. *Revista Norma Bogotá Colombia*. Vol. 2, Nº. 1, 2007, págs. 11-22 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2553747>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral. Historia, dimensiones y beneficios. Lima-Perú: *Revistas de investigación en Psicología*, 14(2), 209–221. UNMSM. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2>
- Davara Rodríguez, M. (2015). *Administración moderna en el siglo XXI*. Colombia: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5503506>
- Godet, M. (2020). *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos*. París-Francia <https://archivo.cepal.org/pdfs/GuiaProspectiva/Godet2007.pdf>
- Hernandez Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, México 1997.

- Horvathova, J., y Mokrisova, M. (2020). Business Competitiveness, its Financial and Economic Parameters. *Montenegrin Journal of Economics*, 16(1), 139– 153. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2020.16-1.9>
- Jama, Z. V. (2019). Importancia de la planeación estratégica en empresas en el siglo XXI. FIPCAEC (núm. 10) Vol. 4, Año 4, pp. 35-57. DOI: [10.23857/fipcaec.v4i10.37](https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.37)
- Kiseľáková, D., Šofranková, B., Čabinová, V., y Onuferová, E. (2018). Competitiveness and sustainable growth analysis of the EU countries with the use of Global Indexes' methodology. *Journal of Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(3), 581–599. 2018.5.3(13) <https://doi.org/10.9770/jesi>
- KorresOihane, O. y Elexpuru Albizuri, I. (2015). La medición e identificación de valores: complementariedad entre los modelos de Schwartz y Hall-Tonna. *Rev. Int. de Educación y Aprendizaje*,3(1) <https://bit.ly/3ESZA6T>
- Lares, A. (2005). *Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral* (Primera edición). Venezuela; Servicio editorial. Consultores asociados. ISBN 13 978-980-6293-05-2
- Lana, R. A. (2019, junio). La Administración Estratégica como Herramienta de Gestión. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 9, núm. 1 - Universidad Nacional de Misiones, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935469001.pdf>
- Leenders Mark y Wararts Eric (2003). Competitiveness and Evolution of Family Businesses:: The Role of Family and Business Orientation. *European management journal*, 21 (6) 686-697. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2003.09.012>
- Leyva Carreras, Alma Brenda; Cavazos Arroyo, Judith y Espejel Blanco, Joel Enrique. (2018, julio). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contad. Adm [online]*. vol.63, n.3. ISSN 0186-1042. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>.
- Makon, M. (2015). *La gestión por resultados y el presupuesto*. México: Mc Graw Hill.
- Manzanal, M. (2019). Los desafíos de la Administración en el Siglo XXI de Peter F. Drucker. *Revista Escritos Contables y De Administración*, 10(2), 113– 119. Buenos Aires, Sudamericana. <https://doi.org/10.52292/j.eca.2019.1838>

- Miranda-Torres, J. (2021). Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. *Investigación Administrativa*. vol.50, n. 127, 12710. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.10>.
- Medianero, D. (2015). *Gestión estratégica para el desarrollo regional*. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F780DF522263D4A205257F880052859D/\\$FILE/002-david_medianero.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F780DF522263D4A205257F880052859D/$FILE/002-david_medianero.pdf).
- Mendoza O, C.; y Valdiviezo, M, C. (2019). Modelo estratégico en la competitividad del servicio de catering de la empresa “MyM”, en la ciudad de Cajamarca. Tesis. Universidad Privada del Norte.
- Montoya Agudelo, C. (2017). Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones. *Colección Investigación en economía social y solidaria*. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/10.16925/9789587601527> (Autor base).
- Noriega E., Suarez Galvis, F., Vengoechea, Orozco, J., Jaafar Orfale, H. (2018). Gestión estratégica como agente impulsor en las pymes para el éxito organizacional. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (Nº 16)
- Rivera. M. M y Moctezuma M.M. (2015). *Administración Estratégica*. Universidad Autónoma de México <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/33725/secme-18458.pdf?sequence=1&isAllowed=y tesis>
- Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças de (2005). Planejamento estratégico: conceitos, metodologia, práticas. 22. ed. rev. e ampl. São Paulo Brasil. Atlas.
- O’Toole Laurence, J., y Meier, Kenneth, J. (2015). Public management, context, and performance: In quest of a more general theory. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 25(1), 237–256. <https://doi.org/10.1093/jopart/muu011>
- Pacheco-Coello, C., y Barroso-Tanoira, F. G. (2020). Estrategias para lograr competitividad en empresas locales. Un estudio en el sureste de México. / Strategies for achieving competitiveness in local enterprises. A study in the South East Mexico. *Revista De Ciencias Empresariales | Universidad Blas Pascal*, (5 (2020), 19-30.
- Pacheco Pumaleque, A., Cuba Carbajal, N., Ñañez Silva, M. y Pacheco, L. (2021). *Strategic management model to promote competitiveness in tourism companies in Cañete*. 3c Empresa: investigación y pensamiento crítico, ISSN-e 2254-3376, N°. Extra 1 , pp. 17-31. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2021.specialissue1.17-31>

- Pulgarín Medina, S., Alejandra Guerrero, N. (2017) Innovation and competitiveness: organizational culture and business model *Dimensión empresarial*. ISSN-e 1692-8563, Vol. 15, Nº. 2, 2017, págs. 15-25 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5145491>
- Jiménez-León, F. (2020). Análisis de las estrategias de operaciones en las empresas como elemento clave para la competitividad. Polo del Conocimiento: *Revista científico - profesional*. ISSN-e 2550-682X, Vol. 5, Nº. 10, , pp. 551-559. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659390>
- Peci, A. y Alfala, L. (2021). *Revistas académicas en el campo científico de la Administración: ¿estrellas o apoyo?* Scielo.Org. <https://humanas.blog.scielo.org/es/2021/05/20/revistas-academicas-en-el-campo-cientifico-de-la-administracion-estrellas-o-apoyo/>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013). *Gestión por resultados*. Lima – Perú: MEF. Revista Científica "Visión de Futuro" ISSN: 1669-7634 revistacientifica@fce.una.edu.ar Universidad Nacional de Misiones Argentina <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935469001>
- Revista Espacios. ISSN 0798 1015 – Vol.41 (Nº 10) Año 2020. Pág. 18N <http://www.revistaespacios.com/a19v40n03/19400320.html>
- Revista Espacios. ISSN 0798 1015 – Vol.40 (Nº 3) Año 2019. Pág. 20. *Gestión estratégica como agente impulsor en las pymes para el éxito organizacional* <http://www.revistaespacios.com/a19v40n03/19400320.html>
- Revista Espacios. ISSN 0798 1015 – Vol.39 (Nº 16) Año 2018. Pág. 18. *Gestión estratégica como agente impulsor en las pymes para el éxito organizacional* <http://www.revistaespacios.com/a19v40n03/19400320.html>
- Rivera, S.D. (2018). *Diseño de un instrumento de gestión estratégica para los gobiernos regionales del Perú 2015-2016*. Tacna –Perú: Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/563>
- Rivera, C.M. y Moctezuma, M.M. (2015) Antología: Administración estratégica. Universidad Autónoma del Estado de Morelo. México. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/33725/secme-18458.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Rodríguez, T. (2015). Competencias directivas y gestión por resultados en las escuelas privadas del Estado de Barinas. Universidad Bolivariana de Venezuela- Barinas. Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública.

- Rubio, L., & Baz, V. (2004). *El poder de la competitividad*. FCE - Fondo de Cultura Económica. <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=4559300>
- Ruíz, K. (2016). *Teoría y práctica de la gestión social*. México D.F.: Kapeluz
- Seijo, C. (2009). Los valores desde las principales teorías axiológicas: *Cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos*. <https://www.redalyc.org/pdf/1956/195617795007.pdf>.
- Silva, D. (2015). *Teoría de indicadores de gestión y su aplicación práctica*. Bogotá Colombia: Norma
- Simón, H. (2014). *Toma de decisiones*. México D.F.: Mac Graw Hill
- Siudek, T., Zawojka, A. (2014), „Competitiveness in the economic concepts, theories and empirical research”, *Oeconomia*, Vol. 13, No. 1, pp. 91-108.: <https://eber.uek.krakow.pl/index.php/eber/article/view/307>
- Thompson, A.; Peteraf, M.; Gamble, J. y Stricklan, A. J. (2012). *Administración estratégica. Teoría y casos*. Decimotercera edición. México, D.F.: Mc Graw Hill. [https://www.academia.edu/29873684/Administracionestrategica_140825231556_phpapp01_1_\(autor_base\)](https://www.academia.edu/29873684/Administracionestrategica_140825231556_phpapp01_1_(autor_base))
- Urrea, L. (2016). *Gestión por resultados*. Buenos Aires Argentina: Pearson
- Velikorossov, V.V., Bryukhanov, Y.M, Maksimov, M.I., Filin, S.A., Kozlov, V.A. &, Khudaibergenov, A.K. (2019). Conceptual Model of Strategic Management of the Value of Technological Cluster: <https://landings.ie.edu/xlland-execed-es-advanced-management-program-blended-amp?>
- Contreras Sierra, Emigdio Rafael. El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión* ISSN: 1657-6276 dparamo@uninorte.edu.co Universidad del Norte Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Vilamajo, Gonzalo (2020). *Planificación Estratégica en el Sector Educativo de Córdoba* (Arg.) <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/18879>
- Yarlequé, L.A. (2019). *Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019*. Universidad César Vallejo. Tesis Doctoral.
- Yang, D., Chun, W. Yi, Ch., y Leen, P. (2019). *Determinants of Managerial Performance on Taiwan Sports Lottery in System Dynamics Modeling of Strategic Management*. Approach: <https://bit.ly/30rumVu>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Certificado de validez de juicio de expertos (validez de contenido de tipo cuantitativo)

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 5: Confiabilidad

Anexo 6: Base datos

Anexo 7: Niveles y rangos

Anexo 8: Figuras

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO Administración estratégica y la integración social en la competitividad de una empresa educativa de Lima Norte, 2021									
AUTORA: Yta Zunilda Olórtegui Cristóbal									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
			Variable independiente: Administración estratégica						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
<p>Problema general ¿Qué influencia ejerce la administración estratégica y la competitividad de una empresa educativa del distrito de Lima Norte, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué influencia ejerce la gestión estratégica y la competitividad en el nivel de remuneración de los empleados de una empresa educativa del distrito de Lima Norte, 2021?</p> <p>2. ¿Qué influencia ejerce la gestión estratégica y la competitividad en la seguridad y bienestar de los empleados de una empresa educativa del distrito de Lima Norte, 2021?</p> <p>3. ¿Qué influencia ejerce la gestión estratégica y la integración social en el uso y</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de la administración estratégica y en la competitividad de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Verificar la influencia de la gestión estratégica, la competitividad en el nivel de remuneración en una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>2. Analizar la influencia de la gestión estratégica y la competitividad en la seguridad y bienestar de los empleados en una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>3. Analizar la influencia de la gestión estratégica, gestión por resultados en el uso y</p>	<p>Hipótesis general Existe una influencia de la gestión estratégica y la competitividad en el trabajo de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe una influencia de la gestión estratégica y la competitividad en el nivel de remuneración de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>2. Existe una influencia de la gestión estratégica y la competitividad en la seguridad y bienestar de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p>	Formulación	Planes Objetivos Misión Visión		Bueno Regular Deficiente			
			Implantación	Ejecución de objetivos Estrategias y políticas Programas					
			Evaluación	Supervisión de actividades					
			Variable dependiente: Competitividad						
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
						Nivel de remuneración	Retribución económica		Bueno Regular Deficiente
						Seguridad y bienestar	Buena actitud Motivación Equipo productivo		

<p>desarrollo de capacidades de los empleados de empresa educativa del distrito de Lima Norte, 2021?</p> <p>4. ¿Qué influencia ejerce la gestión estratégica y la integración social en las oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados de empresa educativa del distrito de Lima Norte, 2021?</p> <p>5. ¿Qué influencia ejerce la gestión estratégica y la integración social en la integración social en el trabajo de los empleados de empresa educativa del distrito de Lima Norte, 2021?</p>	<p>desarrollo de capacidades de los empleados en una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>4. Verificar la influencia de la gestión estratégica, gestión por resultados en las oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>5. Demostrar la influencia de la gestión estratégica, gestión por resultados en la integración social en el trabajo de los empleados de en una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p>	<p>3. Existe una influencia de la gestión estratégica, integración social en el uso y desarrollo de capacidades de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>4. Existe una influencia de la gestión estratégica, integración social en las oportunidades de progreso y estabilidad de los empleados de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>5. Existe una influencia de la gestión estratégica, integración social en la integración social en el trabajo de una empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p>	<p>Uso y desarrollo de capacidades</p> <p>Oportunidades de Progreso y estabilidad</p> <p>Integración social en el trabajo</p>	<p>Desarrollo de capacidades Incentivos</p> <p>Bienestar humano Crecimiento Estabilidad laboral</p> <p>Identidad Organización</p>		<p>Bueno Regular Deficiente</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL		
<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental Transversal Correlacional causal</p>	<p>Población: La población estuvo comprendida por 140 colaboradores de la empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p> <p>Muestra La muestra estuvo comprendida por 140 colaboradores de la empresa educativa de Lima Norte, 2021.</p>	<p>Variable Independiente: Administración estratégica</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de respuestas</p> <p>Confiabilidad: Alfa de Cron Bach</p> <p>Administración: Individual y/o colectiva.</p> <p>Variable Dependiente: Competitividad</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de respuestas</p> <p>Confiabilidad: Arpa de Cron Bach</p> <p>Administración: Individual y/o colectiva</p>		<p>Descriptiva: Se utilizó las tablas de frecuencias y las figuras a fin de poder interpretar las tendencias de las respuestas de los trabajadores al cuestionario.</p> <p>Inferencial: Regresión ordinal</p>		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente: Administración estratégica

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>La administración estratégica es la combinación particular de planteamientos para llevar a la empresa en la dirección deseada, fortalecer su posición en el mercado y su competitividad, y mejorar el desempeño. Las opciones estratégicas de una compañía rara vez son sencillas, y a menudo requieren cambios difíciles, pero esto no es una excusa para abstenerse de tomar decisiones de un curso concreto de acción (Thompson, et al, 2012).</p>	<p>Se encuentra integrado por las siguientes dimensiones: formulación, implantación, evaluación.</p>	Formulación	Planes Objetivos Misión visión		<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Bueno Regular Deficiente</p>
		Implantación	Ejecución de objetivos Estrategias y políticas Programas			
		Evaluación	Supervisión de actividades			

Tabla 2
Operacionalización de la variable dependiente: Competitividad

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>La competitividad es el poder de una empresa para enfrentar con eficacia a sus competidores ofreciendo productos o servicios de calidad. También la competitividad de cada empresa es consecuencia de la suma de ambos factores: el interno y el externo. Sin embargo, cuando la competencia alcanza el plano Internacional, los factores del entorno comienzan a tener mayor preponderancia (Montoya, 2017)</p>	<p>La competitividad se compone de las siguientes dimensiones: nivel de remuneración, seguridad bienestar, uso y desarrollo de las capacidades, oportunidades de progreso y estabilidad e integración social en el trabajo.</p>	Nivel de remuneración	Retribución económica		<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Bueno Regular Deficiente</p>
		Seguridad y bienestar	Motivación Equipo productivo			
		Uso y desarrollo de capacidades	Desarrollo de capacidades Incentivos			
		Oportunidades de progreso y estabilidad	Bienestar humano Crecimiento Estabilidad laboral			
		Integración social en el trabajo	Identidad Organización			

Anexo 3. Certificado de validez de juicio de expertos (validez de contenido)

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Alva Palacios Gómez Luis Enrique
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Doctorado en Administración** de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción **2021 II**, aula **A1**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Administración estratégica y la integración social en la competitividad de una empresa educativa de Lima Norte, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Ya Zunilda Olórtegui Cristóbal.
DNI: 09755331

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. Variable independiente: Administración estratégica

Thompson, et al. (2012), la administración estratégica sirve para competir con éxito y obtener utilidades, a partir de un arsenal integrado de opciones. La formulación de la estrategia representa el compromiso de la administración de emprender un conjunto particular de acciones. Al elegir una estrategia, la administración expresa en realidad lo siguiente: entre las diversas formas de conducirnos y competir de que disponía, se inclina por la combinación particular de planteamientos para llevar a la empresa en la dirección deseada, fortalecer su posición en el mercado y su competitividad, y mejorar el desempeño (pág.16).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Formulación.

Según Thompson, et al. (2012), es el establecimiento de planes, objetivos a largo plazo para aprovechar las oportunidades mediante las fortalezas, enfrentar las amenazas superando las debilidades. En esta etapa se establece o reevalúa la misión, los objetivos, se plantean las estrategias corporativas, de negocio y funcionales. De definen las políticas o directrices (pág.16).

Dimensión 2: Implantación.

Según Thompson, et al. (2012), es el paso mediante el cual se ejecutan los objetivos, estrategias y políticas mediante programas, asignación de presupuesto y ejecución de procedimientos. A medida que se implementa el modelo de Administración estratégica y con los resultados de procesos anteriores, la organización se retroalimenta y aprende a ser flexible según frente a nuevos retos (pág.19).

Dimensión 3: Evaluación.

Según Thompson, et al. (2012), es la etapa para supervisar las actividades que se realizan en la implementación de la estrategia, se mide el rendimiento de la estrategia mediante indicadores comparativos antes y después de la implementación. Los indicadores pueden ser del tipo cuantitativo y cualitativo (pág.21).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente:

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Formulación	Planes Objetivos Misión visión	1,2,3,4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Deficiente
Implantación	Ejecución de objetivos Estrategias y políticas Programas	7,8,9,10,11,12,13,14		
Evaluación	Supervisión de actividades	15,16,17,18,19,20		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE I - ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN							
1	Se tienen definidos la visión y misión de la empresa y es del conocimiento de todos los colaboradores.							
2	El personal realiza su trabajo orientado a cumplir la visión y misión.							
3	Permanentemente se revisa el FODA a fin de ajustar las estrategias.							
4	En la elaboración del FODA participan los propietarios, gerentes y jefaturas de áreas.							
5	Las estrategias comprenden previsiones en respuestas a la competencia externa.							
6	Las estrategias y los responsables son de conocimiento de todo el personal.							
	DIMENSIÓN 2: IMPLANTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se logra alcanzar los objetivos en función a las metas preestablecidas.							
8	Se viene cumpliendo todos los objetivos de la empresa							
9	Las políticas de la empresa son muy realistas de acuerdo con la situación interna y al entorno de la empresa.							
10	Las políticas se van ajustando conforme se logre los objetivos.							
11	La empresa se ocupa de motivar continuamente al personal.							
12	Todos en la empresa están comprometidos con los objetivos.							
13	Se tiene un presupuesto operativo con el cual se trabaja anualmente.							
14	El presupuesto les permite financiar todas las inversiones previstas del año.							

	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se revisan que las capacidades de la empresa están siempre procurando alcanzar las metas y los objetivos.							
16	El personal a cargo de las áreas internas tiene metas asignadas.							
17	Siempre verifican que el entorno sea favorable para tomar medidas correctivas.							
18	La empresa se encuentra informado de los cambios en el entorno.							
19	La empresa considera necesario adaptarse a los cambios.							
20	Se convoca personal con capacidad para adaptarse sin mayor esfuerzo en caso necesario.							

Siempre

Casi Siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación* **Administración estratégica**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Alva Palacios Gómez Luis Enrique DNI: 27148724

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Licenciado en Administración	1997-2001
02	Universidad César Vallejo	Maestro en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA	2008-2009
03	Universidad César Vallejo	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	2011-2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Municipalidad Provincial - Gran Chlmú	Gerente de Servicios Públicos y Desarrollo Humano	Cascas-Trujillo	2007 - 2002	Gerente
02	Municipalidad Provincial de Trujillo	Administración	Trujillo	2011 - 2022	Administrativo
03	Universidad César Vallejo	Catedrático	Trujillo-Piura-Los Olivos	2013 - 2022	Docente

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Alva Palacios Gómez Luis
Enrique
(ORCID: 0000-0003-3224-5363)
DNI 27148724



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

II. Variable independiente: Competitividad empresarial

Para Rubio & Baz (2015), la competitividad es el poder de una empresa para enfrentar con eficacia a sus competidores ofreciendo productos o servicios de calidad. También la competitividad de cada empresa es consecuencia de la suma de ambos factores: el interno y el externo. Sin embargo, cuando la competencia alcanza el plano internacional, los factores del entorno comienzan a tener mayor preponderancia.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Nivel de remuneración

Para Rubio & Baz (2015), es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. Por lo tanto, se llega a definir a la remuneración como la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición (pág.67).

Dimensión 2: Seguridad y bienestar

Para Rubio & Baz (2015), la seguridad y bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Al hacer referencia al bienestar laboral, no solo se refiere a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también el bienestar emocional que hace sentir bien a las personas y están contentos con lo que hacen. Es importante que las empresas se marquen como objetivo la felicidad en los trabajadores en la jornada laboral, para lo cual deben centrarse y favorecer aquellos aspectos que hacen felices a ellos (pág.68).

Dimensión 3: Uso y desarrollo de capacidades

Para Rubio & Baz (2015), el desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades. Si algo no lleva a un cambio que sea generado, guiado y sostenido por los beneficiarios a quienes está destinado, no puede decirse que haya mejorado las capacidades, aun cuando haya servido para un propósito válido de desarrollo (pág.71).

Dimensión 4: Oportunidades de progreso y estabilidad

Para Rubio & Baz (2015), el trabajo decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos, a su vez, sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido (pág.74).

Dimensión 5: Integración social en el trabajo

Para Rubio & Baz (2015), la realidad laboral aparece como emergente de un proceso más amplio de creciente individualización. Porque el trabajo no pierde importancia en la identidad, deja de integrar al colectivo social. Este ámbito no constituye un espacio de construcción de vínculos significativos para la identificación e integración de los trabajadores. Los aspectos negativos de los empleos (la inestabilidad, la precariedad o la intermitencia) despojan el espacio laboral de la centralidad para la inclusión social (pág.79).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Competitividad empresarial

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Nivel de remuneración	Retribución económica	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Deficiente
Seguridad y bienestar	Motivación Equipo productivo	4,5,6		
Uso y desarrollo de capacidades	Desarrollo de capacidades Incentivos	7,8,9		
Oportunidades de progreso y estabilidad	Bienestar humano Crecimiento Estabilidad laboral	10,11,12		
Integración social en el trabajo	Identidad Organización	13,14,15		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NIVEL DE REMUNERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa educativa retribuye económicamente a los colaboradores	x		x		x		
2	La empresa educativa otorga premios al mejor trabajador previa evaluación	x		x		x		
3	Los premios otorgados como retribución económica son acogedoras	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Seguridad y bienestar		Si	No	Si	No	Si	No	
4	La empresa ofrece seguridad a todos los colaboradores	x		x		x		
5	La institución fomenta una buena motivación a los colaboradores	x		x		x		
6	La empresa cuenta con equipo productivo que vigila permanentemente la seguridad de los colaboradores	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Uso y desarrollo de capacidades		Si	No	Si	No	Si	No	
7	La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores	x		x		x		
8	La institución brinda facilidades incentivas a los colaboradores por estudios	x		x		x		
9	La organización fomenta el desarrollo del talento humano en los colaboradores	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Oportunidades de progreso y estabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
10	La empresa fomenta la estabilidad laboral de los colaboradores	x		x		x		
11	La empresa promueve el crecimiento profesional de los colaboradores	x		x		x		

12	los colaboradores perciben el crecimiento personal	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Integración social en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución garantiza la calidad laboral de los colaboradores		x		x		x	En la anterior dimensión ya habla de estabilidad no puede haber dos dimensiones sobre estabilidad
14	Los colaboradores se identifican con la visión y misión de la empresa		x		x		x	
15	La empresa cuenta con una sólida organización		x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación la* **COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [*x*] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dr. Alva Palacios Gómez Luis Enrique DNI: 27148724

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Licenciado en Administración	2009 -1993
02	Universidad César Vallejo	Maestro en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA	2013 - 2016
03	Universidad César Vallejo	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	2016 - 2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Municipalidad Provincial - Gran Chimu	Gerente de Servicios Públicos y Desarrollo Humano	Cascas-Trujillo	2007 - 2002	Gerente
02	Municipalidad Provincial de Trujillo	Administración	Trujillo	2011 - 2022	Administrativo
03	Universidad César Vallejo	Catedrático	Trujillo-Piura-Los Olivos	2013 - 2022	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Alva Palacios Gómez Luis
Enrique
(ORCID: 0000-0003-3224-5363)

DNI 27148724



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Helfer Joel Molina Quiñones

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Doctorado en Administración** de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción **2021 II**, aula **A1**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Administración estratégica y la competitividad de una empresa educativa de Lima Norte, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo: Ya Zunilda Olórtegui Cristóbal.

DNI

09755331

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. Variable independiente: Administración estratégica

Thompson, et al. (2012), la administración estratégica sirve para competir con éxito y obtener utilidades, a partir de un arsenal integrado de opciones. La formulación de la estrategia representa el compromiso de la administración de emprender un conjunto particular de acciones. Al elegir una estrategia, la administración expresa en realidad lo siguiente: entre las diversas formas de conducirnos y competir de que disponía, se inclina por la combinación particular de planteamientos para llevar a la empresa en la dirección deseada, fortalecer su posición en el mercado y su competitividad, y mejorar el desempeño (pág.16).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Formulación.

Según Thompson, et al. (2012), es el establecimiento de planes, objetivos a largo plazo para aprovechar las oportunidades mediante las fortalezas, enfrentar las amenazas superando las debilidades. En esta etapa se establece o revalúa la misión, los objetivos, se plantean las estrategias corporativas, de negocio y funcionales. De definen las políticas o directrices (pág.16).

Dimensión 2: Implantación.

Según Thompson, et al. (2012), es el paso mediante el cual se ejecutan los objetivos, estrategias y políticas mediante programas, asignación de presupuesto y ejecución de procedimientos. A medida que se implementa el modelo de Administración estratégica y con los resultados de procesos anteriores, la organización se retroalimenta y aprende a ser flexible según frente a nuevos retos (pág.19).

Dimensión 3: Evaluación.

Según Thompson, et al. (2012), es la etapa para supervisar las actividades que se realizan en la implementación de la estrategia, se mide el rendimiento de la estrategia mediante indicadores comparativos antes y después de la implementación. Los indicadores pueden ser del tipo cuantitativo y cualitativo (pág.21).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente:

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Formulación	Planes	1,2,3,4,5,6	Nunca (1)	Bueno
	Objetivos			Regular
Implantación	Misión	7,8,9,10,11,12,13,14	Casi nunca (2)	Deficiente
	visión			
	Ejecución de objetivos			Casi siempre (4)
Evaluación	Estrategias y políticas	15,16,17,18,19,20	Siempre (5)	
	Programas			
	Supervisión de actividades			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE I - ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN							
1	Se tienen definidos la visión y misión de la empresa y es del conocimiento de todos los colaboradores.	x		x		x		
2	El personal realiza su trabajo orientado a cumplir la visión y misión.	x		x		x		
3	Permanentemente se revisa el FODA a fin de ajustar las estrategias.	x		x		x		
4	En la elaboración del FODA participan los propietarios, gerentes y jefaturas de áreas.	x		x		x		
5	Las estrategias comprenden previsiones en respuestas a la competencia externa.	x		x		x		
6	Las estrategias y los responsables son de conocimiento de todo el personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: IMPLANTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se logra alcanzar los objetivos en función a las metas preestablecidas.	x		x		x		
8	Se viene cumpliendo todos los objetivos de la empresa	x		x		x		
9	Las políticas de la empresa son muy realistas de acuerdo con la situación interna y al entorno de la empresa.	x		x		x		
10	Las políticas se van ajustando conforme se logre los objetivos.	x		x		x		
11	La empresa se ocupa de motivar continuamente al personal.	x		x		x		
12	Todos en la empresa están comprometidos con los objetivos.	x		x		x		
13	Se tiene un presupuesto operativo con el cual se trabaja anualmente.	x		x		x		
14	El presupuesto les permite financiar todas las inversiones previstas del año.							

	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se revisan que las capacidades de la empresa están siempre procurando alcanzar las metas y los objetivos.	x		x		x		
16	El personal a cargo de las áreas internas tiene metas asignadas.	x		x		x		
17	Siempre verifican que el entorno sea favorable para tomar medidas correctivas.	x		x		x		
18	La empresa se encuentra informado de los cambios en el entorno.	x		x		x		
19	La empresa considera necesario adaptarse a los cambios.	x		x		x		
20	Se convoca personal con capacidad para adaptarse sin mayor esfuerzo en caso necesario.	x		x		x		

Siempre

Casi Siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Helfer Joel Molina Quiñones

DNI: 40014631

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayo – Ancash	Licenciado en Estadística e Informática	1997-2003
02	Universidad Nacional Federico Villareal	Maestría en Salud Pública con Mención en Epidemiología	2005-2006
03	Universidad Cesar Vallejo	Doctorado en Administración de la Educación	2010-2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

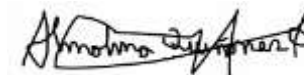
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DISA V Lima Ciudad	Estadístico e Informático	Lima	2003-2011	Análisis de datos e investigación
02	Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado Hideyo - Noguchi”	Estadístico e investigador	Lima	2011-2014	Análisis epidemiológico y ASIS
03	Universidad César Vallejo	Docente y coordinador	Lima	2008-2018	Coordinación de Estadística y docencia
04	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo	Docente	Ancash	2017-2020	Docencia
05	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Docencia	Lima	2027 – Actualidad	Docente de postgrado
06	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Docencia	Lima	2019- Actualidad	Docente de postgrado de la Facultad de Matemáticas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DNI. 40014631

Cel.: 990801570

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

II. Variable independiente: Competitividad empresarial

Para Rubio & Baz (2015), la competitividad es el poder de una empresa para enfrentar con eficacia a sus competidores ofreciendo productos o servicios de calidad. También la competitividad de cada empresa es consecuencia de la suma de ambos factores: el interno y el externo. Sin embargo, cuando la competencia alcanza el plano internacional, los factores del entorno comienzan a tener mayor preponderancia.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Nivel de remuneración

Para Rubio & Baz (2015), es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. Por lo tanto, se llega a definir a la remuneración como la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición (pág.67).

Dimensión 2: Seguridad y bienestar

Para Rubio & Baz (2015), la seguridad y bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Al hacer referencia al bienestar laboral, no solo se refiere a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también el bienestar emocional que hace sentir bien a las personas y están contentos con lo que hacen. Es importante que las empresas se marquen como objetivo la felicidad en los trabajadores en la jornada laboral, para lo cual deben centrarse e favorecer aquellos aspectos que hacen felices a ellos (pág.68).

Dimensión 3: Uso y desarrollo de capacidades

Para Rubio & Baz (2015), el desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades. Si algo no lleva a un cambio que sea generado, guiado y sostenido por los beneficiarios a quienes está destinado, no puede decirse que haya mejorado las capacidades, aun cuando haya servido para un propósito válido de desarrollo (pág.71).

Dimensión 4: Oportunidades de progreso y estabilidad

Para Rubio & Baz (2015), el trabajo decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos, a su vez, sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido (pág.74).

Dimensión 5: Integración social en el trabajo

Para Rubio & Baz (2015), la realidad laboral aparece como emergente de un proceso más amplio de creciente individualización. Porque el trabajo no pierde importancia en la identidad, deja de integrar al colectivo social. Este ámbito no constituye un espacio de construcción de vínculos significativos para la identificación e integración de los trabajadores. Los aspectos negativos de los empleos (la inestabilidad, la precariedad o la intermitencia) despojan el espacio laboral de la centralidad para la inclusión social (pág.79).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Competitividad empresarial

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Nivel de remuneración	Retribución económica	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2)	Bueno Regular Deficiente
Seguridad y bienestar	Motivación Equipo productivo	4,5,6	A veces (3) Casi siempre (4)	
Uso y desarrollo de capacidades	Desarrollo de capacidades Incentivos	7,8,9	Siempre (5)	
Oportunidades de progreso y estabilidad	Bienestar humano Crecimiento Estabilidad laboral	10,11,12		
Integración social en el trabajo	Identidad Organización	13,14,15		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: NIVEL DE REMUNERACIÓN							
1	La empresa educativa retribuye económicamente a los colaboradores	x		x		x		
2	La empresa educativa otorga premios al mejor trabajador previa evaluación	x		x		x		
3	Los premios otorgados como retribución económica son acogedoras	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad y bienestar							
4	La empresa ofrece seguridad a todos los colaboradores	x		x		x		
5	La institución fomenta una buena motivación a los colaboradores	x		x		x		
6	La empresa cuenta con equipo productivo que vigila permanentemente la seguridad de los colaboradores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Uso y desarrollo de capacidades							
7	La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores	x		x		x		
8	La institución brinda facilidades incentivas a los colaboradores por estudios	x		x		x		
9	La organización fomenta el desarrollo del talento humano en los colaboradores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Oportunidades de progreso y estabilidad							
10	La empresa fomenta la estabilidad laboral de los colaboradores	x		x		x		
11	La empresa promueve el crecimiento profesional de los colaboradores	x		x		x		

12	los colaboradores perciben el crecimiento personal	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Integración social en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución garantiza la calidad laboral de los colaboradores		x		x		x	En la anterior dimensión ya habla de estabilidad no puede haber dos dimensiones sobre estabilidad
14	Los colaboradores se identifican con la visión y misión de la empresa		x		x		x	
15	La empresa cuenta con una sólida organización		x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Helfer Joel Molina Quiñones

DNI: 40014631

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
0 1	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayo – Ancash	Licenciado en Estadística e Informática	1997-2003
0 2	Universidad Nacional Federico Villareal	Maestría en Salud Pública con Mención en Epidemiología	2005-2006
0 3	Universidad Cesar Vallejo	Doctorado en Administración de la Educación	2010-2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

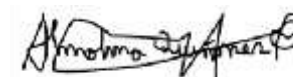
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
0 1	DISA V Lima Ciudad	Estadístico e Informático	Lima	2003-2011	Análisis de datos e investigación
0 2	Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado Hideyo - Noguchi"	Estadístico e investigador	Lima	2011-2014	Análisis epidemiológico y ASIS
0 3	UCV	Docente y coordinador	Lima	2008-2018	Coordinación de Estadística y docencia
0 4	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo	Docente	Anca sh	2017-2020	Docencia
0 5	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Docencia	Lima	2027 – Actualidad	Docente de postgrado
0 6	Universidad Nacional Mayor de San marcos	Docencia	Lima	2019- Actualidad	Docente de postgrado de la Facultad de Matemáticas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DNI. 40014631

Cel.: 990801570

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Kriss Melody Calla Vásquez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Doctorado en Administración** de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción **2021 II**, aula **A1**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Administración estratégica y la competitividad de una empresa educativa de Lima Norte, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo: Ya Zunilda Olórtegui Cristóbal.

DNI

09755331

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. Variable independiente: Administración estratégica

Thompson, et al. (2012), la administración estratégica sirve para competir con éxito y obtener utilidades, a partir de un arsenal integrado de opciones. La formulación de la estrategia representa el compromiso de la administración de emprender un conjunto particular de acciones. Al elegir una estrategia, la administración expresa en realidad lo siguiente: entre las diversas formas de conducirnos y competir de que disponía, se inclina por la combinación particular de planteamientos para llevar a la empresa en la dirección deseada, fortalecer su posición en el mercado y su competitividad, y mejorar el desempeño (pág.16).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Formulación.

Según Thompson, et al. (2012), es el establecimiento de planes, objetivos a largo plazo para aprovechar las oportunidades mediante las fortalezas, enfrentar las amenazas superando las debilidades. En esta etapa se establece o revalúa la misión, los objetivos, se plantean las estrategias corporativas, de negocio y funcionales. De definen las políticas o directrices (pág.16).

Dimensión 2: Implantación.

Según Thompson, et al. (2012), es el paso mediante el cual se ejecutan los objetivos, estrategias y políticas mediante programas, asignación de presupuesto y ejecución de procedimientos. A medida que se implementa el modelo de Administración estratégica y con los resultados de procesos anteriores, la organización se retroalimenta y aprende a ser flexible según frente a nuevos retos (pág.19).

Dimensión 3: Evaluación.

Según Thompson, et al. (2012), es la etapa para supervisar las actividades que se realizan en la implementación de la estrategia, se mide el rendimiento de la estrategia mediante indicadores comparativos antes y después de la implementación. Los indicadores pueden ser del tipo cuantitativo y cualitativo (pág.21).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente:

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Formulación	Planes	1,2,3,4,5,6	Nunca (1)	Bueno
	Objetivos			Regular
Implantación	Misión	7,8,9,10,11,12,13,14	Casi nunca (2)	Deficiente
	visión			A veces (3)
	Ejecución de objetivos			Casi siempre (4)
Evaluación	Estrategias y políticas	15,16,17,18,19,20	Siempre (5)	
	Programas			
	Supervisión de actividades			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE I - ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN							
1	Se tienen definidos la visión y misión de la empresa y es del conocimiento de todos los colaboradores.	x		x		x		
2	El personal realiza su trabajo orientado a cumplir la visión y misión.	x		x		x		
3	Permanentemente se revisa el FODA a fin de ajustar las estrategias.	x		x		x		
4	En la elaboración del FODA participan los propietarios, gerentes y jefaturas de áreas.	x		x		x		
5	Las estrategias comprenden previsiones en respuestas a la competencia externa.	x		x		x		
6	Las estrategias y los responsables son de conocimiento de todo el personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: IMPLANTACIÓN							
7	Se logra alcanzar los objetivos en función a las metas preestablecidas.	x		x		x		
8	Se viene cumpliendo todos los objetivos de la empresa	x		x		x		
9	Las políticas de la empresa son muy realistas de acuerdo con la situación interna y al entorno de la empresa.	x		x		x		
10	Las políticas se van ajustando conforme se logre los objetivos.	x		x		x		
11	La empresa se ocupa de motivar continuamente al personal.	x		x		x		
12	Todos en la empresa están comprometidos con los objetivos.	x		x		x		
13	Se tiene un presupuesto operativo con el cual se trabaja anualmente.	x		x		x		
14	El presupuesto les permite financiar todas las inversiones previstas del año.							

	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se revisan que las capacidades de la empresa están siempre procurando alcanzar las metas y los objetivos.	x		x		x		
16	El personal a cargo de las áreas internas tiene metas asignadas.	x		x		x		
17	Siempre verifican que el entorno sea favorable para tomar medidas correctivas.	x		x		x		
18	La empresa se encuentra informado de los cambios en el entorno.	x		x		x		
19	La empresa considera necesario adaptarse a los cambios.	x		x		x		
20	Se convoca personal con capacidad para adaptarse sin mayor esfuerzo en caso necesario.	x		x		x		

Siempre

Casi Siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación* **ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable
después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Kriss

Melody Calla Vásquez DNI: **41599709**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Licenciado en Lengua y literatura	2000-2005
02	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Maestría en docencia universitaria	2006-2010
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctorado en educación	2010-2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Ignacio de Loyola	Docente	Molina	2021 hasta la actualidad	Asesoramiento de tesis
02	Universidad César Vallejo	Directora de investigación	Lima Ate	2016-2020	Administrar la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dra. Kriss Melody Calla Vásquez

Código Renacyt: P0061802

Vigencia: 02/07/2020 -
02/07/2022

Grupo: CM

Nivel: III

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

II. Variable independiente: Competitividad empresarial

Para Rubio & Baz (2015), la competitividad es el poder de una empresa para enfrentar con eficacia a sus competidores ofreciendo productos o servicios de calidad. También la competitividad de cada empresa es consecuencia de la suma de ambos factores: el interno y el externo. Sin embargo, cuando la competencia alcanza el plano internacional, los factores del entorno comienzan a tener mayor preponderancia.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Nivel de remuneración

Para Rubio & Baz (2015), es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. Por lo tanto, se llega a definir a la remuneración como la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición (pág.67).

Dimensión 2: Seguridad y bienestar

Para Rubio & Baz (2015), la seguridad y bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Al hacer referencia al bienestar laboral, no solo se refiere a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también el bienestar emocional que hace sentir bien a las personas y están contentos con lo que hacen. Es importante que las empresas se marquen como objetivo la felicidad en los trabajadores en la jornada laboral, para lo cual deben centrarse e favorecer aquellos aspectos que hacen felices a ellos (pág.68).

Dimensión 3: Uso y desarrollo de capacidades

Para Rubio & Baz (2015), el desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades. Si algo no lleva a un cambio que sea generado, guiado y sostenido por los beneficiarios a quienes está destinado, no puede decirse que haya mejorado las capacidades, aun cuando haya servido para un propósito válido de desarrollo (pág.71).

Dimensión 4: Oportunidades de progreso y estabilidad

Para Rubio & Baz (2015), el trabajo decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos, a su vez, sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido (pág.74).

Dimensión 5: Integración social en el trabajo

Para Rubio & Baz (2015), la realidad laboral aparece como emergente de un proceso más amplio de creciente individualización. Porque el trabajo no pierde importancia en la identidad, deja de integrar al colectivo social. Este ámbito no constituye un espacio de construcción de vínculos significativos para la identificación e integración de los trabajadores. Los aspectos negativos de los empleos (la inestabilidad, la precariedad o la intermitencia) despojan el espacio laboral de la centralidad para la inclusión social (pág.79).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Competitividad empresarial

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Nivel de remuneración	Retribución económica	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Deficiente
Seguridad y bienestar	Motivación Equipo productivo	4,5,6		
Uso y desarrollo de capacidades	Desarrollo de capacidades Incentivos	7,8,9		
Oportunidades de progreso y estabilidad	Bienestar humano Crecimiento Estabilidad laboral	10,11,12		
Integración social en el trabajo	Identidad Organización	13,14,15		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: NIVEL DE REMUNERACIÓN							
1	La empresa educativa retribuye económicamente a los colaboradores de acuerdo al mercado.	x		x		x		
2	La empresa educativa otorga premios al mejor trabajador previa evaluación	x		x		x		
3	Los premios otorgados como retribución económica son acogedoras	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad y bienestar	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La empresa ofrece seguridad a todos los colaboradores	x		x		x		
5	La institución fomenta una buena motivación a los colaboradores	x		x		x		
6	La empresa cuenta con equipo productivo que vigila permanentemente la seguridad de los colaboradores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Uso y desarrollo de capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores	x		x		x		
8	La institución brinda facilidades incentivas a los colaboradores por estudios	x		x		x		
9	La organización fomenta el desarrollo del talento humano en los colaboradores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Oportunidades de progreso y estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La empresa fomenta la estabilidad laboral de los colaboradores	x		x		x		
11	La empresa promueve el crecimiento profesional de los colaboradores	x		x		x		
12	Los colaboradores perciben el crecimiento personal	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Integración social en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución garantiza la calidad laboral de los colaboradores	x		x		x		
14	Los colaboradores se identifican con la visión y misión de la empresa	x		x		x		
15	La empresa cuenta con una sólida organización	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación la* **COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Kriss Melody Calla Vásquez DNI: **41599709**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Licenciado en Lengua y literatura	2000-2005
02	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Maestría en docencia universitaria	2006-2010
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctorado en educación	2010-2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Ignacio de Loyola	Docente	Molina	2021 hasta la actualidad	Asesoramiento de tesis
02	Universidad César Vallejo	Directora de investigación	Lima Ate	2016-2020	Administrar la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Kriss Melody Calla Vásquez

Código Renacyt: P0061802

Vigencia: 02/07/2020 -
02/07/2022

Grupo: CM

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Doctorado en Administración** de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción **2021 II**, aula **A1**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Administración estratégica y la competitividad de una empresa educativa de Lima Norte, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Yta Zunilda Olórtegui Cristóbal.

DNI

09755331

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. Variable independiente: Administración estratégica

Thompson, et al. (2012), la administración estratégica sirve para competir con éxito y obtener utilidades, a partir de un arsenal integrado de opciones. La formulación de la estrategia representa el compromiso de la administración de emprender un conjunto particular de acciones. Al elegir una estrategia, la administración expresa en realidad lo siguiente: entre las diversas formas de conducirnos y competir de que disponía, se inclina por la combinación particular de planteamientos para llevar a la empresa en la dirección deseada, fortalecer su posición en el mercado y su competitividad, y mejorar el desempeño (pág.16).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Formulación.

Según Thompson, et al. (2012), es el establecimiento de planes, objetivos a largo plazo para aprovechar las oportunidades mediante las fortalezas, enfrentar las amenazas superando las debilidades. En esta etapa se establece o revalúa la misión, los objetivos, se plantean las estrategias corporativas, de negocio y funcionales. De definen las políticas o directrices (pág.16).

Dimensión 2: Implantación.

Según Thompson, et al. (2012), es el paso mediante el cual se ejecutan los objetivos, estrategias y políticas mediante programas, asignación de presupuesto y ejecución de procedimientos. A medida que se implementa el modelo de Administración estratégica y con los resultados de procesos anteriores, la organización se retroalimenta y aprende a ser flexible según frente a nuevos retos (pág.19).

Dimensión 3: Evaluación.

Según Thompson, et al. (2012), es la etapa para supervisar las actividades que se realizan en la implementación de la estrategia, se mide el rendimiento de la estrategia mediante indicadores comparativos antes y después de la implementación. Los indicadores pueden ser del tipo cuantitativo y cualitativo (pág.21).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente:

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Formulación	Planes	1,2,3,4,5,6	Nunca (1)	Bueno
	Objetivos			Regular
Implantación	Misión	7,8,9,10,11,12,13,14	Casi nunca (2)	Deficiente
	visión			
	Ejecución de objetivos			Casi siempre (4)
Evaluación	Estrategias y políticas	15,16,17,18,19,20	Siempre (5)	
	Programas			
	Supervisión de actividades			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE I - ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN							
1	Se tienen definidos la visión y misión de la empresa y es del conocimiento de todos los colaboradores.	X		X		X		
2	El personal realiza su trabajo orientado a cumplir la visión y misión.	X		X		X		
3	Permanentemente se revisa el FODA a fin de ajustar las estrategias.	X		X		X		
4	En la elaboración del FODA participan los propietarios, gerentes y jefaturas de áreas.	X		X		X		
5	Las estrategias comprenden previsiones en respuestas a la competencia externa.	X		X		X		
6	Las estrategias y los responsables son de conocimiento de todo el personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: IMPLANTACIÓN							
7	Se logra alcanzar los objetivos en función a las metas preestablecidas.	X		X		X		
8	Se viene cumpliendo todos los objetivos de la empresa	X		X		X		
9	Las políticas de la empresa son muy realistas de acuerdo con la situación interna y al entorno de la empresa.	X		X		X		
10	Las políticas se van ajustando conforme se logre los objetivos.	X		X		X		
11	La empresa se ocupa de motivar continuamente al personal.	X		X		X		
12	Todos en la empresa están comprometidos con los objetivos.	X		X		X		
13	Se tiene un presupuesto operativo con el cual se trabaja anualmente.	X		X		X		
14	El presupuesto les permite financiar todas las inversiones previstas del año.	X		X		X		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN							
15	Se revisan que las capacidades de la empresa están siempre procurando alcanzar las metas y los objetivos.	X		X		X		
16	El personal a cargo de las áreas internas tiene metas asignadas.	X		X		X		
17	Siempre verifican que el entorno sea favorable para tomar medidas correctivas.	X		X		X		
18	La empresa se encuentra informado de los cambios en el entorno.	X		X		X		
19	La empresa considera necesario adaptarse a los cambios.	X		X		X		
20	Se convoca personal con capacidad para adaptarse sin mayor esfuerzo en caso necesario.	X		X		X		

Siempre

Casi Siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación. ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable
después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: *Carlos*

Venturo Orbegoso DNI: *17804130*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	CEMTRUM Católica	MBA	2009 - 2011
02	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación	2014-2016
03	Universidad de Celaya - México	Doctorado en Administración	2017-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2005 - 2021	Docente Investigador Renacyt / Carlos Monje Medrano Nivel II

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Carlos Venturo Orbegoso

DNI 17804130

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

II. Variable independiente: Competitividad empresarial

Para Rubio & Baz (2015), la competitividad es el poder de una empresa para enfrentar con eficacia a sus competidores ofreciendo productos o servicios de calidad. También la competitividad de cada empresa es consecuencia de la suma de ambos factores: el interno y el externo. Sin embargo, cuando la competencia alcanza el plano internacional, los factores del entorno comienzan a tener mayor preponderancia.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Nivel de remuneración

Para Rubio & Baz (2015), es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. Por lo tanto, se llega a definir a la remuneración como la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición (pág.67).

Dimensión 2: Seguridad y bienestar

Para Rubio & Baz (2015), la seguridad y bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Al hacer referencia al bienestar laboral, no solo se refiere a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también el bienestar emocional que hace sentir bien a las personas y están contentos con lo que hacen. Es importante que las empresas se marquen como objetivo la felicidad en los trabajadores en la jornada laboral, para lo cual deben centrarse e favorecer aquellos aspectos que hacen felices a ellos (pág.68).

Dimensión 3: Uso y desarrollo de capacidades

Para Rubio & Baz (2015), el desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades. Si algo no lleva a un cambio que sea generado, guiado y sostenido por los beneficiarios a quienes está destinado, no puede decirse que haya mejorado las capacidades, aun cuando haya servido para un propósito válido de desarrollo (pág.71).

Dimensión 4: Oportunidades de progreso y estabilidad

Para Rubio & Baz (2015), el trabajo decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos, a su vez, sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido (pág.74).

Dimensión 5: Integración social en el trabajo

Para Rubio & Baz (2015), la realidad laboral aparece como emergente de un proceso más amplio de creciente individualización. Porque el trabajo no pierde importancia en la identidad, deja de integrar al colectivo social. Este ámbito no constituye un espacio de construcción de vínculos significativos para la identificación e integración de los trabajadores. Los aspectos negativos de los empleos (la inestabilidad, precariedad o la intermitencia) despojan el espacio laboral de la centralidad para la inclusión social (pág.79).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Competitividad empresarial

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Nivel de remuneración	Retribución económica	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Deficiente
Seguridad y bienestar	Motivación Equipo productivo	4,5,6		
Uso y desarrollo de capacidades	Desarrollo de capacidades Incentivos	7,8,9		
Oportunidades de progreso y estabilidad	Bienestar humano Crecimiento Estabilidad laboral	10,11,12		
Integración social en el trabajo	Identidad Organización	13,14,15		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: NIVEL DE REMUNERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa educativa retribuye económicamente a los colaboradores de acuerdo al mercado.	X		X		X		
2	La empresa educativa otorga premios al mejor trabajador previa evaluación	X		X		X		
3	Los premios otorgados como retribución económica son acogedoras	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad y bienestar	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La empresa ofrece seguridad a todos los colaboradores	X		X		X		
5	La institución fomenta una buena motivación a los colaboradores	X		X		X		
6	La empresa cuenta con equipo productivo que vigila permanentemente la seguridad de los colaboradores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Uso y desarrollo de capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores	X		X		X		
8	La institución brinda facilidades incentivas a los colaboradores por estudios	X		X		X		
9	La organización fomenta el desarrollo del talento humano en los colaboradores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Oportunidades de progreso y estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La empresa fomenta la estabilidad laboral de los colaboradores	X		X		X		
11	La empresa promueve el crecimiento profesional de los colaboradores	X		X		X		
12	Los colaboradores perciben el crecimiento personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Integración social en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución garantiza la calidad laboral de los colaboradores	X		X		X		
14	Los colaboradores se identifican con la visión y misión de la empresa	X		X		X		
15	La empresa cuenta con una sólida organización	X		X		X		

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Dominguez De La Cruz Rosina Doris

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Doctorado en Administración** de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción **2022 I**, aula **A1**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Administración estratégica y la competitividad de una empresa educativa de Lima Norte, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo: Ya Zunilda Olórtegui Cristóbal.

DNI

09755331

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. Variable independiente: Administración estratégica

Thompson, et al. (2012), la administración estratégica sirve para competir con éxito y obtener utilidades, a partir de un arsenal integrado de opciones. La formulación de la estrategia representa el compromiso de la administración de emprender un conjunto particular de acciones. Al elegir una estrategia, la administración expresa en realidad lo siguiente: entre las diversas formas de conducirnos y competir de que disponía, se inclina por la combinación particular de planteamientos para llevar a la empresa en la dirección deseada, fortalecer su posición en el mercado y su competitividad, y mejorar el desempeño (pág.16).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Formulación.

Según Thompson, et al. (2012), es el establecimiento de planes, objetivos a largo plazo para aprovechar las oportunidades mediante las fortalezas, enfrentar las amenazas superando las debilidades. En esta etapa se establece o revalúa la misión, los objetivos, se plantean las estrategias corporativas, de negocio y funcionales. De definen las políticas o directrices (pág.16).

Dimensión 2: Implantación.

Según Thompson, et al. (2012), es el paso mediante el cual se ejecutan los objetivos, estrategias y políticas mediante programas, asignación de presupuesto y ejecución de procedimientos. A medida que se implementa el modelo de Administración estratégica y con los resultados de procesos anteriores, la organización se retroalimenta y aprende a ser flexible según frente a nuevos retos (pág.19).

Dimensión 3: Evaluación.

Según Thompson, et al. (2012), es la etapa para supervisar las actividades que se realizan en la implementación de la estrategia, se mide el rendimiento de la

estrategia mediante indicadores comparativos antes y después de la implementación. Los indicadores pueden ser del tipo cuantitativo y cualitativo (pág.21).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente:

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Formulación	Planes	1,2,3,4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Bueno
	Objetivos			Regular
	Misión visión			Deficiente
Implantación	Ejecución de objetivos	7,8,9,10,11,12,13,14	Casi siempre (4) Siempre (5)	
	Estrategias y políticas			
	Programas			
Evaluación	Supervisión de actividades	15,16,17,18,19,20		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE I - ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN								
1	Se tienen definidos la visión y misión de la empresa y es del conocimiento de todo los colaboradores.	x		x		x		
2	El personal realiza su trabajo orientado a cumplir la visión y misión.	x		x		x		
3	Permanentemente se revisa el FODA a fin de ajustar las estrategias.	x		x		x		
4	En la elaboración del FODA participan los propietarios, gerentes y jefaturas de áreas.	x		x		x		
5	Las estrategias comprenden previsiones en respuestas a la competencia externa.	x		x		x		
6	Las estrategias y los responsables son de conocimiento de todo el personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: IMPLANTACIÓN								
7	Se logra alcanzar los objetivos en función a las metas preestablecidas.	x		x		x		
8	Se viene cumpliendo todos los objetivos de la empresa	x		x		x		
9	Las políticas de la empresa son muy realistas de acuerdo con la situación interna y al entorno de la empresa.	x		x		x		
10	Las políticas se van ajustando conforme se logre los objetivos.	x		x		x		
11	La empresa se ocupa de motivar continuamente al personal.	x		x		x		
12	Todos en la empresa están comprometidos con los objetivos.	x		x		x		
13	Se tiene un presupuesto operativo con el cual se trabaja anualmente.	x		x		x		
14	El presupuesto les permite financiar todas las inversiones previstas del año.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se revisan que las capacidades de la empresa están siempre procurando alcanzar las metas y los objetivos.	x		x		x		
16	El personal a cargo de las áreas internas tiene metas asignadas.	x		x		x		
17	Siempre verifican que el entorno sea favorable para tomar medidas correctivas.	x		x		x		
18	La empresa se encuentra informado de los cambios en el entorno.	x		x		x		
19	La empresa considera necesario adaptarse a los cambios.	x		x		x		
20	Se convoca personal con capacidad para adaptarse sin mayor esfuerzo en caso necesario.	x		x		x		

Siempre

Casi Siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación* **ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [*x*] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosina Doris Dominguez De La Cruz. DNI: **08493565**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Licenciado en Administración	2009 -1993
02	Universidad César Vallejo	Maestro en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA	2013 - 2016
03	Universidad César Vallejo	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	2016 - 2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

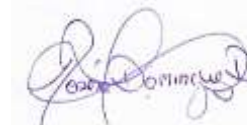
N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Municipalidad Provincial - Gran Chlmú	Gerente de Servicios Públicos y Desarrollo Humano	Cascas-Trujillo	2007 - 2002	Gerente
02	Municipalidad Provincial de Trujillo	Administración	Trujillo	2011 - 2022	Administrativo
03	Universidad César Vallejo	Catedrático	Trujillo-Piura-Los Olivos	2013 - 2022	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Dominguez De La Cruz Rosina Doris
DNI: **08493565**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

II. Variable independiente: Competitividad empresarial

Para Rubio & Baz (2015), la competitividad es el poder de una empresa para enfrentar con eficacia a sus competidores ofreciendo productos o servicios de calidad. También la competitividad de cada empresa es consecuencia de la suma de ambos factores: el interno y el externo. Sin embargo, cuando la competencia alcanza el plano internacional, los factores del entorno comienzan a tener mayor preponderancia.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Nivel de remuneración

Para Rubio & Baz (2015), es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. Por lo tanto, se llega a definir a la remuneración como la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición (pág.67).

Dimensión 2: Seguridad y bienestar

Para Rubio & Baz (2015), la seguridad y bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Al hacer referencia al bienestar laboral, no solo se refiere a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también el bienestar emocional que hace sentir bien a las personas y están contentos con lo que hacen. Es importante que las empresas se marquen como objetivo la felicidad en los trabajadores en la jornada laboral, para lo cual deben centrarse e favorecer aquellos aspectos que hacen felices a ellos (pág.68).

Dimensión 3: Uso y desarrollo de capacidades

Para Rubio & Baz (2015), el desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades. Si algo no lleva a un cambio que sea generado, guiado y sostenido por los beneficiarios a quienes está destinado, no puede decirse que haya mejorado las capacidades,

aun cuando haya servido para un propósito válido de desarrollo (pág.71).

Dimensión 4: Oportunidades de progreso y estabilidad

Para Rubio & Baz (2015), el trabajo decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos, a su vez, sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido (pág.74).

Dimensión 5: Integración social en el trabajo

Para Rubio & Baz (2015), la realidad laboral aparece como emergente de un proceso más amplio de creciente individualización. Porque el trabajo no pierde importancia en la identidad, deja de integrar al colectivo social. Este ámbito no constituye un espacio de construcción de vínculos significativos para la identificación e integración de los trabajadores. Los aspectos negativos de los empleos (la inestabilidad, la precariedad o la intermitencia) despojan el espacio laboral de la centralidad para la inclusión social (pág.79).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Competitividad empresarial

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Nivel de remuneración	Retribución económica	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Deficient e
Seguridad y bienestar	Motivación Equipo productivo	4,5,6		
Uso y desarrollo de capacidades	Desarrollo de capacidades Incentivos	7,8,9		
Oportunidades de progreso y estabilidad	Bienestar humano Crecimiento Estabilidad laboral	10,11,12		
Integración social en el trabajo	Identidad Organización	13,14,15		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: NIVEL DE REMUNERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa educativa retribuye económicamente a los colaboradores de acuerdo al mercado.	x		x		x		
2	La empresa educativa otorga premios al mejor trabajador previa evaluación	x		x		x		
3	Los premios otorgados como retribución económica son acogedoras	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad y bienestar	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La empresa ofrece seguridad a todos los colaboradores	x		x		x		
5	La institución fomenta una buena motivación a los colaboradores	x		x		x		
6	La empresa cuenta con equipo productivo que vigila permanentemente la seguridad de los colaboradores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Uso y desarrollo de capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores	x		x		x		
8	La institución brinda facilidades incentivas a los colaboradores por estudios	x		x		x		
9	La organización fomenta el desarrollo del talento humano en los colaboradores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Oportunidades de progreso y estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La empresa fomenta la estabilidad laboral de los colaboradores	x		x		x		
11	La empresa promueve el crecimiento profesional de los colaboradores	x		x		x		
12	Los colaboradores perciben el crecimiento personal	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Integración social en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución garantiza la calidad laboral de los colaboradores	x		x		x		
14	Los colaboradores se identifican con la visión y misión de la empresa	x		x		x		
15	La empresa cuenta con una sólida organización	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación la* **COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [*x*] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rosina Doris Dominguez De La Cruz DNI: **08493565**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular Inca Garcilaso de la Vega	Licenciado en Psicología	1988-1993
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Problemas de Aprendizaje	2014-2016
03	Universidad César Vallejo	Doctora en Psicología	2017-2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Catedrática	Los Olivos	2017 - 2022	Docente, integrante del equipo del área de Oda y Práctica Pre Profesionales
02	Universidad UTP	Catedrática	Los Olivos	2021-2022	Docente
	Universidad UPN	Catedrática	Los Olivos	2022	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Dominguez De La Cruz Rosina Doris
DNI: **08493565**

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Instrucciones

Estimado colaborador, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la administración estratégica, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA						
DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN		1	2	3	4	5
1.	Se tienen definidos la visión y misión de la empresa y son del conocimiento del personal					
2.	El personal realiza su trabajo orientado en hacer cumplir la visión y misión					
3.	Permanentemente se revisa el FODA a fin de ajustar las estrategias					
4.	En la elaboración del FODA participan los propietarios, gerentes y jefaturas de áreas					
5.	Las estrategias comprenden previsiones en respuestas a la competencia externa					
6.	Las estrategias y los responsables son de conocimiento de todo el personal					
DIMENSIÓN 2: IMPLANTACIÓN						
7.	Se logra alcanzar los objetivos en función a las metas preestablecidas					
8.	Se viene cumpliendo todos los objetivos de la empresa					
9.	Las políticas de la empresa son muy realistas de acuerdo con la situación interna y al entorno de la empresa					
10.	Las políticas se van ajustando conforme se logre los objetivos					
11.	La empresa se ocupa de motivar continuamente al personal					
12.	Todos en la empresa están comprometidos con los objetivos					
13.	Se tiene un presupuesto operativo con el cual se trabaja anualmente					
14.	El presupuesto les permite financiar todas las inversiones previstas del año					
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN						
15.	Se revisan que las capacidades de la empresa están siempre procurando alcanzar las metas y los objetivos					
16.	El personal a cargo de las áreas internas tiene metas asignadas					

17.	Siempre verifican que el entorno sea favorable para tomar medidas correctivas					
18.	La empresa se encuentra informado de los cambios en el entorno					
19.	La empresa considera necesario adaptarse a los cambios					
20.	Se convoca personal con capacidad para adaptarse sin mayor esfuerzo en caso necesario					

CUESTIONARIO SOBRE COMPETITIVIDAD

Instrucciones

Estimado participante, con la finalidad de conocer qué opina acerca de Empowerment, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

COMPETITIVIDAD						
DIMENSIÓN 1: DELEGACIÓN DE AUTORIDAD		1	2	3	4	5
1.	Los jefes demuestran confianza al delegar le autoridad.					
2.	Los jefes demuestran confianza al delegar le autoridad.					
3.	Cuando realiza una actividad que implica mucha responsabilidad se angustia					
4.	Se distribuye de forma correcta las tareas de trabajo para el delegado.					
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD		1	2	3	4	5
5.	La toma de decisiones se maneja mejor cuando se delega responsabilidades.					
6.	Las responsabilidades se le otorga por sus habilidades.					
7.	Cuando se da un esfuerzo adicional por el bien de la organización siempre se siente comprometido					
8.	El compromiso de realizar un trabajo de calidad es ideal para la mejora de la empresa.					
DIMENSIÓN 3: AUTONOMÍA		1	2	3	4	5
9.	La autonomía que tiene le permite manejar mejor la capacidad de decisiones.					
10.	La autonomía en el trabajo le permite tener la capacidad de decisión enfocada a mejorar las ventas					
11.	Su autonomía le permite tener creatividad para mejorar los servicios.					
12.	Las decisiones que tiene influye en la eficiencia del servicio					

Muchas gracias

Anexo 5. Confiabilidad

PRUEBA PILOTO

VARIABLE INDEPENDIENTE: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A1	70,14	204,053	,377	,953
A2	70,57	198,698	,618	,951
A3	71,32	189,930	,751	,949
A4	71,07	184,291	,757	,949
A5	70,93	192,513	,659	,950
A6	71,00	190,296	,762	,948
A7	70,96	200,332	,584	,951
A8	70,64	198,608	,728	,950
A9	71,00	195,333	,578	,951
A10	71,04	189,962	,774	,948
A11	71,21	182,175	,850	,947
A12	70,82	188,004	,868	,947
A13	70,57	192,106	,647	,950
A14	70,79	190,249	,760	,948
A15	70,57	197,587	,670	,950
A16	70,32	193,115	,719	,949
A17	70,82	193,930	,598	,951
A18	70,64	193,571	,646	,950
A19	70,75	189,676	,760	,948
A20	71,00	192,593	,705	,949

VARIABLE DEPENDIENTE: C COMPETITIVIDAD

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	28	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	28	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,965	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	43,93	174,884	,745	,964
C2	43,86	170,794	,834	,962
C3	44,00	179,037	,651	,965
C4	43,29	173,471	,753	,964
C5	43,64	171,053	,808	,962
C6	43,54	172,258	,815	,962
C7	43,36	173,571	,798	,963
C8	43,68	165,041	,947	,960
C9	43,89	167,507	,912	,960
C10	43,79	173,656	,806	,962
C11	43,79	174,693	,795	,963
C12	43,89	178,247	,736	,964
C13	43,86	175,460	,743	,964
C14	43,29	180,656	,637	,965
C15	43,21	173,360	,862	,962

24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
25	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
26	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
27	5	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
28	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5
29	5	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
30	4	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3
31	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
32	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
33	3	4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3
34	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
35	5	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2
36	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3
37	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
39	5	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	5	4	5	5	2	5	2	2
40	5	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
42	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
43	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
44	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2
45	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
47	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3
48	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
50	5	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2

51	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3
52	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
54	5	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	5	4	5	5	2	5	2	2
55	5	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
57	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
58	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
59	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2
60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
62	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3
63	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
64	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4
65	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
66	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
68	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
69	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
70	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
71	5	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2
72	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3
73	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
75	5	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	5	4	5	5	2	5	2	2
76	5	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5

78	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
79	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
80	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2
81	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
83	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3
84	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
85	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4
86	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
89	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
90	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
91	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
92	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4
93	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
94	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
96	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
97	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
98	5	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
99	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5
100	5	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
101	4	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3
102	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
103	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
104	3	4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3

105	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
106	5	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2
107	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3
108	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
110	5	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	5	4	5	5	2	5	2	2
111	5	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
113	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
114	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4
115	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
116	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
118	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
119	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
120	5	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
121	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5
122	5	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
123	4	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3
124	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
125	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4
126	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
127	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
129	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
130	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
131	5	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2

132	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5
133	5	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
134	4	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3
135	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
136	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
137	3	4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3
138	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
139	5	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2
140	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3

25	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
28	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
29	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
30	2	1	3	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	2
31	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4
32	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
33	2	2	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3
34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
35	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4
36	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
37	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
39	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2
40	1	1	1	5	1	1	4	1	1	3	1	1	3	4	4
41	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5
42	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
43	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
44	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
45	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	3
46	2	2	3	3	1	4	2	2	2	1	2	2	1	5	3
47	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5
48	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
49	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
50	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4
51	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3

52	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
54	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2
55	1	1	1	5	1	1	4	1	1	3	1	1	3	4	4
56	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5
57	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
58	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
59	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
60	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	3
61	2	2	3	3	1	4	2	2	2	1	2	2	1	5	3
62	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5
63	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
64	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
65	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4
66	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
67	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
71	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4
72	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
73	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
74	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
75	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2
76	1	1	1	5	1	1	4	1	1	3	1	1	3	4	4
77	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5
78	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5

79	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
80	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
81	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	3
82	2	2	3	3	1	4	2	2	2	1	2	2	1	5	3
83	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5
84	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
85	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
86	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4
87	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
88	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
92	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
93	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4
94	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
95	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
99	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
100	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
101	2	1	3	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	2
102	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4
103	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
104	2	2	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3
105	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3

106	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4
107	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
108	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
109	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
110	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2
111	1	1	1	5	1	1	4	1	1	3	1	1	3	4	4
112	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5
113	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
114	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
115	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4
116	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
117	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
121	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
122	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
123	2	1	3	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	2
124	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
125	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
126	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4
127	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
128	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
132	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2

133	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
134	2	1	3	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	2
135	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4
136	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
137	2	2	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3
138	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
139	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4
140	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3

Anexo 7. Niveles y Rangos

Niveles y Rangos para la variable administración estratégica y sus dimensiones

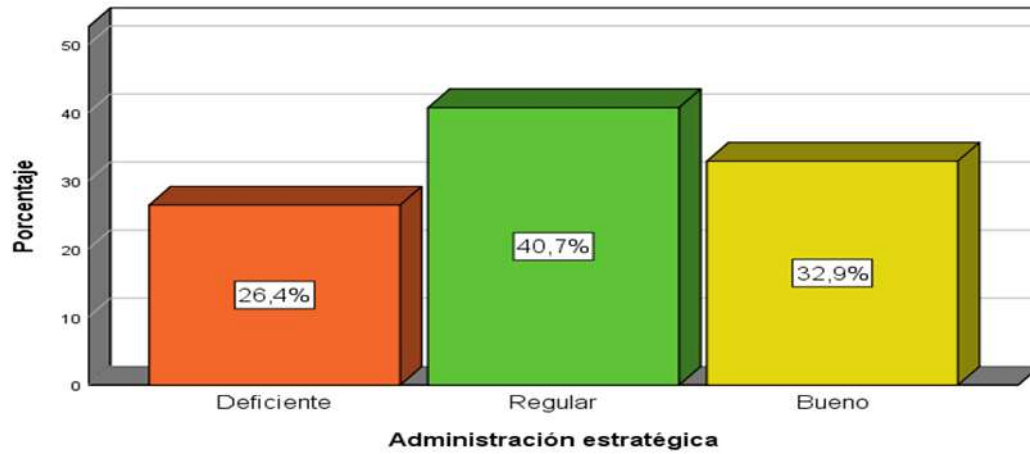
	Administración estratégica		D1. Formulación		D2. Implantación		D3. Evaluación	
Nivel	Rangos							
Deficiente	[20	47]	[6	14]	[8	19]	[6	14]
Regular	[48	67]	[15	22]	[20	30]	[15	22]
Bueno	[68	100]	[23	30]	[31	40]	[23	30]

Niveles y Rangos para la variable competitividad y sus dimensiones

	Competitividad	D1. Nivel de remuneración		D2. Seguridad y bienestar		D3. Uso y desarrollo de capacidades		D4. Oportunidades de progreso y estabilidad		D5. Integración social en el trabajo		
Nivel	Rangos											
Deficiente	[15	35]	[3	7]	[3	7]	[3	7]	[3	7]	[3	7]
Regular	[36	50]	[8	11]	[8	11]	[8	11]	[8	11]	[8	11]
Bueno	[51	75]	[12	15]	[12	15]	[12	15]	[12	15]	[12	15]

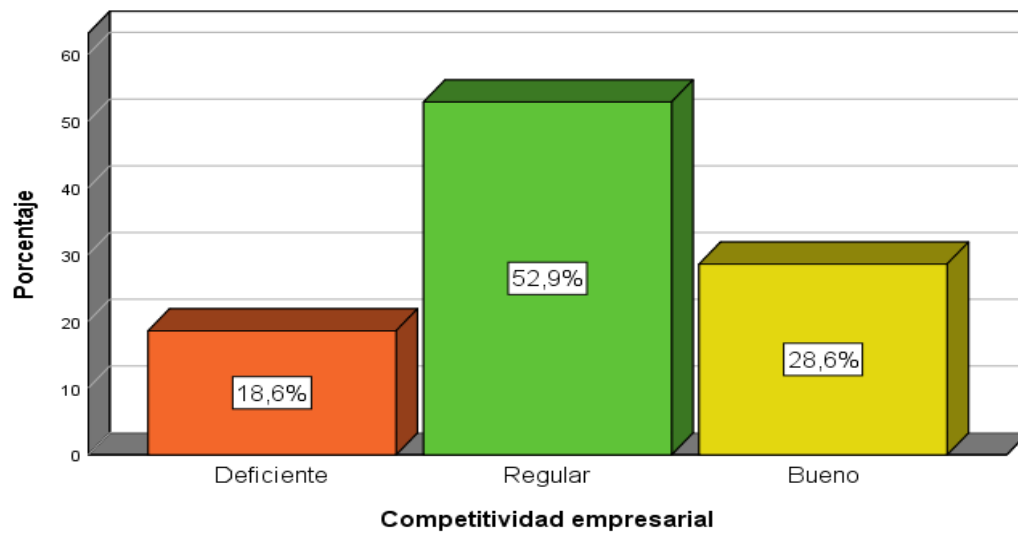
Anexo 8. Figuras

Figura 3
Niveles de administración estratégica



Nota: Resultados según la encuesta

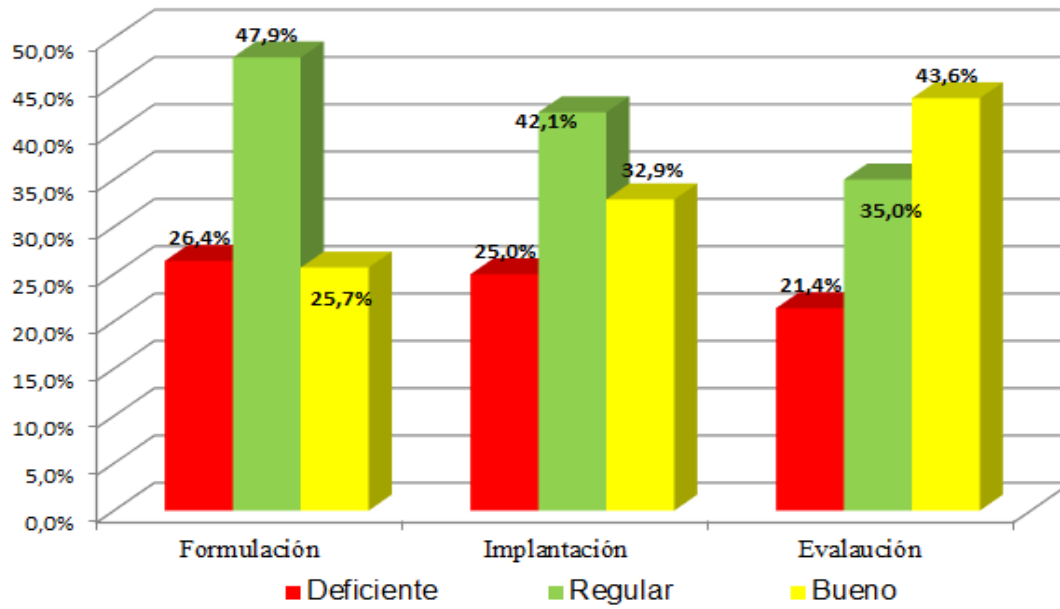
Figura 4
Niveles de competitividad empresarial



Nota: Resultados según la encuesta

Figura 5

Distribución de frecuencias de la administración estratégica y sus dimensiones



Nota: Resultados según la encuesta