



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La planeación estratégica y la mejora continua del Instituto de Educación
Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Trujillo Barreto Luis Gianpier (ORCID: 0000-0002-3068-1770)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por brindarme la fortaleza para llegar a este proceso profesional. A mi madre Ana y familia Trujillo Barreto por su apoyo y cariño incondicional desde que nací, gracias a ellos he podido llegar hasta aquí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta aquí a pesar de los obstáculos. Deseo agradecer a mi madre que me dio todo y siempre ha estado conmigo. Por último, quiero agradecer a mi alma mater y los docentes que me formaron en este largo camino profesional. Asimismo, agradecer a mi asesor el Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel por su dedicación

PÁGINA DEL JURADO

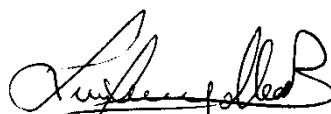
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Luis Gianpier Trujillo Barreto con DNI N°48286025, con el objetivo respetar las ordenanzas vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que la documentación que acompaño es verídica y real.

Declaro bajo juramento que la información que se desarrolla en la presente tesis de investigación son reales y verídicos.

Por consecuencia asumo la responsabilidad que conlleve ante cualquier ocultamiento u omisión tanto de la información suscrita, me someto a lo dispuesto a los reglamentos académicos de la Universidad César Vallejo.

Lima 28 de noviembre del 2019



TRUJILLO BARRETO LUIS GIANPEIR
47834226

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	9
2.1. Tipo y Diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis y datos	18
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la planeación estratégica con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019. Para Chiavenato (2011) La planeación estratégica es el proceso por el que se emplea la formulación y aplicación de estrategias en toda organización cuyo fin es ponerla en acción de acuerdo a la misión, es decir su contexto actual. De acuerdo a Bonilla, Diaz, Kleeberg y Noriega (2010) La mejora continua es una estrategia en la gestión empresarial que se enfoca en la aplicación de métodos sistemáticos, estadísticos; que sirven para mejorar el rendimiento de las actividades o procesos; obteniendo como resultado aumentar la satisfacción de los clientes y los grupos de interés que existan para la organización. Las teorías que validan la investigación son: La Teoría Neoclásica para la planeación estratégica y para la mejora continua son la Teoría de las Restricciones. Como importancia de dicho estudio, desarrolla aportes sobre el Planeamiento Estratégico y la Mejora continua en un contexto de gestionar las organizaciones. A su vez se servirá de conocimiento a la comunidad intelectual los resultados obtenidos sobre el tema de estudio; sirviendo como antecedentes y fuentes de información para la elaboración de proyectos en el futuro con relación a las variables del trabajo de investigación en este caso una organización pública del sector educativo. La población abarcó 47 colaboradores, además que la muestra fue censal. El método de investigación es de tipo aplicada, cuyo enfoque es cuantitativo con un nivel descriptivo y correlacional con el diseño fue no experimental. Se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento un cuestionario con 32 ítems en la escala Likert. Los datos se obtuvieron, interpretaron y se compararon por medio del programa estadístico SPSS – V23. El coeficiente de la prueba Rho Spearman es de 0.795 con la significancia obtenida es 0.000. En consecuencia se puede aceptar que la planeación estratégica tuvo relación directa significativa con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Palabras clave: Planeación estratégica, diagnostico interno, mejora continua, cultura organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between strategic planning with the continuous improvement of the Institute of Higher Pedagogical Education Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019. For Chiavenato (2011) Strategic planning is the process by which the formulation and application of strategies is used in any organization whose purpose is to put it into action according to the mission, that is, its current context. According to Bonilla, Diaz, Kleeberg and Noriega (2010) Continuous improvement is a strategy in business management that focuses on the application of systematic, statistical methods; that serve to improve the performance of activities or processes; obtaining as result to increase the satisfaction of the clients and the interest groups that exist for the organization. The theories that validate the research are: The Neoclassical Theory for strategic planning and for continuous improvement are the Theory of Restrictions. As an importance of this study, it develops contributions on Strategic Planning and Continuous Improvement in a context of managing organizations. In turn, the results obtained on the subject of study will be made known to the intellectual community; serving as background and sources of information for the elaboration of projects in the future in relation to the variables of the research work in this case a public organization of the educational sector. The population included 47 collaborators, in addition that the sample was census. The research method is applied, whose approach is quantitative with a descriptive level and correlation with the design was not experimental. The survey was used as a technique and as a tool a questionnaire with 32 items on the Likert scale. Data were obtained, interpreted and compared through the statistical program SPSS - V23. The Rho Spearman test coefficient is 0.795 with the significance obtained is 0.000. Consequently, it can be accepted that the strategic planning had a significant direct relationship with the continuous improvement of the Institute of Public Pedagogical Higher Education Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Keywords: strategic planning, internal diagnosis, continuous improvement, organizational culture.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente se ha mencionado la planeación estratégica de diferentes instituciones superiores educativas en la región, de modo que gracias a ella se obtienen resultados significativos en la mejora continua del servicio educativo a la comunidad estudiantil y población en general. Ya que una adecuada organización, estrategias, además de la importancia del valor en las actividades de cada organización que incorporan los colaboradores en la gestión; hace posible mejorar los servicios como en este caso el sector educativo.

En el ámbito internacional las instituciones de nivel superior, así como las universidades son solventadas por el Estado y por los propios ciudadanos residentes en el país como parte de una política educativa que impulsa el acceso a la educación de calidad y con el apoyo económico tanto para los materiales como para las movilidades a los mejores estudiantes que serán seleccionados por las mejores empresas tanto en Europa como en Sudamérica. Se puede mencionar en Europa a Finlandia, Alemania, Grecia, entre otros. En Sudamérica países como Argentina, México, Ecuador, Uruguay la educación es gratuita tanto para los ciudadanos como para los extranjeros que tienen que acceder a ciertos requisitos para acceder a dicho beneficio.

Se puede mencionar a Cuba que desde la creación en 1976 del MES (Ministerio de Educación Superior) como un claro ejemplo de un país que implementa la calidad, evaluación, acreditación y la gestión para lograr la mejora continua en la educación superior como la Universidad de Ciencias Pedagógicas Félix Varela. El Centro de Estudios de Evaluación de la calidad de la Educación (CEECE) de la misma casa de estudio enfoca su investigación sobre el perfeccionamiento continuo a través de pilares antes mencionados. Se asume que la calidad se refleja a través de mejora continua, siendo el objetivo constante de la empresa. En diferentes aspectos como la capacidad intelectual, ser eficiente en el uso de recursos, de la interacción sobre el trabajador de la compañía y el entorno social, entre otros aspectos que traduzcan un incremento significativo en la calidad del servicio brindado.

En el entorno nacional actualmente los institutos públicos ya sea pedagógicas o tecnológicas carecen de concordancia entre su planificación estratégica y sus logros de índole institucional alcanzada. Durante décadas su misión, visión, valores y estrategias solo existen en la teoría,

pero no se ha llevado a su aplicación propiamente dicha. Esto debido a muchos factores de carácter humano, tecnológico, profesional, económico, entre otros. De acuerdo a lo señalado por CEPLAN Centro Nacional de Planteamiento Estratégico, durante los últimos 50 años se han llevado a cabo actividades de planificación, pero la calidad, los procesos, las herramientas utilizadas y los resultados obtenidos de esta tarea han sido poco significativos, debido a uno de los factores primordiales que son el plan y el presupuesto.

El servicio educativo nacional empieza en los últimos años a regirse bajo ciertos pilares o parámetros básicos que certifican la calidad de dicho servicio por instituciones reguladoras como el SINEACE en donde uno de sus estándares se relaciona con la coherencia de su plan de trabajo y sus logros obtenidos. La mejora continua es un requisito primordial para todas las organizaciones privadas y públicas que conlleva a mejorar su producto o servicio en el mercado de acuerdo al rubro, mediante la relación que puede existir entre la mejora de sus procesos y la planeación estratégica establecida desde el principio hace posible una perspectiva de calidad educativa para los jóvenes y adultos. La acreditación y el licenciamiento son metas a corto y mediano plazo para las instituciones superiores ya que permite estandarizar el nivel de servicio educativo, mediante la mejora continua de las actividades que desempeña el personal administrativo y docente en sus funciones institucionales.

Carecer de un planteamiento estratégico serio de acuerdo a las necesidades y el perfil profesional que el mercado laboral exige en los últimos años, conlleva a navegar a la deriva para alcanzar las metas y objetivos institucionales. De acuerdo al INEI el 70% de las instituciones que forman docentes pertenecen a institutos pedagógicos. El 54.2% de las instituciones que ofrecen esta carrera son públicas. Las Instituciones Pedagógicas Públicas hoy en día implementan una mejora continua de sus procesos administrativos, académicos, tecnológicos, que se refleje en la calidad educativa que brindan a través de sus egresadas donde el mayor porcentaje es de estudiantes mujeres. La planificación estratégica de cada institución es el nexo entre el presente y la proyección de llegar a lograr en un corto, mediano y largo plazo.

Aguirre de León (2014) autor de la tesis de investigación Planeación Estratégica y Productividad, realizado en el hotel del Campo, Quetzaltenango, 2014. Busca identificar cómo la planeación estratégica repercute en la productividad. Además, se plantea los siguientes objetivos. Establecer la productividad de sus trabajadores. Analizar como los trabajadores interpretan la relevancia de la planeación estratégica en la productividad en el Hotel. La investigación es de tipo descriptiva, enfoque cuantitativo correlacional simple. Obteniendo como resultado que los trabajadores del Hotel del Campo son productivos en sus diferentes áreas pero que desconocen la planeación estratégica.

Waldo (2017) Cuyo objetivo fue plantear una Planeación Estratégica que reinvente las actividades del personal jerárquico y el equipo de personas que la rodea. Fortalecer los objetivos establecidos de acuerdo al esfuerzo y la mejora de la calidad educativa artística. La investigación se desarrolló con el método cuantitativo con alcance explicativo para comprender como se generan las diferentes acciones institucionales. Como conclusiones, se determina que la gestión educativa está relacionada con la planeación, organización, evaluación de actividades y objetivos, además de la toma de decisiones en los procesos de la organización

Villalobos (2015) buscaba determinar la posibilidad de utilizar elementos de la administración estratégica y desarrollarlas en el contexto empresarial como apoyo a la alineación del proyecto educativo en la institución de la Escuela Naval. Además de determinar los siguientes objetivos. Investigar sobre el plan estratégico, frente a las percepciones que poseen los integrantes del Centro sobre la misión, visión y plan de mejora La investigación es de tipo mixto tanto cuantitativo como cualitativa, tipo de investigación descriptiva. Se infiere de la encuesta que según el autor es posible utilizar los elementos de la administración estratégica utilizadas en el entorno empresarial, como ayuda a la coalición del proyecto educativo en un Centro castrense como la Escuela Naval. Para este tipo de iniciativas estratégicas, las sugerencias nacidas de la encuesta como la necesidad de inteligencia comunicativa y de compromiso con el proyecto institucional

Ramírez (2015) Busca conocer la relación existente entre el planeamiento estratégico y gestión de calidad. Por ello plantea los siguientes objetivos determinar la relación entre la misión y la gestión de calidad en las instituciones de educación públicas primarias. Identificar

si se relaciona las estrategias y la gestión de calidad en las instituciones primarias. La investigación es descriptiva, cuantitativa y correlacional. Se tiene la conclusión que existe gestión de calidad en las instituciones de educación primaria en el distrito de Chorrillos, Lima, 2013.

Guerrero (2018). Busca conocer, el Kaizen como proceso de mejora continua, aporta al logro de la calidad en las instituciones educativas superiores del país. El autor plantea los siguientes objetivos. Establecer de qué manera el Kaizen como un proceso de mejora continua de la estructura orgánica Universitaria, aporta al logro de la calidad en las instituciones superiores. La investigación en mención es de tipo descriptiva, cuantitativo correlacional, donde se utiliza como elemento de medición la encuesta. Nivel de investigación es explicativo. El resultado general de la encuesta señala que el Kaizen como proceso de mejora continua logra contribuir al logro de la calidad en la gestión de las Instituciones en el Ecuador.

Chambergó (2018) Busca identificar el nivel de planeación estratégica con la mejora continua de la calidad de un instituto de educación superior. Adicionalmente el autor señala sus objetivos. Establecer si la planeación estratégica por medio de un control del plan anual de actividades se relaciona con la mejora continua de la calidad en el Instituto de Educación Superior. El enfoque de la investigación es cuantitativa. Su diseño de estudio es no experimental, de corte transversal. Las conclusiones obtenidas fueron que existe una relación directa y significativa en la planeación estratégica con el mejoramiento continuo de la calidad en el Instituto de Educación Superior Alas Peruanas, Lima, 2016. Esto conlleva a que dichas variables optan a crecer o decrecer por igual, pero no se puede inferir que haya una relación de causa efecto ya que se tendrían que aplicar otros indicadores como lo señala el autor.

La teoría que tiene mayor relación sobre el estudio de la planeación estratégica es la Teoría Neoclásica debido a que dicha teoría hace una recopilación teórica sobre la Teoría Clásica

Según Chiavenato (2014). Los neoclásicos a través de Igor Ansoff, uno de sus representantes más ilustres por su libro Corporate Strategy de 1965; desarrollaron procedimientos formales para explicar y cuantificar las metas de la organización, colocadas en forma numérica y cuantificable los objetivos. Además, desarrollaron la planeación estratégica con la

integración de un enfoque estratégico que explica cómo las organizaciones tratan de aplicar una estrategia específica para lograr los objetivos planteados. (p. 172).

Torres (2013) nos indica que se tiene influencia de los principios de Fayol y Taylor en el proceso administrativo, pero luego de la muerte de dichos autores se empezó varios estudios sobre problemas organizacionales como la rotación del colaborador y la productividad. Posterior a la Segunda Guerra Mundial, el mundo empezó a transformarse y se manifestó un significativo apogeo de la administración con el enfoque neoclásico. (p. 108).

La teoría Neoclásica es la reivindicación de la teoría Clásica adaptándose a los problemas administrativos y organizacionales de la actualidad, acoplando el aporte de teorías administrativas ya existentes. Siendo un aporte significativo la administración por objetivos por el cual se identifican objetivos comunes de los gerentes y subordinados. (UNSMMP, 2018, p.48)

La variable planeación estratégica tiene cinco dimensiones. Conforme a Chiavenato (2011). La planeación estratégica es el proceso por el que se emplea la formulación y aplicación de estrategias en toda organización cuyo fin es ponerla en acción de acuerdo a la misión, es decir su contexto actual. (p. 27).

La teoría que más relación presenta con la mejora continua es la Teoría de las Restricciones. Aldana de Vega, et al. (2014) señala que el impulsador de esta teoría fue Eliyahu Moshe Goldratt, desde 1975 se ha desempeñado constantemente en reglas, conceptos y herramientas para poder conseguir logros en el mejoramiento continuo. Tuvo un profundo interés por lograr el proceso de mejoramiento continuo, para lo cual se planteó retos en cada uno de las fases de desarrollo de su empresa. Además, planteaba ver a un sistema (empresa) con un todo, y que una determinada área como almacén, producción son una cadena de eslabones que dependen fuertemente entre sí. Se tiene una filosofía de la mejora continua, de la optimización de las actividades, fluidez, comunicación y la creación de valor entre ellos. La restricción es todo lo que impide, obstaculiza alcanzar el principal objetivo de la empresa que es obtener el mayor beneficio en el tiempo. (p. 30).

La segunda variable de esta investigación es la mejora continua cuya definición. De acuerdo a Bonilla, Diaz, Kleeberg y Noriega (2010) La mejora continua es una estrategia en la gestión

empresarial que se enfoca en la aplicación de métodos sistemáticos, estadísticos; que sirven para mejorar el rendimiento de las actividades o procesos; obteniendo como resultado aumentar la satisfacción de los clientes y los grupos de interés que existan para la organización (p. 30)

Según Aldana de Vega et al. (2014) el mejoramiento es un proceso que tiene como finalidad asegurar la eficiencia y efectividad en la empresa; puede ser gradual o radical. Ambos tienen como fin el perfeccionamiento continuo de la calidad, analizando el entorno para dar respuesta a la sociedad (p. 172). Para Chiavenato (2014) La mejora continua es un proceso del cambio organizacional paulatino y constante enfocado en tareas principales de las organizaciones. Teniendo como apoyo principal una intensa participación del personal. (p. 431). La mejora continua presenta 3 dimensiones como: Cultura organizacional, liderazgo de alta dirección y la innovación.

El problema general y específicos ¿De qué manera se relaciona la planeación estratégica con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019? Específicos: ¿De qué manera se relaciona el Diagnóstico interno con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019? ¿De qué manera se relaciona el Diagnóstico externo con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019? ¿De qué manera se relaciona la Formulación de objetivos organizacionales con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019? ¿De qué manera se relaciona la Formulación de estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019? ¿De qué manera se relaciona la Implementación de estrategia con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019?

La justificación teórica nos menciona que el estudio desarrolla aportes sobre el Planeamiento Estratégico y la Mejora continua en un contexto de gestionar las organizaciones. A su vez se servirá de conocimiento a la comunidad intelectual los resultados obtenidos sobre el tema

de estudio; sirviendo como antecedentes y fuentes de información para la elaboración de proyectos en el futuro con relación a las variables del trabajo de investigación.

La justificación Epistemológica es importante el estudio desde el campo epistemológico dado que proporcionara conocimientos sobre la planeación estratégica y la mejora continua en una organización como objeto de estudio, orientado a que sea el punto de partida de debates, posiciones críticas e investigativas frente a la problemática del conocimiento científico.

La justificación Metodológica señala la importancia metodológica de la investigación radica en que se caracteriza por un estudio correlacional descriptiva sobre el Planeamiento Estratégico desde el punto de vista del Análisis del entorno, Formulación de objetivos institucionales, Formulación de la Estrategia y la Implementación de Estrategias.

Justificación Práctica resalta que la investigación es importante porque generará interés en todos los miembros de la organización desde el personal jerárquico, para tomar decisiones oportunas.

Se presenta la hipótesis general y la hipótesis específica del estudio. La planeación estratégica se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

El Diagnostico Interno se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

El Diagnostico Externo se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

La Formulación de objetivos organizacionales se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

La Formulación de Estrategias se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

La Implementación de Estrategias se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Los objetivos generales y específicos: Determinar la relación de la planeación estratégica con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Determinar la relación del Diagnostico Interno con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Determinar la relación del Diagnostico Externo con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Determinar la relación de la Formulación de objetivos institucionales con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Determinar la relación de la Formulación de Estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Determinar la relación de la Implementación de Estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1. Enfoque: Cuantitativa

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación emplea la recopilación de información como validación de las hipótesis, teniendo como principio una medición matemática, además del estudio estadístico para validar teorías. (p. 4)

2.1.2. Diseño: No experimental, corte transversal

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) este tipo de investigación se elabora sin alterar variables deliberadamente. (p. 152). Bernal (2010) indica que la investigación transversal da como resultado los datos del objeto estudiado en única vez y en un determinado contexto. (p. 123)

2.1.3. Nivel: Descriptivo correlacional

Según Carrasco (2017) el Diseño descriptivo se emplea en el analizar, comprender las características, principios y especificaciones in situ o fenómeno de un contexto real en un momento específico. (p. 72). De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) Dicho nivel descriptivo, posee como fin el de fijar la relación que se establece en las variables dentro de un determinado contexto. (p. 81)

2.1.4. Tipo: Aplicada

Para Carrasco, (2017) esta investigación se reconoce por poseer fines prácticos bien específicos. Se realiza la investigación para hacer, mejorar, cambiar o elaborar cambios en un específico contexto real (p. 43)

2.1.5. Método: Hipotético – Deductivo

Ñaupas, et al. (2014) Señala que el método se aplica en pasar de la hipótesis a la deducción para establecer la veracidad o falsedad en los acontecimientos, etapas o conocimientos a través del principios que fueron propuestos por Karl Popper. Este método comprende la observación de los problemas, la formulación de hipótesis, deducción de las consecuencias y la observación o verificación (p. 136).

2.1.6. Variables, Operacionalización

Variable 1: Para Chiavenato (2011) La planeación estratégica es el proceso por el que se emplea la formulación y aplicación de estrategias en toda organización cuyo fin es ponerla en acción de acuerdo a la misión, es decir su contexto actual. (p. 27)

Dimensión 1: Diagnóstico Interno. Según Chiavenato (2011) Se le conoce también como análisis organizacional, es una evaluación de la competitividad de la organización mostrando los puntos fuertes y débiles. Además de analizar oportunidades, amenazas y las áreas potenciales para de la organización. (p. 105)

Indicador 1: Recursos organizacionales. Para Chiavenato (2011) Son los insumos, activos de la organización de los procesos productivos del bien o servicio, un ejemplo de ello es el know how de las personas para desarrollar sus funciones. Además, los recursos se clasifican en tangibles, intangibles, subcontratados. (p. 107).

Indicador 2: Ventaja competitiva. Stoilkovska, Ristovska, Gramatnikovski, (2015) indica que una gran ventaja competitiva es hacer algo que otros no pueden lograr, como algo más eficiente o más económico, a su vez que el tiempo es un factor determinante (p.137)

Dimensión 2: Diagnóstico Externo. De acuerdo a Chiavenato (2011) Se le conoce por análisis del entorno, pues busca analizar e interpretar los factores, dimensiones, variables del entorno que envuelve y afecta a la organización y el sector en el que se desarrolla. (p. 45)

Indicador 1: Conocimiento del entorno y sus oportunidades. Según Chiavenato (2011) Es el conocimiento del macroentorno como factores externos (político, legal, comercial, etc. y microentorno de la empresa como la relación de la empresa con sus clientes, proveedores y competencia. (p. 86).

Indicador 2: La visión periférica, según Chiavenato (2011) nos dice que significa mirar hacia afuera, más allá de los horizontes trazados en el mercado. Analizando el contexto externo y evaluar las tendencias del entorno. (p. 85).

Dimensión 3: Formulación de objetivos organizacionales. Según Chiavenato (2011) Es el planteamiento, fijación, de una determinada situación que desea alcanzar la organización en un futuro, dependiendo del estado cambiante de la sociedad y el mercado. (p. 84).

Indicador 1: La misión organizacional. Falsarella y Correa (2017) Representa la identidad de la organización, su propósito más amplio, específico, la razón de la existencia, el giro del negocio en el que se desenvuelve y el mercado al cual se dirige como sus clientes (p. 613).

Indicador 2: La visión organizacional. Para Chiavenato (2011) Es cómo se ve la organización en el futuro, todo lo que desea llegar a ser o alcanzar a largo plazo, el sueño que persiste constantemente y que trabaja por ello. (p. 77).

Dimensión 4: Formulación de estrategias. De acuerdo a Griffin (2011) Es un conjunto de procesos que forman parte en la elaboración o elección de estrategias en la organización. Analiza el contenido de cada estrategia (p. 238).

Indicador 1: El liderazgo estratégico. Para Mascaró y Carril (2011) Es el método de transformar las organizaciones, teniendo como función administrar, adaptarse al cambio y crecer frente a la creciente complejidad e incertidumbre del entorno. (p. 377).

Indicador 2: La cultura emprendedora, definido por Chakraborty (como se citó en Cultures and Organization, 1991). “la cultura es la representación masiva de la mente que diferencia a los integrantes en un segmento o tipo de personas de los de otro”. El desarrollo económico entre naciones parte por una cultura de emprendimiento, donde el gobierno tiene influencia sobre las políticas que beneficien a dicha cultura. (párr.2)

Dimensión 5: Implementación de la estrategia. De acuerdo a Griffin (2011). Son todos los métodos que favorecen y sirven como puente para la ejecución u operación del logro de las estrategias en la organización. (p. 238).

Indicador 1: El desarrollo sustentable, que según Mensah (2019) Es el desarrollo responsable de la organización mediante la satisfacción de necesidades del mercado respetando tres factores básicos interconectados entre sí que son lo social, económico y lo ambiental. (párr. 22).

Indicador 2: Desempeño organizacional es descrito por Ion y Chiveanu (2016) en que el desempeño es lograr los objetivos organizacionales, además que genera valor para la empresa. (p. 181).

Variable 2. La mejora continua. Bonilla et al. (2010) La mejora continua es la estrategia de la gestión empresarial enfocada en el desarrollo métodos sistemáticos, estadísticos; que sirven para optimizar el rendimiento de las actividades o procesos, dando como resultado la satisfacción del mercado y los grupos de interés (p. 30).

Dimensión 1: Cultura Organizacional. Para Olsen, E (2012) La cultura de la organización se conforma de las personas, experiencias, procesos, ideas y actitudes. Es imposible aplicar una estrategia sin cultura; poniendo como metáfora a la cultura que vendría ser una casa, que de no encontrarse en orden ni la mejor estrategia podrá llevarla a ningún lado (p. 13).

Indicador 1: Los valores institucionales según D'Alessio (2012) pueden ser reconocidos como las políticas organizacionales más fundamentales: rigen, dirigen el rendimiento de sus colaboradores y forman el patrón de desenvolvimiento que acompaña el desarrollo en la toma de decisiones (p. 61).

Indicador 2: El enfoque al cliente según Chiavenato (2011) Es conocer y entender las necesidades presentes y a largo plazo del mercado, además de cumplir las exigencias y esforzarse por superar las expectativas al máximo. (p. 115).

Dimensión 2: Liderazgo de Alta dirección. Según Fomento, Chiodi, Cusolito, Altube, Gatti (como se citó en García, 2009), “no es factible desarrollar un sistema de mejora continua sin el compromiso de la alta dirección y la alta gerencia. Los directores deber aprobar comprometer los recursos requeridos; alinear las actividades de acuerdo con objetivos estratégicos; implementar sistemas, procesos y políticas; y lo más relevante generar una cultura de mejora continua”.

Indicador 1: El Reconocimiento personal en el que nos señala Cepeda, Salguero y Sánchez. (2015) El reconocimiento se define con una respuesta que la compañía entrega a los colaboradores por las actitudes, esfuerzos y objetivos alcanzados. (p. 23)

Indicador 2: El clima de apoyo. De acuerdo a Bonilla et al. (2010) Es el apoyo interno y externo hacia el personal, generando aumento significativo en el nivel de desempeño además de proporcionar los recursos para alcanzar los objetivos. (p. 53).

Dimensión 3: Innovación. Para Pulgarín y Guerrero (2017) La innovación no solo repercute el desarrollo de tecnologías, la definición radica en la implementación, elaboración o

desarrollo de nuevos elementos que tienen repercusión en los procesos, productos, sistemas, canales y otras características de la organización (p.22).

Indicador 1: El Rediseño de procesos, Según Luna (2012) Es transcurrir hasta la esencia de los procesos, no realizar intercambios aparentes ni ficticios, no es cambiar lo establecido, simplemente es descartar todos los procedimientos existentes e inventar nuevos. Es reinventar el negocio, no cambiarlo tampoco modificarlo. (p. 230)

Indicador 2: Aplicación de Tecnología. De acuerdo a Griffin (2011) También conocida como dimensión tecnológica, elemento central de la administración de operaciones. Se refiere a los métodos disponibles para transformar recursos en bienes o servicios. (p.68)

2.2. Operacionalización de variable

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Variable 1: Planeación estratégica	De acuerdo a (Chiavenato, 2011). La planeación estratégica es el proceso por el que se emplea la formulación y aplicación de estrategias en toda organización cuyo fin es ponerla en acción de acuerdo a la misión, es decir su contexto actual	Diagnóstico Interno	Recursos Organizacionales Ventaja competitiva	1-2 3-4	Ordinal
		Diagnóstico Externo	Conocimiento del Entorno y sus oportunidades Visión Periférica	5-6 7-8	
		Formulación de Objetivos Organizacionales	Misión Organizacional Visión Organizacional	9-10 11-12	
		Formulación de estrategias	Liderazgo Estratégico Cultura Emprendedora	13-14 15-16	
		Implementación de Estrategias	Desarrollo Sustentable Desempeño Organizacional	17-18 19-20	
Variable 2: Mejora continua	De acuerdo a Bonilla, et al. (2010) La mejora continua es una estrategia en la gestión empresarial que se enfoca en el desarrollo de métodos sistemáticos, estadísticos; que sirven para mejorar el rendimiento de las actividades o procesos; dando como resultado aumentar la satisfacción de los clientes y los grupos de interés que existan para la organización.	Cultura Organizacional	Valores Institucionales Enfoque al cliente	21-22 23-24	Ordinal
Liderazgo de Alta dirección	Reconocimiento del personal Clima de apoyo	25-26 27-28			
Innovación	Rediseño de procesos Tecnología	29-30 31-32			

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

De acuerdo a Carrasco (2017) La población significa el grupo de los componentes o también llamados unidad de análisis que pertenecen a un espacio en donde se desarrolla el trabajo de investigación (p. 236). Para la IESPP Emilia Barcia Boniffati, la población es el total de trabajadores docentes y administrativos. Dicha cantidad la conforman 47 trabajadores entre hombres y mujeres.

2.3.2 Muestra

Según Hayes (como se citó en Acuña, 2017, p.69) la muestra censal significa que la cantidad de la muestra es igual al de la población. Este tipo de muestra se lleva a cabo cuando la población viene a ser relativamente pequeña y cuando es necesaria conocer la totalidad de la población, en el mayor de los casos genera costos elevados. En la investigación se tomará el total de la población (47 trabajadores) para su objeto de estudio, característica del tipo de muestreo censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Al respecto, Ñaupas et al. (2014) señalan que estas técnicas, herramientas de la investigación se enfocan en los procesos y propiedades a través de los cuales se recoge los datos útiles para validar o contrastar las hipótesis de investigación planteadas. (p. 201)

2.4.1 La encuesta

Para Carrasco (2017) Es la técnica significativa por la investigación debido a su gran utilidad, adaptabilidad, facilidad e imparcialidad de los resultados obtenidos a través de dicho instrumento, es un instrumento de credibilidad para la obtención de datos a través de preguntas elaboradas para población del estudio de investigación (p. 314)

2.4.2 Instrumento

Cuestionario

De acuerdo a Bernal (2010) Es un grupo de preguntas elaboradas para obtener la información necesaria con el fin de lograr los objetivos de la investigación (p. 250). El instrumento de la

investigación es conformado por 32 ítems que medirán la relación del planeamiento estratégico y mejora continua del IESPP Emilia Barcia Boniffatti. Los ítems en mención estarán divididos en 8 dimensiones. 20 enunciados sobre planeamiento estratégico y 12 enunciados sobre mejora continua, empleando la escala Likert que estable la valoración:

Tabla 1.
Distribución numérica de ítems por variable

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS
Planeación estratégica	Diagnóstico Interno	1-4
	Diagnóstico Externo	5-8
	Formulación de Objetivos Organizacionales	9-12
	Formulación de estrategias	13-16
	Implementación de Estrategias	17-20
	Mejora continua	Cultura Organizacional
	Liderazgo de Alta dirección	25-28
	Innovación	29-32

Fuente: Elaboración Propia.

Del mismo modo, en la encuesta se empleó la escala de: Totalmente de acuerdo, de Acuerdo, Indiferente, Desacuerdo, Totalmente en desacuerdo, la cual se observará de manera específica en la tabla 2.

Tabla 2
Puntuación de ítems en la escala de tipo Likert

Puntuación	Denominación	inicial
1	Totalmente en desacuerdo	TD
2	Desacuerdo	D
3	Indiferente	I
4	De Acuerdo	DA
5	Totalmente de acuerdo	TA

Fuente: Elaboración Propia.

2.4.3 Validez del instrumento.

Para Carrasco (2017) Cuando un instrumento tiene como característica la objetividad, medición, precisión, veracidad de todo aquello que se tiene como propósito medir de las variables de investigación es ahí que es considerado valido para la investigación. (p. 336)

A su vez los instrumentos pasaron por una validación de juicio de expertos mediante una entrevista a 04 maestros en la Universidad César Vallejo, observándose en la tabla 4

Tabla 3
Validez del instrumento por juicio de expertos

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
Villanueva Figueroa Rosa Elvira	Dra. Administración	Aplicable
Aliaga Correa David Fernando	Dr. Administración	Aplicable
Carranza Estela Teodoro	Dr. Administración	Aplicable
Alva Arce Rossel César	Dr. Administración	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia.

2.4.4. Confiabilidad. Según Carrasco (2017) Es la característica o facultad de los instrumentos de medición permitiéndole hallar iguales resultados al aplicar reiteradas ocasiones al mismo sujeto a un grupo de ellos en un determinado tiempo. (p. 339). Para el instrumento que mide la planeación estratégica y la mejora continua, se obtiene en el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. El resultado obtenido es de 0,601.

Tabla 4.
Escala de valores de Coeficiente de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
0, De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Variable 1: Planeamiento estratégico

Para hallar la confiabilidad del instrumento se utilizará el Alfa de Cronbach en cada variable de investigación. Mostrando el siguiente resultado.

Se visualiza en la Tabla 5, una muestra censal de 20 ítems obteniéndose un valor de 0,601 de Alfa de Cronbach, De acuerdo a la Tabla 4 según la escala del valor de confiabilidad le corresponde al instrumento una moderada confiabilidad

Tabla 5
Coeficiente de Alfa de Cronbach, prueba de confiabilidad. Planeamiento Estratégico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,601	20

Variable 2: Mejora continua

Para la confiabilidad de la variable 2 se aplicará el Alfa de Cronbach, obteniendo el resultado.

Tabla 6

Coficiente Alfa de Cronbach, prueba de confiabilidad. Mejora Continua

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,628	12

Se observa en la Tabla 6, se obtiene un valor de 0,628 de Alfa de Cronbach, con 12 ítems para cada uno de los trabajadores del IESPP Emilia Barcia Boniffatti. De acuerdo a la Tabla 4 según la escala del valor de confiabilidad le corresponde al instrumento una moderada confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Todos los integrantes de la muestra sumaron unos 47 trabajadores de la institución que en un momento de ocio se les preguntó si disponían de tiempo para poder realizarles la encuesta relacionada a la perspectiva sobre la gestión de la institución. Finalizado la encuesta, se procedió a subir los datos al programa de Excel, para posteriormente ser procesados y analizados por medio de un programa de estadística como el SPSS.

2.6. Método de análisis de datos.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) el análisis de tipo cuantitativo de los datos se ejecuta por computadora por el gran volumen de la información para luego procesar e interpretarlos a través de gráficos estadísticos por medio del SPSS o minitab (p. 272)

Para procesar los datos de la prueba piloto obtenidos por el instrumento de medición realizado a los trabajadores de la I.E.S.P.P Emilia Barcia Boniffatti, se utilizó la herramienta de procesamiento estadístico SPSS, para luego realizar tablas y gráficos que describen el trabajo de investigación realizada. Posteriormente, se empleó el método hipotético deductivo.

2.7. Aspectos éticos.

Para Jones y George (2006) la ética son las normas y valores de los individuos, que fijan su responsabilidad ante la sociedad y de qué manera deben actuar ante situaciones donde sus propios intereses están en juego (p.132).

La investigación se elaboró desarrollando los principios detallados:

Permiso, autorización para desarrollar la investigación por parte de la Institución Educativa

Citas de los autores y textos consultados para la investigación.

Descriptiva del comportamiento de las variables.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 7.
Planeamiento estratégico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	33	70,2	70,2	70,2
Regular	14	29,8	29,8	100,0
Alto	19	40,4	70,2	100,0
Total	47	100,0	100,0	

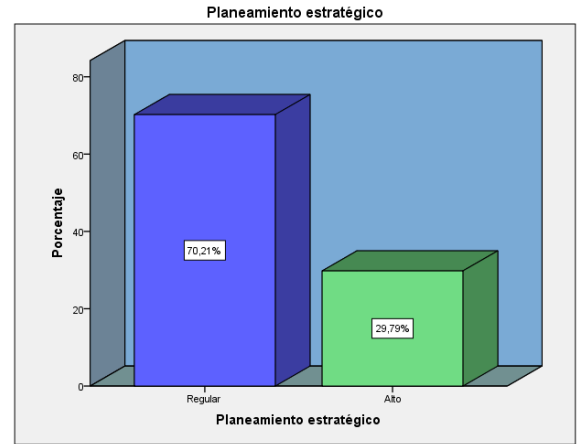


Figura 1

Interpretación

De acuerdo a la figura 1 y la tabla 8 se visualizan los datos obtenidos por la variable 1: Planeamiento estratégico, donde se demuestra que, de los 47 encuestados, un 70.21% indicaron que existe un nivel regular en el planeamiento estratégico y un 29.79% manifiestan que existe un nivel alto.

Tabla 8.

Mejora continua

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	33	70,2	70,2	78,7
Bajo	4	8,5	8,5	87,2
Regular	33	70,2	70,2	100,0
Alto	10	21,3	21,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

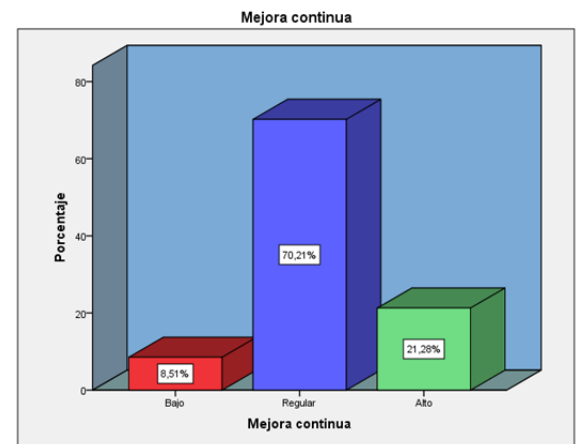


Figura 2

Interpretación

De acuerdo a la figura 2, y la tabla 9 se visualizan los datos obtenidos de la variable 2: Mejora continua, donde se demuestra que, de los 47 encuestados, un 8.51% indicaron que existe un nivel bajo en la mejora continua, un 70.21% manifiestan que existe un nivel regular y un 21.28% exclamaron que existe un nivel alto.

3.2. Análisis inferencial

Para establecer la distribución normal se hizo el cálculo de la prueba de Shapiro-Wilk por consiguiente a que la cantidad de la población es menor a 50, un total de 47 encuestados, como, muestra la siguiente tabla.

Prueba de normalidad

Tabla 9.
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento estratégico	,146	47	,014	,958	47	,092
Mejora Continua	,192	47	,000	,912	47	,002

Fuente: Elaboración del programa SPSS v23

Interpretación:

Como se observa, la muestra es menor a 50, por lo que se trabaja con Shapiro-Wilk. La misma que muestra una significancia menor a 0.05 en una de las variables, es decir, el estudio no tiene una distribución normal, por consiguiente, el análisis utilizara pruebas no paramétricas.

Tabla 10.

Tabla de escala de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernández, et al. 2014)

3.2.1. Hipótesis General

La planeación estratégica se relaciona directa y significativamente con la mejora continua

del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis Nula (H0)

H0: $r_{XY} = 0$ La planeación estratégica no se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Hipótesis Alternativa (H1)

H1: $r_{XY} \neq 0$ La planeación estratégica se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Nivel de confianza = 95%

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H_0

$p < \alpha$ = rechaza H_0

Prueba de hipótesis general

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

			planeación estratégica	mejora continua
Rho de Spearman	planeación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	mejora continua	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

Interpretación

El dato obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,795 con lo cual, se determina que existe correlación directa significativa de la variable: planeación estratégica con la variable: mejora continua, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti del distrito de Cercado de Lima. Además, se

demuestra que el nivel de significancia es ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

3.2.1. Hipótesis específica 1

El Diagnóstico Interno se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Hipótesis Nula (H_0)

H_0 : $r_{XY} = 0$ El Diagnóstico interno no se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Hipótesis Alternativa (H_1)

H_1 : $r_{XY} \neq 0$ El Diagnóstico interno se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Tabla 12.

Prueba de hipótesis específica 1

			Diagnostico Interno	mejora continua
Rho de Spearman	Diagnostico Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		47	47
mejora continua	mejora continua	Coefficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		47	47

Interpretación

El dato obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,838 con lo cual se determina que existe una correlación directa significativa de la dimensión 1 de la variable 1: Diagnóstico Interno con la variable 2: mejora continua, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti del distrito de Cercado de Lima. Asimismo, se demuestra que el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p

valor 0.05 por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

3.2.2. Hipótesis específica 2

El Diagnóstico Externo se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis Nula (H0)

H0: $r_{XY} = 0$ El Diagnóstico externo no se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis Alternativa (H1)

H1: $r_{XY} \neq 0$ El Diagnóstico Externo se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Tabla 13.

Prueba de hipótesis específica 2

			Diagnostico Externo	mejora continua
Rho de Spearman	Diagnostico Externo	Coeficiente de correlación	1,000	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	47	47
	mejora continua	Coeficiente de correlación	,389**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	47	47

Interpretación

El dato obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,389 por ello se determina que existe una correlación directa baja de la dimensión 2 de la variable 1: Diagnóstico Externo con la variable 2: mejora continua, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti del distrito de Cercado de Lima. A su vez, se demuestra que el nivel de significancia (sig = 0.007) es menor que el p valor 0.05 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

3.2.3. Hipótesis específica 3

La Formulación de objetivos organizacionales se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis Nula (HO)

HO: $r_{XY} = 0$ La Formulación de objetivos organizacionales no se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Hipótesis Alternativa (H1)

H1: $r_{XY} \neq 0$ La Formulación de objetivos organizacionales se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 3

		Formulación de objetivos organizacionales		mejora continua	
Rho de Spearman	Formulación de objetivos organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,552**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	47	47	
mejora continua		Coefficiente de correlación	,552**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	47	47	

Interpretación

El dato obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,552 por ello se determina que existe una correlación directa considerable de la dimensión 3 de la variable 1: Formulación de objetivos organizacionales con la variable 2: mejora continua, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti del distrito de Cercado de Lima. Por último, se evidencia que el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.000$) es

menor que el p valor 0.05 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

3.2.4. Hipótesis específica 4

La Formulación de Estrategias se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Hipótesis Nula (H0)

HO: $r_{XY} = 0$ La Formulación de Estrategias no se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis Alternativa (H1)

H1: $r_{XY} \neq 0$ La Formulación de Estrategias se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Tabla 15.

Prueba de hipótesis específica 4

		Formulación de Estrategias		mejora continua	
Rho de Spearman	Formulación de Estrategias	Coeficiente de correlación	1,000	,687**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	47	47	
mejora continua		Coeficiente de correlación	,687**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	47	47	

Interpretación

El dato obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,687 por ello se determina que existe una correlación directa considerable de la dimensión 4 de la variable 1: Formulación de estrategias con la variable 2: mejora continua, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti del distrito de Cercado de Lima. Por último, se demuestra que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05

por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

3.2.5. Hipótesis específica 5

La Implementación de Estrategias se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis Nula (H0)

HO: $r_{XY} = 0$ La Implementación de Estrategias no se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Hipótesis Alternativa (H1)

H1: $r_{XY} \neq 0$ La Implementación de Estrategias se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019

Tabla 16.

Prueba de hipótesis específica 5

		Implementación de Estrategias		mejora continua	
Rho de Spearman	Implementación de Estrategias	Coeficiente de correlación	1,000		,586**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	47		47
mejora continua	mejora continua	Coeficiente de correlación	,586**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	47		47

Interpretación

El dato obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,586 por ello se determina que existe una correlación directa considerable de la dimensión 5 de la variable 1: Implementación de Estrategias con la variable 2: mejora continua, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti del distrito de Cercado de Lima. Por ello, se demuestra que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

IV DISCUSIÓN

4.1. El objetivo general fue determinar la relación de la planeación estratégica con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019. Conforme a los datos obtenidos (0.795) se determina que existe una correlación directa significativa de la variable 1: planeación estratégica con la mejora continua.

Dichos resultados guardan relación con la teoría Neoclásica en cuyos representantes como Drucker, Koontz, Ansoff entre otros. Dicha teoría se enfoca en los principios de la administración; objetivos y resultados a través de la planeación estratégica, además de medir el desempeño de la organización y de los procesos productivos.

Aldana de Vega, et al. (2014) señala que la teoría de las restricciones impulsado por Eliyahu Moshe Goldratt, se ha desempeñado constantemente en reglas, conceptos y herramientas para poder conseguir logros en el mejoramiento continuo. Posee una filosofía de la mejora continua, de la optimización de las funciones, fluidez, comunicación y la creación de valor entre sí. La restricción es todo lo que impide, obstaculiza alcanzar el principal objetivo de la empresa que es obtener el mayor beneficio en el tiempo. (p. 30).

Chambergo (2018) concluye que existe una relación directa y significativa en la planeación estratégica con el mejoramiento continuo de la calidad en el Instituto de Educación Superior Alas Peruanas, Lima, 2016. Debido a que el 72% de los colaboradores encuestados de dicha casa de estudios consideran que el mejoramiento continuo es excelente, con una planeación estratégica fuerte, mientras que solo el 17% resalta que solo una planeación estratégica moderada conlleva a un mejoramiento continuo también moderado.

Los resultados en mención guardan concordancia con la investigación de Park, Hironaka, Carver y Nordstrum (2013) Las organizaciones dedicadas a la mejora continua, analizan temas principales como liderazgo, estrategia, infraestructura organizacional, metodología, datos, recopilación de datos. Es un común denominador que las instituciones educativas,

además que el trabajo de mejora continua se planifica para llevar a cabo de forma rigurosa, transparente y analítica.

4.2. El objetivo específico 1, consiste en determinar la relación del Diagnostico interno con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019. Conforme a los datos obtenidos (0.838) existe una correlación directa significativa de la dimensión diagnostico Interno con la mejora continua. Los resultados en mención guardan concordancia con la investigación de Gúrel (2017) indicando que el análisis interno se emplea para identificar fuentes y capacidades para la ventaja competitiva. De esta manera se reflejan los recursos que necesitan ser mejorados y sostenidos.

Waldo (2017) Concluye que por medio de una un diagnostico organizacional se puede reflejar los problemas reales de toda institución en base a los recursos humanos, institucionales, financieros, entre otros. Determinándose que la gestión educativa está relacionada con la planeación, organización, evaluación de actividades y objetivos, además de la toma de decisiones en los procesos de la organización.

4.3. El objetivo específico 2, es determinar la relación del Diagnostico externo con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019. Conforme a los datos obtenidos (0,389) se determina que existe una correlación directa baja de la dimensión diagnostico externo con la mejora continua. Los resultados en mención guardan concordancia con la investigación de Turkay, Ahmet, Sengül (2011). Percibir la información del ambiente, rivales, proveedores todos los componentes del entorno permite almacenar información relevante para mejorar los niveles de atención al cliente, consumidor.

4.4. El objetivo específico 3, es determinar la relación de la Formulación de objetivos institucionales con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019. Conforme a los datos obtenidos (0,552) se determinó que existe una correlación directa considerable de la dimensión formulación de objetivos organizacionales con la mejora continua. Los resultados en mención guardan concordancia con la investigación de Holtskog (2013) en la cual señala que la mejora continua debe tener una sólida aplicación interna de la organización para obtener

resultados. La motivación para la realización de mejoras continuas se fundamenta en objetivos entendibles y un liderazgo comprometido.

4.5. El objetivo específico 4, es determinar la relación de la Formulación de Estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019. Conforme a los resultados obtenidos (0,687) por ello se determinó que existe una correlación directa considerable de la dimensión formulación de estrategias con la mejora continua. Los resultados en mención guardan concordancia con la investigación de Katsvamutima (2012) en donde se determina que existe relación entre la formulación de estrategias, simplicidad en la estrategia a nivel empresarial y la implementación de estrategia repercutiendo en su importancia para la mejora del rendimiento de la organización.

4.6. El objetivo específico 5, es determinar la relación de la Implementación de Estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019. Conforme a los datos obtenido (0,586) con lo cual se determinó que existe una correlación directa considerable de la dimensión implementación de Estrategias con la mejora continua. Los resultados en mención guardan concordancia con la investigación de Fadun (2014) determinan que la implicación para poner en marcha una gestión estratégica eficaz: evaluación, formulación e implementación de los objetivos de la organización tiene relevancia para la supervivencia y la importancia de la empresa en el mercado.

4.7. Del análisis descriptivo podemos destacar las tablas y gráficos de frecuencia siguiente.

Tabla 17

Identifica los recursos organizacionales que existen en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	11	23,4	23,4	23,4
Indiferente	21	44,7	44,7	68,1
Acuerdo	14	29,8	29,8	97,9
Total acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación

Se obtuvieron los datos de la encuesta respecto a la identificación de los recursos organizacionales que existen en la institución los cuales son Desacuerdo 23.4% Indiferente 21%, De acuerdo 14% y Totalmente de acuerdo 2.1%

Tabla 18

Los valores y principios éticos, forman parte de las actividades de mejora de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Total desacuerdo	2	4,3	4,3	4,3
Desacuerdo	5	10,6	10,6	14,9
Indiferente	21	44,7	44,7	59,6
Acuerdo	15	31,9	31,9	91,5
Total acuerdo	4	8,5	8,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación

Se obtuvieron los datos de la encuesta respecto si se aplican valores y principios éticos dentro de la organización para sus labores los cuales son totalmente en desacuerdo 4.3% Indiferente 44.7%, De acuerdo 31.9% y Totalmente de acuerdo 8.5%

V. CONCLUSIONES

5.1 Se ha determinado que existe relación de la planeación estratégica con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

5.2. Se ha determinado que existe relación del Diagnostico Interno con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

5.3. Se ha determinado que existe relación del Diagnostico Externo con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

5.4. Se ha determinado que existe relación de la Formulación de objetivos institucionales con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

5.5. Se ha determinado que existe relación de la Formulación de Estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

5.6. Se ha determinado que existe relación de la Implementación de Estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Habiéndose determinado que se relaciona el planeamiento estratégico con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, se debe implementar una participación constante y sostenida de cada miembro de la organización en los proyectos de mejora continua institucional, de manera que pueda establecerse estándares y políticas de desarrollo para el bien de la comunidad educativa.

Segunda: Se recomienda organizar y fortalecer los recursos institucionales, capital humano, tecnológico, entre otros; como activo de la institución, de manera que contribuya con la mejora continua institucional.

Tercera: Conocer el ambiente externo de la institución, contribuye a la toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo; guardando relación con la mejora continua de su servicio educativo y de las actividades institucionales en la comunidad.

Cuarto: La formulación de objetivos debe ir en concordancia con políticas institucionales del presente y de proyectos educativos a futuro, sostenibles en el tiempo, como muestra de una mejora continua constante.

Quinto: Las estrategias formuladas deben realizarse con conocimiento técnico y deben ser con la participación y conocimiento de la comunidad educativa

Sexta: Las implantaciones de estrategias deben ser evaluadas en un determinado tiempo a su vez de calificadas y reimplementadas de ser el caso para alcanzar los objetivos anuales y a futuro de la institución

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2011). Planeación Estratégica Fundamentos y Aplicaciones (2 ed.). México, D.F: Mac Graw Hill.
- Aldana de Vega, et al. (2014). Administración por calidad. Bogotá. Universidad de La Sabana.
- Bonilla, et al. (2010) Mejora continua de los procesos: Herramientas y técnicas. Lima. Universidad de Lima.
- Peng, M. (2014) Estrategia Global. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P.(2010). Metodología de la Investigación (6 ed.).México, D.F.: Mac Graw Hill.
- Griffin, R. (2011) Administración (10.ed.). México D.F. Cengage Learning Editores S.A.
- Bernal, C. (2010) Metodología de la Investigación. (3 ed.). Bogotá. Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2017) Metodología de la Investigación Científica. Lima. San Marcos.
- Caballero, A. (2014). Metodología de la Investigación. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2014) Introducción a la Teoría General de la Administración. (8 ed.) México, D.F: Mac Graw Hill.
- Rue, L. Bryars, LL. (2013) Administración (8 ed.). México. Alfaomega
- Luna, A. (2012). Proceso administrativo. México. Grupo Editorial Patria.
- Jones, G y George, J. (2006). Administración contemporánea (4 ed).México, D.F.: Mac Graw Hill.
- Ñaupas, H. et al. (2014). Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y Redacción de la tesis. (4 ° ed.). Bogotá: Ediciones de la U-Transversal.
- Omachonu, V. (2014). Principios de la calidad total. México. Editorial Trillas S.A.
- D'Alessio, F. (2012). El proceso estratégico. (2 ed.) México, D.F.: Mac Graw Hill.

- Mascaró, P y Carril, V. (2011). Administración estratégica (5 ed.) México, D.F.: Mac Graw Hill.
- Torres, Z. (2013). Teoría General de la Administración. México. Grupo Editorial Patria S.A.
- Olsen, E. (2012). Strategic Planning Kit for Dummies. United States. John Wiley & Sons, Inc.
- Fomento, H., Chiodi, F., Cusolito, F., Altube, L., Gatti, S (2 de julio de 2013). Key Factors For A Continuous Improvement Process. INDEPENDENT JOURNAL OF MANAGEMENT & PRODUCTION. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449544338003>
- Pulgarín, S., Guerrero, N. (2 de febrero de 2017). INNOVATION AND COMPETITIVE ADVANTAGE STUDIES IN COLOMBIA: FINDINGS FROM ORGANIZATIONAL CULTURE AND BUSINESS MODEL. Dimensión Empresarial. Recuperado de <file:///C:/Users/Docente/Downloads/Dialnet-InnovationAndCompetitiveAdvantage-6090456.pdf>
- Falsarella, O., Correa, C. (27 de marzo de 2017). Corporate Strategic Planning and information & Communication Technology Planning: a project based approach. Gestión y Producción. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/gp/v24n3/en_0104-530X-gp-0104-530X481-16.pdf
- Ion, E., Criveanu, M. (Issue 6 de 2016). ORGANIZATIONAL PERFORMANCE- A CONCEPT THAT SELF SEEKS TO FIND ITSELF. Annals of the Constantin Brâncusi University of Targu Jiu, Economy Series. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/2a4a/ffed8b1f9b05f52535ff37d8288264aefaff.pdf>
- Chakraborty, S. (4 de junio de 2015). ¿Does culture matter for entrepreneurship? World Economic Forum. Recuperado de <https://www.weforum.org/agenda/2015/06/does-culture-matter-for-entrepreneurship/>
- Mensah, J. (26 de mayo de 2019). Sustainable development: Meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: Literature review. Journal Cogent Social

Science. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311886.2019.1653531>

Stoilkovska, A., Ristovska, N., Gramatnikovski, S. (29 de marzo de 2015). INNOVATIVE BUSINESS MODELS A FACTOR COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE COMPANIES. UTMS Journal of Economics. Recuperado de <http://utmsjoe.mk/files/Vol.%206%20No.%201/6-1-11>
[UTMS Journal of Economics.pdf](#)

Holtskog, H. (2013, pg. 575-579). Continuous Improvement beyond the Lean understanding. El sevier. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2212827113003041?token=94ABC8B02903C6A4C1B433A5EF2627B658F1B76ACF6483DC58A98BE77D4F386C4E1A05F80841B56185D784595303EE4A>

Park, S., Hironaka, S., Carver, P., Nordstrum, L. (2013). Continuous Improvement in Education. Recuperado de https://www.carnegiefoundation.org/wp-content/uploads/2014/09/carnegie-foundation_continuous-improvement_2013.05.pdf

Gurel, E. (agosto, 2017). The Journal of International Social Research. Recuperado de http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt10/sayi51_pdf/6iksisat_kamu_isletme/gurel_emet.pdf

Turkay, O., Ahmet, S., Sengül, S (diciembre 2011). Strategic Analysis of the External Environment and the Importance of the Information: Research on Perceptions of Hotel Managers. El Sevier. Recuperado de <file:///C:/Users/Docente/Downloads/StrategicAnalysisoftheExternalEnvironment.pdf>

Katsvamutima, E. (mayo de 2014) Strategy Formulation and Implementation in Zimbabwe's Food Manufacturing Industry. International Journal of Science and Research. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/317166467_Strategy_Formulation_and_Implementation_in_Zimbabwe's_Food_Manufacturing_Industry

- Fadun, S. (Abril 2014). Strategic Management, an Organisational Risk Management Framework: Case Study of Guaranty Trust Bank Plc. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences. Recuperado de http://hrmars.com/hrmars_papers/Article_06_Strategic_Management_an_Organisational_Risk_Management.pdf
- Cepeda, S, Salguero, O. y Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNN LIMITED*. (Programa de especialización en gestión humana de las organizaciones) Recuperado de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Solís, R. y Chávez, O (2010). *Marco teórico sobre la teoría de la restricción aplicada a la empresa Fundiciones y Trabajos Técnicos*. (Tesis de pregrado) Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1134/1/tad986.pdf>
- Introducción a la Administración (2018). Universidad San Martín de Porres. Recuperado de <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/INTRODUCCION%20A%20LA%20ADMINISTRACION.pdf>
- Álvarez, P. Universidad Tecnológico de Monterrey (Agosto 2018) Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/327318642_INTRODUCCION_A_LA_TEORIA_DE_RESTRICCIONES_TOC
- Chambergo, A. (2018). *La Planeación Estratégica y su relación con el mejoramiento continuo de la Calidad en el Instituto de Educación Superior Alas Peruanas 2016*, efectuada para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14455/Chambergo_GAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acuña, P. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, 2017, efectuada para obtener el grado académico de Doctor en Educación (Tesis de Doctorado). Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12849/Acu%C3%B1a_DP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manual de referencias estilo APA. Fondo Editorial Universidad (2017). Recuperado de [file:///C:/Users/ESTUDIANTE/Downloads/Manual_APA-8%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ESTUDIANTE/Downloads/Manual_APA-8%20(1).pdf)

Waldo, K. (2017) artículo científico expuesto en el Congreso Nacional de Investigación Educativa Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1505.pdf>.

Aguirre de León, H. (2014). *Planeación Estratégica y Productividad, realizado en el hotel del Campo, Quetzaltenango, 2014* para optar el título de Psicólogo Industrial Organizacional. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>

Villalobos, R. (2015). *Planificación y Control de gestión en la educación. Análisis crítico de su aplicación en un centro castrense, Escuela de Aviación, Santiago de Chile, 2015* para optar el grado de Doctor en Planificación e Innovación Educativa (Tesis de Doctor). Recuperado de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/22731/Tesis%20Rodrigo%20Villalobos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, Y. (2015) *El planeamiento Estratégico y la relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas de nivel primario de Chorrillos, Lima, 2013* para obtener el grado de Doctor en Educación. (Tesis de Doctor) Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1962/1/ramirez_my.pdf

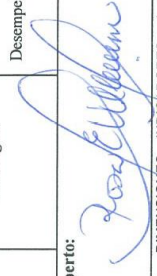
Guerrero, E (2018) *El Kaizen como proceso de mejora continua, en el logro de la calidad de las instituciones educativas superiores del Ecuador, periodo 2015 – 2016* para optar el grado de Doctor en Educación. (Tesis de Doctor) Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7555/Guerrero_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matriz de consistencia

Anexo 1


Título: La planeación estratégica y la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		METODOLOGÍA
			Variables y Dimensiones	INDICADORES	
<p>Problema General ¿De qué manera se relaciona la planeación estratégica con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de la planeación estratégica con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.</p>	<p>Hipótesis General La planeación estratégica se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019</p>	<p>V1. Planeación Estratégica</p>		<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de Estudio: Aplicada</p> <p>Tipo de diseño: Descriptivo</p> <p>Diseño de estudio general: Transversal</p> <p>Diseño de estudio específico: Correlacional</p> <p>Método de investigación: Hipotético – deductivo</p> <p>Población 47</p> <p>Muestra 47 trabajadores de la Institución Emilia Barcia Boniffatti</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
			1. Diagnóstico Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Organizacionales • Ventaja Competitiva 	
			2. Diagnóstico Externo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de entorno y sus oportunidades • Visión Periférica 	
			3. Formulación de objetivos organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Misión Organizacional • Visión Organizacional 	
			4. Formulación de Estrategias.	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo estratégico • Cultura emprendedora 	
<p>¿De qué manera se relaciona el Diagnóstico Interno con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar la relación del Diagnóstico Interno con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.</p>	<p>Hipótesis Específicos El Diagnóstico Interno se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.</p>	<p>5. Implementación de Estrategias</p>		
			5. Implementación de Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo sustentable • Desempeño organizacional 	
<p>¿De qué manera se relaciona el Diagnóstico Externo con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Determinar la relación del Diagnóstico Externo con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.</p>	<p>El Diagnóstico Externo se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019</p>	<p>V2. Mejora Continua</p>		
			1. Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Valores Institucionales • Enfoque al cliente 	
<p>¿De qué manera se relaciona la Formulación de objetivos organizacionales con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Determinar la relación de la Formulación de Objetivos Institucionales con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.</p>	<p>La Formulación de objetivos organizacionales se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019?</p>	2. Liderazgo de Alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del personal • Clima de apoyo 	
<p>¿De qué manera se relaciona la Formulación de Estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior</p>	<p>Determinar la relación de la Formulación de estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico</p>	<p>El Diagnóstico Externo se relaciona directa y significativamente con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019?</p>	3. Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Rediseño de procesos 	

<p>Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación de la Implementación de estrategias con la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019</p>	<p>La Formulación de Estrategias y la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.</p> <p>La Implementación de Estrategias y la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti, Cercado de Lima, 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de Tecnología
--	---	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LA MEJORA CONTINUA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "EMILIA BARCIA BONIFATTI", CERCAO DE LIMA, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: TRUJILLO BARRETO, LUIS GIANPIER							
Apellidos y nombres del experto: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Dra. Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. Administración.							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Planeación Estratégica	Diagnóstico Interno	Recursos Organizacionales	1. Identifica los recursos organizacionales que existen en la institución	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo	/		
			2. Se optimiza los recursos organizacionales dentro de la organización para sus labores.				
		Ventaja Competitiva	3. La institución posee características, cualidades únicas que la diferencian de otras organizaciones educativas				
			4. La organización trabaja por generar capacidades diferentes en el sector educativo.				
	Diagnóstico Externo	Conocimiento de entorno y sus oportunidades	5. La Institución conoce su entorno y sus oportunidades en el rubro que se desarrolla				
			6. La determinación de conocer el entorno y sus oportunidades genera estrategias a largo plazo				
	Formulación de objetivos organizacionales	Visión Periférica	7. La organización visualiza detenidamente y analiza su entorno				
			8. La organización visualiza y prevé condiciones adversas y óptimas para la toma de decisiones.				
	Formulación de estrategias	Misión organizacional	9. La institución da a conocer su razón de ser y propósitos en las áreas y jefaturas				
			10. La organización promueve el trabajo y acciones que desempeñará con sus colaboradores anualmente				
	Implementación de Estrategias	Visión organizacional	11. Existe participación de la Institución en conjunto hacia su imagen en el futuro.				
			12. Considera alcanzable los objetivos planteados a largo plazo de la Institución				
	Desarrollo sustentable	Liderazgo estratégico	13. Existe claridad, organización y guía en las actividades institucionales que promueve la organización				
			14. La participación, capacitación y prevención forma parte de la gestiones realizadas por los jefes inmediatos				
	Desempeño organizacional	Cultura emprendedora	15. Los trabajadores poseen conocimientos, habilidades y cualidades para para realizar proyectos de mejora en la Institución				
			16. Se promueve y desarrolla proyectos institucionales que benefician a la comunidad educativa.				
	Fecha: 21.06.2019	Firma del experto: 	17. Existe preocupación por un desarrollo responsable en la comunidad mediante las actividades y eventos institucionales.				
			18. La Institución aplica una política de uso responsable de los recursos materiales para preservación de las futuras generaciones				
			19. La aplicación de estrategias para mejorar los trámites, acciones institucionales depende del óptimo desempeño de cada colaborador.				
			20. La Institución aplica estrategias de mejora en el desempeño de las funciones asignadas a cada colaborador y/o jefe de área.				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LA MEJORA CONTINUA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "EMILIA BARCIA BONIFATTI", CERCAO DE LIMA, 2019
Apellidos y nombres del investigador: TRUJILLO BARRETO, LUIS GIANPIER
Apellidos y nombres del experto: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA
Dra. Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. Administración.
ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Mejora continua	Cultura organizacional	Valores institucionales	1. Los valores y principios éticos, forman parte de las actividades de mejora de la institución.	Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Se aplica principios y respeto a las normas institucionales en los procesos administrativos y académicos de la organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Enfoque al cliente	3. Existe un análisis profundo por mejorar el servicio al usuario en cada una de las áreas institucionales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. La organización conoce de cerca las necesidades básicas de la comunidad así como de los estudiantes de la Institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reconocimiento del personal	5. El reconocimiento del personal es parte de la organización como motivación a su desempeño		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Los trabajadores reciben felicitaciones y reconocimientos mensualmente por sus jefes inmediatos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Liderazgo de Alta dirección	Clima de apoyo	7. Existe propuestas de mejora y recomendaciones en cada una de las funciones realizadas por los trabajadores de la Institución.		Indiferente	<input checked="" type="checkbox"/>	
			8. Las capacitaciones, talleres generan apoyo y confiabilidad de los colaboradores en las acciones realizadas.		De Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
		9. El personal participa activamente en rediseñar y crear planes o actividades administrativos y académicos de la Institución.	Totalmente de acuerdo		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Innovación	Rediseño de procesos	10. Se genera cambios en los procedimientos, procesos administrativos en la gestión institucional para la mejora del servicio educativo.			<input checked="" type="checkbox"/>	
			11. Existe conocimiento de herramientas tecnológicas que ayudan a innovar los procesos actuales de trámites documentarios en la Institución.			<input checked="" type="checkbox"/>	
		Aplicación de tecnología	12. Se capacita al personal en el uso de aplicaciones, programas, equipos tecnológicos que promueven su mejor desempeño laboral.			<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto: 							
Fecha: 31.06.2019							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Planación Estratégica	Diagnóstico Interno	Recursos Organizacionales	1. Identifica los recursos organizacionales que existen en la institución 2. Se optimiza los recursos organizacionales dentro de la organización para sus labores.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo	/		
		Ventaja Competitiva	3. La institución posee características, cualidades únicas que la diferencian de otras organizaciones educativas 4. La organización trabaja por generar capacidades diferentes en el sector educativo.				
	Diagnóstico Externo	Conocimiento de entorno y sus oportunidades	5. La institución conoce su entorno y sus oportunidades en el rubro que se desarrolla 6. La determinación de conocer el entorno y sus oportunidades genera estrategias a largo plazo				
		Visión Periférica	7. La organización visualiza detenidamente y analiza su entorno 8. La organización visualiza y prevé condiciones adversas y óptimas para la toma de decisiones. 9. La institución da a conocer su razón de ser y propósitos en las áreas y jefaturas				
	Formulación de objetivos organizacionales	Misión organizacional	10. La organización promueve el trabajo y acciones que desempeñará con sus colaboradores anualmente				
		Visión organizacional	11. Existe participación de la Institución en conjunto hacia su imagen en el futuro. 12. Considera alcanzable los objetivos planteados a largo plazo de la Institución				
	Formulación de estrategias	Liderazgo estratégico	13. Existe claridad, organización y guía en las actividades institucionales que promueve la organización 14. La participación, capacitación y prevención forma parte de la gestiones realizadas por los jefes inmediatos				
		Cultura emprendedora	15. Los trabajadores poseen conocimientos, habilidades y cualidades para para realizar proyectos de mejora en la Institución 16. Se promueve y desarrolla proyectos institucionales que benefician a la comunidad educativa.				
	Implementación de Estrategias	Desarrollo sustentable	17. Existe preocupación por un desarrollo responsable en la comunidad mediante las actividades y eventos institucionales. 18. La Institución aplica una política de uso responsable de los recursos materiales para preservación de las futuras generaciones				
		Desempeño organizacional	19. La aplicación de estrategias para mejorar los trámites, acciones institucionales depende del óptimo desempeño de cada colaborador. 20. La Institución aplica estrategias de mejora en el desempeño de las funciones asignadas a cada colaborador y/o jefe de área.				
Firma del experto:			Fecha 19/06/17				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

08074405

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LA MEJORA CONTINUA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "EMILIA BARCIA BONIFFATTI", CERCAO DE LIMA, 2019

Apellidos y nombres del investigador: TRUJILLO BARRETO, LUIS GIANPIER

Apellidos y nombres del experto: *Dr. CARMEN DA ESTE LA TEODORO*

DOCTOR EN ADMINISTRACION

ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Mejora continua	Cultura organizacional	Valores institucionales	1. Los valores y principios éticos, forman parte de las actividades de mejora de la institución.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo	/		
			2. Se aplica principios y respeto a las normas institucionales en los procesos administrativos y académicos de la organización				
		Enfoque al cliente	3. Existe un análisis profundo por mejorar el servicio al usuario en cada una de las áreas institucionales.				
			4. La organización conoce de cerca las necesidades básicas de la comunidad así como de las estudiantes de la Institución.				
	Liderazgo de Alta dirección	Reconocimiento del personal	5. El reconocimiento del personal es parte de la organización como motivación a su desempeño				
			6. Los trabajadores reciben felicitaciones y reconocimientos mensualmente por sus jefes inmediatos.				
		Clima de apoyo	7. Existe propuestas de mejora y recomendaciones en cada una de las funciones realizadas por los trabajadores de la Institución.				
			8. Las capacitaciones, talleres generan apoyo y confiabilidad de los colaboradores en las acciones realizadas.				
	Innovación	Rediseño de procesos	9. El personal participa activamente en rediseñar y crear planes o actividades administrativos y académicos de la Institución.				
			10. Se genera cambios en los procedimientos, procesos administrativos en la gestión institucional para la mejora del servicio educativo.				
		Aplicación de tecnología	11. Existe conocimiento de herramientas tecnológicas que ayudan a innovar los procesos actuales de trámites documentarios en la Institución.				
			12. Se capacita al personal en el uso de aplicaciones, programas, equipos tecnológicos que promueven su mejor desempeño laboral.				
Firma del experto:			Fecha <i>14/06/19</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

08074481

MAKILIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: "LA PLANEACION ESTRATEGICA Y LA MEJORA CONTINUA DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PUBLICO "EMILIA BARCIA BONIFAZ", CERCADO DE LIMA, 2019

Apellidos y nombres del investigador: **TRUJILLO BARRETO, LUIS GIANPIER**

Apellidos y nombres del experto: **Dr. EN ADMINISTRACION DAVID FERNANDO**

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Planación Estratégica	Diagnóstico Interno	Recursos Organizacionales	1. Identifica los recursos organizacionales que existen en la institución	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Ventaja Competitiva	2. Se optimiza los recursos organizacionales dentro de la organización para sus labores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
			3. La institución posee características, cualidades únicas que la diferencian de otras organizaciones educativas		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Conocimiento de entorno y sus oportunidades	Visión Periférica		4. La organización trabaja por generar capacidades diferentes en el sector educativo.	4. La organización trabaja por generar capacidades diferentes en el sector educativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
	5. La Institución conoce su entorno y sus oportunidades en el rubro que se desarrolla				5. La Institución conoce su entorno y sus oportunidades en el rubro que se desarrolla	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Diagnóstico Externo	Misión organizacional	6. La determinación de conocer el entorno y sus oportunidades genera estrategias a largo plazo		6. La determinación de conocer el entorno y sus oportunidades genera estrategias a largo plazo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. La organización visualiza deicidamente y analiza su entorno		7. La organización visualiza deicidamente y analiza su entorno	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Formulación de objetivos organizacionales	Visión organizacional	8. La organización visualiza y prevé condiciones adversas y óptimas para la toma de decisiones.		8. La organización visualiza y prevé condiciones adversas y óptimas para la toma de decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. La institución da a conocer su razón de ser y propósitos en las áreas y jefaturas		9. La institución da a conocer su razón de ser y propósitos en las áreas y jefaturas	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Formulación de estrategias	Cultura emprendedora	10. La organización promueve el trabajo y acciones que desempeñará con sus colaboradores anualmente		10. La organización promueve el trabajo y acciones que desempeñará con sus colaboradores anualmente	<input checked="" type="checkbox"/>		
11. Existe participación de la Institución en conjunto hacia su imagen en el futuro.			11. Existe participación de la Institución en conjunto hacia su imagen en el futuro.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Implementación de Estrategias	Desarrollo sustentable	12. Considera alcanzable los objetivos planteados a largo plazo de la Institución	12. Considera alcanzable los objetivos planteados a largo plazo de la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>				
		13. Existe claridad, organización y guía en las actividades institucionales que promueve la organización	13. Existe claridad, organización y guía en las actividades institucionales que promueve la organización	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Desempeño organizacional	Liderazgo estratégico	14. La participación, capacitación y prevención forma parte de la gestiones realizadas por los jefes inmediatos	14. La participación, capacitación y prevención forma parte de la gestiones realizadas por los jefes inmediatos	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Cultura emprendedora	15. Los trabajadores poseen conocimientos, habilidades y cualidades para para realizar proyectos de mejora en la Institución	15. Los trabajadores poseen conocimientos, habilidades y cualidades para para realizar proyectos de mejora en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>			
16. Se promueve y desarrolla proyectos institucionales que benefician a la comunidad educativa.				<input checked="" type="checkbox"/>				
17. Existe preocupación por un desarrollo responsable en la comunidad mediante las actividades y eventos institucionales.				<input checked="" type="checkbox"/>				
18. La Institución aplica una política de uso responsable de los recursos materiales para preservación de las futuras generaciones				<input checked="" type="checkbox"/>				
19. La aplicación de estrategias para mejorar los trámites, acciones institucionales depende del óptimo desempeño de cada colaborador.				<input checked="" type="checkbox"/>				
20. La Institución aplica estrategias de mejora en el desempeño de las funciones asignadas a cada colaborador y/o jefe de área.				<input checked="" type="checkbox"/>				

Firma del experto:  Fecha: **13/06/2019**


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LA MEJORA CONTINUA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "EMILIA BARCIA BONIFATTI", CERCADO DE LIMA, 2019

Apellidos y nombres del investigador: TRUJILLO BARRETO, LUIS GIANPIER

Apellidos y nombres del experto: Dr. AUGUSTA CORREA DAVID FERNANDO
Dr. EN ADMINISTRACIÓN

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Mejora continua	Cultura organizacional	Valores institucionales	1. Los valores y principios éticos, forman parte de las actividades de mejora de la institución.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Se aplica principios y respeto a las normas institucionales en los procesos administrativos y académicos de la organización				
		Enfoque al cliente	3. Existe un análisis profundo por mejorar el servicio al usuario en cada una de las áreas institucionales.				
			4. La organización conoce de cerca las necesidades básicas de la comunidad así como de las estudiantes de la Institución.				
	Liderazgo de Alta dirección	Reconocimiento del personal	5. El reconocimiento del personal es parte de la organización como motivación a su desempeño				
			6. Los trabajadores reciben felicitaciones y reconocimientos mensualmente por sus jefes inmediatos.				
		Clima de apoyo	7. Existe propuestas de mejora y recomendaciones en cada una de las funciones realizadas por los trabajadores de la Institución.				
			8. Las capacitaciones, talleres generan apoyo y confiabilidad de los colaboradores en las acciones realizadas.				
	Innovación	Rediseño de procesos	9. El personal participa activamente en rediseñar y crear planes o actividades administrativos y académicos de la Institución.				
			10. Se genera cambios en los procedimientos, procesos administrativos en la gestión institucional para la mejora del servicio educativo.				
		Aplicación de tecnología	11. Existe conocimiento de herramientas tecnológicas que ayudan a innovar los procesos actuales de trámites documentarios en la Institución.				
			12. Se capacita al personal en el uso de aplicaciones, programas, equipos tecnológicos que promueven su mejor desempeño laboral.				
Firma del experto:			Fecha <u>27/06/2019</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

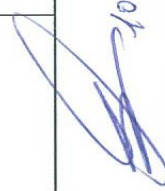
MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LA MEJORA CONTINUA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "EMILIA BARCIA BONIFFATTI", CERCADO DE LIMA, 2019

Apellidos y nombres del investigador: TRUJILLO BARRETO, LUJIS GIANPIER

Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVA ARCE ROSEL CÉSAR

DR. ADMINISTRACION

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
Mejora continua	Cultura organizacional	Valores institucionales	1. Los valores y principios éticos, forman parte de las actividades de mejora de la institución.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo	/				
			2. Se aplica principios y respeto a las normas institucionales en los procesos administrativos y académicos de la organización						
		Enfoque al cliente	3. Existe un análisis profundo por mejorar el servicio al usuario en cada una de las áreas institucionales.						
			4. La organización conoce de cerca las necesidades básicas de la comunidad así como de las estudiantes de la Institución.						
	Liderazgo de Alta dirección	Reconocimiento del personal	5. El reconocimiento del personal es parte de la organización como motivación a su desempeño					6. Los trabajadores reciben felicitaciones y reconocimientos mensualmente por sus jefes inmediatos.	
			7. Existe propuestas de mejora y recomendaciones en cada una de las funciones realizadas por los trabajadores de la Institución.						
		Clima de apoyo	8. Las capacitaciones, talleres generan apoyo y confiabilidad de los colaboradores en las acciones realizadas.					9. El personal participa activamente en rediseñar y crear planes o actividades administrativos y académicos de la Institución.	
			10. Se genera cambios en los procedimientos, procesos administrativos en la gestión institucional para la mejora del servicio educativo.						
	Innovación	Rediseño de procesos	11. Existe conocimiento de herramientas tecnológicas que ayudan a innovar los procesos actuales de trámites documentarios en la Institución.					12. Se capacita al personal en el uso de aplicaciones, programas, equipos tecnológicos que promueven su mejor desempeño laboral.	
			Fecha <u>11/06/15</u>						
		Aplicación de tecnología	Firma del experto: 					10407366	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LA MEJORA CONTINUA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "EMILIA BARCIA BONIFATTI", CERCADO DE LIMA, 2019

Apellidos y nombres del investigador: **TRUJILLO BARRETO, LUIS GIANPIER**
 Apellidos y nombres del experto: **Dr. ALVA ARCE KOSEL CESAR**
DR ADMINISTRACION

ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Planeación Estratégica	Diagnóstico Interno	Recursos Organizacionales	1. Identifica los recursos organizacionales que existen en la institución	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo	/		
			2. Se optimiza los recursos organizacionales dentro de la organización para sus labores.				
	Ventaja Competitiva	3. La institución posee características, cualidades únicas que la diferencian de otras organizaciones educativas					
		4. La organización trabaja por generar capacidades diferentes en el sector educativo.					
		5. La Institución conoce su entorno y sus oportunidades en el rubro que se desarrolla					
		6. La determinación de conocer el entorno y sus oportunidades genera estrategias a largo plazo					
	Diagnóstico Externo	Conocimiento de entorno y sus oportunidades	7. La organización visualiza detenidamente y analiza su entorno				
			8. La organización visualiza y prevé condiciones adversas y óptimas para la toma de decisiones.				
	Formulación de objetivos organizacionales	Visión Periférica	9. La institución da a conocer su razón de ser y propósitos en las áreas y jefaturas				
			10. La organización promueve el trabajo y acciones que desempeñará con sus colaboradores anualmente				
	Formulación de estrategias	Misión organizacional	11. Existe participación de la institución en conjunto hacia su imagen en el futuro.				
			12. Considera alcanzable los objetivos planteados a largo plazo de la Institución				
	Implementación de Estrategias	Visión organizacional	13. Existe claridad, organización y guía en las actividades institucionales que promueve la organización				
			14. La participación, capacitación y prevención forma parte de la gestiones realizadas por los jefes inmediatos				
	Desarrollo sustentable	Liderazgo estratégico	15. Los trabajadores poseen conocimientos, habilidades y cualidades para realizar proyectos de mejora en la Institución				
			16. Se promueve y desarrolla proyectos institucionales que benefician a la comunidad educativa.				
	Desempeño organizacional	Cultura emprendedora	17. Existe preocupación por un desarrollo responsable en la comunidad mediante las actividades y eventos institucionales.				
			18. La Institución aplica una política de uso responsable de los recursos materiales para preservación de las futuras generaciones				
	Firma del experto:	Desempeño organizacional	19. La aplicación de estrategias para mejorar los trámites, acciones institucionales depende del óptimo desempeño de cada colaborador.				
			20. La Institución aplica estrategias de mejora en el desempeño de las funciones asignadas a cada colaborador y/o jefe de área.				

Fecha **14/06/19**

10407368

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

"CUESTIONARIO"

OBJETIVO: Medir la relación de la planeación estratégica y la mejora continua

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

Variable 1 Planeación estratégica

ÍTE M	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Identifica los recursos organizacionales que existen en la institución					
2	Se optimiza los recursos organizacionales dentro de la organización para sus labores					
3	La institución posee características, cualidades únicas que la diferencian de otras organizaciones educativas					
4	La organización trabaja por generar capacidades diferentes en el sector educativo.					
5	La Institución conoce su entorno y sus oportunidades en el rubro que se desarrolla.					
6	La determinación de conocer el entorno y sus oportunidades genera estrategias a largo plazo					
7	La organización visualiza detenidamente y analiza su entorno					
8	La organización visualiza y prevé condiciones adversas y óptimas para la toma de decisiones.					
9	La institución da a conocer su razón de ser y propósitos en las áreas y jefaturas					
10	La organización promueve el trabajo y acciones que desempeñara con sus colaboradores anualmente					
11	Existe participación de la Institución en conjunto hacia su imagen en el futuro.					
12	Considera alcanzable los objetivos planteados a largo plazo de la Institución					
13	Existe claridad, organización y guía en las actividades institucionales que promueve la organización					
14	La participación, capacitación y prevención forma parte de la gestiones realizadas por los jefes inmediatos.					
15	Los trabajadores poseen conocimientos, habilidades y cualidades para realizar proyectos de mejora en la Institución.					
16	Se promueve y desarrolla proyectos institucionales que benefician a la comunidad educativa.					
17	Existe preocupación por un desarrollo responsable en la comunidad mediante las actividades y eventos institucionales					
18	La Institución aplica una política de uso responsable de los recursos materiales para preservación de las futuras generaciones.					
19	La aplicación de estrategias para mejorar los trámites, acciones institucionales depende del óptimo desempeño de cada colaborador.					
20	La Institución aplica estrategias de mejora en el desempeño de las funciones asignadas a cada colaborador y/o jefe de área.					

1	Los valores y principios éticos, forman parte de las actividades de mejora de la institución.				
2	Se aplica principios y respeto a las normas institucionales en los procesos administrativos y académicos de la organización				
3	Existe un análisis profundo por mejorar el servicio al usuario en cada una de las áreas institucionales.				
4	La organización conoce de cerca las necesidades básicas de la comunidad así como de los estudiantes de la Institución.				
5	El reconocimiento del personal es parte de la organización como motivación a su desempeño				
6	Los trabajadores reciben felicitaciones y reconocimientos mensualmente por sus jefes inmediatos.				
7	Existe propuestas de mejora y recomendaciones en cada una de las funciones realizadas por los trabajadores de la Institución				
8	Las capacitaciones, talleres generan apoyo y confiabilidad de los colaboradores en las acciones realizadas.				
9	El personal participa activamente en rediseñar y crear planes o actividades administrativos y académicos de la Institución.				
10	Se genera cambios en los procedimientos, procesos administrativos en la gestión institucional para la mejora del servicio educativo				
11	Existe conocimiento de herramientas tecnológicas que ayudan a innovar los procesos actuales de trámites documentarios en la Institución				
12	Se capacita así personal en el uso de aplicaciones, programas, equipos tecnológicos que promueven su mejor desempeño laboral.				

Anexo 5 Base de datos de las variables

resultados excel - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA ACROBAT

Calibre 11 Fuente Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y filtrar Borrar Modificar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3
2	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	4	3	3	4
3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	2	2	3	4
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
7	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	2	2	2	3	3	4
8	4	5	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4	5	2	4
9	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	5	4	3	4	3	4
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	5	2	3	4
11	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	4	3	3
12	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2
13	5	4	4	4	2	3	5	3	2	1	4	4	1	2	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	2	3	2	2
15	3	4	5	5	3	4	2	5	2	2	1	4	3	3	1	2
16	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	2	2	2	3
17	2	4	4	4	4	3	4	2	4	1	2	4	1	3	1	2
18	2	4	3	4	5	5	3	2	5	1	5	4	2	4	1	1
19	2	4	3	3	5	5	2	3	3	2	1	4	3	5	2	3
20	3	4	3	4	5	4	5	3	3	2	2	4	4	2	3	4
21																
22																
23																
24																

Hoja1

resultados excel - Microsoft Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Calibre 11 Fuente Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y filtrar Borrar Modificar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4				
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4				
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
7	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	2	2				
8	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4				
9	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	5	4				
10	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3				
11	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3				
12	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4				
13	5	4	4	4	2	3	5	3	2	1	4	4				
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3				
15	3	4	5	5	3	4	2	5	2	2	2	1	4			
16	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3				
17	2	4	4	3	3	3	4	2	4	1	2	3				
18	2	4	3	4	4	4	3	2	5	1	4	3				
19	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	1	4				
20	3	4	3	4	4	4	4	1	3	2	2	4				
21	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4				
22	5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3				
23	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3				
24	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4				
25	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4				
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				

Hoja1 Hoja2

PROMEDIO: 3.570512821 RECUENTO: 312 SUMA: 1114

09:02 p.m. 23/06/2019



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Lima 24 de mayo del 2019

Señor Doctor

CARLOS ALBERTO DELGADO CÉSPEDES

Director de la Escuela Profesional de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad César Vallejo

Presente.-

La presente tiene como finalidad hacerle llegar el saludo cordial de la institución que represento y a la vez autorizar a don **Luis Gianpier Trujillo Barreto**, identificado con DNI 47834226, para emplear el nombre del INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “EMILIA BARCIA BONIFFATTI” en el título de su Proyecto de Investigación: “La planeación estratégica y la mejora continua del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Bonifatti, Cercado de Lima, 2019” Esta institución brindará las facilidades del caso para llevar a cabo la aplicación del instrumento de investigación, de acuerdo a su línea de investigación.

Hago propicia la oportunidad para testimoniar mi deferencia personal.

Atentamente,