

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución  
Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Gisela Arroyo Aguilar

: Bach. Joyse Mireya Ingaruca Ponce

Asesor : Dr. Bejar Mormontoy Aguedo Alvino

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 29.12.2020 – 28.12.2021

Huancayo-Perú  
2021

**Hoja de aprobación de jurados**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS**

Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca,  
Huancayo 2020

**PRESENTADO POR:**

Bach. Arroyo Aguilar Gisela

Bach. Ingaruca Ponce Joyse Mireya

**PARA OPTAR EL TITULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

APROBADO POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

**PRESIDENTE** : \_\_\_\_\_

**PRIMER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

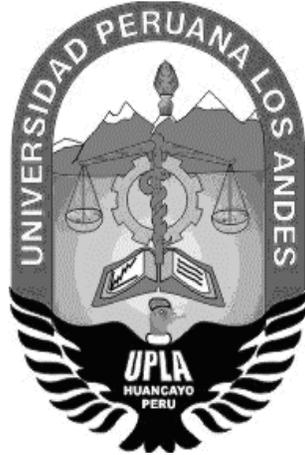
**SEGUNDO MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**TERCER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**Huancayo, ..... de .....del 2020.**

Falsa portada

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administracion y Sistemas**



**TESIS**

**Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución  
Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020**

Para Optar :Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) :Bach. Gisela Arroyo Aguilar Gisela

:Bach. Joyse Mireya Ingaruca Ponce

Asesor : Dr. Bejar Mormontoy Aguedo Alvino

Línea de Investigación  
Institucional :Ciencias Empresariales y Gestión de Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : Agosto de 2019 a Setiembre de 2020

Huancayo-Perú  
2020

**Asesor:**

Dr. Bejar Mormontoy Aguedo Alvino

## DEDICATORIA

Dedicamos la presente investigación a nuestros padres por el inmenso apoyo que nos brindaron, por guiarnos día tras día para el logro de nuestras metas, por toda su comprensión que necesitamos para el logro de nuestros propósitos, a Dios por la fe, que nos da para seguir luchando por nuestros anhelos.

Gisela y Joyse

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera muy especial a nuestros padres quienes son nuestra fortaleza y motivo para poder cumplir nuestras metas, y para seguir desarrollándonos como profesionales.

De igual manera agradecer a nuestro asesor por su apoyo constante para la ejecución y culminación de la presente investigación .

Las Autoras

## Contenido

Caratula.....	i
Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Falsa portada.....	iii
Asesor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Contenido.....	vii
Contenido de tablas.....	x
Contenido de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstrac.....	xiii
Introducción.....	xiv
<b>CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>16</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación de la investigación.....	17
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema General.....	18
1.3.2. Problemas Específicos.....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación Social.....	18

1.4.2. Justificación Teórica .....	18
1.4.3 Justificación Metodológica .....	19
1.5. Objetivos .....	19
1.5.1. Objetivo General .....	19
1.5.2. Objetivos Específicos.....	19
<b>CAPITULO II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes .....	20
2.2. Bases teóricas .....	30
2.3 Definición de conceptos.....	36
<b>CAPITULO III HIPÓTESIS.....</b>	<b>40</b>
3.1 Hipótesis general.....	40
3.2 Hipótesis específica.....	40
3.3. Operacionalización de la variable .....	41
<b>CAPITULO IV METODOLOGÍA .....</b>	<b>43</b>
4.1 Método de investigación .....	43
4.2 Tipo de la investigación .....	43
4.3 Nivel de la investigación.....	44
4.4 Diseño de la investigación .....	44
4.5 Población y muestra .....	45
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos .....	46
4.8 Aspectos éticos de la Investigación .....	47
CAPITULO V RESULTADOS .....	49
5.1 Descripción de resultados .....	49
5.2 Contrastación de Hipótesis .....	63
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
CONCLUSIONES .....	70
RECOMENDACIONES.....	71
ANEXOS.....	74
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	75
Anexo 02: Matriz de Operacionalización de las Variables.....	77
Anexo 03: Matriz de Operacionalización del instrumento .....	79
Anexo 04: Instrumento de investigación .....	81
Anexo 05: confiabilidad y validez del instrumento .....	83
Anexo 06: La data del procesamiento de datos .....	95
Anexo 07: Consentimiento informado.....	96

## Contenido de tablas

Tabla N° 1 <i>¿En la institución el diagnostico permite planificar adecuadamente?</i> .....	49
Tabla N° 2 <i>¿La planificación se realiza en función al talento humano?</i> .....	50
Tabla N° 3 <i>¿La distribución de responsabilidades se realiza en función al Cuadro de asignación de personal?</i> .....	51
Tabla N° 4 <i>¿El manejo del personal se realiza en función a la jerarquía?</i> .....	52
Tabla N° 5 <i>¿La administración responde los procedimientos de logro de metas previstas?</i> .....	53
Tabla N° 6 <i>¿Considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección?</i> .	54
Tabla N° 7 <i>¿Considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución?</i> .....	55
Tabla N° 8 <i>¿Considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones?</i> .....	56
Tabla N° 9 <i>¿Considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral?</i>	57
Tabla N° 10 <i>¿Considera que los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos?</i> ... ..	58
Tabla N° 11 <i>¿Considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional?</i> .....	59
Tabla N° 12 <i>¿Considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos?</i> .....	60
Tabla N° 13 <i>¿Considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos?</i> .....	61

## Contenido de figuras

Figura N° 1: ¿En la institución el diagnóstico permite planificar adecuadamente? .....	50
Figura N° 2: ¿La planificación se realiza en función al talento humano? .....	51
Figura N° 3: ¿La distribución de responsabilidades se realiza en función al Cuadro de asignación de personal?.....	52
Figura N° 4: ¿El manejo del personal se realiza en función a la jerarquía? .....	53
Figura N° 5: ¿La administración responde los procedimientos de logro de metas previstas?.....	54
Figura N° 6: ¿Considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección? .	55
Figura N° 7: ¿Considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución?.....	56
Figura N° 8: ¿Considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones?.....	57
Figura N° 9: ¿Considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral?.....	58
Figura N° 10: ¿Considera que los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos?.....	59
Figura N° 11: ¿Considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional? .....	60
Figura N° 12: ¿Considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos? .....	61
Figura N° 13: ¿Considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos?.....	62

## RESUMEN

La presente investigación titulada ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y ESTILO GERENCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA BARBARA CHILCA, HUANCAYO 2020, identifico como problema principal ¿Qué relación existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?, respectivamente su objetivo fue: Determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

La metodología de la investigación que se utilizo fue el método científico, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, y el diseño de investigación fue descriptivo correlacional simple, la población de la investigación es de 32 trabajadores, la muestra fue censal. La técnica e instrumento de investigación es la encuesta y cuestionario respectivamente.

Se concluyó que la correlación es de 0.667 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, en la variable administración estratégica si tiene relación significativa con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Se sugiere establecer de manera clara los recursos tanto al momento de la toma de decisión y el planteamiento de las estrategias para que el personal logre desempeñarse mejor al realizar sus actividades.

**PALABRAS CLAVE:** ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA, ESTILO GERENCIAL

## ABSTRACT

The present investigation titled STRATEGIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT STYLE IN THE SANTA BARBARA CHILCA EDUCATIONAL INSTITUTION, HUANCAYO 2020, I identify as the main problem, what relationship exists between strategic administration and managerial style in the Santa Barbara Chilca Educational Institution, Huancayo 2020, respectively, its objective was : Determine what exists between strategic administration and managerial style in the Santa Barbara Chilca Educational Institution, Huancayo 2020.

The research methodology used was the scientific method, the type of research was applied, correlational level, and the research design was simple correlational descriptive, the research population is 32 workers, the sample was census. The research technique and instrument is the survey and questionnaire respectively.

It was concluded that the correlation is 0.667, which is close to a mean and positive, which allows us to affirm that, in the strategic administration variable, it does have a significant relationship with the managerial style variable; and therefore the null hypothesis is rejected. It is suggested to clearly establish the resources both at the time of decision-making and the approach of strategies so that the staff can perform better when carrying out their activities.

**KEY WORDS:** STRATEGIC ADMINISTRATION, MANAGEMENT STYLE.

## **Introducción**

El presente trabajo de investigación titulado “Administración Estratégica Y Estilo Gerencial En La Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020”, tiene como problema la administración en el campo educativo pasa por momento dificultosos, el Ministerio de Educación se encuentra experimentando políticas educativas que buscan satisfacer a causa de la raíz de la implementación de la ley magisterial, sobre todo con el tema de jornadas completas busca imponer en la administración estratégica de muchas instituciones educativas, con logros de resultados para que estas incentiven la productividad de los docentes, llegando a influir el estilo gerencial de las instituciones. A partir de esto surge una interrogante: ¿Qué relación existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?. Plantea como objetivo: Determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020. El método de investigación general es el método científico, tipo de investigación es aplicada, nivel de investigación es correlacional, el diseño de investigación es descriptivo correlacional simple.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

El CAPITULO I titulado PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA, describe la realidad problemática, sus delimitaciones, se formula el problema general y los problemas Específicos, también la justificación, y se determina objetivos tanto general como específicos.

El CAPITULO II titulado MARCO TEÓRICO, da a conocer los Antecedentes previos de Investigación, se fundamentan las bases teóricas y se define el Marco Conceptual.

El CAPITULO III titulado HIPÓTESIS, fundamenta planteando la Hipótesis General de la Investigación y las Hipótesis específicas, se realiza las Operacionalización de las variables.

El CAPITULO IV titulado METODOLOGÍA, menciona el método científico a utilizar, el tipo, nivel y diseño de investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de dato, la técnica de procesamiento y análisis de datos, y aspectos éticos de la Investigación.

El CAPITULO V titulado RESULTADO, describe los resultados y la contratación de hipótesis.

Finalmente, el análisis y discusión de resultado, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.Descripción de la realidad problemática

A nivel nacional los cambios en el sistema educativo se desarrollan desde finales del año 1996 con la obligación del modelo de capacitación y reestructuración del sistema de asignación del personal, así como de la construcción de los instrumentos de gestión educativa denominado desde aquella época como Proyecto Educativo Institucional como base rector de la gestión escolar que reúne los fundamentos claros de los lineamientos de política de estado aplicados por el gobierno de turno.

Luego de la firma de los convenios internacionales, ante la recomendación de la Unesco, por el año 2001 y 2003 se gestó el Proyecto educativo Nacional al 2021 que responde a los lineamientos del Plan Bicentenario en la cual se consolidaría el mejoramiento de la educación en base a una nueva escuela que brinda servicios de calidad y que forma estudiantes con alta competencia para su inserción en la sociedad.

Identificando de esta manera que la administración en el campo educativo pasa por momento dificultosos, el Ministerio de Educación se encuentra experimentando políticas educativas que buscan satisfacer a causa de la raíz de la implementación de la ley magisterial, sobre todo con el tema de jornadas completas busca imponer en la administración estratégica de muchas instituciones educativas, con logros de resultados para que estas incentiven la productividad de los docentes, llegando a influir el estilo gerencial de las instituciones.

Por otra parte, existe personal desmotivado, cansado por largas jornadas de trabajo, por la carga de trabajo. La administración es muy importante ya que busca cumplir con los procesos de gestión de la institución, y la insatisfacción del trabajador se puede manifestar en

pérdidas de actas, y en los resultados de las gestiones de la Municipalidad de Lima, incumplimiento de funciones que traen consigo más costos al proceso de ejecución, mal uso de los materiales y la percepción por parte de los trabajadores y mala imagen de la Municipalidad.

Un gerente debe influir sobre sus trabajadores para orientar su comportamiento hacia el logro de objetivos y metas de la organización, y a la vez producir competencia laboral. Actualmente no se sabe con exactitud sobre Estilo Gerencial adoptado por los trabajadores. La investigación pretende determinar cómo se relacionan los estilos gerenciales con la competencia gerencial.

Siendo conveniente que la Institución Educativa Santa Barbara se realice un estudio con relación a las variables administración estratégica y estilo gerencial, buscando que la administración sea eficiente precisando los estilos gerenciales por medio de la administración estratégica.

## **1.2.Delimitación de la investigación**

### **Delimitación Espacial**

El presente estudio se realizó en la Institución Educativa San Barbará del Distrito de Chilca, provincia Huancayo.

### **Delimitación Temporal**

El desarrollo del trabajo de investigación se llevó a cabo durante doce meses, recopilando datos y aplicando los instrumentos respectivos.

### **Delimitación Conceptual o Temática**

El presente trabajo de investigación hace referencia al grado de relación que existe entre las variables administración estrategia y estilo gerencial de la Institución Educativa Santa Barba.

Las principales temáticas de la investigación son: planificación estratégica organización de funciones, cumplimiento de metas, autoritario correctivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

1. ¿Qué relación existe entre planificación estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?
2. ¿Qué relación existe entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?
3. ¿Qué relación existe entre cumplimiento de metas y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación Social**

Gracias a los resultados de la investigación se podrá mejorar las actividades de interrelación, de la Institución Educativa Santa Barbará de Chilca; se podrá la administración estratégica y el estilo gerencial.

#### **1.4.2. Justificación Teórica**

La Justificación Teórica para la presente Investigación se representa por la variable 1 administración estratégica y la variable 2 estilo gerencial por lo que los resultados a encontrar permitirán contrastar, ampliar o modificar ciertas teorías.

### **1.4.3 Justificación Metodológica**

En el presente trabajo de investigación se valida encuestas con sus respectivos cuestionarios los cuales podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación y en otras instituciones públicas o privadas.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar qué relación existe entre planificación estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.
2. Determinar qué relación existe entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.
3. Determinar qué relación existe entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### **A Nivel Internacional**

De acuerdo con (Tamara, 2018) con la tesis “*Competencias Gerenciales para la Optimización del Proceso Administrativo en la Empresa Vordcab Colombia S.A.S*” de la Universidad Cooperativa del Colombia para optar el título de Administrador de Empresas, de la ciudad d Barrancabermeja. En su resumen menciona lo siguiente:

La tesis explica que “el problema que se identificó es: ¿Cuál es la situación actual de las competencias en los gerentes para la optimización de los procesos administrativos en la empresa VORDCAB COLOMBIA S.A.S?. identifica como objetivo analizar las competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la empresa VORDCAB Colombia S.A.S., ubicada en la población de Barrancabermeja, Colombia. La metodología de la presente investigación asumirá el paradigma positivista del enfoque cuantitativo, en un estudio de campo con carácter descriptivo con diseño no experimental transaccional, la población de la investigación la población finita, además de fácil acceso, no se llevará a cabo un muestreo. Concluye la investigación con que la empresa objeto de estudio debe realizar métodos para que los gerentes puedan tener mayores competencias con el fin de mejorar los procesos administrativos”.

Según (Hernandez, Muñoz, & Barrios, 2017) con su artículo titulado “Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Región Caribe” de Económicas CUC. En su resumen explica lo siguiente:

La investigación explica que “En la actualidad la generación de valor agregado a sobrepasado los límites económicos, para concebirse en el ámbito empresarial, como una práctica integral en la cual intervienen las instituciones prestadoras de salud IPS. Es por ello, que se plantea el objetivo de determinar cómo los estilos y habilidades gerenciales influyen en la generación de valor en las IPS de la región Caribe. Para los efectos se estableció una investigación de tipo descriptiva/documental, método cualitativo. La técnica seleccionada fue la entrevista estructurada que permitió la interacción con los gerentes de doce IPS. Se determinó, que en el contexto de estudio prevalecen importantes debilidades que afectan la generación de valor en la gestión de las IPS y en consecuencia se enfrentan a riesgos y se minimizan el aprovechamiento de las oportunidades que surgen en ambientes dinámicos. Se concluye, sobre la necesidad de fortalecer la capacidad de liderazgo en los gerentes como factor determinante para optimar la gestión que impulse la generación de valor en proceso relacionados con empleados, clientes, proveedores, accionistas y sectores relacionados.”

Según menciona (Isea & Mora, 2017) con su revista científica “*Estilo Gerencial y su Influencia en la Comunicación de Educación Básica* ” de la Revista Científica Ecociencia. En su resumen explica lo siguiente:

El artículo explica que el estudio tuvo como objetivo general analizar la influencia del estilo del gerente sobre la comunicación en la Escuela Bolivariana

“Ciudad Varyná”, municipio Barinas, estado Barinas, Venezuela. La misma se fundamentó en el paradigma cuantitativo, estudio de campo de nivel descriptivo. En cuanto a los instrumentos de recolección de datos se usó la técnica de análisis de documental para conocer a profundidad las variables del estudio, “la observación estructurada usada por el investigador para registrar los hechos de la problemática y para recabar la información se utilizó un cuestionario de escala tipo Likert dirigido a la muestra de estudio. Para la validez del instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Crombach. Se obtuvo como resultado el uso inapropiado de la comunicación basado en un estilo gerencial autocrático por parte del directivo. Se concluyó que cada gerente de acuerdo a su estilo particular impacta de manera significativa en los procesos comunicacionales, en la educación básica la comunicación eficaz es una herramienta indispensable para transmitir lineamientos, promover objetivos favoreciendo el trabajo en equipo y de este modo garantizar la operatividad de las instituciones.”

De acuerdo a (Andrade, 2016) con su tesis “*Desarrollo de planificación estratégica para la empresa BDO Ecuador Cia. Ltda para el periodo 2016 - 2018*” de la Universidad Internacional del Ecuador, para optar el título de Ingeniero Comercial de la ciudad de Quito. En su resumen menciona que:

La tesis menciona que “BDO Ecuador es una empresa con experiencia y respaldo internacional. Se encuentra entre las 5 firmas de auditoría y consultoría más grandes a nivel nacional. Para que BDO se consolide internamente, se promoció en el mercado nacional y crezca organizacionalmente, debe

aprovechar las fortalezas que tiene la empresa”. Por esta razón debe entenderse que la planificación estratégica es una herramienta que permitirá obtener una visión estratégica a mediano y largo plazo; con la cual se logrará proyectar objetivos organizacionales y acciones para llegar al éxito deseado. “La investigación de campo se acoge a un método analítico sintético, y mediante la técnica de la encuesta se recabó información sobre la percepción de los colaboradores, en la que se resalta la necesidad de lineamientos que permitan mejores niveles de comunicación, así como de difusión de información institucional y estratégica. El diagnóstico se consolida con la herramienta FODA que muestra las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, en función de las que se verifica la necesidad de una planificación para un crecimiento, así como para la consolidación de la cultura organizacional que influya en la identidad corporativa, y fomente el desempeño requerido del personal. Se diseña un plan que incluye el direccionamiento estratégico, objetivos específicos, estrategias y acciones; así como pautas para el seguimiento mediante el Cuadro de Mando Integral. Finalmente se presenta un comparativo de proyecciones con y sin la aplicación del plan propuesto, donde se evidencia una mejor situación para la empresa, accionistas, trabajadores y proveedores, generándose más ingresos, egresos y rentabilidad.”

Según (Alvarado, 2016) con artículo científico titulado “*Estilo Gerencial y Motivación Laboral en las Escuelas Básicas del Municipio Miranda*” de la ciudad Maracaibo. En su resumen menciona lo siguiente:

El artículo científico explica “que identifiqué como problema: ¿Cuál es la relación entre el estilo gerencial de los directores y la motivación laboral del docente en las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda? Identifica como objetivo Determinar la relación entre el estilo gerencial y la motivación laboral en las escuelas del Municipio Miranda estado Zulia. Esta investigación es de tipo descriptiva correlacional, enmarcada en el enfoque positivista utilizando para el estudio el análisis estadístico cuantitativo, por medio del proceso de recolección de datos de los sujetos encuestados para medir la relación de las variables estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas del municipio Miranda estado Zulia, con sus respectivas dimensiones e indicadores. Con respecto al diseño es no experimental transversal de campo. La población objeto de estudio está constituida 90 docentes y 9 directivos de las escuelas del municipio Miranda estado Zulia. Los resultados indican que la población estudiada, casi siempre describen la experticia de la motivación laboral adquiriendo un dominio del área específica.”

### **A Nivel Nacional**

Según (Seytuque, 2017) con su tesis “*La administración estratégica de la Sunat y el contrabando de mercancías en los centros comerciales de la ciudad de Lima*” de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Lima, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. En su resumen menciona que:

La investigación explicó que el estudio tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la Administración Estratégica de la SUNAT y el Contrabando de Mercancía en los Centros Comerciales de la Ciudad de Lima. La investigación “es del tipo correlacional y descriptiva, tuvo una muestra de 70 servidores públicos, la cual constituyó el total de personal especializado en temas de contrabando por parte de la Gerencia de Investigaciones Aduaneras y la Gerencia de Prevención del Contrabando y Operaciones Especiales pertenecientes a la Intendencia de Gestión y Control Aduanero, asimismo estas unidades organizacionales están vinculadas a reprimir y prevenir el ingreso salida ilegal de mercancías. Se aplicó como instrumento el cuestionario, el cual constó de 50 preguntas cerradas: 24 ítems para la variable Administración Estratégica y 26 ítems para la variable Contrabando. Se concluyó, que de acuerdo al objetivo general e hipótesis general existe una relación moderada para las variables en estudio, es decir disminuye el contrabando de mercancías aplicando la administración estratégica”.

De acuerdo con (Lopez, 2018) con su tesis “*Administración estratégica para el tratamiento de aguas ácidas de Mina mediante Humedales Artificiales en Nyrstar Coricancha S.A.*” de la Universidad Nacional del Centro del Perú de la ciudad de Huancayo, para optar el grado de Doctor en Administración. En su resumen explica lo siguiente:

La tesis menciona que “Las aguas ácidas de mina tienen altas concentraciones en miligramos por litro de sulfatos, sólidos en suspensión y metales totales, las mismas que pueden ser tratadas mediante procesos activos o pasivos para su

prevención, mitigación y control”, la investigación titulada Administración Estratégica para el Tratamiento de Aguas Ácidas de Mina mediante Humedales Artificiales en Nyrstar Coricancha S.A. tuvo como propósito conocer el efecto que causa la aplicación de la administración estratégica en el tratamiento de aguas acidas de mina mediante humedales artificiales que ofrecen una alternativa económica, sostenible y práctica para el tratamiento de este tipo de aguas. “En la operacionalización de las variables se determinó que la variable independiente es la administración estratégica y la variable dependiente es el tratamiento de aguas ácidas de mina mediante humedales artificiales; Utilizando el método científico, tipo de investigación aplicada, diseño cuasi-experimental: cualitativo cuantitativo; con un nivel de confiabilidad de 0.94, con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , para una muestra de  $n = 30$  unidades de análisis y 29 grados de libertad, utilizando la prueba t, como regla de decisión se determinó que La aplicación de la administración estratégica permitió mejorar significativamente el tratamiento de aguas acidas de mina mediante humedales artificiales en Nyrstar Coricancha S.A. La administración estratégica con el tratamiento a las aguas ácidas de mina mediante humedales artificiales tuvo un efecto positivo para la sociedad y para la empresa porque se obtuvo un efluente de buena calidad con valores que se encuentran por debajo de los límites máximos permisibles que son: pH 6-9, Sólidos Totales en Suspensión 50 mg/l, Cobre total 0.5 mg/l, Plomo total 0.2 mg/l, Zinc total 1.5 mg/l, Hierro disuelto 2.0 mg/l, Arsénico total 0.1 mg/l y Cianuro total 1.0 mg/l; y una reducción del 51.95 % en el costo operativo”.

De acuerdo con (Ramirez, 2019) con su tesis “*Influencia de estilos de gestión y liderazgo gerencial en la Motivación laboral del personal docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas (UNAJMA, 2018)*” de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad Puno, para optar el grado de Doctor en ciencias sociales, gestión pública y desarrollo territorial. En su resumen menciona lo siguiente:

La tesis explica que “Considerando como análisis del problema la no aplicación adecuada de los estilos de liderazgo gerencial que influye en la motivación laboral del personal docente, el trabajo de investigación responde a la interrogante ¿Cómo influye el estilo de gestión y de liderazgo gerencial en la motivación laboral del personal docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, 2018? Ha sido el objetivo general de la investigación: Determinar el grado de relación de influencia entre el estilo de gestión de liderazgo gerencial y la motivación laboral del personal docente de la UNAJMA-2018. Para abordar la investigación se ha utilizado el método hipotético-deductivo de corte cuantitativo, el tamaño de la muestra fue de 69 miembros (03 autoridades, 06 directores y 60 docentes). Respecto al análisis de influencia de los estilos de gestión y liderazgo gerencial a partir de la percepción de las autoridades y directores, refieren que en mayor proporción porcentual que el estilo de gestión adoptado es el interpersonal; a partir de la percepción de los docentes, refieren en mayor porcentaje que el estilo de gestión adoptado por los señores directores ha sido el estilo político de tipo autoritario. Respecto a la influencia del liderazgo gerencial en la motivación laboral del personal docente, refieren en forma diferenciada por departamento académico, condición laboral,

disciplina profesional y género, en relación a la aplicación de políticas académicas e incentivos económicos institucionales”.

Según lo que menciona (Chumbile, 2020) con su tesis “*Gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019*” de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de la ciudad de Huacho, para optar el título de Licenciado en Administración. En su resumen menciona lo siguiente:

La tesis menciona que el “Objetivo: Establecer de qué manera la gerencia estratégica influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019. Métodos: La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 378 trabajadores, la muestra es de 191 trabajadores. Se consideraron las dimensiones: formulación de estrategias, implementación de estrategias, evaluación de estrategias, trabajo en equipo, capacidad, empatía, comunicación. Se realizó la confiabilidad dando como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.986. Resultados: Respecto a la variable Gerencia estratégica, el 19,4% mencionó que a veces la municipalidad identifica fortalezas y debilidades internas, el 31,9% mencionó que la municipalidad a veces implementa estrategias acordes a sus objetivos anuales, el 30,4% mencionó que la municipalidad a veces revisa los factores externos e internos que puedan afectar a la estrategia que pone en práctica. Así mismo, respecto a la variable Desempeño laboral, el 24,6% de los encuestados mencionaron que sus compañeros a veces mantienen lazos de confianza y

afinidad los cuales fortalecen su labor, el 19,4% mencionó que sus compañeros a veces poseen la capacidad para resolver situaciones negativas”, el 24,6% mencionó que a “veces sus compañeros realizan actividades extra laborales de tal modo que sus vínculos amicales se fortalecen, el 12% manifestó que a veces existe comprensión de las necesidades de los colaboradores por parte del jefe inmediato. Conclusión: Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,691$ ), por lo que se concluye que la gerencia estratégica influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019”.

De acuerdo con (Salas, 2016) con su tesis “*Administración estratégica y satisfacción en el trabajo de los docentes del nivel primario y secundario del distrito de Santo Tomas – Cutervo - 2016*” de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Santo Tomas, para optar el grado de Maestría en Administración de la Educación. En el resumen menciona que:

La tesis explica que “nos lleva a la insatisfacción en el trabajo docente, esta tesis tiene por finalidad relacionar las variables administración estratégica con la satisfacción del trabajo docente del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016, planteando según el contexto de la investigación científica. El desarrollo del informe sigue la lógica del diseño transversal correlacional, trabajado con una muestra intencionada de 130 maestros del ámbito de las instituciones educativas del ámbito del distrito de Santo Tomás – Cutervo, 2016 específicamente en los niveles de primaria y

secundaria; a quienes se les aplicó dos cuestionarios, para medir la administración estratégica y la satisfacción en el trabajo de las cuales la perteneciente a la primera variable fue elaborada, se emplea el estadístico de Alfa de Crombach para la confiabilidad por que el instrumento es de respuestas politómicas, mientras que el segundo instrumento relacionado a Satisfacción en el trabajo es validado en otra tesis perteneciente a la autora Mag. María Isabel Cruz Córdor. Los resultados fueron determinados con el coeficiente Rho de Spearman, para establecer la relación y la significancia correspondiente de la administración estratégica con la satisfacción del trabajo de los docente del nivel primario y secundario del distrito de Santo Tomás – Cutervo - 2016, el resultado demuestra que la administración estratégica es regular y que la satisfacción en el trabajo docente es moderada, por lo tanto se tiene una correlación positiva de 0,562 con una significancia bilateral de 0,000. Los resultados demuestran que la administración estratégica se relaciona directamente con la satisfacción del trabajo docente y que, a una mejor administración estratégica, será mejor la satisfacción docente”.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Administración estratégica**

De acuerdo con David, (2013) el término administración estratégica se utiliza “como sinónimo del término planeación estratégica. La administración escolar debe ser diseñada y organizada para ofrecer la mejor calidad posible de acuerdo a los recursos disponibles”.

Sellitz (2012) señala que la Administración Estratégica “es el enfoque adecuado para medios cambiantes y altamente competitivos ante los cuales la concepción tradicional de administración resulta insuficiente, sin embargo, su aplicación se restringía hasta hace algunos años a organizaciones lucrativas y empresariales y por lo tanto no aplicable a las Instituciones Educativas”.

Para Tabatoni y Barblan (2013) la Administración Estratégica “es un proceso sistemático, lógico y racional que mejora la calidad de las estrategias lo cual redundará en mayor éxito. No obstante, el mayor beneficio de la Administración Estratégica se manifiesta en el proceso llevado a cabo al interior de la institución el cual permite la comprensión y compromiso de académicos y funcionarios en el quehacer escolar”.

La Administración estratégica “en educación implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación estratégica, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas estratégicas”. (Vásquez, 2007)

#### 2.2.1.1. Planificación estratégica

Según David (2013) la teoría, “la planificación estratégica, se refiere a la habilidad de articular todos los elementos institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar, fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos”.

Asimismo, desde el punto de vista organizacional en educación se afirma que:

En otras palabras, “podemos afirmar que la gestión de planificación en la gestión estratégica es el proceso de previsión de las acciones para la toma de decisiones que

deben realizar los trabajadores referidos a los docentes, personal administrativo y de apoyo con niveles de responsabilidad, para que la entidad cumpla sus objetivos”. “Planificar para tomar decisiones exige del director y trabajadores, estar informado de diversos aspectos económicos, jurídicos, organizativos, administrativos, etc. Así como de conocer las técnicas y métodos más adecuados para concretar dichos conocimientos en acciones”.

#### 2.2.1.2. Organización de funciones

De acuerdo con Uribe (2008) “Es la relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos económicos que dispone la Institución Educativa para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el plan. Significa el proveer a la Institución Educativa de la estructura social y de brindarle al organismo social los recursos necesarios para su buen funcionamiento”.

Asimismo, Reyes (2005) explica que, se sostiene que “Organizar funciones es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social”.

En la organización de funciones de funciones se encontraron los siguientes elementos: “(a) Estructura. La organización de funciones implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá el grupo social, ya que establece la disposición y la correlación de las funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos; (b) Sistematización: Las actividades y recursos de la Institución Educativa, deben de coordinarse racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia; (c)

Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades: En la organización de funciones surge la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización.(d) Jerárquica: La organización de funciones, como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la Institución Educativa; (e) Simplificación de funciones: Uno de los objetivos básicos de la organización de funciones es establecer los métodos más sencillos para realizar el trabajo de la mejor manera posible”.

#### 2.2.1.3.Cumpliendo de metas

De acuerdo con Sánchez (2007) menciona que para cumplir con las actividades que impliquen de los pasos de planeación y organización, es necesario que el Director tome medidas que inicien y continúen las acciones requeridas para que los miembros del grupo ejecuten la tarea. Una de las que utiliza el director es “dirigir, desarrollar a los Directores, instruir, ayudar a los miembros a mejorarse lo mismo que su trabajo mediante su propia creatividad y la compensación a esto se le llama cumplimiento de metas”.

Las actividades importantes del cumplimiento de metas “es poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión con el propósito de conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo, en un proceso de motivación y comunicación efectiva para que desarrollen todo su potencial, buscando recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho, de modo que se pueda satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo ya que esto permite revisar los esfuerzos de la cumplimiento de metas a la luz de los resultados del control”.

Los Directores siempre han encontrado provechoso comprobar o vigilar lo que se está realizando para que asegure el progreso de los trabajos que se realizan satisfactoriamente buscando cumplir el objetivo. Formar un buen plan, distribuir las actividades componentes requeridas para ese plan y el cumplimiento de metas exitosas de cada miembro no asegura que la Institución Educativa será un éxito. Pueden presentarse discrepancias, malas interpretaciones y obstáculos inesperados y habrán de ser comunicados con rapidez al Director para que se emprenda una acción correctiva.

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2002, p. 71) “la administración como proceso de mejoramiento continuo comprende funciones y actividades que los administradores deben llevar a cabo para lograr los objetivos de la organización”. En este sentido, podríamos decir que: La administración es la conducción racional de actividades, esfuerzos y recursos de una organización, resultándole algo imprescindible para su supervivencia y crecimiento.

## 2.2.Estilo gerencial

De acuerdo a Bateman y Snell (2009), manifestó: “un estilo de dirección es la representación o condición de actuar del dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo una función directiva”

Para Koontz y Weihrich (2014), el estilo gerencial es “la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados”.

Los gerentes tienen la responsabilidad orientar, dirigir, liderar durante la ejecución de cualquier actividad para reflejar la atención al subordinado. De esta manera los trabajadores cumplen sus labores designado por el subordinado.

Robbins (2010) consideró que:

“En una organización existen factores elementales como la mano de obra, equipos, materiales, que deben ser guiados de una manera organizada dentro de la organización, afirma que, para guiar organizadamente a estos factores elementales, los gerentes adoptan una forma de dirigir, una forma de hacer cumplir decisiones. Decisiones que deberán ser desarrolladas por otras personas, con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización”.

#### 2.2.2. Estilo autoritario correctivo

Likert (1968) citado por Crespo (2003), manifestaron: “Bajo este sistema (autoritario coercitivo) de liderazgo la administración no confía en sus empleados y rara vez los hace participar en algún aspecto de la toma de decisiones. Los empleados se ven obligados”

El encargado de la organización no se encuentra de acuerdo con la labor que cumplen los colaboradores, haciendo participar en algunas ocasiones forzosamente.

##### 2.2.2.1. Estilo autoritario benevolente

Likert (1968) citado por Crespo (2003), manifestaron: “Es de alta la alta administración, aunque permite una mínima delegación de pequeñas decisiones repetitivas, basada en rutinas y prescripciones sencillas sujetas a la aprobación posterior; prevalece el aspecto centralizador. Se transmiten de manera ascendentes venidas de los niveles inferiores como retroalimentación de sus decisiones”.

Es decir, delegar decisiones simples, una comunicación frágil, toleración de relaciones interpersonales, importancia a las medidas disciplinarias, recompensas mínimas.

#### 2.2.2.2. Estilo consultivo

Likert (1968) citado por Crespo (2003), precisan que:

“Se delegan a los diversos niveles jerárquicos, aun cuando deben guiarse por las políticas y directrices definidas por la dirección para orientar las decisiones y acciones de los encargados de tomar las decisiones. Se considera la opinión y puntos de vista de los niveles inferiores en la definición de las políticas y directrices que los afectan”.

Muy buena comunicación en ambos sentidos, aumento de confianza en los colaboradores para la toma de decisiones sencillas, importancia en las recompensas, mínimo de castigos.

#### 2.2.2.3. Estilo participativo

Likert (1968) citado por Crespo (2003) manifestó que:

Contrala los resultados, “dejando las decisiones y acciones totalmente a cargo de los diversos niveles jerárquicos. Solo en ocasiones de emergencia, los altos niveles asumen la toma de decisiones, sujetándose a la ratificación explícita de los demás niveles involucrados. El consenso es el concepto más importante en el proceso de toma de decisiones”.

Existe una completa confianza, brindar recompensas monetarias de acuerdo al desenvolvimiento del grupo para una buena ejecución de la empresa.

### **2.3 Definición de conceptos**

#### 1. Administración estratégica

Para Tabatoni y Barblan (2013) la Administración Estratégica “es un proceso sistemático, lógico y racional que mejora la calidad de las estrategias lo cual redundan en

mayor éxito. No obstante, el mayor beneficio de la Administración Estratégica se manifiesta en el proceso llevado a cabo al interior de la institución el cual permite la comprensión y compromiso de académicos y funcionarios en el quehacer escolar”.

## 2. Planificación estratégica

Según David (2013) la teoría, “la planificación estratégica, se refiere a la habilidad de articular todos los elementos institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar, fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos”

## 3. Organización de funciones

Reyes (2005) explica que, se sostiene que “Organizar funciones es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social”.

## 4. Cumplimiento de metas

Las actividades importantes del cumplimiento de metas “es poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión con el propósito de conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo, en un proceso de motivación y comunicación efectiva para que desarrollen todo su potencial, buscando recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho, de modo que se pueda satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo ya que esto permite revisar los esfuerzos de la cumplimiento de metas a la luz de los resultados del control”.

## 5. Estilo gerencial

De acuerdo a Bateman y Snell (2009), manifestó: “un estilo de dirección es la representación o condición de actuar del dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo una función directiva”

#### 6. Estilo autoritario correctivo

De acuerdo a Bateman y Snell (2009), manifestó: “un estilo de dirección es la representación o condición de actuar del dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo una función directiva”

#### 7. Estilo autoritario benevolente

Likert (1968) citado por Crespo (2003), manifestaron: “Es de alta la alta administración, aunque permite una mínima delegación de pequeñas decisiones repetitivas, basada en rutinas y prescripciones sencillas sujetas a la aprobación posterior; prevalece el aspecto centralizador. Se transmiten de manera ascendentes venidas de los niveles inferiores como retroalimentación de sus decisiones”.

#### 8. Estilo consultivo

Likert (1968) citado por Crespo (2003), precisan que:

“Se delegan a los diversos niveles jerárquicos, aun cuando deben guiarse por las políticas y directrices definidas por la dirección para orientar las decisiones y acciones de los encargados de tomar las decisiones. Se considera la opinión y puntos de vista de los niveles inferiores en la definición de las políticas y directrices que los afectan”.

#### 9. Estilo participativo

Likert (1968) citado por Crespo (2003) manifestó que:

“Contra los resultados, dejando las decisiones y acciones totalmente a cargo de los diversos niveles jerárquicos. Solo en ocasiones de emergencia, los altos niveles asumen

la toma de decisiones, sujetándose a la ratificación explícita de los demás niveles involucrados. El consenso es el concepto más importante en el proceso de toma de decisiones”.

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

#### 3.2 Hipótesis específica

1. Existe una relación significativa entre planificación estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.
2. Existe una relación significativa entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.
3. Existe una relación significativa entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

#### 3.3.Variable

Variable 1:

Administración estratégica

Para Tabatoni y Barblan (2013) “es un proceso sistemático, lógico y racional que mejora la calidad de las estrategias lo cual redundo en mayor éxito”

Variable 2:

Estilo de gerencia

De acuerdo a Bateman y Snell (2009), manifestó: “un estilo de dirección es la representación o condición de actuar del dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo una función directiva”

### 3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	Escala de medición
Administración estratégica	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 1	Para Tabatoni y Barblan (2013) “es un proceso sistemático, lógico y racional que mejora la calidad de las estrategias lo cual redundará en mayor éxito. No obstante, el mayor beneficio de la Administración Estratégica se manifiesta en el proceso llevado a cabo al interior de la institución el cual permite la comprensión y compromiso de académicos y funcionarios en el quehacer escolar”.	Planificación estratégica	Identificar el compromiso institucional Identificar y medir el manejo de recursos Medir la situación organizacional	Técnica: entrevista Instrumento: cuestionario	5: siempre 4: casi siempre 3: a veces 2: casi nunca 1: nunca
		Organización de funciones	Identificar la función laboral Identificar la visión prospectiva			
		Cumplimiento de metas	Identificar el ejercicio de liderazgo Identificar y medir la responsabilidad social			

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	Escala de medición
Estilo gerencial	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 2	De acuerdo a Bateman y Snell (2009), manifestó: “un estilo de dirección es la representación o condición de actuar del dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo una función directiva”	Estilo autoritario correctivo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación Identificar el sistema de castigos y recompensas	Técnica: entrevista Instrumento: cuestionario	5: siempre 4: casi siempre 3: a veces 2: casi nunca 1: nunca
			Estilo autoritario benevolente	Identificar el Proceso Decisorio Identificar el Sistema de Comunicación Identificar las Relaciones Interpersonales		
			Estilo consultivo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación Identificar el sistema de castigos y recompensas		
			Estilo participativo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación Identificar el sistema de castigos y recompensas		

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Método de investigación**

##### **Método General**

El método general que utilizaremos en la presente investigación es el método científico porque este método nos orientara las etapas que debemos seguir y así alcanzar el objetivo que perseguimos.

##### **Método Específico**

En el desarrollo de la investigación utilizaremos los siguientes métodos específicos como son:

- **Método Deductivo**

El método deductivo es un método de razonamiento que se fundamenta en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. Es de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares.

- **Método Inductivo**

El método inductivo consiste en el razonamiento para obtener conclusiones que parten de argumentos individuales aceptados como válidos, para obtener conclusiones, la aplicación es de carácter general, el método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formula conclusiones universales.

#### **4.2 Tipo de la investigación**

El tipo de la investigación será aplicada, ya que este tipo de investigación se interesa en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias

prácticas que de ella deriven. Conjuntamente, busca conocer para hacer, para actuar, para construir, y para modificar.

El presente estudio es de tipo aplicada, ya que los resultados que se obtendrán se utilizarán en plantear soluciones para el problema.

### **4.3 Nivel de la investigación**

#### Investigación Correlacional

De acuerdo a la naturaleza del estudio de investigación, se utilizará el nivel de las características de un estudio Descriptivo – Correlacionar, ya que busca describir relaciones entre las dos variables.

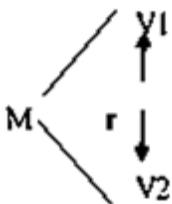
(Fernández H. 2010), los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, mide, evalúa y recolecta datos sobre diversos conceptos, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”.

Tener como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre las variables de tecnología de información y comunicación, teniendo en consideración situaciones reales del lugar donde se realiza la investigación. Este tipo de investigación busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

### **4.4 Diseño de la investigación**

De acuerdo a la naturaleza de la investigación es de diseño correlacional. El diseño correlacional se encarga de identificar la relación entre dos o más conceptos o variables. Los estudios correlacionales tienen en cierta forma un valor un tanto explicativo, con esto puede conocer el comportamiento de otras variables que estén relacionadas.

Esquema:



Donde:

M: muestra

V1: variable 1

V2: variable 2

r: correlación de variables

#### 4.5 Población y muestra

##### **Población**

De acuerdo con (Tamayo, 1997) “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”

En el caso de nuestra investigación, la población estará conformada 32 trabajadores de la Institución Educativas Santa Barbará.

##### **Muestra**

Considerando que la población del estudio estará determinada cuantitativamente, la muestra de la investigación es censal, motivo que la población es menor a la cantidad de 100 individuos.

La muestra consta de 32 trabajadores de la Institución Educativa Santa Barbara de Chilca.

#### 4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se utilizó la e que según Carrasco (2006) consiste en la “indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo”.

En la actualidad, en investigación científica hay gran variedad de técnicas o instrumento para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada investigación. De acuerdo con el método y el tipo de investigación a realizar, se utilizará unas u otras técnicas es así que utilizaremos la encuesta como técnicas de recolección de información.

### **Técnica**

La técnica que se utilizó para esta investigación es la encuesta lo cual es un conjunto de preguntas respecto a una o en este caso dos variables a medir. Se realizará a los trabajadores que laboran en la Municipalidad de la Provincia de Huancavelica con el objetivo de recopilar información que contribuya al análisis del problema en el proceso de Tecnología de Información y Comunicación para lo cual en el anexo estaremos adjuntando el cuestionario correspondiente.

Encuestas. Cuestionarios para medir niveles de conocimientos y escalas de actitudes donde los encuestados emitirán sus juicios que, a su modo de percibir la realidad caracterizarán a la organización. El cuestionario es una escala tipo Likert, de ambas variables, el formato de respuesta de cada ítem, está pre codificada en valores:

Siempre	: 5
Casi Siempre	: 4
A veces	: 3
Casi Nunca	: 2
Nunca	: 1

### **Instrumento**

Se utilizará cuestionario, que según (Salkind, 1998, pág. 149) manifiesta que los “cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con

lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador (muchos son auto administrados)”.

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Encuesta	Cuestionario

#### **4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

##### **Procedimiento De Recolección De Datos**

Los datos serán recolectados mediante encuestas - cuestionarios donde los participantes serán los trabajadores de la Institución Educativa Santa Barbara de Chilca.

A fin de tomar decisiones lo cual se analizará los resultados, las cuales se utilizará como premisas.

##### **Técnicas de Procesamiento y Análisis De Datos**

El procesamiento y análisis de datos se realizará con el software informático de SPSS,-25 donde a partir de los datos recopilados se generarán los aplicativos estadísticos que nos permitieran determinar la correlación entre las variables en estudio, posteriormente se interpretara y llegara a una conclusión. Donde a partir de los resultados expresados por el software informático SPSS-25 en especial la significancia asimétrica bilateral determinara la validez o rechazo de la data de las variables, donde el valor cero indica que las variables no son independientes y por tanto existe una asociación entre ellas.

#### **4.8 Aspectos éticos de la Investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se ha tomado en consideración el Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes en la cual se detalla que no debe existir plagio, auto plagio ni tomar definiciones de autores sin considerar su procedencia, es así

que la presente investigación tomo en consideración estos aspectos con el fin de presentar un trabajo de investigación original.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

Los datos se recolectaron mediante encuestas - cuestionarios donde los participantes fueron los trabajadores de la Institución Educativa Santa Barbara de Chilca.

Se analizaron los resultados, y fueron presentados por tablas y gráficos de barras.

Los resultados de las variables de estudio se presentan en función a la variable 1 financiamiento, variable 2 rentabilidad:

**Tabla N° 1**

*¿En la institución el diagnostico permite planificar adecuadamente?*

<b>¿En la institución el diagnostico permite planificar adecuadamente?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	3,1
	A veces	7	21,9
	Casi siempre	15	46,9
	Siempre	9	28,1
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

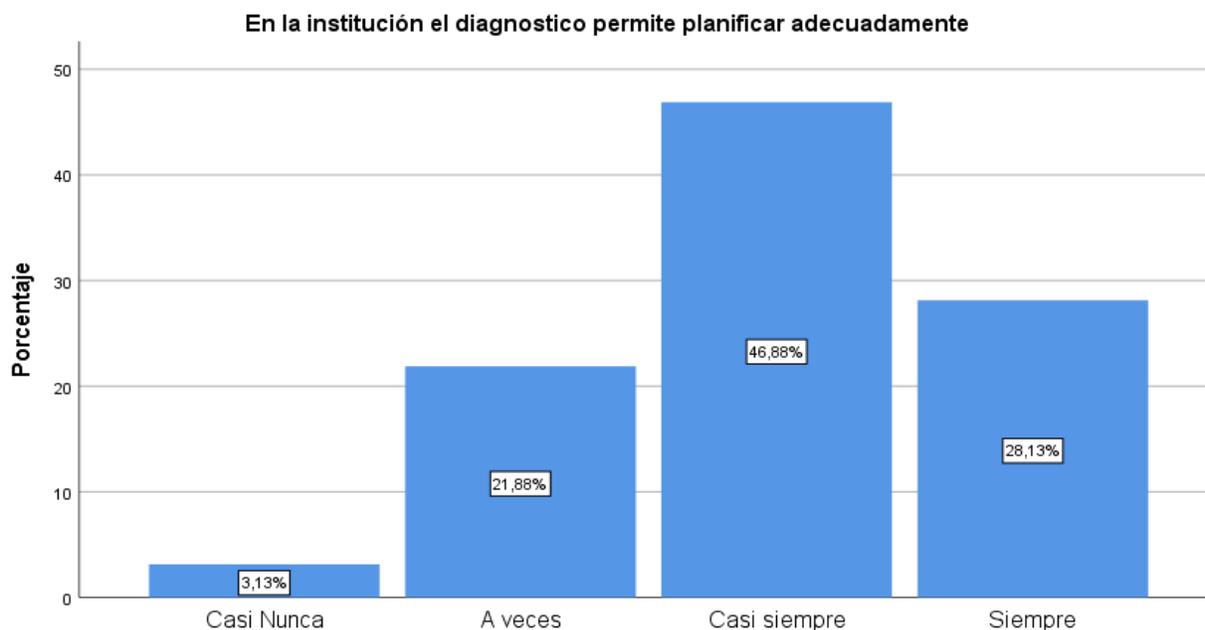


Figura N° 1: ¿En la institución el diagnostico permite planificar adecuadamente?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

En la tabla y figura N° 1 representan la pregunta: ¿En la institución el diagnostico permite planificar adecuadamente?, el 46.88% indicaron que casi siempre el diagnostico en la institución permite planificar adecuadamente, seguidamente el 28.13% respondieron que siempre el diagnostico la institución permite planificar adecuadamente, y el 21.88% indicaron que a veces el diagnostico permite planificar adecuadamente en la institución.

**Tabla N° 2**

*¿La planificación se realiza en función al talento humano?*

<b>¿La planificación se realiza en función al talento humano?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	15	46,9
	A veces	14	43,8
	Casi siempre	3	9,4
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

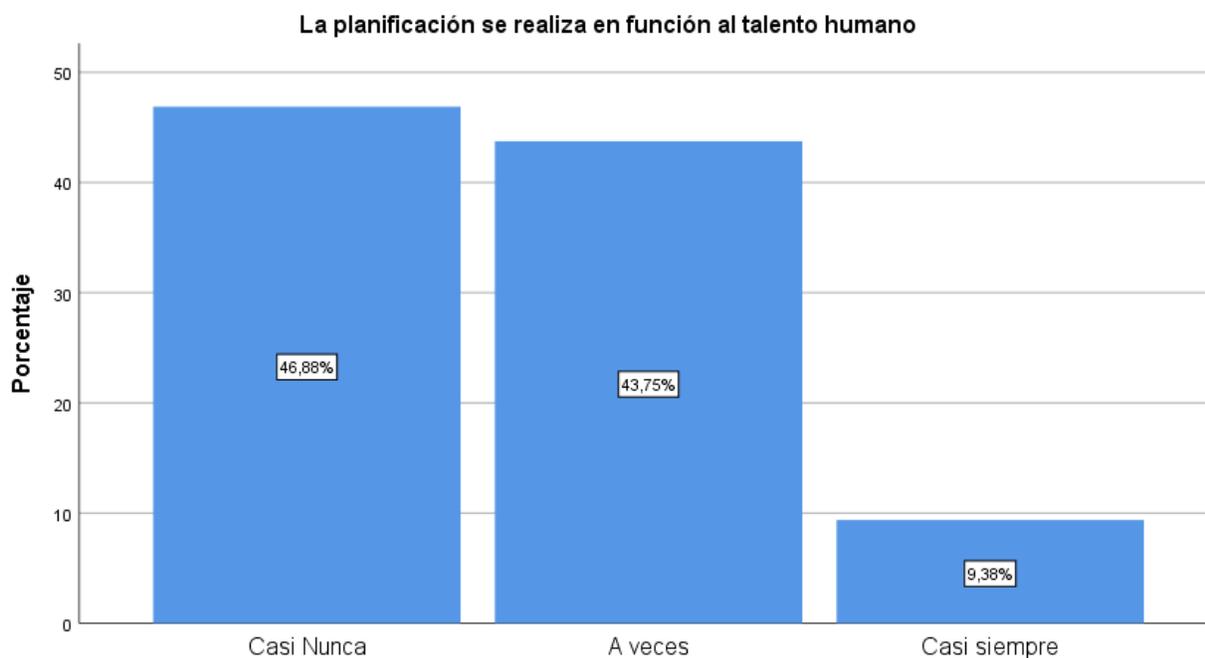


Figura N° 2: ¿La planificación se realiza en función al talento humano?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

La tabla y figura N° 2 muestra los resultados de la pregunta: ¿La planificación se realiza en función al talento humano?, el 46.88% respondieron que casi nunca la planificación general se realiza en función al talento humano, seguidamente del 43.75% indicaron que a veces la planificación se realiza en función al talento humano.

### Tabla N° 3

*¿La distribución de responsabilidades se realiza en función al Cuadro de asignación de personal?*

<b>¿La distribución de responsabilidades se realiza en función al Cuadro de asignación de personal?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	3,1
	Casi siempre	19	59,4
	Siempre	12	37,5
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

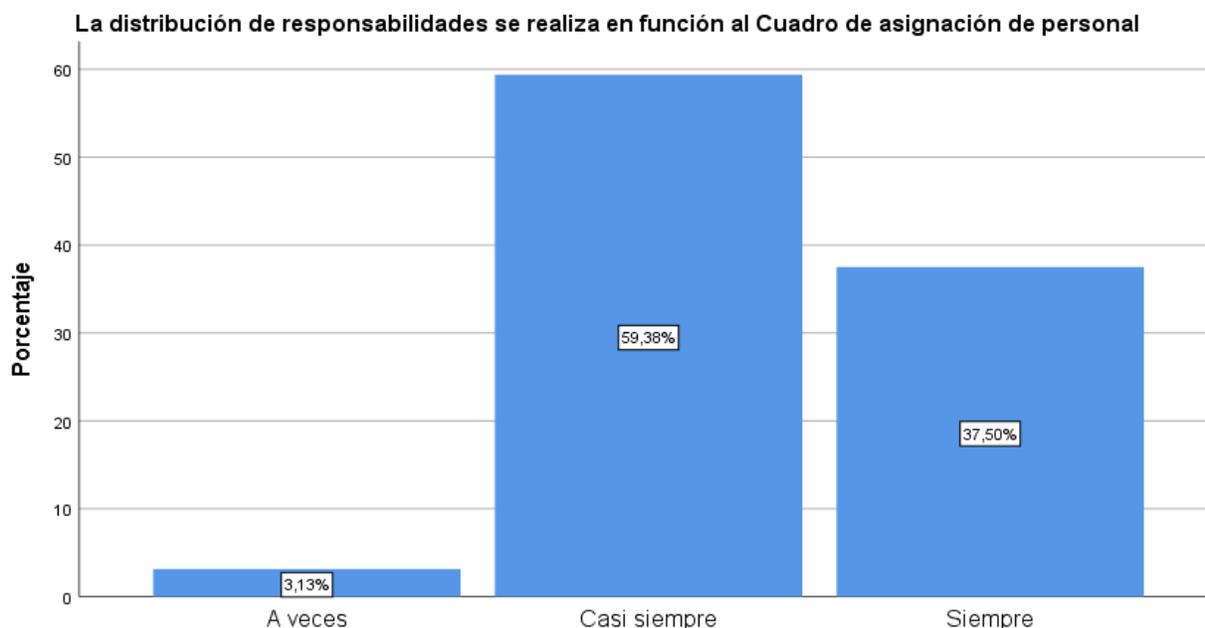


Figura N° 3: ¿La distribución de responsabilidades se realiza en función al Cuadro de asignación de personal?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

Ante la pregunta ¿La distribución de responsabilidades se realiza en función al Cuadro de asignación de personal?, el 59,38% indicaron que casi siempre la distribución de responsabilidades se realiza en función al cuadro de asignación de personal, seguidamente del 37,50% respondieron que siempre la distribución de responsabilidades se realiza en función al cuadro de asignación de personal.

**Tabla N° 4**

*¿El manejo del personal se realiza en función a la jerarquía?*

<b>¿El manejo del personal se realiza en función a la jerarquía?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	3,1
	A veces	3	9,4
	Casi siempre	23	71,9
	Siempre	5	15,6
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

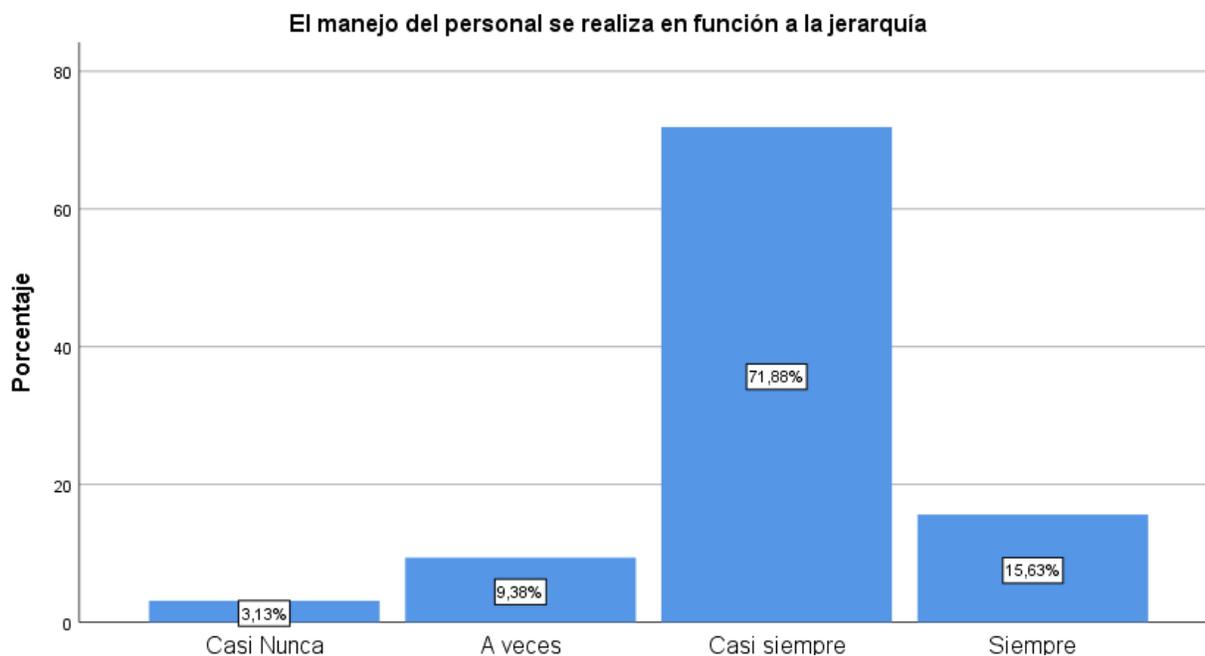


Figura N° 4: ¿El manejo del personal se realiza en función a la jerarquía?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

La tabla y figura N° 4 muestra los resultados de la pregunta: ¿El manejo del personal se realiza en función a la jerarquía?, el 71.88% indicaron que el manejo del personal se realiza en función a la jerarquía, seguidamente del 15.63% respondieron que siempre el manejo del personal se realiza en función a la jerarquía.

**Tabla N° 5**

*¿La administración responde los procedimientos de logro de metas previstas?*

**¿La administración responde los procedimientos de logro de metas previstas?**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
	A veces	7 21,9
	Casi siempre	15 46,9
	Siempre	10 31,3
	Total	32 100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

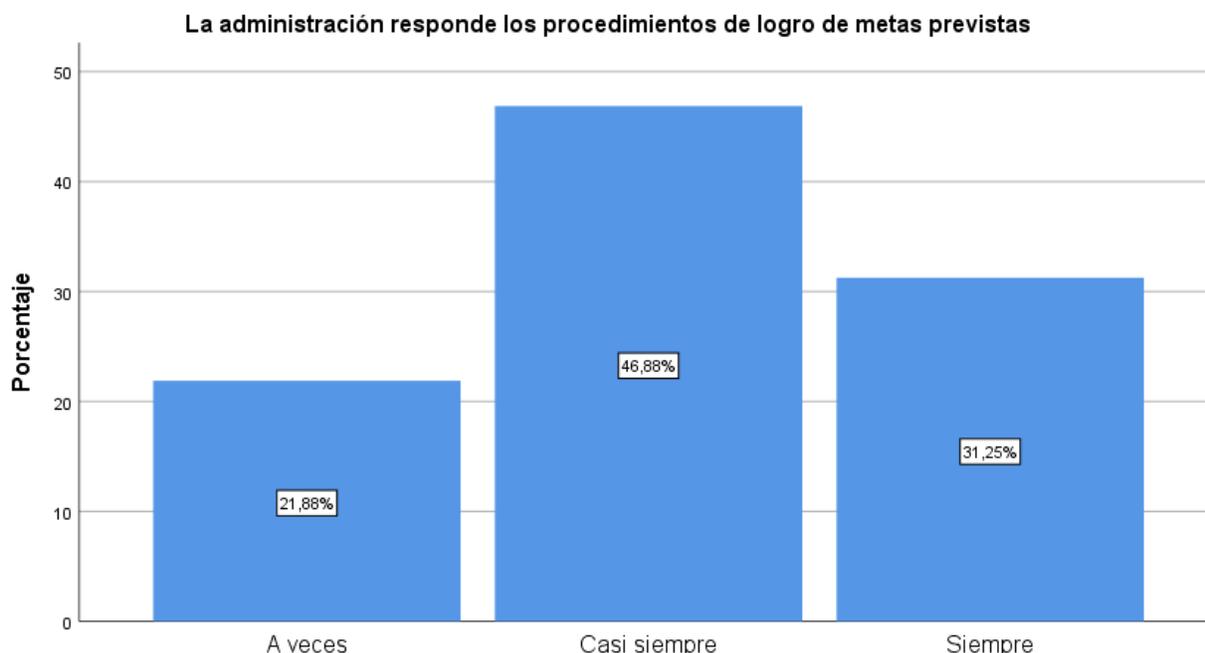


Figura N° 5: ¿La administración responde los procedimientos de logro de metas previstas?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

La tabla y figura n° 5 muestran los resultados de la pregunta: ¿La administración responde los procedimientos de logro de metas previstas?, el 46.88% respondieron que casi siempre la administración responde los procedimientos de logro de metas previstas, seguidamente del 31.25% indicaron que siempre la administración responde los procedimientos de logro de metas previstas.

### Tabla N° 6

*¿Considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección?*

#### **¿Considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	17	53,1
	A veces	11	34,4
	Casi siempre	4	12,5
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

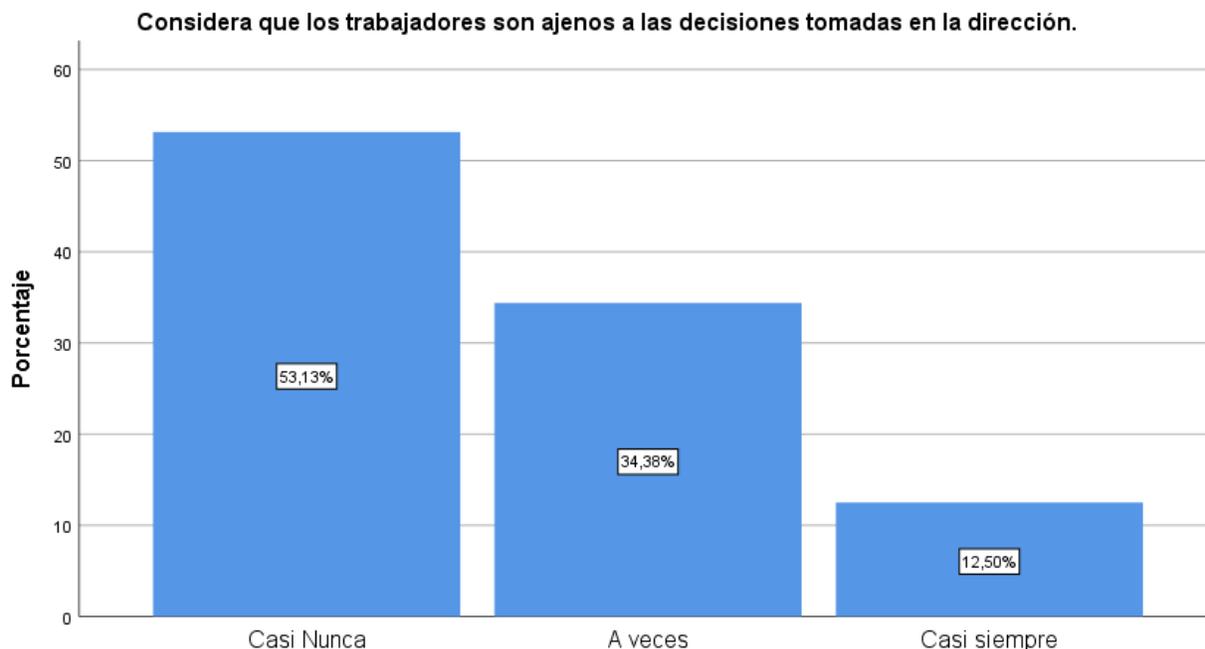


Figura N° 6: ¿Considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### **Interpretación:**

Ante la pregunta ¿Considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección?, los resultados indicaron que el 53.13% casi nunca considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección, seguidamente el 34.38% respondieron que a veces se considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección.

**Tabla N° 7**

*¿Considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución?*

**¿Considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución?**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
	A veces	7
	Casi siempre	19
	Siempre	6
	Total	32
		21,9
		59,4
		18,8
		100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

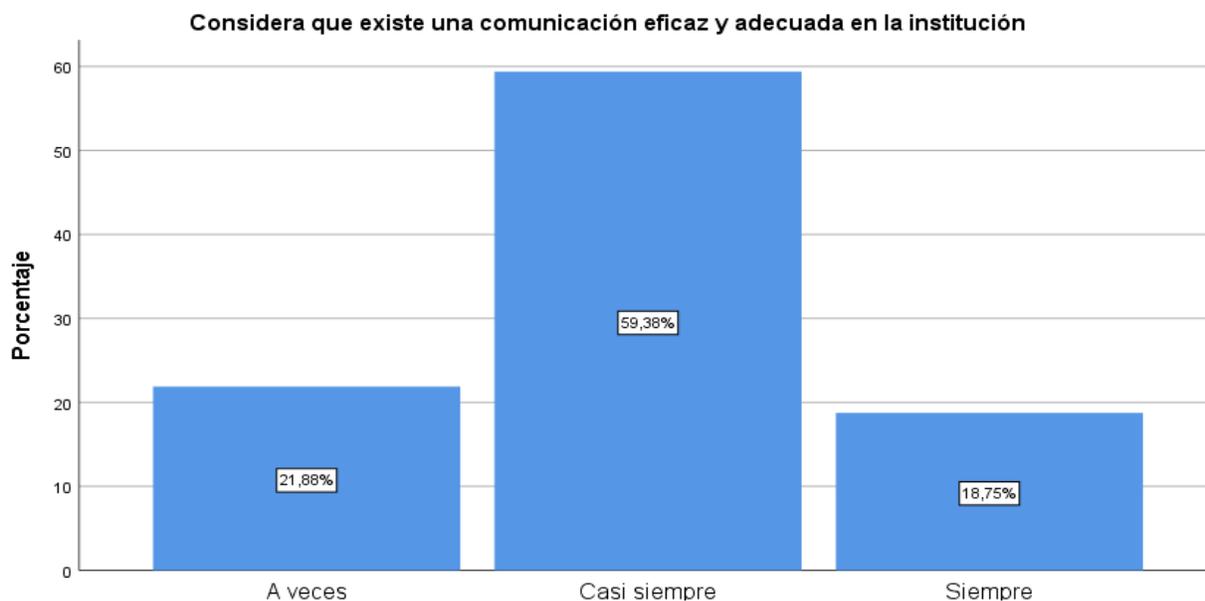


Figura N° 7: ¿Considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

La tabla y figura N° 7 muestra los resultados de la siguiente pregunta: ¿Considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución?, el 59.38% respondieron que casi siempre se considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución, seguidamente el 21.88% indicaron que a veces se considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución.

**Tabla N° 8**

*¿Considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones?*

<b>¿Considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones?</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	9,4
	Casi Nunca	7	21,9
	A veces	9	28,1
	Casi siempre	13	40,6
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

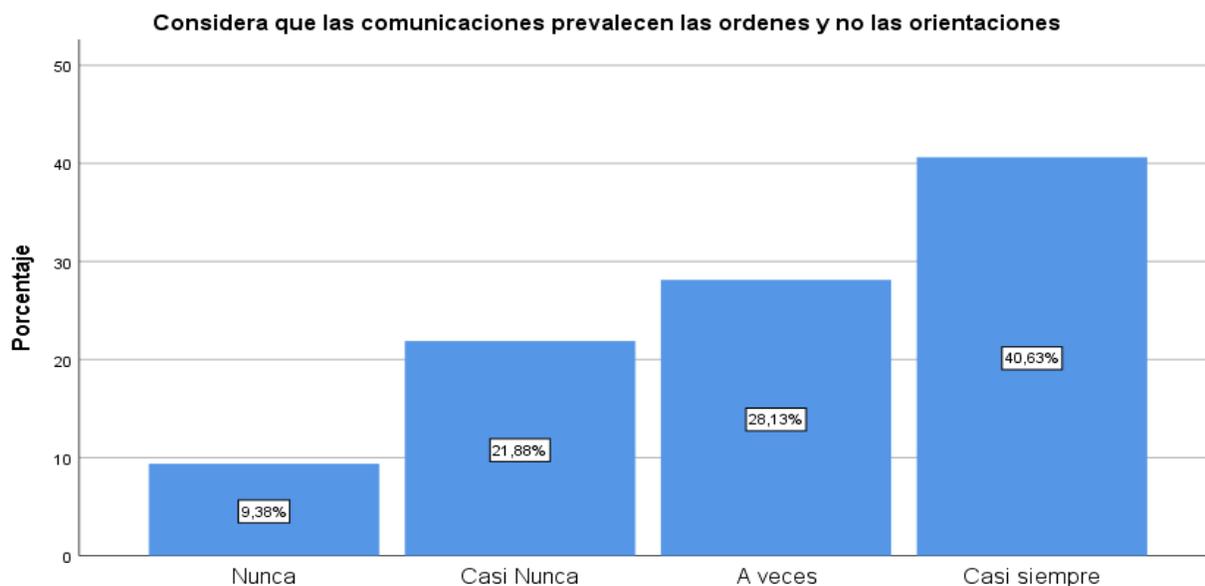


Figura N° 8: ¿Considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

La tabla y figura N° 8 muestran los resultados de la pregunta: ¿Considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones?, el 40.63% indicaron que casi siempre se considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones, seguidamente el 21.88% indicaron que a veces consideran que en la comunicación prevalece las ordenes y no las orientaciones.

**Tabla N° 9**

*¿Considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral?*

<b>¿Considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral?</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	4	12,5
	Casi siempre	16	50,0
	Siempre	12	37,5
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

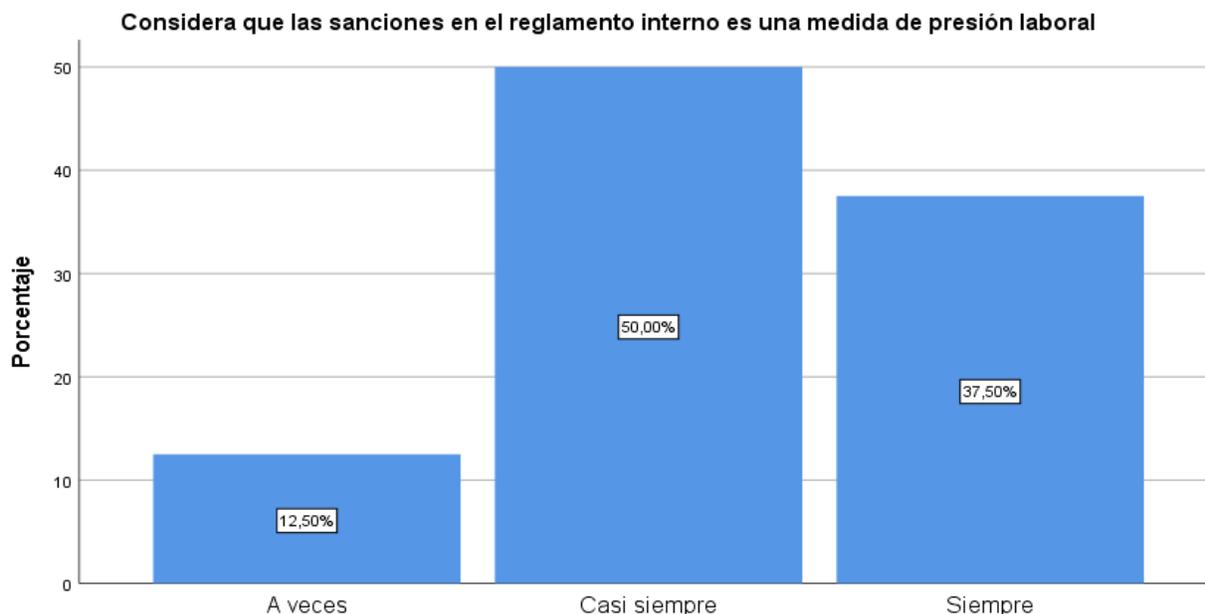


Figura N° 9: ¿Considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

Ante la pregunta: ¿Considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral? se muestran los siguientes resultados, el 50% indicaron que casi siempre las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral, seguidamente del 37.50% respondieron que siempre considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral.

**Tabla N° 10**

*¿Considera que los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos?*

<b>¿Considera que los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	18,8
	Casi siempre	17	53,1
	Siempre	9	28,1
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

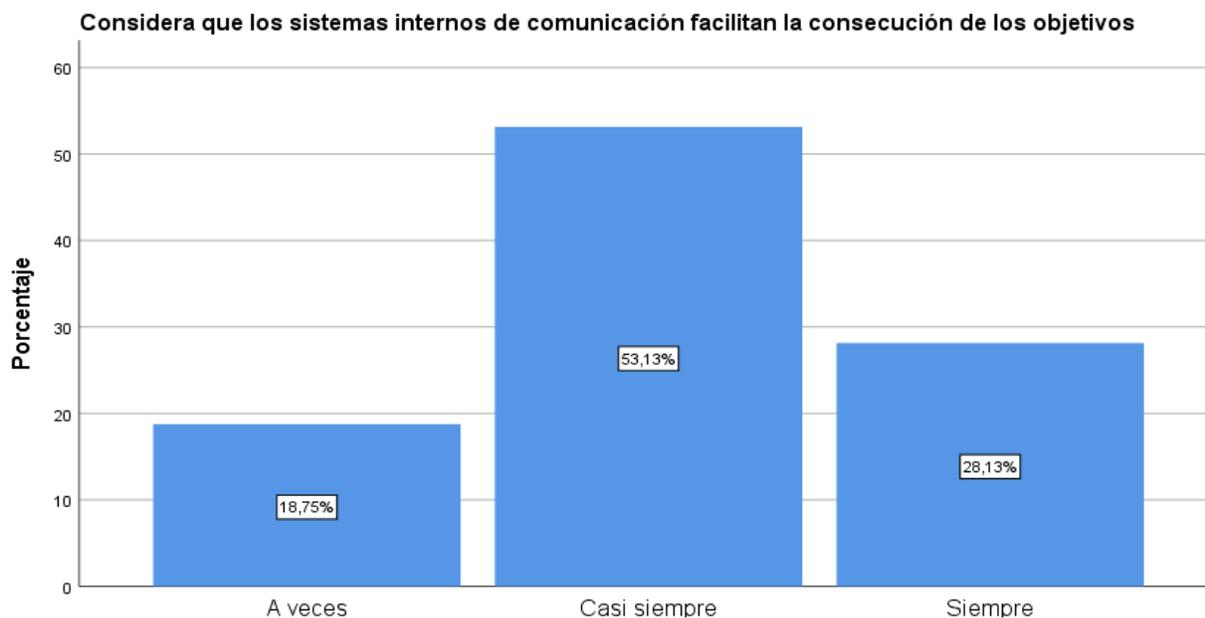


Figura N° 10: ¿Considera que los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

La tabla y figura n° 10 muestra los resultados de la pregunta: ¿Considera que los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos?, el 53.13% indicaron que casi siempre se considera que el sistema interno de comunicación facilita la consecución de los objetivos, seguidamente del 28.13% respondieron que se considera que el sistema interno de comunicación facilita la consecución de los objetivos.

**Tabla N° 11**

*¿Considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional?*

<b>¿Considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	4	12,5
	Casi siempre	20	62,5
	Siempre	8	25,0
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

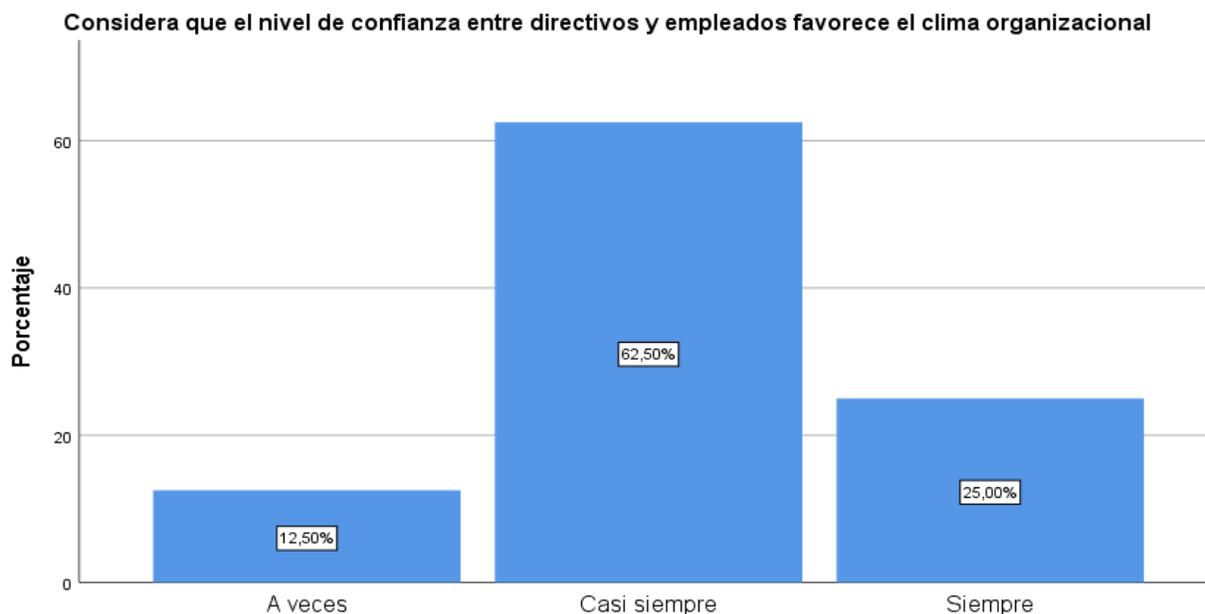


Figura N° 11: ¿Considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

La tabla y figura N° 11 muestra los resultados de la siguiente pregunta: ¿Considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional?, el 62.50% indicaron que casi siempre considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional, seguidamente el 25% indicaron que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional.

**Tabla N° 12**

*¿Considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos?*

<b>¿Considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	12,5
	Casi Nunca	16	50,0
	A veces	10	31,3
	Casi siempre	2	6,3
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

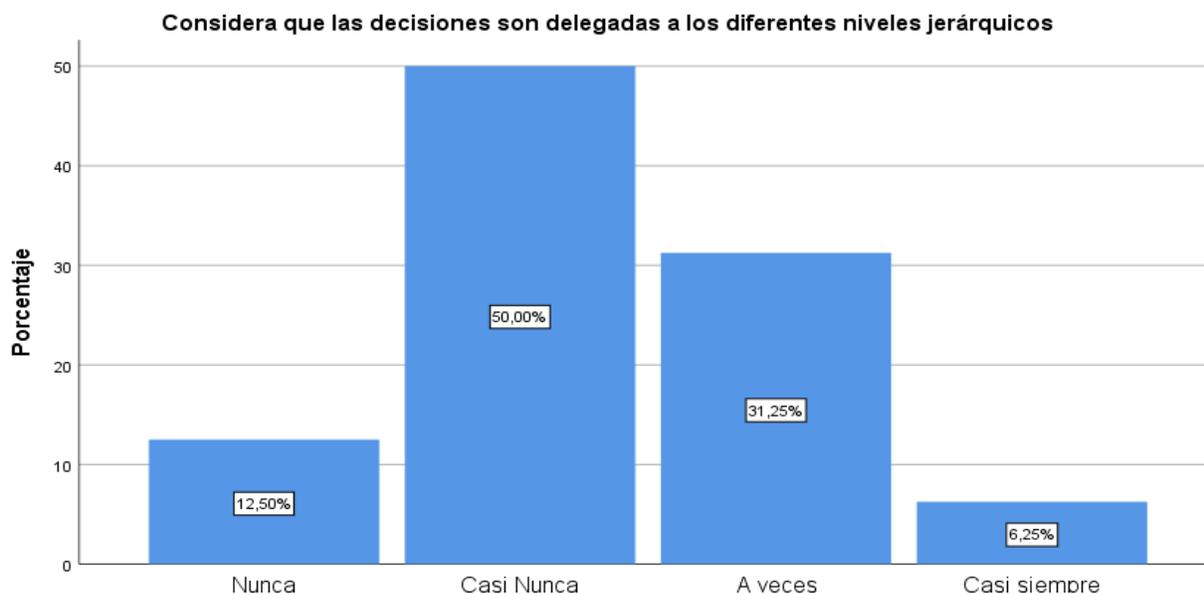


Figura N° 12: ¿Considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### Interpretación:

La tabla y figura n° 12 muestra los siguientes resultados, el 50% indicaron que casi nunca considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos, seguidamente el 31.25 respondieron que a veces considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos.

### Tabla N° 13

*¿Considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos?*

<b>¿Considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	6,3
	Casi siempre	12	37,5
	Siempre	18	56,3
	Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

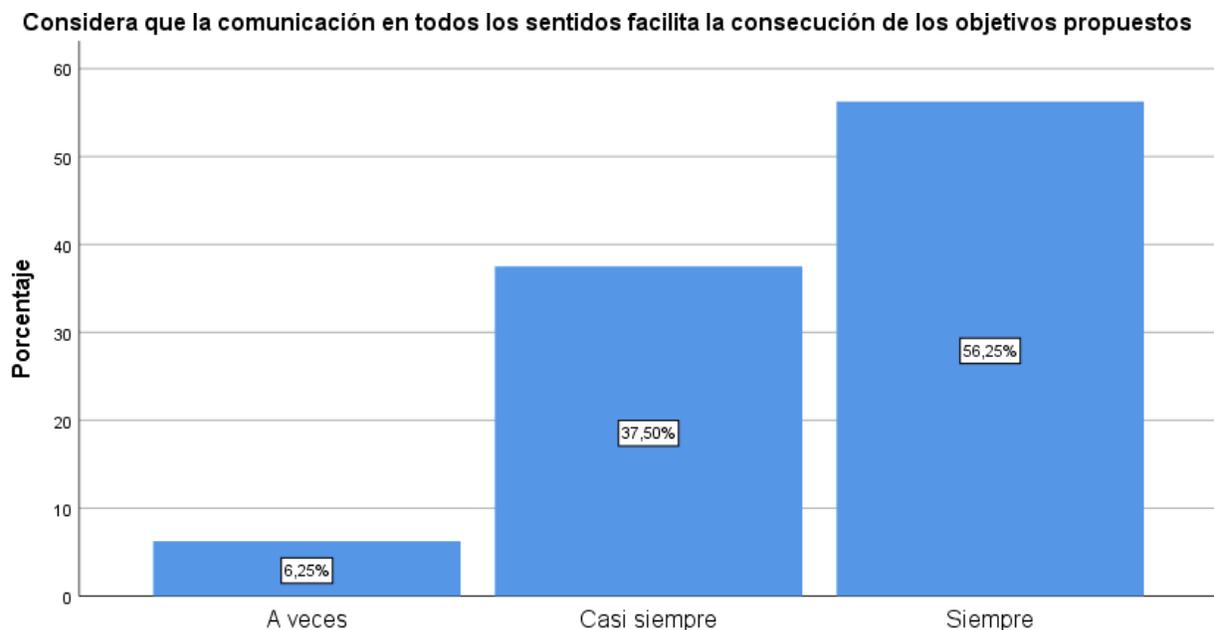


Figura N° 13: ¿Considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos?

Fuente: Elaboración propia para la investigación Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

### **Interpretación:**

La tabla y figura N° 13 muestra los resultados de la pregunta: ¿Considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos?, el 56.25% indicaron que siempre considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos, seguidamente el 37.50% respondieron que casi siempre considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos.

## 5.2 Contrastación de Hipótesis

La presente investigación en la cual se determinó si existe una relación significativa entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

Para determinar la correlación entre nuestras dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman porque los datos que procesamos provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal.

Hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

$\rho_s = 0$  (No existe correlación)

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

$\rho_s \neq 0$  (Existe correlación)

Rho de Spearman	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,584*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Estilo gerencial	Coefficiente de correlación	,584*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32
*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.000, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.667 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, en la variable administración estratégica si tiene relación significativa con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica N° 01

La hipótesis nula: No existe una relación significativa entre planificación estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre planificación estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,795*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Estilo gerencial	Coeficiente de correlación	,795	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32
*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.000, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.795 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, en la variable

planificación estratégica si tiene relación significativa con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica N° 02

La hipótesis nula: No existe una relación significativa entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

Rho de Spearman	Organización de funciones	Coefficiente de correlación	1,000	,667*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Estilo gerencial	Coefficiente de correlación	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32
*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.000, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.667 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, en la variable organización de funciones si tiene relación significativa con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica N° 03

La hipótesis nula: No existe una relación significativa entre cumplimiento de metas y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre cumplimiento de metas y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

Rho de Spearman	Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	1,000	,526*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Estilo gerencial	Coefficiente de correlación	,526*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32
*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.000, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.526 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que la variable cumplimiento de metas si tiene relación con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo como problema ¿Qué relación existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?, cuyo objetivo principal fue determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

De acuerdo a los resultados se identifica que el 46.88% indicaron que casi siempre el diagnostico en la institución permite planificar adecuadamente, seguidamente el 28.13% respondieron que siempre el diagnostico la institución permite planificar adecuadamente. Además, el 59,38% indicaron que casi siempre la distribución de responsabilidades se realiza en función al cuadro de asignación de personal, seguidamente del 37.50% respondieron que siempre la distribución de responsabilidades se realiza en función al cuadro de asignación de personal.

Ante los resultados se encuentra semejanza con lo que define David, (2013) el término administración estratégica se utiliza “como sinónimo del término planeación estratégica. La administración escolar debe ser diseñada y organizada para ofrecer la mejor calidad posible de acuerdo a los recursos disponibles”.

Y según Tabatoni y Barblan (2013) la Administración Estratégica “es un proceso sistemático, lógico y racional que mejora la calidad de las estrategias lo cual redundará en mayor éxito. No obstante, el mayor beneficio de la Administración Estratégica se manifiesta en el proceso llevado a cabo al interior de la institución el cual permite la comprensión y compromiso de académicos y funcionarios en el quehacer escolar”.

Por otro lado, el 59.38% respondieron que casi siempre se considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución, seguidamente el 21.88% indicaron que a veces se considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución. Además, el 40.63%

indicaron que casi siempre se considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones, seguidamente el 218.13 indicaron que a veces consideran que en la comunicación prevalece las ordenes y no las orientaciones.

Y según nos menciona Bateman y Snell (2009): “un estilo de dirección es la representación o condición de actuar del dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo una función directiva”

Agregando a ello el 62.50% indicaron que casi siempre considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional, seguidamente el 25% indicaron que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional

Siendo semejante ante los resultados de la investigación de (Hernandez, Muñoz, & Barrios, 2017) con su artículo titulado “Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Región Caribe” de Económicas CUC. Donde concluye, sobre la necesidad de fortalecer la capacidad de liderazgo en los gerentes como factor determinante para optimar la gestión que impulse la generación de valor en proceso relacionados con empleados, clientes, proveedores, accionistas y sectores relacionados.”

Además, el 56.25% indicaron que siempre considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos, seguidamente el 37.50% respondieron que casi siempre considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos.

Según menciona (Isea & Mora, 2017) con su revista científica “*Estilo Gerencial y su Influencia en la Comunicación de Educación Básica*” de la Revista Científica Ecociencia. “Se concluyó que cada gerente de acuerdo a su estilo particular impacta de manera significativa en los procesos comunicacionales, en la educación básica la comunicación eficaz es una herramienta indispensable

para transmitir lineamientos, promover objetivos favoreciendo el trabajo en equipo y de este modo garantizar la operatividad de las instituciones.”

Finalmente, la investigación determino como resultado la variable administración estratégica si tiene relación significativa con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que la correlación es de 0.667 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, en la variable administración estratégica si tiene relación significativa con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.
2. Se concluye que la correlación es de 0.795 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, en la variable planificación estratégica si tiene relación significativa con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.
3. Se concluye que la correlación es de 0.667 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, en la variable organización de funciones si tiene relación significativa con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.
4. Se concluye que la correlación es de 0.526 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que la variable cumplimiento de metas si tiene relación con la variable estilo gerencial; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere establecer de manera clara los recursos tanto al momento de la toma de decisión y el planteamiento de las estrategias para que el personal logre desempeñarse mejor al realizar sus actividades.
2. Se sugiere efectuar un plan de comunicación horizontal y transparencia con el personal, que permita fortalecer la comunicación interno, mejorando la comunicación y motivando al personal de la institución.
3. Se sugiere publicar los resultados de la presente investigación dentro de la institución educativa para que el personal en general identifiquen y adquieran los conocimientos sobre los estilos de gestión administrativa y la administración estratégica.
4. Se sugiere tomar en cuenta las opiniones del personal para determinar objetivos y toma de decisiones, haciéndoles participara a través de reuniones e incentivar a que den su punto de vista. De esta manera se estaría fomentando el estilo participativo que ayuda a generar un ambiente de trabajo óptimo.

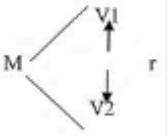
## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, S. (2016). *Estilo Gerencial y Motivacion laboral en las Escuelas Basicas del Municipio Miranda*. Venezuela: Negotium.
- Andrade, G. (2016). *Desarrollo de planificacion estrategica para la empresa BDO Ecuador Cia. Ltda para el periodo 2016 - 2018*. Quito: Universidad Internacional del Ecuador.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Colombia: Pearson Educación.
- Chumbile, Y. (2020). *Gerencia estrategica y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Marcos, Provincia de Huari, 2019*. Huacho: Universidad Nacional Jose Fautino Sanchez Carrion .
- Hernandez Sampieri R., Fernandez Collado C. & Baptista Lucio M. (2010). *Metodologia de la Investigacion (6ta. edicion)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernandez, H., Muñoz, D., & Barrios, I. (2017). *Estilos Gerenciales y su influencia en la generacion de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Region Caribe*. Region Caribe: Economicas CUC. Obtenido de Economicas Cus.
- Hernandez, S. (2006). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Isea, J., & Mora, Y. (2017). *Estilo Gerencial y su Influencia en la Comunicacion de Educacion Basica*. Venezuela: Ecociencia.
- Lopez, A. (2018). *Administraicon estrategica para el tratamiento de aguas acidas de mina mediante humedales artificiales en NYRSTAR CORICANCHA S.A.* 2018: Universidad Nacional del Centro del Peru.

- Ramirez, J. (2019). *Influencia de estilos de Gestión y Liderazgo Gerencial en la Motivación Laboral del Personal Docente de la Universidad Nacional Jose Maria Arguedas de Andahuaylas (UNAJMA), 2018*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Rojas. (1980). España: Jus Editoriales .
- Salas, J. (2016). *Administración Estratégica y satisfacción en el trabajo de los docentes del nivel primario y secundario del distrito de Santo Tomá - Cutervo - 2016*. 2016: Universidad Cesar Vallejo.
- Seytuque, C. (2017). *La administración estratégica de la SUNAT y el Contrabando de Mercancías en los centros comerciales de la ciudad de Lima*. Lima: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Tamara, G. (2018). *Competencias Gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la empresa Vorca Colombia S.A.S. BARRANCABERMEJA*: Universidad Cooperativa de Colombia.

**ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?	<b>GENERAL:</b> Determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.	<b>GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.	<b>INDEPENDIENTE (X)</b>  <b>Administración Estratégica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación estratégica</li> <li>• Organización de funciones</li> <li>• Cumplimiento de metas</li> </ul>	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> General: Método Científico Especifico: Inducción Deducción <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Aplicada <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional
			<b>DEPENDIENTE (Y)</b>  <b>Estilo Gerencial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo gerencial autoritario correctivo</li> <li>• Estilo autoritario benevolente</li> <li>• Estilo consultivo</li> <li>• Estilo participativo</li> </ul>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo correlacional simple Esquema: 
<b>ESPECÍFICOS:</b> 1. ¿Qué relación existe entre planificación estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020? 2. ¿Qué relación existe entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?	<b>ESPECÍFICOS:</b> 1. Determinar qué relación existe entre planificación estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020. 2. Determinar qué relación existe entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.	<b>ESPECÍFICOS:</b> 1. Existe una relación significativa entre planificación estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020 2. Existe una relación significativa entre organización de funciones y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020			<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> <b>POBLACIÓN:</b> 32 trabajadores de la Institución Educativa Santa Barbara

<p>3. ¿Qué relación existe entre cumplimiento de metas y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020?</p>	<p>3. Determinar qué relación existe entre cumplimiento de metas y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.</p>	<p>Barbara Chilca, Huancayo 2020.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre cumplimiento de metas y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020</p>			<p>MUESTRA: muestra censal. 32 trabajadores de la Institución Educativa Santa Barbara</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTO</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
--	--	--	--	--	---

### Anexo 02: Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA SE INSTRUMENTO	Escala de medición
Administración estratégica	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 1	Para Tabatoni y Barblan (2013) “es un proceso sistemático, lógico y racional que mejora la calidad de las estrategias lo cual redundará en mayor éxito. No obstante, el mayor beneficio de la Administración Estratégica se manifiesta en el proceso llevado a cabo al interior de la institución el cual permite la comprensión y compromiso de académicos y funcionarios en el quehacer escolar”.	Planificación estratégica	Identificar el compromiso institucional Identificar y medir el manejo de recursos Medir la situación organizacional	Técnica: entrevista Instrumento: cuestionario	5: siempre 4: casi siempre 3: a veces 2: casi nunca 1: nunca
			Organización de funciones	Identificar la función laboral Identificar la visión prospectiva		
			Cumplimiento de metas	Identificar el ejercicio de liderazgo Identificar y medir la responsabilidad social		

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	Escala de medición
Estilo gerencial	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 2	De acuerdo a Bateman y Snell (2009), manifestó: “un estilo de dirección es la representación o condición de actuar del dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo una función directiva”	Estilo autoritario correctivo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación Identificar el sistema de castigos y recompensas	Técnica: entrevista Instrumento: cuestionario	5: siempre 4: casi siempre 3: a veces 2: casi nunca 1: nunca
			Estilo autoritario benevolente	Identificar el Proceso Decisorio Identificar el Sistema de Comunicación Identificar las Relaciones Interpersonales		
			Estilo consultivo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación Identificar el sistema de castigos y recompensas		
			Estilo participativo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación Identificar el sistema de castigos y recompensas		

### Anexo 03: Matriz de Operacionalización del instrumento

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	Escala de medición
Administración estratégica	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 1	Planificación estratégica	Identificar el compromiso institucional Identificar y medir el manejo de recursos Medir la situación organizacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la institución el diagnóstico permite planificar adecuadamente</li> <li>2. La gestión administrativa incluye todos los aspectos de la institución</li> <li>3. La planificación se realiza en función al talento humano</li> <li>4. La gestión planifica el crecimiento con la comunidad educativa</li> </ol>	Técnica: entrevista Instrumento: cuestionario	5: siempre 4: casi siempre 3: a veces 2: casi nunca 1: nunca
		Organización de funciones	Identificar la función laboral Identificar la visión prospectiva	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. La distribución de responsabilidades se realiza en función al Cuadro de asignación de personal</li> <li>6. Las funciones se distribuyen según la competencia profesional</li> <li>7. El manejo del personal se realiza en función a la jerarquía</li> <li>8. La administración cumple sus actividades en función a la misión visión</li> </ol>		
		Cumplimiento de metas	Identificar el ejercicio de liderazgo Identificar y medir la responsabilidad social	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. La administración responde los procedimientos de logro de metas previstas</li> <li>10. La administración implica una administración con equidad y transparencia</li> <li>11. La administración prevé acciones de evitar conflictos internos</li> <li>12. La administración tiene el plan alternativo para el logro de metas cortas</li> </ol>		
Estilo gerencial	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 2	Estilo autoritario correctivo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Considera que los trabajadores son ajenos a las decisiones tomadas en la dirección.</li> <li>14. Considera que la comunicación se establece en sentido vertical.</li> <li>15. Considera que el jefe, propicia el espacio para entablar un diálogo saludable.</li> </ol>	Técnica: entrevista Instrumento: cuestionario	5: siempre 4: casi siempre 3: a veces 2: casi nunca nunca

			Identificar el sistema de castigos y recompensas	16. Considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución. 17. Considera que en la Institución comunica sus derechos o beneficios.		1: nunca
		Estilo autoritario benevolente	Identificar el Proceso Decisorio Identificar el Sistema de Comunicación Identificar las Relaciones Interpersonales	18. Considera que las decisiones son tomadas por la gerencia. 19. Considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones 20. Considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral.		
		Estilo consultivo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación Identificar el sistema de castigos y recompensas	21. Considera que las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores 22. Considera que los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos 23. Considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional		
		Estilo participativo	Identificar el proceso decisorio Identificar y medir el sistema de comunicación Identificar el sistema de castigos y recompensas	24. Considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos 25. Considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos 26. Considera que la comunicación es importante para tomas decisiones.		



## Anexo 04: Instrumento de investigación

### CUESTIONARIO

### ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y ESTILO GERENCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA BARBARA CHILCA, HUANCAYO 2020

INTRODUCCIÓN: Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle solo unos minutos de su tiempo para poder resolver las preguntas que he desarrollado, nuestra investigación está referida a la administración estratégica y estilo gerencial. Dicho cuestionario será realizado solo con fines de estudio por lo cual los datos obtenidos serán de carácter confidencial, le agradecemos su tiempo y participación en dicha investigación.

Género: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

#### ESCALA VALORATIVA

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variables	N°	ÍTEMS	Escala Valorativa				
			1	2	3	4	5
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	1	En la institución el diagnostico permite planificar adecuadamente					
	2	La gestión administrativa incluye todos los aspectos de la institución					
	3	La planificación se realiza en función al talento humano					
	4	La gestión planifica el crecimiento con la comunidad educativa					
	5	La distribución de responsabilidades se realiza en función al Cuadro de asignación de personal					
	6	Las funciones se distribuyen según la competencia profesional					
	7	El manejo del personal se realiza en función a la jerarquía					
	8	La administración cumple sus actividades en función a la misión visión					
	9	La administración responde los procedimientos de logro de metas previstas					
	10	La administración implica una administración con equidad y transparencia					
	11	La administración prevé acciones de evitar conflictos internos					
	12	La administración tiene el plan alternativo para el logro de metas cortas					
ESTILO GERENCIAL	13	Considera que los colaboradores son ajenos a las decisiones tomadas en la gerencia.					

14	Considera que la comunicación se establece en sentido vertical.					
15	Considera que el jefe, propicia el espacio para entablar un diálogo saludable.					
16	Considera que existe una comunicación eficaz y adecuada en la institución.					
17	Considera que en la Institución comunica sus derechos o beneficios.					
18	Considera que las decisiones son tomadas por la gerencia.					
19	Considera que las comunicaciones prevalecen las ordenes y no las orientaciones					
20	Considera que las sanciones en el reglamento interno es una medida de presión laboral.					
21	Considera que las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores					
22	Considera que los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos					
23	Considera que el nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional					
24	Considera que las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos					
25	Considera que la comunicación en todos los sentidos facilita la consecución de los objetivos propuestos					
26	Considera que la comunicación es importante para tomas decisiones.					







**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de ciencias administrativas y contables**  
**Matriz de validación del instrumento**

Título: Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

**Nombre del instrumento:** matriz de validación del instrumento

**Objetivo:** Determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

**Dirigido a:** trabajadores de la Institución Educativa Santa Barbara Chilca

**Apellidos y nombres del validador del instrumento:**

**Grado académico del evaluador:**

**Valoración:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

---

Firma del evaluador







**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de ciencias administrativas y contables**  
**Matriz de validación del instrumento**

Título: Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

**Nombre del instrumento:** matriz de validación del instrumento

**Objetivo:** Determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

**Dirigido a:** trabajadores de la Institución Educativa Santa Barbara Chilca

**Apellidos y nombres del validador del instrumento:**

**Grado académico del evaluador:**

**Valoración:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

---

Firma del evaluador







**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de ciencias administrativas y contables**  
**Matriz de validación del instrumento**

Título: Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020

**Nombre del instrumento:** matriz de validación del instrumento

**Objetivo:** Determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020.

**Dirigido a:** trabajadores de la Institución Educativa Santa Barbara Chilca

**Apellidos y nombres del validador del instrumento:**

**Grado académico del evaluador:**

**Valoración:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

---

Firma del evaluador

### Anexo 06: La data del procesamiento de datos

VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	
5	3	4	5	3	4	5	2	4	4	5	1	5	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5
5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	5
4	3	4	4	4	3	5	2	4	5	5	2	5	
4	2	4	4	3	3	4	2	5	4	4	4	1	5
4	2	4	3	3	2	5	3	4	4	4	5	2	4
5	2	5	2	3	2	4	3	5	4	4	4	1	4
4	2	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	5	
4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	
3	3	4	4	4	2	5	4	5	3	4	3	4	
4	3	5	4	4	2	4	4	4	5	5	3	5	
3	2	4	4	5	2	4	2	4	4	4	3	5	
3	3	4	3	4	2	4	4	5	4	5	2	5	
5	2	5	4	4	3	4	3	5	3	5	2	4	
4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	
5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	2	4	
4	2	5	4	5	3	4	2	3	5	4	2	5	
4	2	3	4	4	2	4	1	3	4	5	4	4	
4	2	4	4	4	2	5	1	3	4	4	2	5	
5	4	4	5	5	3	4	1	4	5	4	2	5	
3	2	5	4	4	2	3	2	5	3	4	2	5	
3	4	4	4	5	2	3	2	5	3	4	3	4	
3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	
5	2	5	4	5	2	3	3	4	5	3	2	5	
2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	
5	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	
4	3	5	5	5	2	3	4	3	5	4	3	5	
4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	

## Anexo 07: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**Dirigido a: Director de la Institución Educativa Santa Barbara**

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de estudios enmarcados en el Proyecto de investigación “ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y ESTILO GERENCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA BARBARA CHILCA, HUANCAYO 2020”, perteneciente a la Universidad Peruana los Andes.

Dicho Proyecto tiene como objetivo principal: Determinar qué existe entre administración estratégica y estilo gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá permitir y brindar facilidades para que los trabajadores puedan participar de la entrevista, lo cual se realizara a través de un cuestionario. Dicha actividad durar no más de 2 días, y se realizara en las instalaciones de la municipalidad, durante la jornada del medio día.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación serán informados. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio.

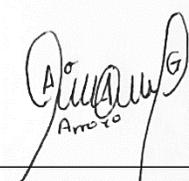
Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privados. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas

necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos

El investigador Responsable del proyecto y asegura la total cobertura de costos del estudio, por lo que su participación no significará gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Desde ya le agradecemos su participación.

Handwritten signature of Gisela Arroyo Aguilar in black ink, featuring a large 'A' and 'G' and the name 'Arroyo' written below.

Bach. Arroyo Aguilar Gisela

Handwritten signature of Mireya Joyse Ponce Ingaruca in black ink, featuring a large 'M' and 'J' and the name 'Ingaruca' written below.

Bach. Ingaruca Ponce Joyse Mireya