



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión administrativa y planificación estratégica en una
institución educativa del distrito de Barranco

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Romero Osorio, Sofia Aurora (orcid.org/0009-0006-8178-8830)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dra. Castro Llaja, Lindomira (orcid.org/0000-0003-2343-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico con todo mi corazón a mi madre Digna que está en el cielo que con su bendición me guía día a día, también agradezco a mis hijos Qasem, Shadia y Raissa que me brindaron su apoyo, su tiempo en todo momento para conseguir mi meta y obtener la satisfacción del esfuerzo realizado que quedará para el recuerdo.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad de César Vallejo y en especial a mis asesores Dr. Cesar Vilcapoma y Dra. Lindomira Castro Llaja por el asesoramiento continuo su dedicación y paciencia en la elaboración del presente estudio, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada y a los maestros que me apoyaron validando mis instrumentos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa del distrito de Barranco", cuyo autor es ROMERO OSORIO SOFIA AURORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 07-08-2023 23:10:09

Código documento Trilce: TRI - 0637560



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMERO OSORIO SOFIA AURORA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa del distrito de Barranco", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROMERO OSORIO SOFIA AURORA DNI: 15218075 ORCID: 0009-0008-8178-8830	Firmado electrónicamente por: SROMEROOS el 02- 08-2023 21:46:36

Código documento Trilce: INV - 1283218

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
4.1. Análisis descriptivo.....	21
4.2. Análisis inferencial	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Percepción de los colaboradores respecto a la gestión administrativa....</i>	21
Tabla 2 <i>Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la gestión administrativa.....</i>	22
Tabla 3 <i>Percepción de los colaboradores respecto a la planificación estratégica</i>	23
Tabla 4 <i>Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la planificación estratégica.....</i>	25
Tabla 5 <i>Correlación Rho de Spearman entre la Gestión administrativa y la Planificación estratégica</i>	26
Tabla 6 <i>Correlación Rho de Spearman entre la Planificación y la Planificación estratégica</i>	27
Tabla 7 <i>Correlación Rho de Spearman entre la Organización y la Planificación estratégica</i>	27
Tabla 8 <i>Correlación Rho de Spearman entre la Integración y la Planificación estratégica</i>	28
Tabla 9 <i>Correlación Rho de Spearman entre la Dirección y la Planificación estratégica</i>	29
Tabla 10 <i>Correlación Rho de Spearman entre la Control y la Planificación estratégica</i>	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Percepción de los colaboradores respecto a la gestión administrativa</i> ..	21
Figura 2 <i>Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la gestión administrativa</i>	23
Figura 3 <i>Percepción de los colaboradores respecto a la gestión administrativa</i> ..	24
Figura 4 <i>Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la planificación estratégica</i>	25

RESUMEN

En la presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional cuyo diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 44 colaboradores, a quienes se le aplicó dos cuestionarios para medir la variable Gestión administrativa y Planificación estratégica, el primer cuestionario cuenta con cinco dimensiones y 22 ítems, el segundo cuestionario cuenta con cuatro dimensiones y 22 ítems, para establecer los resultados estadísticos. Se concluyó que, existió relación entre variables, con un valor de 0.882, en donde se ha mantenido la validación de la hipótesis alternativa y una tendencia de relación positiva y muy fuerte. Al director de la institución crear un modelo de gestión administrativa con la intención de que los colaboradores cumplan con la planificación estratégica, de modo que, estos sepan y comprendan el proceso sistemático, la estructura y los objetivos que la institución tiene establecidos, a fin de que muestren una mejor productividad frente a sus funciones y se puedan alcanzar los objetivos y metas institucionales.

Palabras clave: Gestión administrativa y planificación estratégica,

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between administrative management and strategic planning in an Educational Institution in the District of Barranco. The methodology that was applied was of a quantitative approach, of a basic type, of a correlational level whose non-experimental design. A sample of 44 collaborators was used to whom two questionnaires were applied to measure the variable Administrative Management and Strategic Planning, the first questionnaire has five dimensions and 22 items, the second questionnaire has four dimensions and 22 items, to establish the statistical results. It was concluded that there was a relationship between variables, with a value of 0.882, where the validation of the alternative hypothesis and a positive and very strong relationship trend have been maintained. The director of the institution to create an administrative management model with the intention that the collaborators comply with the strategic planning, so that they know and understand the systematic process, the structure and the objectives that the institution has established, in order to that show a better productivity in front of their functions and that the institutional objectives and goals can be achieved.

Keywords: Administrative management and strategic planning.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa encuentra manifestación directa con la adecuada disposición de recursos en una organización (Carrera, 2021). Mientras que, la planificación estratégica es asociada al conjunto de planes funcionales, donde destinando cierto presupuesto es viable alcanzar las metas previstas (López, 2019).

A nivel internacional se reconoce que para el logro de las metas institucionales es fundamental contar con una planificación estratégica, no obstante, también se demanda de una gestión administrativa donde a los educadores se les aprovisionó de recursos para la enseñanza. Sin embargo, algunos centros educativos muestran falencias en el logro de sus metas como el caso de Ecuador, donde los cantones Montalvo, Milagro, Quevedo y Guaranda muestran una deficiente administración, representando el 70.0% al 84.0% de necesidades que no han sido satisfechas y perjudicando la labor de la plana docente (Puma, 2023).

Por su parte la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) toma en consideración la gran relevancia que llega a tener la educación dentro de la mejora del sistema social y desarrollo económico de una localidad. No obstante, las investigaciones refieren que los países sudamericanos hasta la actualidad no han logrado generar modelos de manejo directivo o gestión administrativa como consecuencia de que no cuentan con los mecanismos necesarios para construir herramientas para efectos de una gestión eficiente y eficaz, basada en una planeación estratégica y dejando a un lado la improvisación sobre el trabajo educativo (Rivas, 2020).

Asimismo, según la Asociación Nacional de Escuelas Particulares (ANEP) señaló que el 70.9% de las instituciones con servicio educativo de México, no llegan a contar con una adecuada logística que permita el alcance de objetivos estratégicos de alto valor. Mientras que, en Colombia, el 55.4% de las instituciones particulares no desarrollan planes operativos, generando obstaculización en sus gestiones administrativas y otras actividades institucionales y, en España el 35% su problemática radica en la falta de un planeamiento estratégico, lo que genera ineficiencia en sus gestiones institucionales (Quiroz, 2022).

A nivel nacional, según el Ministerio de Educación (MINEDU) afirma que la meta es alcanzar en las instituciones educativas una gerencia educacional basada en el liderazgo, sin embargo, ello se ve limitado producto de la deficiente gestión administrativa, así como por la falta de planeación estratégica, donde ello procede de la poca preparación en la función administrativa, la falta de recursos materiales necesarios para el desarrollo de las sesiones, el involucramiento de los pedagogos y la carente actualización del currículo (Sánchez, 2022).

De igual manera, los estudios enfatizan en el hecho de que los centros educativos requieren de modelos pertinentes para dar respuesta hacia las nuevas realidades que ostenta la sociedad, como consecuencia de que en la actualidad es posible identificar que tanto la plana docente como los administrativos son afectados en sus labores producto de la carencia de directrices organizacionales, conduciendo al incremento de una desmotivación del personal en el desarrollo de sus funciones (Narduchi, 2021).

Sumado a ello, en Apurímac un estudio evidenció que las instituciones no vienen ejerciendo medidas de solución a fin de mejorar sus procedimientos administrativos, además carecen de planificación estratégica, lo que genera problemas en sus gestiones administrativas. Además, se halló que los valores de la institución en conjunto con la planificación, misión y visión se encuentran en un nivel medio del 52%, por lo que se requiere desarrollar un diagnóstico institucional para una adecuada toma de decisiones (Huillca, 2022).

A nivel regional, la problemática que aqueja a las instituciones educativas de Lima proviene de la inadecuada gestión administrativa respecto a los recursos para garantizar la calidad en la educación brindada a los escolares, comprendiendo que esta herramienta es indispensable y requiere de una comunicación de todos los actores en el sector educación para llevar a cabo las diversas actividades planificadas durante todo el año escolar, de modo que, ello limita el óptimo desempeño de los quehaceres educativos (Quispe, 2020).

Sumado a ello, en una institución de Abancay se encontró que su gestión institucional presenta un nivel bajo de 33%, debido a la carencia de liderazgo e inadecuada organización escolar, donde ello también ha afectado a su planificación

estratégica, evidenciando esta tener un nivel bajo del 34% (Cáceres, 2021). Mientras que, en una institución de Lima se encontró que, su gestión estratégica es regular en un 27%, donde ello genera afectaciones en el aprendizaje de los escolares y en la identidad institucional (López, 2021).

De acuerdo con el contexto institucional, se puede establecer que la institución educativa analizada, ubicada en el Distrito de Barranco, llega a contar con problemas en lo referente con la planificación de sus actividades estratégicas, en donde se evidencia la carencia de organización e integración entre el personal directivo y el personal docente, en donde ello no solo trae complicaciones a la hora de la toma de decisiones, sino que afecta significativamente a la planificación, tanto en el mediano como en el largo plazo, debido a que no llega a ser posible el mantener objetivos estratégicos claros que permitan mejorar la calidad académica.

En referencia con la relevancia social de la investigación, se pudo manifestar la contribución que incidió en términos de mejorar la gestión y la planificación estratégica de una institución educativa, conllevando a que se pueda reorientar la disposición de recursos en base a la mejora de la calidad de la educación dentro de un entorno organizacional controlado.

Así mismo, en cuanto a la relevancia profesional, sirvió directamente hacia los gestores educativos, debido a que proporcionó a los responsables de la institución en análisis, las herramientas y recomendaciones suficientes, como para detectar las falencias en términos de la administración educativa, permitiendo con ello que se puedan realizar reformas basadas en la gestión y la planificación estratégica de la misma, en miras de que se pueda garantizar la prevalencia de una educación de calidad.

De acuerdo con lo expuesto, se contó con la exposición de la siguiente pregunta de investigación general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco? Así mismo, las preguntas específicas fueron las siguientes ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación, dimensión organización, dimensión integración, dimensión dirección, dimensión control y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco?

En cuanto a la justificación práctica del estudio, se pudo mantener la posibilidad de uso que llegaron a tener las relaciones demostradas, debido a que pudieron ser tomadas como referencia por los gestores educativos de la institución en estudio, en cuanto al desarrollo de planes o estrategias basadas en la mejora de la gestión administrativa, con la finalidad de poder mejorar y optimizar a la planificación estratégica de dicha entidad, beneficiando con ella el alcance de los objetivos estratégicos planteados hacia el mediano y largo plazo.

Así mismo, de acuerdo con la justificación teórica, se tomó como referencia a la teoría de la gestión administrativa de Henry Fayol, el cual propuso que todo proceso de gestión debe de ser universal, en relación con la independencia del tamaño de las organizaciones o la envergadura de estas, debido a que todas deben de basarse en un proceso administrativo de alta calidad. Además, se expuso el uso de la teoría de la planificación estratégica Michael Porter, el cual sustenta que todo enfoque sistemático de la estrategia permite que los líderes puedan tomar buenas decisiones y realizar estrategias adecuadas para alcanzar los objetivos planteados dentro de una organización.

En referencia con la justificación metodológica, se planteó el uso del cuestionario validado, con la finalidad de poder garantizar la calidad de la información recolectada, en referencia con el complemento estadístico para valorar la fiabilidad de la data procesada.

De acuerdo con el objetivo principal, se pudo manifestar lo siguiente: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco. Así mismo, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la dimensión planificación, dimensión organización, dimensión integración, dimensión dirección, dimensión control y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco.

Además, la hipótesis general fue: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco. Mientras que, las hipótesis específicas fueron las siguientes: Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación, dimensión

organización, dimensión integración, dimensión dirección, dimensión control y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco.

II. MARCO TEÓRICO

En referente con los antecedentes, Broncano (2022), Ecuador, estudió el liderazgo y la gestión administrativa en un colegio. La metodología ha consignado un estudio no experimental, aplicando la encuesta hacia 34 colaboradores. Los resultados han establecido que el 23.00% de los colaboradores manifestaron que la disposición de actividades ha sido deficiente, en donde el 15.00% ha demostrado preocupación en cuanto a la necesidad de contar con un líder que pueda tomar adecuadas decisiones respecto a los objetivos de la empresa. Se concluyó que la visión de la entidad ha sido coherente con los objetivos a mediano y largo plazo.

Puma (2023), Guayaquil, analizó la planificación estratégica y la gestión administrativa en las instituciones educativas. La metodología fue correlacional, aplicando el cuestionario hacia 50 docentes. Los resultados manifiestan que el valor de incidencia ha sido de 0.639, en donde se ha respaldado la presencia de dicho comportamiento por medio de una sigma inferior a 0.050. Se concluyó que, la gestión ha tenido que ver con el alcance de los objetivos que se han planteado dentro del ámbito organizacional.

López (2019), Guayaquil, valoró la relación entre la gestión administrativa y la planificación estratégica en una institución educativa. La metodología fue correlacional, aplicando el cuestionario hacia 15 docentes. Estos resultados han dado a conocer que el grado de incidencia fue de 0.913, en donde el comportamiento entre variables fue positivo. Se concluyó que, la planificación dentro del ámbito organizacional ha encontrado principales limitantes relacionadas con la carencia de base que se ha tenido al momento de plasmar actividades para el logro de objetivos a mediano plazo.

Martínez y Reyes (2020), República Dominicana, analizaron la planificación estratégica y la calidad de la educación. La metodología no experimental consideró el uso del cuestionario hacia 23 individuos. Los resultados han manifestado que el 95.00% de los participantes han señalado una condición de planificación estratégica favorable para la disposición de recursos y la orientación de actividades en relación con los objetivos estratégicos. Se concluyó con la demostración de relación entre variables ($S = 0.000$).

En referencia a los antecedentes, Rimoldi (2021), Argentina, estudió la gestión administrativa y la planificación estratégica en la educación. La metodología fue no experimental, recopilando datos por la guía de análisis documental en cuanto a información bibliográfica. Estos resultados han señalado que la entidad analizada ha contado con un promedio de 15 años de funcionamiento, en donde las principales falencias han tenido que ver con la falta de herramientas de gestión que se han implementado. Se concluyó que, todo proceso de gestión debe de ir en concordancia con una correcta capacitación por parte del personal.

Aranda (2021), Cerro de Pasco, analizó la incidencia de la planificación estratégica y la calidad de la gestión educativa. La metodología expuso un diseño correlacional, aplicando el cuestionario hacia 191 individuos. Dichos resultados han manifestado que el grado de incidencia alcanzado ha sido de 0.826, demostrando un comportamiento conjunto y coherente entre variables. Se concluyó que, la gestión de la entidad ha encontrado falencias en lo referente con la incapacidad de poder mantener una disposición lógica de los recursos.

Quispe (2020), Lima, valoró la incidencia entre la gestión administrativa y el planeamiento estratégico en un establecimiento educativo. La metodología fue la correlacional, aplicando el cuestionario hacia 80 individuos. Los resultados han manifestado que el 47.50% de la muestra ha manifestado una condición desfavorable en referencia con los ingresos, como complicación de la inadecuada disposición de recursos, en donde el planteamiento estratégico se ha visto afectado en una condición regulación con el 47.50% de representatividad. Concluyéndose con la relación entre variables con una sigma de 0.000.

Albuquerque (2021), Tumbes, analizó la incidencia del enfoque estratégico y la gestión administrativa en un centro educativo. La metodología consignó un diseño no experimental, en aplicando el cuestionario hacia 70 individuos. Dichos resultados han manifestado que el 55.70% de la muestra ha señalado la necesidad de contar con una mayoritaria condición de enfoque estratégico; mientras que, el 60.00% ha señalado que la gestión administrativa se ha encontrado en una condición alta. Se concluyó que, el grado de incidencia entre variables fue de 0.676.

Sánchez (2022), Lima, analizó la gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa. La metodología correlacional aplicó el cuestionario hacia 50 colaboradores. Los resultados han señalado que el 46.00% de la muestra ha manifestado una gestión regular, en donde la disposición ha sido baja para el caso de la planificación y disposición de recursos. Se concluyó que, el grado de incidencia fue de 0.728 entre las variables planteadas.

Huillca (2022), Apurímac, estudió la incidencia de la planificación estratégica y la gestión administrativa en una institución pública de educación. La metodología fue correlacional, usando el cuestionario hacia 40 colaboradores. Los resultados han señalado que las variables mantuvieron un comportamiento coherente y positivo, en donde ello se ha visto representado por una valoración de 0.764, con una sigma que ha respaldado ello de 0.001. Se concluyó que, la gestión que la entidad ha mantenido ha contado con margen de mejora, principalmente para reorientar el accionar de las actividades, hacia el logro de objetivos.

Así mismo, en cuanto a las bases teóricas, se consideraron los siguientes apartados teóricos que han conceptualizado a las variables y dimensiones:

La teoría Henry Fayol ha sido expuesta con la finalidad de poder valorar la disposición del trabajo, en donde las unidades de dirección puedan confluir con los objetivos estratégicos de una entidad, entendiéndose para esto que la administración no solo debe centrar esfuerzos en poder actuar de forma reactiva hacia la generación de problemas, sino que se requiere de un líder que pueda administrar de forma coherente a la entidad (Galtrán y Sergueyevna. 2021).

La Gestión Administrativa se concibe como aquel concepto que hace referencia hacia los procedimientos que deben de ser llevados a cabo dentro de una organización, con la finalidad de que se puedan cumplir con los objetivos estratégicos manifestados dentro del ámbito organizacional (Albuquerque, 2021). Esta valora la situación del problema, con la finalidad de que se puedan manifestar una serie de planes sobre los cuales se alcance a mantener un óptimo rendimiento dentro de la organización (Díaz, 2019).

Además, la Gestión Administrativa se encarga de recolectar datos para informar a los directivos acerca de los resultados de la organización. Esta

información se utiliza para tomar decisiones y para evaluar los procesos. Esto permite un control adecuado sobre los recursos y ayuda a la empresa a encontrar los mejores resultados (Aranda, 2021). La Gestión Administrativa también se encarga de diseñar y establecer los objetivos de la organización, de la misma manera de diseñar un plan de acción para alcanzar estos objetivos. Esto implica una planificación estratégica a largo plazo para asegurar que la empresa mantenga su éxito (Demir y Ugurluoglu, 2019).

Además, la Gestión Administrativa es responsable de la selección, contratación y capacitación de los empleados (Cáceres, 2021). Esto incluye asegurar que los empleados estén adecuadamente preparados para llevar a cabo sus tareas (Broncano, 2022). La Gestión Administrativa también se encarga de establecer procesos de evaluación para medir el rendimiento de los empleados. Esto ayuda a garantizar que la empresa esté funcionando con eficacia y eficiencia (Borbasova et al., 2021).

Por último, la Gestión Administrativa se encarga de mantener un ambiente de trabajo saludable y seguro. Esto quiere decir que la empresa debe asegurarse de que los empleados estén bien cuidados y se encuentren en un entorno seguro. Esto ayuda a garantizar que los empleados estén motivados y productivos. La Gestión Administrativa también se encarga de establecer procedimientos para manejar los conflictos y problemas entre empleados, para asegurar un ambiente de trabajo saludable (Zhu et al., 2020).

En referencia con las características de la gestión administrativa, se puede manifestar que estas tienen que ver con la capacidad de planear una serie de acciones, en donde todas estas deben de ser organizadas de forma consecuyente y dirigidas con la finalidad de que puedan estar centradas en el cumplimiento de los objetivos estratégicos, entendiendo que el control (Carrera, 2021), la toma de decisiones y la comunicación, llegan a ser elementos fundamentales para poder dirigir a una entidad (Zhang, 2021).

De acuerdo con la importancia de esta, radica en la posibilidad de mantener el desarrollo o disposición de recursos en referencia con la solución de un determinado problema dentro de un contexto administrativo (Mityagin et al., 2020).

En cuanto a los tipos de la gestión administrativa, se puede señalar la existencia de la gestión de los recursos, los cuales tienen que ver con la disposición de materiales y personas dentro de una organización, la gestión de la producción, relacionada con la organización y control que permita alcanzar los objetivos estratégicos (Díaz, 2019); así mismo, la gestión de calidad tiene que ver con realizar una serie de acciones que puedan asegurar la calidad del bien o servicio ofrecido; mientras que, la gestión de relaciones, la cual tiene que ver con la interacción que se mantiene entre la empresa y la sociedad, pudiendo ser complementado con la gestión de proyectos (Islam, 2019).

Así mismo, para el caso del impacto de la gestión administrativa, esta tiene que ver con la posibilidad de ayudar a que una empresa pueda ahorrar dinero, aumentar la eficiencia de sus recursos, mejorando la calidad del bien o del servicio ofrecido, en complemento con el alcance de la satisfacción del usuario (Abu et al., 2022).

La dimensión planificación se trata de un proceso sistemático para establecer la mejor forma de alcanzar los objetivos mediante la asignación de recursos, la definición de tareas y la estimación de los resultados (Huillca, 2022). Esta planificación incluye el desarrollo de una estrategia para alcanzar los objetivos, el establecimiento de metas, identificando el empleo de recursos necesarios (Othmani, 2023).

Además, la planificación en la gestión administrativa implica el establecimiento de estándares para la evaluación del desempeño y el reconocimiento de alternativas para abordar los problemas (López, 2019). Así mismo, se puede establecer que esta tiene como finalidad el alcanzar el cumplimiento de una serie de objetivos de alto impacto (Abusharbeh, 2021).

La dimensión Organización es una estrategia fundamental para el éxito de cualquier proyecto. Esta disciplina consiste en una manera sistemática de ordenar y ubicar los recursos para conseguir un objetivo predeterminado. Esto se consigue mediante la clasificación y distribución adecuada de los recursos, así como el establecimiento de procedimientos que permitan un flujo de trabajo óptimo (Mantuano, 2020). Esta debe de buscar la mejora significativa de la eficiencia, con

la finalidad de que cada una de las actividades planificadas pueda ser empleada de forma coherente y coordinada (Meghani et al., 2023).

Esta se basa en la planeación de los procedimientos y la asignación de recursos. Esto permite alcanzar los objetivos en el tiempo establecido y con el menor coste posible. Esto se debe a que el factor clave para el éxito de un proyecto es la organización de los recursos. Esto conlleva a una mejor gestión de los recursos, mejorando la calidad de los resultados de los proyectos (AlOdwan y Alkhazaleh, 2022).

La dimensión integración en la gestión administrativa se refiere al proceso de incorporar los sistemas y los procedimientos administrativos en una plataforma unificada. La adopción de la integración en la gestión administrativa también mejora la comunicación entre los departamentos y los empleados, lo que ayuda a asegurar que los procesos se completen de manera eficaz (Ongaro y Ferlie, 2019).

La integración en la gestión administrativa también facilita dicha comprensión de estructura de los procesos de negocios de una organización. Además, esta integración facilita el desarrollo de soluciones innovadoras e integradas para mejorar el rendimiento de la empresa. Esto se logra al identificar mejor los procesos y proporcionar una herramienta de gestión unificada para el cumplimiento de los objetivos (Abdul, 2019).

La dimensión dirección permite que una organización pueda valorar la disposición de los recursos dentro del ámbito laboral, en donde la intención se encuentra centrada directamente en la administración dentro de la toma de decisiones, con el fin de que los resultados puedan ser alcanzados de forma coherente y en el menor plazo posible (Hughes et al., 2021).

La dirección en la gestión administrativa también se encarga de la implementación de estrategias eficaces para la gestión del personal y la mejora de la comunicación interna. Se trata de una disciplina compleja que requiere de habilidades y destrezas para la toma de decisiones, las solución de problemas y la innovación. La dirección en la gestión administrativa es una parte fundamental de la gestión de cualquier organización, ya que es el responsable de garantizar que

los objetivos estén alineados con las metas estratégicas de la empresa (Othman y Alrayes, 2021).

La dimensión control en la gestión administrativa es una herramienta esencial para una empresa o negocio exitosos. El control administrativo se refiere a la supervisión y evaluación de los procedimientos administrativos, de modo que se pueda planificar, organizar y dirigir con éxito los proyectos y actividades (Gustafsson et al., 2019).

El control administrativo también se encarga de la implementación de programas de entrenamiento para los empleados, de modo que estos sean capaces de cumplir con los objetivos establecidos. En resumen, el control en la gestión administrativa es una de las principales herramientas para asegurar el éxito de un negocio, permitiendo una mejora continua de la productividad, eficiencia y desempeño (Krier, 2022).

La Teoría de Michael Porter es una conceptualización desarrollada en la década de 1980 por el profesor de Harvard Business School, Michael E. Porter. Esta teoría está enfocada en el análisis de la competencia en los negocios y la posición estratégica que una empresa ocupa en una industria. Su teoría propone que la competitividad de una empresa depende de la forma en que se adaptan y se aprovechan las oportunidades de la industria (Reyes y Sánchez, 2019).

La planificación estratégica es un proceso organizacional que involucra la toma de decisiones para establecer el rumbo de una empresa para el futuro. Esta estrategia implica definir la misión, los objetivos y los planes de acción para alcanzar los objetivos. La planificación estratégica es un enfoque de pensamiento sistemático y ordenado que ayuda a las organizaciones a determinar la mejor forma de alcanzar los objetivos (Mantuano, 2020).

La planificación estratégica está compuesta por varias etapas que incluyen la identificación de la estrategia, la definición de los objetivos y la evaluación de los resultados. Estas etapas son necesarias para lograr un resultado exitoso (Johanson et al., 2019).

Además, la planificación estratégica se realiza con el fin de determinar el curso de acción óptimo para lograr los objetivos. Esto implica un análisis exhaustivo

de los recursos, oportunidades y amenazas. Esto también implica la toma de decisiones informadas en cuanto a cómo se deben utilizar los recursos. La planificación estratégica es un proceso dinámico que se debe actualizar continuamente para asegurar que la estrategia siga siendo relevante para la organización (Smith y Ingram, 2022).

Por último, la planificación estratégica también requiere un enfoque de alto nivel para asegurar que todas las decisiones estratégicas sean tomadas en el contexto de la misión de la empresa. Esto significa que los ejecutivos deben tener una comprensión profunda del mercado y de la industria en la que se encuentran, así como el conocimiento necesario para tomar decisiones basadas en la información disponible (Johnsen, 2021).

En cuanto a las características de la planificación estratégica, se puede manifestar que se encuentra delimitada de acuerdo con el establecimiento de objetivos, en consecuencia, de la valoración de la situación actual, en donde la investigación de estrategias, de la industria en sí misma o en la forma de implementación de este tipo de estrategias (Savignon et al., 2019).

La planificación estratégica llega a ser importante, debido a que esta es una herramienta fundamental para poder lograr el éxito en cualquier organización, ayudando a que esta pueda mantener ventajas competitivas que se van optimizadas por medio de la productividad y el cumplimiento de objetivos hacia el largo plazo, en donde la disposición de los recursos conlleva a que dicho cumplimiento pueda ser efectivo (Osborne y Strokosch, 2021).

Dentro de los tipos de planificación estratégica, se puede señalar que estos son la corporativa, la que tiene que ver con la valoración de los objetivos hacia el largo plazo, la planificación de mercado, relacionada con el establecer estrategias de posicionamiento sobre los cuales se puedan alcanzar a mantener ventajas competitivas, la planificación de recursos, en donde se espera mantener la disposición de estos de manera eficiente, la planificación de procesos, relacionadas con la mejora de la eficiencia en la línea de procesos y la planificación de tecnología, con la finalidad de optimizar cada uno de los subprocesos por medio de acciones sistemáticas (Zhao et al., 2020).

Así mismo, en cuanto a su impacto positivo, esta se ha centrado en la posibilidad que tiene una empresa para poder mantener un accionar planificado, con la intención de mantener una ventaja competitiva respecto a su competencia, en referencia con una predisposición hacia el éxito en términos de representación de mercado (Savignon et al., 2019).

La dimensión liderazgo institucional hace referencia a la posibilidad de mantener una serie de estrategias directivas que se encuentren centradas en los objetivos estratégicos de una entidad (Xu, 2020). Esto implica que el líder de la institución debe tener una visión clara de los objetivos establecidos y una buena comunicación para transmitir esta visión al personal (Moghaieb, 2019).

Este encuentra dependencia de la capacidad de poder mantener no solo el alcance de objetivos estratégicos, sino de compensar las carencias dentro de un ámbito empresarial (Kombate y Kouadio, 2022). Estas estrategias incluyen la definición de objetivos específicos, establecimiento de metas a corto y largo plazo, asignación de recursos, desarrollo de planes de acción, etc. Además, el líder de la institución debe promover la motivación del personal (Cheung y Yu, 2020).

La dimensión estrategias laborales son aquellas acciones proactivas que los empleados adoptan para mejorar su desempeño dentro de la compañía. Estas incluyen técnicas de motivación, organización y administración de tiempo, así como el uso de herramientas y recursos para hacer el trabajo de manera eficiente (Tambovtsev y Rozhdestvenskaya, 2020). Estas estrategias permiten a los empleados maximizar su rendimiento, mejorar su productividad, lograr sus objetivos y alcanzar un nivel de éxito en su trabajo. Estas estrategias también ayudan a los empleados a aprovechar al máximo su tiempo y recursos, así como a desarrollar habilidades para mejorar su desempeño en el trabajo (Amoo et al., 2022).

Para lograr una estrategia laboral exitosa, los empleados deben establecer objetivos realistas, establecer prioridades, crear un plan de acción y establecer un calendario de actividades. También deben establecer un sistema de evaluación para evaluar el progreso que han hecho (Preda y Matei, 2020). Esto les permitirá identificar áreas de oportunidad para mejorar y mantenerse enfocados en los

objetivos deseados. Los empleados también deben estar comprometidos con sus estrategias laborales y comprometerse con la comunicación para asegurar el éxito de sus objetivos (Gerard y Allcorn, 20202).

La dimensión objetivos estratégicos son la clave para el éxito de las organizaciones, ya que marcan el camino a seguir para alcanzar los resultados deseados. Los objetivos estratégicos son una serie de metas específicas, medibles y realistas que guían a la organización hacia su visión (Hussein et al., 2021). Estas metas establecen el curso para alcanzar una ventaja competitiva, mejorar la productividad y aumentar la rentabilidad (Frangieh y Rusu, 2021). También ayudan a la organización a lidiar con situaciones cambiantes y desarrollar nuevas habilidades para satisfacer las necesidades de los clientes. Establecer objetivos estratégicos también ayuda a la organización a mantenerse enfocada y motivada para lograr sus objetivos. (Abujraiban y Assaf, 2022).

Estos deben ser específicos, medibles y alcanzables para proporcionar orientación a la organización. Establecer objetivos estratégicos buscan promover el realismo dentro de la institución (Li et al., 2019). Una vez establecidos, los objetivos estratégicos deben revisarse periódicamente para garantizar que sigan siendo relevantes y coincidan con los objetivos de la organización (Pegan, 2023).

La dimensión metodología estratégica es un método para el alcance de objetivos organizacionales a largo plazo. Esta técnica implica el uso de estrategias para maximizar los resultados a través de la utilización de recursos limitados, así como el desarrollo de un plan de acción para alcanzar los objetivos (Brorström, 2020). Esta metodología se fundamenta en una perspectiva holística, que aborda los objetivos de una organización como un todo (Huang, 20019).

Los principios de la estrategia estratégica están relacionados con el enfoque sistémico para la toma de decisiones. Esto significa que se evalúan todos los factores relevantes para una situación dada, incluyendo el ambiente competitivo, la tecnología, el mercado y la estrategia corporativa (Splitter et al., 2021). Esto permite la mejora en la toma de decisiones estratégicas (Hashimi et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

En la investigación se aplicó un enfoque cuantitativo, donde se mantuvo el análisis de la realidad de estudio por medio de valores numéricos que pretendan responder a los objetivos planteados, en donde Hernández et al. (2018), lo fundamentan como aquella evidencia numérica que expone una determinada información acerca de un determinado problema o contexto analizable.

Así mismo, el nivel de investigación fue el correlacional, lo cual busca determinar el grado de relación que se ha manifestado entre la gestión administrativa y la planificación estratégica que llega a ser alcanzado entre los elementos comparados o variables de análisis, en donde Cohen y Gómez (2019), lo salvaguardan como aquella evidencia de interacción entre dos elementos comparados.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue de nivel básico, considerando que el investigador busca conocer de forma integral, tanto a las variables de análisis y sus dimensiones. Hernández et al. (2018), lo conciben como dicho estudio que se encuentra centrado en el conocimiento y la valoración de un problema en específico.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, puesto que de ninguna forma la realidad de análisis pudo haber sido alterada, con lo cual Cohen y Gómez (2019), salvaguardan a la realidad de estudio como aquel elemento intangible que debe de concebir la generación de conocimiento.

3.2. Variables y operacionalización

La variable 1 gestión administrativa de acuerdo con Díaz (2019), lo conciben como aquella serie de acciones que deben de ser coordinadas dentro de una entidad, con el fin de alcanzar determinados objetivos estratégicos.

Con respecto del análisis operacional de la variable en análisis, se mantuvo la valoración de las siguientes dimensiones: Planificación, Organización, Integración, Dirección y Control.

La variable 2 planificación estratégica, de acuerdo con Mantuano (2020), queda definida como: aquella herramienta que establece ventajas competitivas de una entidad, en referencia con el alcance de objetivos estratégicos.

En el caso del análisis operacional de la variable en análisis, se mantuvo la valoración de las siguientes dimensiones: Liderazgo institucional, Estrategias laborales, objetivos y metodología estratégica.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población está representada por un total de 44 colaboradores de una Institución Educativa del Distrito de Barranco. Armijo et al. (2021), lo fundamentan como aquella serie de individuos sobre los cuales se espera comprender una determinada realidad de estudio.

Criterios de inclusión

- Colaboradores nombrados y contratados

Criterios de exclusión

- Colaboradores con sanción administrativa
- colaboradores con licencia y/o descanso médico.

3.3.2. Muestra

No se calculó el tamaño muestral, debido a que la investigación ha sido censal, siendo un total de 44 los colaboradores por lo cual se ha tomado en consideración a la totalidad de la población de estudio. Armijo et al. (2021), lo conceptualizan como aquella consideración integral de un grupo de estudio, con la finalidad de poder valorar una problemática determinada.

3.3.3. Muestreo

No se utilizaron técnicas de muestreo, debido a que para efectos del estudio fue el censal, ya que se tomó a la totalidad siendo 44 los colaboradores; que formen parte de la población de análisis, entendiéndose con ello que Hernández et al. (2018), lo manifiesta como aquella tendencia de selección que incurre en la consideración de todos los integrantes de una población para el análisis de datos.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis del presente estudio fue representada por cada uno de los colaboradores de la institución educativa. Cohen y Gómez (2019), lo salvaguardan como aquellos individuos que cuenten con conocimiento acerca de la problemática de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó en la investigación fue la encuesta, alcanzando a mantener el instrumento estructurado manifestado dentro de la matriz de operacionalización, en donde la escala de valoración fue la politómica, estableciendo con ello una escala tipo Likert.

Con respecto a los instrumentos se aplicó dos cuestionarios, el primer cuestionario relacionado con la variable “Gestión administrativa”, consta de 22 ítems y su validación fue realizada por medio de tres expertos, en donde estos han estado representados por un total de dos magísteres y un doctor, los cuales han buscado el establecimiento de la relevancia, la pertinencia y la claridad de cada uno de los ítems concebidos, obteniendo con ello el dictamen de cada acápite considerado.

De acuerdo con la confiabilidad del instrumento de recojo de datos, se ha hecho uso de la prueba piloto, representada por un total de 10 individuos, en donde la escala de verificación por medio del Alfa de Cronbach, sobre el cual se ha obtenido un valor de 0.893 (Ver Anexo 4).

Así mismo, se aplicó un cuestionario relacionado con la segunda variable “Planificación estratégica”, consta con un total de 22 ítems, en donde se ha demostrado la calidad de los cuestionamientos por medio de juicio de expertos, en

donde se ha valorado la aplicabilidad en el proceso de recojo de información, alcanzando a tomar como referencia al Alfa de Cronbach, en donde al haber obtenido un valor de 0.924, se ha demostrado la confianza en la base de datos conformada.

3.5. Procedimientos

En cuanto a la recolección de datos, se pudo manifestar que el investigador ha tenido que mantener contacto directo con la institución educativa en estudio, con el propósito que esta pueda brindar la autorización suficiente como para empezar con el recojo de información y el hecho de mantener comunicación con sus colaboradores, en donde ello ha sido fundamental para poder realizar el proceso de recupero de información del estudio, habiendo contando con un tiempo de recolección de 3 semanas, aplicando un cuestionario de máximo 15 minutos por medio de Google Forms. Esta herramienta fue ofrecida a todos los colaboradores de la muestra de estudio, en coordinación con el tutor legal de la entidad bajo análisis. Además, se debió de elaborar la carta de consentimiento informado y proceder con la recopilación de los datos del estudio. En donde se ha tenido que solicitar la autorización previa del participante y la conformación de una base de datos en Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Para hacer el análisis de datos se recurrió a la Estadística Descriptiva, representando los datos a través de figuras y tablas. Esto sirvió para caracterizar la población que se estudió. El análisis estadístico, por su parte, fue empleada con el propósito de efectuar el coeficiente de Rho de Spearman, con el fin de contrastar las hipótesis planteadas. Para llevar a cabo esto, se usó el programa SPSS V 26.00.

3.7. Aspectos éticos

Con respecto a los aspectos éticos se tomó en cuenta las opiniones de los participantes siendo anónimos y de carácter confidencial. Los resultados fueron según los objetivos planteados en la investigación; así como se consideró los aportes de autores citados y referenciados, fueron principios esenciales para el desarrollo del estudio. La recopilación de dicha información se realizó con el consentimiento informado, normas APA séptima edición para las citas y referencias.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En referencia con la tabla y figura expuesta posteriormente, se pudo observar que 19 de los colaboradores perciben la gestión administrativa como regular, es decir el 43.20% del total en referencia con la gestión administrativa; así mismo, un total de 8 colaboradores o 18.20% han expresado una condición deficiente en este apartado, al igual como un total de 17 colaboradores que representa un 38.60% han expresado una realidad buena, evidenciando la disposición que han tenido los participantes por expresar las carencias que llega a tener la GA dentro de la institución educativa, considerando el esfuerzo que se viene realizando hasta el día de hoy, para poder compensar las carencias existentes.

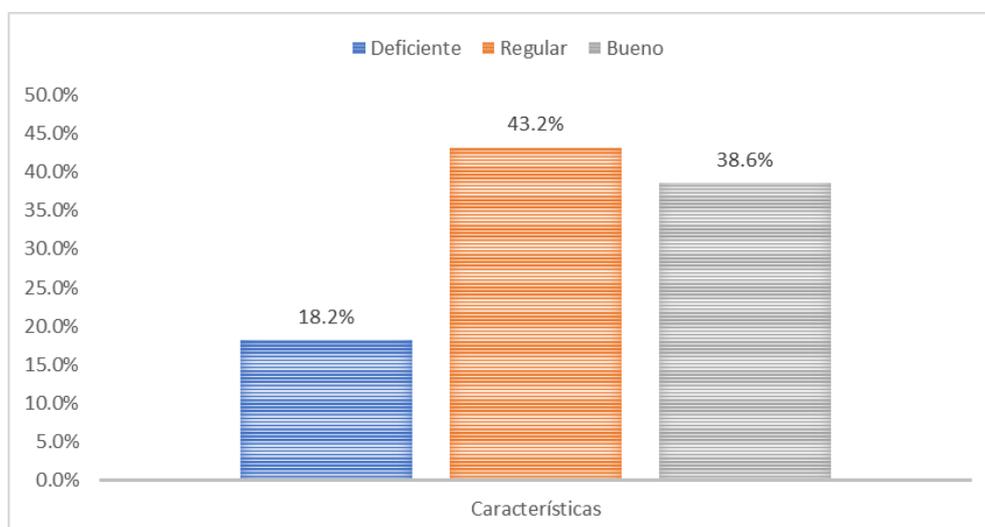
Tabla 1

Percepción de los colaboradores respecto a la gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	18,2
Regular	19	43,2
Bueno	17	38,6
Total	44	100,0

Figura 1

Percepción de los colaboradores respecto a la gestión administrativa



Conforme a la tabla y figura expuesta posteriormente, se ha podido establecer que la dimensión planificación ha contado con una condición buena expresado por un total de 16 docentes o el 36.40%, de igual forma, un total de 23 o el 52.30% han expresado una condición deficiente en referencia con la organización, un total de 19 colaboradores o el 43.20% han expresado una condición regular en cuanto a la integración. Sin embargo, la percepción buena ha sido establecida en la dirección por un total de 18 colaboradores o el 40.90%; comportamiento que fue igualitario en el caso de la dimensión control, representado por un total de 16 colaboradores o el 36.40%, en donde dicha percepción ha sido expuesta por el mismo hecho de la necesidad de mejora que se llega a requerir dentro de la institución educativa en estudio, requiriendo que no solo se mantenga una estructura bien conformada con la finalidad de definir tareas que permite proliferar el trabajo en equipo, sino que se pueda mantener una comunicación coherente con la capacidad de liderazgo del líder de equipo, en donde se exponga la motivación de los colaboradores para obtener resultados de alto valor para la entidad.

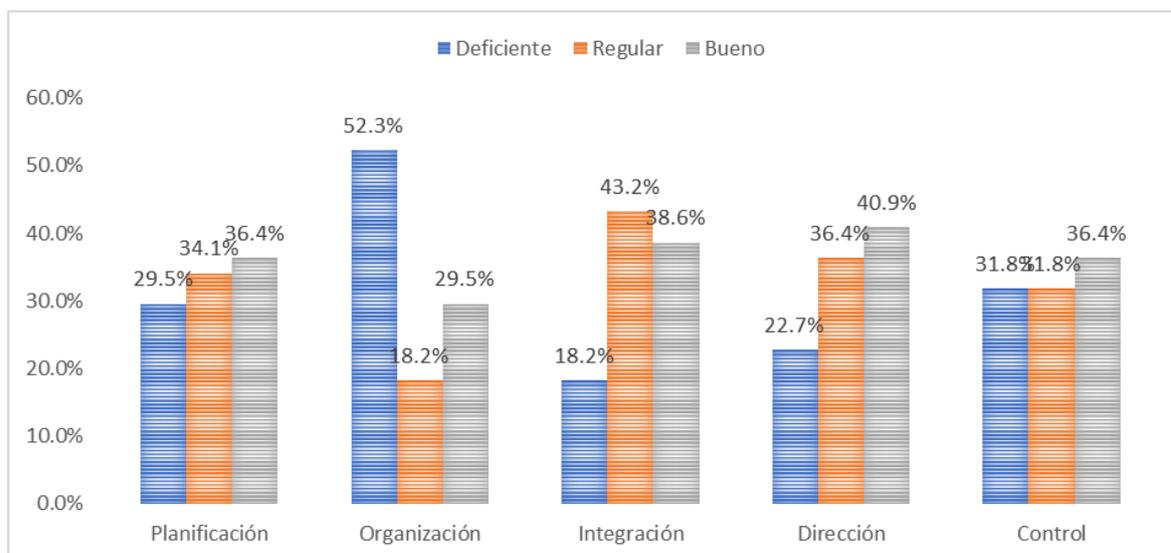
Tabla 2

Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la gestión administrativa

	Planificación		Organización		Integración		Dirección		Control	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	13	29,5	23	52,3	8	18,2	10	22,7	14	31,8
Regular	15	34,1	8	18,2	19	43,2	16	36,4	14	31,8
Bueno	16	36,4	13	29,5	17	38,6	18	40,9	16	36,4
Total	44	100,0	44	100,0	44	100,0	44	100,0	44	100,0

Figura 2

Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la gestión administrativa



Nota: Desarrollado y obtenido en SPSS V 26.00

Concerniente con la tabla y figura mencionada posteriormente, un total de 19 colaboradores o el 43.20% han mencionado una condición buena en referencia con la planificación estratégica, en donde se ha podido establecer que un total de 16 colaboradores o el 36.40% hayan expuesto un comportamiento regular respecto a la temática analizada, condición que ha sido contraria en la percepción deficiente, establecido por un total de 9 representantes de la muestra, los cuales han representado al 20.50%, en donde lo señalado ha puesto en evidencia la contrariedad que existe entre las diferentes percepciones de los colaboradores, exponiendo la necesidad de mejora que se ha requerido en el caso de la planificación estratégica.

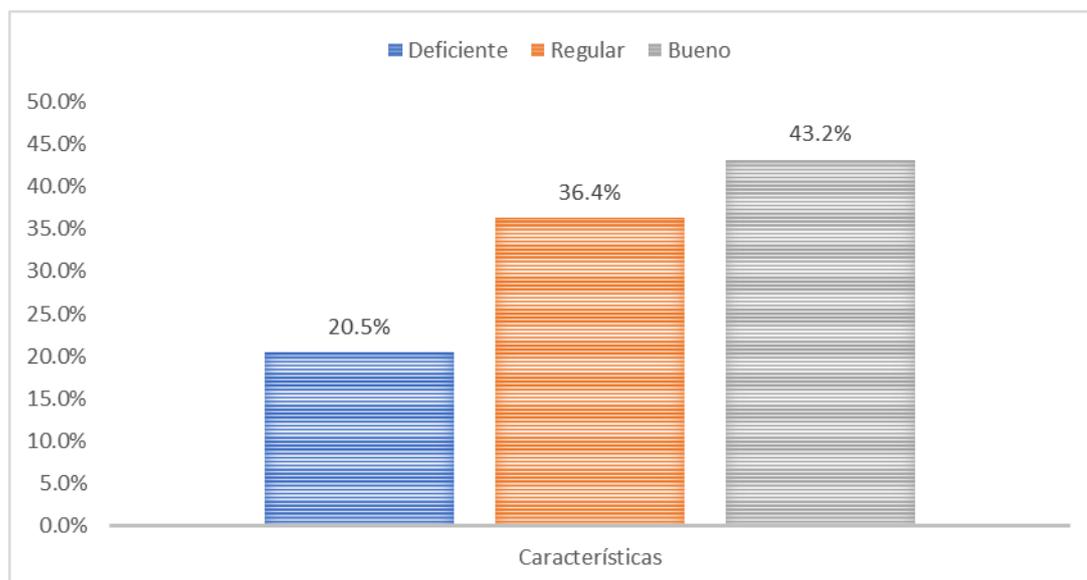
Tabla 3

Percepción de los colaboradores respecto a la planificación estratégica

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	20,5
Regular	16	36,4
Bueno	19	43,2
Total	44	100,0

Figura 3

Percepción de los colaboradores respecto a la gestión administrativa



Respecto a la tabla y figura manifestada de forma posterior, se ha establecido que la condición fue regular, alcanzada en el liderazgo institucional, considerando ello un total de 19 participantes o el 43.20%; mientras que, condición muy contraria fue la alcanzada en las demás dimensiones, tales como las estrategias laborales, los objetivos estratégicos y la metodología estratégica, contando con una percepción buena, únicamente por 18 colaboradores o el 40.90%, 19 colaboradores o el 43.20%, y 18 colaboradores o el 40.90%, respectivamente, requiriendo exponer que esta percepción que se ha tenido ha sido consecuencia de la transparencia que se ha requerido dentro del ámbito institucional, con la finalidad de poder percibir una estimulación siempre activa dentro del ámbito académico, contando con métodos y una organización clara, que permita que todos los colaboradores puedan desarrollar un comportamiento conjunto en coherencia con los objetivos estipulados.

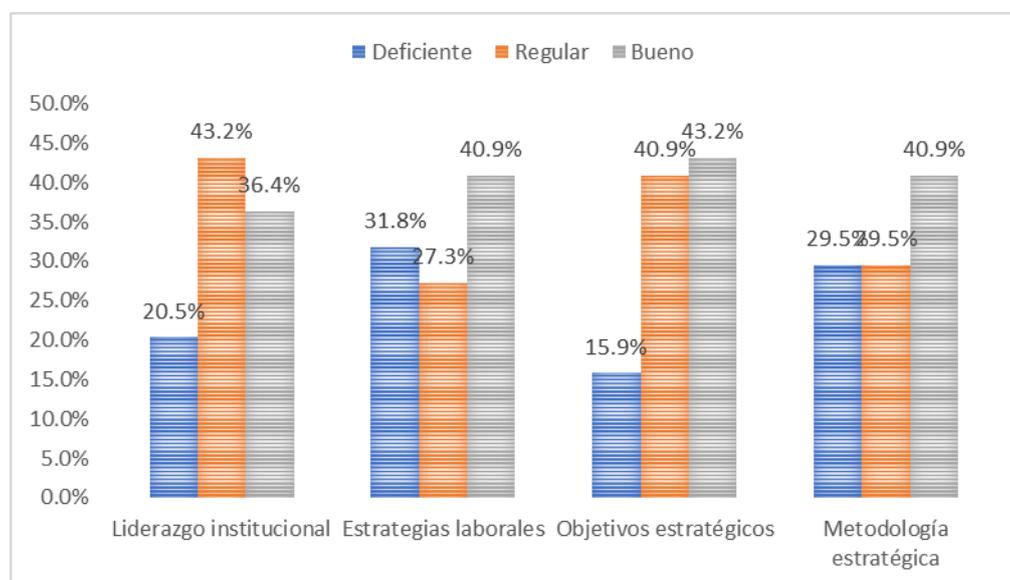
Tabla 4

Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la planificación estratégica

	Liderazgo institucional		Estrategias laborales		Objetivos estratégicos		Metodología estratégica	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	9	20,5	14	31,8	7	15,9	13	29,5
Regular	19	43,2	12	27,3	18	40,9	13	29,5
Bueno	16	36,4	18	40,9	19	43,2	18	40,9
Total	44	100,0	44	100,0	44	100,0	44	100,0

Figura 4

Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la planificación estratégica



4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la planificación estratégica en una Institución Educativa del Distrito de Barranco

Nivel de confianza: 95.00%

Margen de error: 5.00%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Debido a que se ha demostrado un valor de sigma inferior a 0.050 en la tabla mostrada posteriormente, se puede indicar que se encuentra suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula posibilitado la confirmación de existencia de una relación directa y significativa entre los elementos que han procedido a haber sido comparados, con lo cual se ha demostrado una tendencia relacional positiva, en donde el valor alcanzado fue de 0.882, siendo característico de un comportamiento muy fuerte.

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman entre la Gestión administrativa y la Planificación estratégica

		Planificación estratégica
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.882
	Sigma	0.000
	N	44

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Ho: No existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Dado la demostración de un valor de sigma inferior a 0.050 en la tabla mostrada posteriormente, se ha posibilitado la confirmación de existencia de una relación directa y significativa entre los elementos que han procedido a haber sido comparados, con lo cual se ha demostrado una tendencia relacional positiva, en donde el valor alcanzado fue de 0.815, siendo característico de un comportamiento muy fuerte.

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre la Planificación y la Planificación estratégica

		Planificación estratégica
Planificación	Coefficiente de correlación	0.815
	Sigma	0.000
	N	44

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Ho: No existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Dado a que se adquirido un valor de sigma inferior a 0.050 en la tabla mostrada posteriormente, se ha posibilitado la confirmación de existencia de una relación significativa entre los elementos que han procedido a haber sido comparados, con lo cual se ha demostrado una tendencia relacional positiva, en donde el valor alcanzado fue de 0.873, siendo característico de un comportamiento muy fuerte.

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman entre la Organización y la Planificación estratégica

		Planificación estratégica
Organización	Coefficiente de correlación	0.873
	Sigma	0.000
	N	44

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación directa entre la dimensión integración y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Ho: No existe relación directa entre la dimensión integración y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Se ha demostrado un valor de sigma inferior a 0.050 en la tabla mostrada posteriormente, se ha posibilitado la confirmación de existencia de una relación significativa entre los elementos que han procedido a haber sido comparados, con lo cual se ha demostrado una tendencia relacional positiva, en donde el valor alcanzado fue de 0.882, siendo característico de un comportamiento muy fuerte.

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman entre la Integración y la Planificación estratégica

		Planificación estratégica
Integración	Coefficiente de correlación	0.882
	Sigma	0.000
	N	44

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación directa entre la dimensión dirección y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Ho: No existe relación directa entre la dimensión dirección y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Debido a que se ha demostrado un valor de sigma inferior a 0.050 en la tabla mostrada posteriormente, se ha posibilitado la confirmación de existencia de una relación significativa entre los elementos que han procedido a haber sido comparados, con lo cual se ha demostrado una tendencia relacional positiva, en donde el valor alcanzado fue de 0.859, siendo característico de un comportamiento muy fuerte.

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman entre la Dirección y la Planificación estratégica

		Planificación estratégica
Dirección	Coefficiente de correlación	0.859
	Sigma	0.000
	N	44

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación directa entre la dimensión control y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Ho: No existe relación directa entre la dimensión control y la planificación estratégica en un centro educativo de Barranco

Se ha demostrado un valor de sigma inferior a 0.050 en la tabla mostrada posteriormente, se ha posibilitado la confirmación de existencia de una relación significativa entre los elementos que han procedido a haber sido comparados, con lo cual se ha demostrado una tendencia relacional positiva, en donde el valor alcanzado fue de 0.810, siendo característico de un comportamiento muy fuerte.

Tabla 10

Correlación Rho de Spearman entre la Control y la Planificación estratégica

		Planificación estratégica
Control	Coefficiente de correlación	0.810
	Sigma	0.000
	N	44

V. DISCUSIÓN

La presente investigación consideró estudios previos a fin de dar mayor realce, para lo cual se tomó en cuenta indagaciones nacionales e internacionales, para ello se trabajó con dos variables, las mismas que actualmente son cruciales, dado que son cruciales para que los colaboradores puedan fortalecer su desempeño frente a los procedimientos de gestión y además hagan un correcto uso de los recursos, dado que los problemas de gestión administrativa y planificación representa un problema que viene aquejando a muchos países de América Latina, incluido el Perú.

Referente a los resultados alcanzados luego de contrastar la hipótesis general se ha podido manifestar la existencia de relación positiva de 0.882 entre la planificación estratégica (PE) y la gestión administrativa (GA), en donde ello fue validado al encontrar un p valor inferior a 0.050; asimismo, la GA ha mantenido un 18.20% en una condición deficiente, un 43.20% regular y un 38.60% en la condición buena; mientras que, la PE ha establecido un 20.50% en una condición deficiente, un 36.40% regular y el 43.20% en una realidad buena. Según Puma (2023) a partir de sus resultados señaló que la PE si se asocia directamente con la GA en las instituciones, en donde el valor correlacional adquirido fue de 0.639 y el valor de sigma fue 0.000; además los resultados indicaron que dicha gestión permitió que los colaboradores cumplan con los objetivos institucionales. De la misma manera, concuerda con los resultados de López (2019) dado que a partir de sus resultados señaló que la GA, sí se relaciona positivamente con la PE de la institución, donde el valor correlacional equivalió a 0.913 y el valor de sigma fue de 0.000, además que la GA permitió que los trabajadores hagan un uso eficaz de los recursos. De acuerdo con Díaz (2019) sostuvo que la GA representa los procedimientos que son efectuados dentro de las organizaciones, cuyo propósito se orienta en el cumplimiento respecto a los objetivos estratégicos, además ayuda a optimizar el rendimiento del capital humano frente a sus funciones, además la GA permite las instituciones pueden contratar a colaboradores calificados para los puestos de trabajo diseñados, en la mira que estos muestran un eficiente desempeño. Mientras que, Johanson et al. (2019) sostuvieron que la PE tiende a comprender la toma de decisiones a fin de determinar el rumbo de una institución, además esta

planificación consiste en el establecimiento de objetivos, misión, visión y demás planes de acción que las entidades requieren para alcanzar lo establecidas, además esta planificación permite que las empresas no sólo se encaminan en alcanzar los objetivos, sino que además genera que se pueda evaluar los resultados y examinar si estos contribuyen a desarrollo organización de la institución.

Referente a la hipótesis específica 1, si existe relación directa y moderada entre la dimensión planificación y la PE de los colaboradores de la I.E. del Distrito de Barranco, donde el Rho de Spearman fue de 0.815, con un p valor de 0.000 y aceptando la hipótesis alternativa, además respecto a la planificación, esta presentó el siguiente comportamiento: 29.50% deficiente, 34.10% regular y 36.40% bueno. Resultados que estadísticamente concuerdan con la tesis de Rimoldi (2021) quien a partir de sus resultados señaló que la GA si se asocia directa y positivamente con la PE en la educación, donde se alcanzó un valor de sigma inferior a 0.000, además que la GA permitió que los colaboradores muestran un mejor desempeño respecto a las funciones de desempeñan. Asimismo, también guardan coincidencia con Aranda (2021) dado que a partir de sus resultados señaló que la PA si se relaciona con la calidad de gestión educativa, dado que se alcanzó un valor correlacional de 0.826 y un valor de sigma inferior a 0.05, además permitió que los funcionarios dispongan y emplean eficientemente los recursos institucionales. Othmani (2023) sostuvo que la planificación representa uno de los procesos de la GA el cual está enfocado en conseguir los objetivos a través de una correcta asignación de recursos, en donde también se enfoca en organizar y distribuir adecuadamente las actividades; además esta planificación tiende a implicar lo referido a los estándares la una adecuada valoración del desempeño del capital humano, ello con la intención de que se puedan identificar falencias y otorgar alternativas inmediatas de solución.

En cuanto a la hipótesis específica 2, el hecho de buscar si existe relación directa y significativa entre la dimensión organización y la PE de los colaboradores de la I.E. del Distrito de Barranco, donde el Rho de Spearman fue de 0.873, con un p valor de 0.000 y aceptando la hipótesis alternativa; además, esta dimensión presentó el siguiente comportamiento: 52.30% deficiente, 18.20% regular y 29.50%

bueno. Resultados estadísticos que concuerdan con la Tesis de Quispe (2020) quien a partir de sus resultados señaló que existió una asociación entre la GA con la PE de un establecimiento educativo, donde el valor de sigma resultó ser inferior a 0.05, además dichos resultados reflejaron que el 52.5% de los funcionarios indicaron que el PE permitió un mejor cumplimiento respecto a los planes operativos de la institución. Asimismo, también coincidieron con los resultados de la investigación de Albuquerque (2021) quien a través de sus resultados señaló que el enfoque estratégico incide positivamente sobre la GA de una entidad educativa, donde el valor de sigma fue 0.000 y el valor correlacional equivalió a 0.676; además el 44.3% de los colaboradores indicaron un mayor cumplimiento respecto al enfoque estratégico y el 60% señaló que la GA presentó un nivel alto por parte del personal. Teóricamente, Meghani et al. (2023) sostuvo que la organización viene a representar otro proceso el cual está enfocado en la clasificación y distribución respecto a los recursos, así como las tareas y/o funciones institucionales, además este proceso busca la mejora significativa respecto a la eficiencia, con la intención de que las tareas establecidas puedan ser coordinadas y ejecutadas de forma eficiente. Mientras que, Smith y Ingram (2022) sostuvo que la PE viene a representar el proceso de documentar y determinar lo referido a una dirección para la organización, ello con la intención de examinar dónde se halla y como se viene desarrollando. Al respecto resulta crucial que las organizaciones dentro de sus áreas de trabajo cuenten con una buena organización, dado que ello no sólo permitirá que estos se desempeñen adecuadamente sino también que hagan un uso eficaz y eficiente de los recursos que la institución les brinda para que realicen sus funciones.

En lo que refiere a la hipótesis específica 3, se buscó si existe relación directa y significativa entre la dimensión integración y la PE de los colaboradores de la I.E. de Barranco, donde el Rho de Spearman fue de 0.882, con un p valor de 0.000 y aceptando la hipótesis alternativa; asimismo esta dimensión presentó el siguiente comportamiento: 18.20% deficiente, 43.20% regular y 38.60% bueno. Resultados que estadísticamente coinciden con la Tesis de Sánchez (2022) quien a partir de sus resultados señaló que la GA sí se asocia con la PE de una institución pública de educación, donde el valor correlacional equivalió a 0.728 y el valor sigma fue de 0.000; además en sus resultados mostró que a través de la planificación los

trabajadores hicieron un mejor uso de las herramientas institucionales. De igual manera, coinciden con los resultados la Tesis de Aranda (2021) quien a partir de sus resultados adquiridos señaló que las PE se relaciona positivamente con la calidad de la GA, en donde el valor correlacional alcanzado equivalió a 0.826; mientras que la sigma fue inferior a 0.05; además dichos resultados reflejaron que desempeño eficaz de los funcionarios conlleva no sólo a que se cumplan las metas institucionales, sino además que se estos a través del desarrollo de sus actividades hagan un empleo eficaz de los recursos de trabajo, que tiene establecidos la institución. Teóricamente, Ongaro y Ferlie (2019) sostuvieron que la integración viene a representar otro de los procesos de la GA, el cual se basa en integrar los sistemas y procedimientos administrativos hacia una plataforma unificada, además una de las finalidades de esta planificación viene a ser la mejora de la comunicación en los departamentos y/o áreas de trabajo, donde ello también conlleva a que los RR. HH. cumplan de forma eficaz con sus actividades y procesos establecidos. De igual manera, Abdul (2019) sostuvo que la integración también contribuye hacia la fácil comprensión respecto a los procesos y estructura organizacional, de modo que representa una herramienta que contribuye a que el personal cumpla con los objetivos institucionales que han sido establecidos.

Según la hipótesis específica 4, el hecho de buscar si existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y PE de los colaboradores de la I.E. del Distrito de Barranco, donde el Rho de Spearman fue de 0.859, con un p valor de 0.000 y aceptando la hipótesis alternativa; asimismo esta dimensión presentó el siguiente comportamiento: 22.70% deficiente, 36.40% regular y 40.90% bueno. Resultados que estadísticamente coincidieron con el estudio de Huilca (2022) quien a partir de sus resultados señaló que la GA se asocia e incide proporcionalmente sobre la PA en una institución, donde el valor correlacional equivalió a 0.764 y el valor de sigma fue de 0.001, asimismo, los resultados también indicaron que la GA contribuyó a que los funcionarios muestran un mejor accionar respecto a sus actividades y sobre el cumplimiento de los objetivos. De igual manera, concuerda con los resultados de la investigación de Puma (2023) donde a través de sus resultados mostró que la GA se relaciona positiva y directamente con la PE de las instituciones educativas, además el valor correlacional equivalió a 0.639, mientras que, el valor de sigma resultó ser inferior a 0.05, además los

resultados reflejaron que la GA generó que los funcionarios muestran un mejor comportamiento respecto a los procedimientos institucionales. Teóricamente, Abdul, (2019) sostuvo que la dirección representa otro de los procesos de la GA, esta permite que una institución pueda valorar los recursos dentro del ambiente laboral, cuya intención se basa en la adecuada toma de decisiones y que estas estén encaminadas al alcance de los objetivos; asimismo, esta gestión permite la implementación de estrategias eficaces, las cuales estén direccionadas hacia gestión del personal y en la mejora constante de la comunicación interna del capital humano, en la GA esta dirección es un proceso fundamental que garantiza que los colaboradores cumplan con cada uno de los objetivos institucionales instituidos. Al respecto la dirección es crucial dentro de las instituciones dado que permite verificar que el desempeño del RR. HH. y el desarrollo de las actividades y/o funciones se asemejan a los objetivos y/o metas establecidas.

Referente a la hipótesis específica 5, de acuerdo a los resultados se buscó si existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la PE de los colaboradores de la I.E. del Distrito de Barranco, donde el Rho de Spearman fue de 0.810, con un p valor de 0.000 y aceptando la hipótesis alternativa; esta dimensión presentó el siguiente comportamiento: 31.80% deficiente, 31.80% regular y 36.40% bueno. Resultados que estadísticamente coinciden con la investigación de López (2019) quien por medio de sus resultados señaló que, la GA si se relaciona con la PE de una institución, donde ello quedó corroborado mediante una sigma inferior a 0.05 y un valor correlacional equivalente a 0.913, además reflejó que los funcionarios de estas instituciones enfocan su desempeño en el cumplimiento eficaz de las funciones institucionales. De la misma manera, concordaron con la investigación de Martínez y Reyes (2020) donde sus resultados señalaron que la PE mostró relacionarse con la calidad de la educación de las instituciones, además se halló que el valor de sigma de las variables equivalió a 0.000, señalando que los colaboradores enfocan sus esfuerzos en lo referido al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Teóricamente, Gustafsson et al. (2019) sostuvo que el control en cuanto a la gestión administrativa viene a representar todo lo referido a la supervisión o valoración acerca de los procedimientos administrativos, todo ello, con la intención de que logre planificar, organizar, dirigir, así como controlar las funciones de la institución; además este control también se

basa en implementar un programa cuya finalidad sea el entrenamiento al capital humano, dado que así estos logren cumplir de forma eficaz con cada uno de los objetivos establecidos por la entidad. Mientras que, Smith y Ingram (2022) sostuvieron que la PE viene a representar un enfoque el cual permite que las decisiones estratégicas organizacionales sean desarrolladas según la misión que la institución tiene establecida.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Para la hipótesis general, se demostró la relación existente entre la gestión administrativa y la planificación estratégica, obteniendo un valor de 0.882, con una sigma inferior a 0.050, reflejando el comportamiento relacional y muy fuerte entre dichos elementos.

Segunda. Así mismo, en el caso de la hipótesis específica 1, se demostró la relación existente entre la planificación y la planificación estratégica, obteniendo un valor de 0.815, con una sigma inferior a 0.050, reflejando el comportamiento relacional y muy fuerte entre dichos elementos.

Tercera. Además, en el caso de la hipótesis específica 2, se demostró la relación existente entre la organización y la planificación estratégica, obteniendo un valor de 0.873, con una sigma inferior a 0.050, reflejando el comportamiento relacional y muy fuerte entre dichos elementos.

Cuarta. De igual forma, en el caso de la hipótesis específica 3, se demostró la relación existente entre la integración y la planificación estratégica, obteniendo un valor de 0.882, con una sigma inferior a 0.050, reflejando el comportamiento relacional y muy fuerte entre dichos elementos.

Quinta. En el mismo contexto, en el caso de la hipótesis específica 4, se demostró la relación existente entre la dirección y la planificación estratégica, obteniendo un valor de 0.859, con una sigma inferior a 0.050, reflejando el comportamiento relacional y muy fuerte entre dichos elementos.

Sexta. En complemento, en el caso de la hipótesis específica 5, se demostró la relación existente entre el control y la planificación estratégica, obteniendo un valor de 0.810, con una sigma inferior a 0.050, reflejando el comportamiento relacional y muy fuerte entre dichos elementos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al director de la institución crear un modelo de los objetivos racionales de gestión administrativa, con la intención de que los colaboradores cumplan con la planificación estratégica, de modo que, estos sepan y comprendan el proceso sistemático, la estructura y los objetivos que la institución tiene establecidos, a fin de que muestren una mejor productividad frente a sus funciones y se puedan alcanzar los objetivos y metas institucionales.

Segunda: Al personal directivo de la institución desarrollar acciones institucionales internas, las cuales generen una mejora en la capacidad de planificación estratégica, beneficiando directamente a la comunidad educativa, en donde ello repercutirá en el alcance de objetivos estratégicos y mejoras potenciales en la visión institucional.

Tercera: Se recomienda al equipo directivo de la institución en estudio, el promover en conjunto con el área administrativa, la mejora constante de la gestión por objetivos, tomando como referencia a la socialización, como principal punto de partida para establecer logros alcanzables y comprender las necesidades de cada uno de los colaboradores.

Cuarta: Al equipo directivo, diseñar estrategias de control basados en los objetivos a corto, mediano y largo plazo, dado que así estos podrán ser evaluados con la intención de identificar sus debilidades o falencias y frente a ello tomar acciones inmediatas para fortalecer su desempeño.

Quinta: Se recomienda al cuerpo directivo de la entidad en estudio, que pueda diseñar e implementar estrategias de motivación dirigidas hacia el personal, tales como, el aumento de la retribución económica por cumplimiento de objetivos o la mejora en la inversión de recursos didácticos, con la finalidad de que se pueda evidenciar la dirección que la entidad espera llevar, en base a las garantías de calidad educativa.

Sexta: A los directores líderes de la institución desarrollar e implementar capacitaciones basadas en el plan estratégico de la institución con la finalidad de que estos estén informados respecto a la misión, visión y razón

de ser se la institución, dado que así mostraron un mejor desempeño frente a sus actividades y puedan cumplir con los objetivos.

REFERENCIAS

- Abdul, A. (2019). The impact of strategic planning on enhancing the strategic performance of banks: Evidence from Bahrain. *Banks and Bank Systems*, 14(2), 140-151. doi:10.21511/bbs.14(2).2019.12
- Abu, M, Okour, M., y Essbaih, M. (2022). Strategic planning of human resources as an entrance to enhance marketing capabilities: A case study of King Abdullah II Center for Design and Development (KADDB). *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 362-372. doi:10.21511/ppm.21(1).2023.31
- Abujraiban, A., y Assaf, G. (2022). Effect of strategic planning of human resources in management performance. *Civil Engineering Journal (Iran)*, 8(8), 1725-1738. doi:10.28991/CEJ-2022-08-08-014
- Abusharbeh, M. (2021). The mediating effect of risk management for Palestinian Islamic banks' strategic planning and profitability performance. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 482-494. doi:10.21511/ppm.19(4).2021.39
- Albuquerque, J. (2021). *Enfoque estratégico y gestión administrativa, Unidad Educativa Ciudad de Valencia Circuitos C07 - 10, Los Ríos, Ecuador, 2019*. [Informe de posgrado]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2411/TESIS%20-%20ALBURQUEQUE%20MURILLO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- AlOdwan, S. y Alkhazaleh, M. (2022). Effective planning and achieving the comprehensive development: Al Ain University as a model. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(1), 303-316. doi:10.36941/ajis-2022-0027
- Amoo, N., Lodorfos, G., y Mahtab, N. (2022). Over half a century of strategic planning performance research – what have we been missing? *International Journal of Organizational Analysis*, 1 (1), 31 – 39. doi:10.1108/IJOA-08-2021-2919
- Aranda, M. (2021). *Planificación estratégica asociada a la calidad de la gestión educativa en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel*

Alcides Carrión, 2019 [Informe de posgrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2421/1/T026_04068001_M.pdf

Armijo, I.; Aspillaga, C.; Bustos, C.; Calderón, A.; Cortés, C.; Fossa, O.; Melipillan, R.; Sánchez, A. y Vivanco, A. (2021). *Manual de metodología de investigación 2021*. Universidad del desarrollo.
<https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf>

Borbasova, Z., Nessipbayev, R., Mussatayeva, A., Zhetpisbayeva, M., y Baigurenova, M. (2021). Strategic territorial development management (on the example of the karaganda region). *Montenegrin Journal of Economics*, 17(4), 17-33. doi:10.14254/1800-5845/2021.17-4.2

Broncano, D. (2022). *El liderazgo en la gestión administrativa del Colegio Fiscal 'Eduardo Salazar Gómez'* [Informe de posgrado]. Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8504/1/MUTC-001144.pdf>

Brorström, S. (2020). The strategy process as a result of learning, questioning, and performing in a city organization. *International Public Management Journal*, 23(5), 611-630. doi:10.1080/10967494.2019.1606127

Cáceres, B. (2021). *Gestión Institucional y Planificación Estratégica en el Personal Docente de la Institución Educativa "Aurora Inés Tejada" de Abancay, 2019* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75088/Caceres_BDHB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrera, J. (2021). *Planificación estratégica para mejorar la gestión administrativa de la Unidad Educativa "Genesaret" ubicada en Santo Domingo – Ecuador, 2021* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67413/Carrera_GJE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Cheung, H. y Yu, E. (2020). A review of the strategic planning process in the hong kong police force. *Public Administration and Policy*, 23(3), 245-258. doi:10.1108/PAP-06-2020-0027
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Editorial Teseo. <https://www.teseopress.com/metodologiadelainvestigacion/>
- Demir, I. y Ugurluoglu, O. (2019). Evaluation of the use of strategic management tools by hospital executives in turkey. *Journal of Health Management*, 21(1), 38-52. doi:10.1177/0972063418822216
- Díaz, M. (2019). *La gestión administrativa en la I.E. 2090 Virgen de la Puerta en Los Olivos, 2019* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36533>
- Frangieh, M., y Rusu, D. (2021). Does a good strategy help SMES' leaders in managing a crisis? *IBIMA Business Review*, 2021 (1), 12 – 19. doi:10.5171/2021.410043
- Galtrán, F. y Sergueyevna, N. (2021). La competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa mediante la gestión de sus recursos. *Revista científica de FAREM Estelí*, 10 (1), 1 – 21. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8845400.pdf>
- Gerard, N., y Allcorn, S. (2022). Infusing strategic planning with psychoanalytic insight: An exploratory case study. *Journal of Work-Applied Management*, 14(2), 212-225. doi:10.1108/JWAM-08-2021-0053
- Gustafsson, S., Hermelin, B., y Smas, L. (2019). Integrating environmental sustainability into strategic spatial planning: The importance of management. *Journal of Environmental Planning and Management*, 62(8), 1321-1338. doi:10.1080/09640568.2018.1495620
- Hashimi, K., Weerakkody, V., Elbanna, S., y Schwarz, G. (2022). Strategic decision making and implementation in public organizations in the gulf cooperation council: The role of procedural rationality. *Public Administration Review*, 82(5), 905-919. doi:10.1111/puar.13447

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huang, H. (2019). Cost analysis of the super department reform in universities - - based on the cost-utility model. *Paper presented at the IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, , 677(3), 1 - 12 doi:10.1088/1757-899X/677/3/032093
- Hughes, J., Orr, K., y Yusoff, M. (2021). Strategizing for grand challenges: Economic development and governance traditions in malaysian local government. *International Review of Administrative Sciences*, 1 (1), 54 – 59. doi:10.1177/00208523211048167
- Huillca, M. (2022). *Planificación estratégica y gestión administrativa - en la Gestión Pública, en el Distrito de Apurímac* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102934/Huillca_PM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hussein, A., Ahmed, M. y Mahmoud, M. (2021). The impact of strategic planning in the university's competitiveness according to NIAS. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(5), 83-101. doi:10.36941/ajis-2021-0125
- Islam, S. (2019). Business models and the managerial sensemaking process. *Accounting and Finance*, 59(3), 1875-1896. doi:10.1111/acfi.12459
- Johanson, J., Johnsen, Å., Pekkola, E., y Reid, S. (2019). Strategic management in finnish and norwegian government agencies. *Administrative Sciences*, 9(4), 54 – 61. doi:10.3390/admsci9040080
- Johnsen, Å. (2021). Does formal strategic planning matter? an analysis of strategic management and perceived usefulness in norwegian municipalities. *International Review of Administrative Sciences*, 87(2), 380-398. doi:10.1177/0020852319867128
- Kombate, B., y Kouadio, K. (2022). The implications of the implementation style and middle management efforts in strategy management implementation and

- public organisational performance. *Asian Academy of Management Journal*, 27(1), 199-235. doi:10.21315/aamj2022.27.1.9
- Krier, L. (2022). A framework for shared leadership: A perspective on strategic planning for academic libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 48(6), 121 - 131 doi:10.1016/j.acalib.2022.102503
- Li, X., Liao, J., y Song, H. (2019). A review of research on cooperation experience and trust in engineering project cooperation. *Paper presented at the IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, , 688(5), 31 – 39. doi:10.1088/1757-899X/688/5/055062
- López, G. (2019). *Gestión administrativa y planificación estratégica de los docentes de una Escuela de Educación Básica Fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2018* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41810/L%c3%b3pez_MGY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, N. (2021). *Desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una Institución educativa pública, Lima – 2021* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67637/Lopez_PNA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Mantuano, J. (2020). *Planificación estratégica y su relación con la convivencia institucional de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso en la Sección Vespertina Daule Ecuador 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51901/Matua%20n%20J%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, A. y Reyes, A. (2020). *Planificación estratégica institucional y su impacto en la calidad educativa del Politécnico Gabriel Espinal Rodríguez Del Distrito Educativo 06-08, Jamao Al Norte, año escolar 2019-2020* [Informe de posgrado]. Universidad Abierta para Adultos. <http://190.122.99.186/bitstream/handle/123456789/1707/PLANIFICACI%c3%93N%20ESTRAT%c3%89GICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Meghani, A., Rodríguez, D., Peters, D. y Bennett, S. (2023). Understanding reasons for and strategic responses to administrative health data misreporting in an indian state. *Health Policy and Planning*, 38(2), 150-160. doi:10.1093/heapol/czac065
- Mityagin, S., Spirin, P., y Gaevskaya, Z. (2020). Urban planning basis for budgeting. *Project Baikal*, 1(67), 72-75. doi:10.51461/projectbaikal.67.1757
- Moghaieb, H. (2019). Estimating local administrators' participation in planning: Case of "Egypt vision 2030". *Review of Economics and Political Science*, 4(3), 197-223. doi:10.1108/REPS-11-2018-0016
- Narduchi, L. (2021). *Planeamiento estratégico y gestión administrativa en la I.E. 21544-651 Horacio Zevallos Gamez- La Villa* [Informe posgrado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5628/LILIAN_A%20DEL%20PILAR%20NARDUCHI%20HUAYANAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ongaro, E., y Ferlie, E. (2019). Exploring strategy-making in 'non-new public management' public services settings: The case of european union agencies. *Administrative Sciences*, 9(1), 84 – 91. doi:10.3390/admsci9010023
- Osborne, S. y Strokosch, K. (2021). Developing a strategic user orientation: A key element for the delivery of effective public services. *Global Public Policy and Governance*, 1(2), 121-135. doi:10.1007/s43508-021-00008-9
- Othman, D. y Alrayes, D. (2021). A proposed strategic plan for the preparatory year in the light of saudi arabia vision 2030. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 13(2), 1350-1366. doi:10.9756/INT-JECSE/V13I2.211183
- Othmani, M. (2023). Strategic leadership and its impact on improving the performance of employees by applying to the sharjah police headquarter. *Jordan Journal of Business Administration*, 19(1), 121-143. doi:10.35516/jjba.v19i1.744

- Pegan, A. (2023). Strategic planning for local government co-creation: Evidence from croatia and slovenia. *Journal of Southeast European and Black Sea*, 1 (1), 1 – 12. doi:10.1080/14683857.2023.2190004
- Preda, M., y Matei, Ş. (2020). Time capital in strategic planning and sustainable management. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 16(61), 105-124. doi:10.24193/tras.61E.6
- Puma, J. (2023). *Planificación estratégica y gestión administrativa en instituciones educativas Distrito Ximena 2. Guayaquil, 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106497/Puma_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puma, J. (2023). *Planificación estratégica y gestión administrativa en instituciones educativas distrito Ximena 2. Guayaquil, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106497/Puma_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroz, J. (2022). *Planeamiento estratégico y gestión educativa en una Institución Educativa Particular, Carabayllo - 2021* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82935/Quiroz_PJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Quispe, A. (2020). *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros de las instituciones educativas de la RED 07-UGEL-04-Comas-2020* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47288>
- Quispe, A. (2020). *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros de las instituciones educativas de la RED 07-UGEL-04-Comas-2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47288>

- Reyes, A. y Sánchez, J. (2019). *Diamante de Porter y los Factores de la Competitividad de la empresa L'Oreal Perú en el segmento masculino* [Informe de pregrado]. Universidad Tecnológica del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5534/A.Reyes_J.Sanchez_Trabajo_de_Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rimoldi, E. (2021). Articulación integral de la Planificación Estratégica Participativa del conjunto de las Unidades Operativas de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). *Revista de educación superior*, 1 (2), 1 – 17. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/130778/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Eumed.net. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rivas, M. (2020). *Gestión institucional y planificación estratégica en las instituciones educativas secundarias del distrito de San Juan de la Virgen, Tumbes* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50194/Rivas_GMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2022). *Gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa industrial de Andahuaylas - Apurímac, 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99123/Sanchez_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2022). *Gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa industrial de Andahuaylas - Apurímac, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99123/Sanchez_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Savignon, A., Costumato, L., y Marchese, B. (2019). Performance budgeting in context: An analysis of italian central administrations. *Administrative Sciences*, 9(4), 31 – 39. doi:10.3390/admsci9040079

- Smith, L. y Ingram, L. (2022). Library administrative core duties: An annual guide for planning and sequencing events. *Library Leadership and Management*, 36(1), 101 – 111. doi:10.5860/LLM.V36I1.7518
- Splitter, V., Jarzabkowski, P., y Seidl, D. (2021). Middle managers' struggle over their subject position in open strategy processes. *Journal of Management Studies*, 1 (1), 1 – 12. doi:10.1111/joms.12776
- Tambovtsev, V. y Rozhdestvenskaya, I. (2020). Strategic planning theory: An institutional perspective. *Terra Economicus*, 18(2), 22-48. doi:10.18522/2073-6606-2020-18-2-70-94
- Xu, J. (2020). Business design of human resource management based on SAP-HR system and human resources management software. *Paper presented at the Journal of Physics: Conference Series*, , 1578(1), 15 – 19. doi:10.1088/1742-6596/1578/1/012080
- Zhang, B. (2021). Alliance effects, spatial distribution, and interregional technology convergence - - A study based on ITISA in china. *Paper presented at the E3S Web of Conferences*, 235 (1), 54 – 87. doi:10.1051/e3sconf/202123501067
- Zhao, X., Kim, J., y Pak, G. (2020). A structure analysis of chinese iron and steel industry based on jingyou evaluation of performances of listed companies. *Paper presented at the E3S Web of Conferences*, , 214 (1), 12 – 19. doi:10.1051/e3sconf/202021402020
- Zhu, Q., Hu, S., y Shen, W. (2020). Why do some insider CEOs make more strategic changes than others? the impact of prior board experience on new CEO insiderness. *Strategic Management Journal*, 41(10), 1933-1951. doi:10.1002/smj.3183

ANEXOS

Anexo 1 Tabla de operacionalización de las variables.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión administrativa.	La gestión administrativa es conceptualizada como como aquel conjunto de tareas y actividades que llegan a ser coordinadas dentro del desarrollo de una entidad, con la finalidad de alcanzar con los objetivos estratégicos (Díaz, 2019).	En cuanto a la variable de estudio, se considerará un total de 5 dimensiones, evidenciando un total de 22 ítems, valorados mediante la escala Likert	Planificación	Planeación Precisión de objetivos	<p>ESCALA ORDINAL Escala politómica</p> <p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p>
			Organización	Estructurar Definir tareas	
			Integración	Coordinación Comunicación	
				Dirección	
			Control	Toma de decisión Evaluación de resultados	

<p>Variable 2</p> <p>Planificación estratégica</p>	<p>La planificación estratégica se expresa como una herramienta que ofrece ventajas en la función de una entidad y el cumplimiento de objetivos estratégicos de la entidad en estudio (Mantuano, 2020).</p>	<p>En cuanto a la variable de estudio, se considerará un total de 4 dimensiones, evidenciando un total de 22 ítems, valorados mediante la escala Likert</p>	<p>Liderazgo institucional</p>	<p>Transparencia</p> <p>Ambiente</p>	<p>ESCALA ORDINAL Escala politómica</p> <p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p>
			<p>Estrategias laborales</p>	<p>Actitudes</p> <p>Empatía</p>	
			<p>Objetivos estratégicos</p>	<p>Estimulación</p> <p>Proyección</p>	
			<p>Metodología estratégica</p>	<p>Método</p> <p>Organización</p>	

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____

CARGO: _____

CONDICIÓN: contratado () nombrado ()

SEXO: masculino () femenino ()

EDAD: _____

AÑOS DE SERVICIO: _____

ESTADO CIVIL: _____

Instrucciones: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la gestión administrativa de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa a tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes. contestar.

- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Planificación						
1	¿Consideras que la planeación de la gestión administrativa debe ser exhaustiva?					
2	¿Crees que se deben tomar en cuenta todos los aspectos para lograr una buena planeación de la gestión administrativa?					
3	¿Consideras que es importante para los docentes tener metas y objetivos claros en la gestión administrativa?					
4	¿Crees que es necesario desarrollar una planificación detallada de los procesos para alcanzar los objetivos de la gestión administrativa?					

Organización

- 5 ¿Consideras que la estructura de gestión administrativa se ha implementado de manera eficaz en la institución?
- 6 ¿Crees que el personal docente está actualizado con respecto a la estructura de gestión administrativa?
- 7 ¿Consideras que transmitir la información para la eficaz gestión administrativa es una tarea relevante?
- 8 ¿Crees que es importante que los docentes comprendan los conceptos básicos de la administración de recursos en las instituciones educativas?
- 9 ¿Estás de acuerdo en que hay que definir los protocolos de trabajo para optimizar la gestión administrativa?
-

Integración

- 10 ¿Consideras que la coordinación de la gestión administrativa es una de las principales responsabilidades de un docente?
- 11 ¿Crees que un docente debería tener conocimiento en materia de coordinación de la gestión administrativa?
- 12 ¿Crees que la comunicación de la gestión administrativa es una actividad vital para el desarrollo de la institución educativa?
- 13 ¿Cuál es tu opinión respecto a la utilización de la comunicación de la gestión administrativa para mejorar los procesos educativos?
- 14 ¿En tu experiencia, consideras que la comunicación de la gestión administrativa es una herramienta útil para promover la colaboración entre los miembros de la institución educativa?
-

Dirección

- 15 ¿Cuán importante consideras que es para una institución educativa el liderazgo en la gestión administrativa?
- 16 ¿Crees que el desempeño de los líderes en la administración de la institución es un factor clave para el éxito de la educación?
- 17 ¿Crees que la motivación de la gestión administrativa es una herramienta clave para impulsar el crecimiento académico?
- 18 ¿Considerarías que la motivación de la gestión administrativa es un factor fundamental para el desarrollo de los estudiantes?
-

Control

- 19 ¿Consideras que la toma de decisiones de la gestión administrativa es una prioridad en tu escuela?
- 20 ¿Crees que hay suficiente compromiso para aplicar las decisiones tomadas en la gestión administrativa?
- 21 ¿Consideras que el análisis de los resultados de la gestión administrativa contribuirá a la mejora de la institución?
- 22 ¿Crees que el seguimiento periódico de los resultados administrativos es importante para la toma de decisiones?
-

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____

CARGO: _____

CONDICIÓN: contratado () nombrado ()

SEXO: masculino () femenino ()

EDAD: _____

AÑOS DE SERVICIO: _____

ESTADO CIVIL: _____

Instrucciones: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la planificación estratégica de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa a tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes. contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Liderazgo institucional						
1	¿Cuál es su opinión acerca de la necesidad de aplicar un modelo de planificación estratégica transparente en la institución educativa?					
2	¿Cree que el establecimiento de una planificación estratégica clara y abierta puede contribuir al logro de una mejor educación?					
3	¿Crees que el ambiente de trabajo es un factor fundamental para la planificación estratégica?					
4	¿Consideras que el entorno laboral es un elemento básico para el desarrollo de la planificación a largo plazo?					

5	¿Es el ambiente en el que se desarrollan las tareas un recurso importante para determinar la dirección futura de la institución?
Estrategias laborales	
6	¿Estás de acuerdo en que las actitudes de los docentes deben ser tomadas en cuenta al momento de planificar estratégicamente?
7	¿Crees que los maestros pueden contribuir activamente en el desarrollo de una planificación estratégica exitosa?
8	¿Contemplas que la actitud de los educadores es un factor clave a la hora de planificar un currículum?
9	¿Consideras que la planificación estratégica debe ser dirigida por una mentalidad de empatía?
10	¿Crees que el ejercicio de empatía es una herramienta clave para la planificación estratégica?
11	¿Opines que la empatía debe ser un factor determinante en la toma de decisiones estratégicas?
Objetivos estratégicos	
12	¿Crees que la estimulación en la planificación estratégica es una herramienta eficaz para lograr el aprendizaje de los alumnos?
13	¿Consideras que la estimulación en la planificación estratégica contribuye de alguna manera al mejoramiento de los procesos educativos?
14	¿Piensas que la estimulación en la planificación estratégica es importante para el desarrollo académico de los estudiantes?
15	¿Consideras que la planificación estratégica debe ser influenciada por factores externos?
16	¿Es necesario tomar en cuenta los resultados del pasado para desarrollar la planificación estratégica?
Metodología estratégica	
17	¿Consideras que es importante establecer un plan estratégico en la institución educativa que contemple los objetivos deseados?
18	¿Consideras que el método de planificación estratégica es un elemento necesario para el crecimiento de la institución?
19	¿Consideras que es importante diseñar una metodología para alcanzar los objetivos propuestos por la institución?
20	¿Crees que el uso de herramientas tecnológicas es clave para la organización de la planificación estratégica?
21	¿Piensas que el aumento de la productividad en la institución está vinculado a la planificación estratégica?
22	¿A tu juicio, el liderazgo es una pieza fundamental para la eficacia en la planificación estratégica?

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	¿Consideras que la planeación de la gestión administrativa debe ser exhaustiva?	✓		✓		✓		
2	¿Crees que se deben tomar en cuenta todos los aspectos para lograr una buena planeación de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que es importante para los docentes tener metas y objetivos claros en la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
4	¿Crees que es necesario desarrollar una planificación detallada de los procesos para alcanzar los objetivos de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
5	¿Consideras que la estructura de gestión administrativa se ha implementado de manera eficaz en la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Crees que el personal docente está actualizado con respecto a la estructura de gestión administrativa?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que transmitir la información para la eficaz gestión administrativa es una tarea relevante?	✓		✓		✓		
8	¿Crees que es importante que los docentes comprendan los conceptos básicos de la administración de recursos en las instituciones educativas?	✓		✓		✓		
9	¿Estás de acuerdo en que hay que definir los protocolos de trabajo para optimizar la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN								
10	¿Consideras que la coordinación de la gestión administrativa es una de las principales responsabilidades de un docente?	✓		✓		✓		
11	¿Crees que un docente debería tener conocimiento en materia de coordinación de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
12	¿Crees que la comunicación de la gestión administrativa es una actividad vital para el desarrollo de la institución educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es tu opinión respecto a la utilización de la comunicación de la gestión administrativa para mejorar los procesos educativos?	✓		✓		✓		
14	¿En tu experiencia, consideras que la comunicación de la gestión administrativa es una herramienta útil para promover la colaboración entre los miembros de la institución educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DIRECCIÓN								
15	¿Cuán importante consideras que es para una institución educativa el liderazgo en la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
16	¿Crees que el desempeño de los líderes en la administración de la institución es un factor clave para el éxito de la educación?	✓		✓		✓		
17	¿Crees que la motivación de la gestión administrativa es una herramienta clave para impulsar el crecimiento académico?	✓		✓		✓		
18	¿Considerarías que la motivación de la gestión administrativa es un factor fundamental para el desarrollo de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: CONTROL								
19	¿Consideras que la toma de decisiones de la gestión administrativa es una prioridad en tu escuela?							
20	¿Crees que hay suficiente compromiso para aplicar las decisiones tomadas en la gestión administrativa?							
21	¿Consideras que el análisis de los resultados de la gestión administrativa contribuirá a la mejora de la institución?							
22	¿Crees que el seguimiento periódico de los resultados administrativos es importante para la toma de decisiones?							

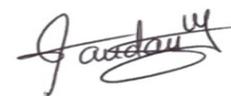
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Landauro Villanueva Mery Gladiz

DNI: 18104192

Especialidad del validador: Magister en Educación



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

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

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

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

dimensión

--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

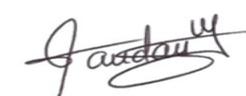
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO INSTITUCIONAL					
1	¿Cuál es su opinión acerca de la necesidad de aplicar un modelo de planificación estratégica transparente en la institución educativa?	✓	✓	✓	
2	¿Cree que el establecimiento de una planificación estratégica clara y abierta puede contribuir al logro de una mejor educación?	✓	✓	✓	
3	¿Crees que el ambiente de trabajo es un factor fundamental para la planificación estratégica?	✓	✓	✓	
4	¿Consideras que el entorno laboral es un elemento básico para el desarrollo de la planificación a largo plazo?	✓	✓	✓	
5	¿Es el ambiente en el que se desarrollan las tareas un recurso importante para determinar la dirección futura de la institución?	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 2: ESTRATEGIAS LABORALES					
6	¿Estás de acuerdo en que las actitudes de los docentes deben ser tomadas en cuenta al momento de planificar estratégicamente?	✓	✓	✓	
7	¿Crees que los maestros pueden contribuir activamente en el desarrollo de una planificación estratégica exitosa?	✓	✓	✓	
8	¿Contemplas que la actitud de los educadores es un factor clave a la hora de planificar un currículum?	✓	✓	✓	
9	¿Consideras que la planificación estratégica debe ser dirigida por una mentalidad de empatía?	✓	✓	✓	
10	¿Crees que el ejercicio de empatía es una herramienta clave para la planificación estratégica?	✓	✓	✓	
11	¿Opines que la empatía debe ser un factor determinante en la toma de decisiones estratégicas?	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS					
12	¿Crees que la estimulación en la planificación estratégica es una herramienta eficaz para lograr el aprendizaje de los alumnos?	✓	✓	✓	
13	¿Consideras que la estimulación en la planificación estratégica contribuye de alguna manera al mejoramiento de los procesos educativos?	✓	✓	✓	
14	¿Piensas que la estimulación en la planificación estratégica es importante para el desarrollo académico de los estudiantes?				
15	¿Consideras que la planificación estratégica debe ser influenciada por factores externos?				
16	¿Es necesario tomar en cuenta los resultados del pasado para desarrollar la planificación estratégica?				
DIMENSIÓN 4: METODOLOGÍA ESTRATÉGICA					
17	¿Consideras que es importante establecer un plan estratégico en la institución educativa que contemple los objetivos deseados?				
18	¿Consideras que el método de planificación estratégica es un elemento necesario para el crecimiento de la institución?				
19	¿Consideras que es importante diseñar una metodología para alcanzar los objetivos propuestos por la institución?				
20	¿Crees que el uso de herramientas tecnológicas es clave para la organización de la planificación estratégica?				
21	¿Piensas que el aumento de la productividad en la institución está vinculado a la planificación estratégica?				
22	¿A tu juicio, el liderazgo es una pieza fundamental para la eficacia en la planificación estratégica?				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Landauro Villanueva Mery Gladiz **DNI:** 18104192

Especialidad del validador: Magister en Educación



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

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

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

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

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	¿Consideras que la planeación de la gestión administrativa debe ser exhaustiva?	✓		✓		✓		
2	¿Crees que se deben tomar en cuenta todos los aspectos para lograr una buena planeación de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que es importante para los docentes tener metas y objetivos claros en la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
4	¿Crees que es necesario desarrollar una planificación detallada de los procesos para alcanzar los objetivos de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
5	¿Consideras que la estructura de gestión administrativa se ha implementado de manera eficaz en la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Crees que el personal docente está actualizado con respecto a la estructura de gestión administrativa?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que transmitir la información para la eficaz gestión administrativa es una tarea relevante?	✓		✓		✓		
8	¿Crees que es importante que los docentes comprendan los conceptos básicos de la administración de recursos en las instituciones educativas?	✓		✓		✓		
9	¿Estás de acuerdo en que hay que definir los protocolos de trabajo para optimizar la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN								
10	¿Consideras que la coordinación de la gestión administrativa es una de las principales responsabilidades de un docente?	✓		✓		✓		
11	¿Crees que un docente debería tener conocimiento en materia de coordinación de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
12	¿Crees que la comunicación de la gestión administrativa es una actividad vital para el desarrollo de la institución educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es tu opinión respecto a la utilización de la comunicación de la gestión administrativa para mejorar los procesos educativos?	✓		✓		✓		
14	¿En tu experiencia, consideras que la comunicación de la gestión administrativa es una herramienta útil para promover la colaboración entre los miembros de la institución educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DIRECCIÓN								
15	¿Cuán importante consideras que es para una institución educativa el liderazgo en la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
16	¿Crees que el desempeño de los líderes en la administración de la institución es un factor clave para el éxito de la educación?	✓		✓		✓		
17	¿Crees que la motivación de la gestión administrativa es una herramienta clave para impulsar el crecimiento académico?	✓		✓		✓		
18	¿Considerarías que la motivación de la gestión administrativa es un factor fundamental para el desarrollo de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: CONTROL								
19	¿Consideras que la toma de decisiones de la gestión administrativa es una prioridad en tu escuela?							
20	¿Crees que hay suficiente compromiso para aplicar las decisiones tomadas en la gestión administrativa?							
21	¿Consideras que el análisis de los resultados de la gestión administrativa contribuirá a la mejora de la institución?							
22	¿Crees que el seguimiento periódico de los resultados administrativos es importante para la toma de decisiones?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. **MG. Giugliana Ericka Milagros, Tapia Namuche** DNI: 06663455

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención en inadaptación social

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

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

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

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

dimensión



Giugliana E. Tapia Namuche
Directora LE N°10 "Pedro de Osma" - Barranco

Firma del Experto Informante.
Mg. Giugliana Ericka Milagros, Tapia Namuche

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO INSTITUCIONAL								
1	¿Cuál es su opinión acerca de la necesidad de aplicar un modelo de planificación estratégica transparente en la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Cree que el establecimiento de una planificación estratégica clara y abierta puede contribuir al logro de una mejor educación?	✓		✓		✓		
3	¿Crees que el ambiente de trabajo es un factor fundamental para la planificación estratégica?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que el entorno laboral es un elemento básico para el desarrollo de la planificación a largo plazo?	✓		✓		✓		
5	¿Es el ambiente en el que se desarrollan las tareas un recurso importante para determinar la dirección futura de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ESTRATEGIAS LABORALES								
6	¿Estás de acuerdo en que las actitudes de los docentes deben ser tomadas en cuenta al momento de planificar estratégicamente?	✓		✓		✓		
7	¿Crees que los maestros pueden contribuir activamente en el desarrollo de una planificación estratégica exitosa?	✓		✓		✓		
8	¿Contemplas que la actitud de los educadores es un factor clave a la hora de planificar un currículum?	✓		✓		✓		
9	¿Consideras que la planificación estratégica debe ser dirigida por una mentalidad de empatía?	✓		✓		✓		
10	¿Crees que el ejercicio de empatía es una herramienta clave para la planificación estratégica?	✓		✓		✓		
11	¿Opines que la empatía debe ser un factor determinante en la toma de decisiones estratégicas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS								
12	¿Crees que la estimulación en la planificación estratégica es una herramienta eficaz para lograr el aprendizaje de los alumnos?	✓		✓		✓		
13	¿Consideras que la estimulación en la planificación estratégica contribuye de alguna manera al mejoramiento de los procesos educativos?	✓		✓		✓		
14	¿Piensas que la estimulación en la planificación estratégica es importante para el desarrollo académico de los estudiantes?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que la planificación estratégica debe ser influenciada por factores externos?	✓		✓		✓		
16	¿Es necesario tomar en cuenta los resultados del pasado para desarrollar la planificación estratégica?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: METODOLOGÍA ESTRATÉGICA								
17	¿Consideras que es importante establecer un plan estratégico en la institución educativa que contemple los objetivos deseados?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que el método de planificación estratégica es un elemento necesario para el crecimiento de la institución?	✓		✓		✓		
19	¿Consideras que es importante diseñar una metodología para alcanzar los objetivos propuestos por la institución?	✓		✓		✓		
20	¿Crees que el uso de herramientas tecnológicas es clave para la organización de la planificación estratégica?	✓		✓		✓		
21	¿Piensas que el aumento de la productividad en la institución está vinculado a la planificación estratégica?	✓		✓		✓		
22	¿A tu juicio, el liderazgo es una pieza fundamental para la eficacia en la planificación estratégica?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Landauro Villanueva Mery Gladiz **DNI: 06663455**

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención en inadaptación social



Giugliana E. Tapia Namuche
Directora I.E. N°10 "Pedro de Osma" - Barranco

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Mg. Giugliana Ericka Milagros, Tapia Namuche

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	¿Consideras que la planeación de la gestión administrativa debe ser exhaustiva?	✓		✓		✓		
2	¿Crees que se deben tomar en cuenta todos los aspectos para lograr una buena planeación de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que es importante para los docentes tener metas y objetivos claros en la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
4	¿Crees que es necesario desarrollar una planificación detallada de los procesos para alcanzar los objetivos de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
5	¿Consideras que la estructura de gestión administrativa se ha implementado de manera eficaz en la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Crees que el personal docente está actualizado con respecto a la estructura de gestión administrativa?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que transmitir la información para la eficaz gestión administrativa es una tarea relevante?	✓		✓		✓		
8	¿Crees que es importante que los docentes comprendan los conceptos básicos de la administración de recursos en las instituciones educativas?	✓		✓		✓		
9	¿Estás de acuerdo en que hay que definir los protocolos de trabajo para optimizar la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN								
10	¿Consideras que la coordinación de la gestión administrativa es una de las principales responsabilidades de un docente?	✓		✓		✓		
11	¿Crees que un docente debería tener conocimiento en materia de coordinación de la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
12	¿Crees que la comunicación de la gestión administrativa es una actividad vital para el desarrollo de la institución educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es tu opinión respecto a la utilización de la comunicación de la gestión administrativa para mejorar los procesos educativos?	✓		✓		✓		
14	¿En tu experiencia, consideras que la comunicación de la gestión administrativa es una herramienta útil para promover la colaboración entre los miembros de la institución educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DIRECCIÓN								
15	¿Cuán importante consideras que es para una institución educativa el liderazgo en la gestión administrativa?	✓		✓		✓		
16	¿Crees que el desempeño de los líderes en la administración de la institución es un factor clave para el éxito de la educación?	✓		✓		✓		
17	¿Crees que la motivación de la gestión administrativa es una herramienta clave para impulsar el crecimiento académico?	✓		✓		✓		
18	¿Considerarías que la motivación de la gestión administrativa es un factor fundamental para el desarrollo de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: CONTROL								
19	¿Consideras que la toma de decisiones de la gestión administrativa es una prioridad en tu escuela?							
20	¿Crees que hay suficiente compromiso para aplicar las decisiones tomadas en la gestión administrativa?							
21	¿Consideras que el análisis de los resultados de la gestión administrativa contribuirá a la mejora de la institución?							
22	¿Crees que el seguimiento periódico de los resultados administrativos es importante para la toma de decisiones?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Genoveva Monteza de Torres **DNI:** 10082413

Especialidad del validador: Doctor en Educación

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

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

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

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



GENOVEVA MONTEZA DE TORRES
Dra. en Educación
DNI: 10082413

Firma del Experto Informante.
Dr. Genoveva Monteza de Torres

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO INSTITUCIONAL					
1	¿Cuál es su opinión acerca de la necesidad de aplicar un modelo de planificación estratégica transparente en la institución educativa?	✓	✓	✓	
2	¿Cree que el establecimiento de una planificación estratégica clara y abierta puede contribuir al logro de una mejor educación?	✓	✓	✓	
3	¿Crees que el ambiente de trabajo es un factor fundamental para la planificación estratégica?	✓	✓	✓	
4	¿Consideras que el entorno laboral es un elemento básico para el desarrollo de la planificación a largo plazo?	✓	✓	✓	
5	¿Es el ambiente en el que se desarrollan las tareas un recurso importante para determinar la dirección futura de la institución?	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 2: ESTRATEGIAS LABORALES					
6	¿Estás de acuerdo en que las actitudes de los docentes deben ser tomadas en cuenta al momento de planificar estratégicamente?	✓	✓	✓	
7	¿Crees que los maestros pueden contribuir activamente en el desarrollo de una planificación estratégica exitosa?	✓	✓	✓	
8	¿Contemplas que la actitud de los educadores es un factor clave a la hora de planificar un currículum?	✓	✓	✓	
9	¿Consideras que la planificación estratégica debe ser dirigida por una mentalidad de empatía?	✓	✓	✓	
10	¿Crees que el ejercicio de empatía es una herramienta clave para la planificación estratégica?	✓	✓	✓	
11	¿Opines que la empatía debe ser un factor determinante en la toma de decisiones estratégicas?	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS					
12	¿Crees que la estimulación en la planificación estratégica es una herramienta eficaz para lograr el aprendizaje de los alumnos?	✓	✓	✓	
13	¿Consideras que la estimulación en la planificación estratégica contribuye de alguna manera al mejoramiento de los procesos educativos?	✓	✓	✓	
14	¿Piensas que la estimulación en la planificación estratégica es importante para el desarrollo académico de los estudiantes?	✓	✓	✓	
15	¿Consideras que la planificación estratégica debe ser influenciada por factores externos?	✓	✓	✓	
16	¿Es necesario tomar en cuenta los resultados del pasado para desarrollar la planificación estratégica?	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: METODOLOGÍA ESTRATÉGICA					
17	¿Consideras que es importante establecer un plan estratégico en la institución educativa que contemple los objetivos deseados?	✓	✓	✓	
18	¿Consideras que el método de planificación estratégica es un elemento necesario para el crecimiento de la institución?	✓	✓	✓	
19	¿Consideras que es importante diseñar una metodología para alcanzar los objetivos propuestos por la institución?	✓	✓	✓	
20	¿Crees que el uso de herramientas tecnológicas es clave para la organización de la planificación estratégica?	✓	✓	✓	
21	¿Piensas que el aumento de la productividad en la institución está vinculado a la planificación estratégica?	✓	✓	✓	
22	¿A tu juicio, el liderazgo es una pieza fundamental para la eficacia en la planificación estratégica?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Genoveva Monteza de Torres **DNI:** 10082413

Especialidad del validador: Doctor en Educación



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

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

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

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

Firma del Experto Informante.
 Mg. Giugliana Ericka Milagros, Tapia Namuche



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y planificación estratégica en una institución educativa del distrito de Barranco", cuyo autor es ROMERO OSORIO SOFIA AURORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 07-08-2023 23:10:09

Código documento Trilce: TRI - 0637560