



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN  
INSTITUCIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN -  
HUANCAVELICA, 2018”**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:  
LAURA RODRIGUEZ CARMEN DEL PILAR**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:  
MG. EDUARDO YGNACIO ARRAYA CELIS**

**HUANCAVELICA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Esta tesis va dedicada primeramente a Dios, por permite llegar hasta este punto de mi vida; a mis padres que me brindan su apoyo incondicional durante toda mi etapa universitarias, a mis hermanos y familiares por sus consejos y ánimos, para culminar esta etapa de mi vida.

Carmen Del Pilar Laura Rodríguez

## **Agradecimiento**

A Dios, por bendecirme y permitirme cumplir con todas las metas que me he propuesto a lo largo de toda mi vida.

A mis padres, por su apoyo incondicional, por los valores inculcados y los ánimos dado, durante el transcurso de mi etapa universitaria.

A mi asesor de tesis y miembros del jurado, por sus consejos y apoyo técnico y metodológico, para la adecuada elaboración y ejecución de la presente investigación.

A los catedráticos de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas, por los conocimientos impartidos y apoyo brindado durante toda mi etapa universitaria.

A los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, por su participación en la ejecución de la presente investigación.

## Resumen

La presente tesis llevó por título “Planificación estratégica y gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación - Huancavelica, 2018”, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018, para lo cual se desarrolló una metodología de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental transversal; para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento el cual fue aplicado a una población muestra de 25 funcionarios de la DRE-Huancavelica; los resultados fueron: en cuanto a la planificación estratégica de la DRE-Huancavelica el 52% de los encuestados consideraron que fue regular y el 48% manifestaron que la planificación estratégica fue buena; por otro lado, en cuanto a la gestión institucional en la DRE-Huancavelica, el 56% de los funcionarios consideraron que fue buena, mientras que el 44% de los funcionarios consideraron que la gestión institucional fue regular; las conclusiones fueron: la planificación estratégica y la gestión institucional de la DRE-Huancavelica mostraron una correlación positiva media, lo que muestra que de mejorar o empeorar la planificación estratégica, esta influirá de manera directa sobre la gestión institucional.

**Palabras clave:** Gestión institucional, planificación estratégica, proceso administrativo.

## **Abstract**

This thesis was entitled "Strategic planning and institutional management in officials of the Regional Directorate of Education - Huancavelica, 2018", whose general objective was to determine the relationship between strategic planning and institutional management in officials of the Regional Directorate of Education - Huancavelica, 2018, for which an applied-type methodology, correlational level and non-experimental cross-sectional design was developed; For data collection, the survey technique and the questionnaire were applied as an instrument which was applied to a sample population of 25 officials of the DRE-Huancavelica; The results were: regarding the strategic planning of the DRE-Huancavelica, 52% of the respondents considered that it was regular and 48% stated that the strategic planning was good; On the other hand, regarding institutional management in the DRE-Huancavelica, 56% of the officials considered that it was good, while 44% of the officials considered that the institutional management was regular; The conclusions were: the strategic planning and institutional management of the DRE-Huancavelica showed a medium positive correlation, which shows that if strategic planning improves or worsens, it will directly influence institutional management.

**Keywords:** Institutional management, strategic planning, administrative process.

## **Introducción**

En la actualidad la planificación estratégica es una herramienta muy importante para la gestión institucional, esta planificación es realizada con la finalidad de generar un cambio y mejora continua, con la que se llega a formar una cultura organizacional y se concrete la autonomía y eficiencia de los procesos de la gestión institucional. Para que exista una buena planificación estratégica, esta debe ser realizada con mucho compromiso por parte de los funcionarios de la comunidad educativa, ya que esta tiene la finalidad de enfocar los esfuerzos para mejorar la entidad, su funcionamiento, sus actividades, su programación y el sentido de las acciones con las que se lleguen a lograr las metas de la entidad.

La presente investigación llevó por título “Planificación estratégica y gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación - Huancavelica, 2018”, el cual nació del problema general ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional entre los funcionarios de la Dirección Regional de Educación, Huancavelica-2018?, por lo que se planteó el objetivo general de determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; en donde la hipótesis general fue: la planificación estratégica se relaciona con la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018; la metodología de la presente investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal; la población y la muestra estuvieron constituidos por 25 funcionarios de la DRE-Huancavelica; la presente investigación se realizó en base a estudios que establecen que hay una relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional; por lo que fue realizado con la finalidad de demostrar que esa relación es comprobable y replicable en la DRE de Huancavelica.

El presente informe estuvo compuesto por los siguientes capítulos: En el Capítulo 1 se presentó la problemática de investigación, junto con los objetivos, justificación, importancia y limitaciones del estudio; en el Capítulo 2 se expuso los antecedentes del estudio, así como también las bases teóricas de la

investigación; en el Capítulo 3 se presentó las hipótesis y las variables de estudio y la operacionalización de estas; en el Capítulo 4 se mostró la metodología con la cual se desarrolló el estudio; en el Capítulo 5 se presentaron los resultados análisis y discusiones de la investigación; para finalizar se expusieron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

La autora

# ÍNDICE

Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	ii
Resumen .....	iii
Abstract .....	iv
Introducción .....	v
ÍNDICE .....	vii
Índice de Tablas .....	x
Índice de Figuras .....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.2.1. Delimitación Espacial .....	3
1.2.2. Delimitación Social.....	3
1.2.3. Delimitación Temporal .....	3
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	4
1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.3.1. Problema Principal.....	4
1.3.2. Problemas Secundarios .....	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1. Objetivo General .....	5
1.4.2. Objetivos Específicos.....	5
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.5.1. Justificación de la investigación .....	5
1.5.2. Importancia de la investigación .....	7
1.5.3. Limitaciones .....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	12
2.1.3. Antecedentes Locales.....	16



2.2.	BASES TEÓRICAS .....	18
2.2.1.	Planificación estratégica.....	18
2.2.2.	Gestión institucional .....	29
2.2.3.	Planificación estratégica y gestión institucional .....	42
2.3.	DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS .....	44
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....		48
3.1.	HÍPOTESIS .....	48
3.1.1.	Hipótesis General.....	48
3.1.2.	Hipótesis Secundarias .....	48
3.2.	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.2.1.	Definición conceptual de las variables.....	48
3.2.2.	Definición operacional de las variables .....	49
3.2.3.	Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores .....	51
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		54
4.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	54
4.1.1.	Tipo de Investigación.....	54
4.1.2.	Nivel de Investigación.....	54
4.2.	METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	55
4.2.1.	Método de Investigación .....	55
4.2.2.	Diseño de Investigación .....	55
4.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN .....	56
4.3.1.	Población.....	56
4.3.2.	Muestra.....	56
4.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	56
4.4.1.	Técnicas.....	56
4.4.2.	Instrumento .....	57
CAPÍTULO V: RESULTADO. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....		58
5.1.	Presentación de Resultados .....	58
5.1.1.	Resultados de la variable: Planeación estratégica.....	58
5.1.2.	Resultados de la variable: Gestión institucional .....	64
5.1.3.	Resultados de la relación entre variables y dimensiones .....	69

5.2.	Análisis inferencial: Prueba de normalidad.....	72
5.2.1.	Normalidad de los datos de la variable: Planeamiento estratégico .	72
5.2.2.	Normalidad de los datos de la variable: Gestión institucional.....	74
5.2.3.	Normalidad de los datos de la dimensión: Planificación .....	75
5.2.4.	Normalidad de los datos de la dimensión: Organización.....	77
5.2.5.	Normalidad de los datos de la dimensión: Dirección.....	78
5.2.6.	Normalidad de los datos de la dimensión: Control .....	80
5.3.	Comprobación de hipótesis .....	81
5.3.1.	Comprobación de la hipótesis específica 01:.....	82
5.3.2.	Comprobación de la hipótesis específica 02:.....	84
5.3.3.	Comprobación de la hipótesis específica 03:.....	85
5.3.4.	Comprobación de la hipótesis específica 04:.....	87
5.3.5.	Comprobación de la hipótesis general: .....	89
5.4.	Discusión .....	91
5.5.	Conclusiones .....	95
5.6.	Recomendaciones .....	96
	Referencias Bibliográficas .....	98
	Anexos .....	102

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	51
<b>Tabla 2</b> Análisis de la variable: Planeación estratégica .....	58
<b>Tabla 3</b> Análisis de la dimensión: Misión.....	60
<b>Tabla 4</b> Análisis de la dimensión: Visión.....	61
<b>Tabla 5</b> Análisis de la dimensión: Objetivos estratégicos, estrategias y políticas	62
<b>Tabla 6</b> Análisis de la dimensión: Valores corporativos.....	63
<b>Tabla 7</b> Análisis de la variable: Gestión institucional.....	64
<b>Tabla 8</b> Análisis de la dimensión: Planificación .....	65
<b>Tabla 9</b> Análisis de la dimensión: Organización.....	66
<b>Tabla 10</b> Análisis de la dimensión: Dirección .....	67
<b>Tabla 11</b> Análisis de la dimensión: Control.....	68
<b>Tabla 12</b> Tabla cruzada entre las variables: Planeación estratégica y gestión institucional.....	69
<b>Tabla 13</b> Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y la dimensión planificación.....	69
<b>Tabla 14</b> Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y la dimensión organización .....	70
<b>Tabla 15</b> Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y la dimensión dirección.....	71
<b>Tabla 16</b> Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y la dimensión control .....	72
<b>Tabla 17</b> Prueba de normalidad de los datos de la variable: planeamiento estratégico .....	73
<b>Tabla 18</b> Prueba de normalidad de los datos de la variable: Gestión institucional .....	74
<b>Tabla 19</b> Prueba de normalidad de los datos de la dimensión: planeación.....	76
<b>Tabla 20</b> Prueba de normalidad de los datos de la dimensión: organización.....	77
<b>Tabla 21</b> Prueba de normalidad de los datos de la dimensión: dirección .....	78
<b>Tabla 22</b> Prueba de normalidad de los datos de la dimensión: control.....	80

<b>Tabla 23</b> Rango de correlación del coeficiente r de Pearson .....	81
<b>Tabla 24</b> Prueba de la hipótesis específica 01 .....	82
<b>Tabla 25</b> Prueba de la hipótesis específica 02 .....	84
<b>Tabla 26</b> Prueba de la hipótesis específica 03 .....	86
<b>Tabla 27</b> Prueba de la hipótesis específica 04 .....	88
<b>Tabla 28</b> Prueba de la hipótesis general .....	90

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Factores del entorno externo de una organización .....	21
<b>Figura 2</b> Principales actividades para la evaluación de estrategias.....	28
<b>Figura 3</b> Organigrama de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica	35
<b>Figura 4</b> Resultados de la variable: Planeación estratégica .....	59
<b>Figura 5</b> Resultados de la dimensión: Misión.....	60
<b>Figura 6</b> Resultados de la dimensión: Visión .....	61
<b>Figura 7</b> Resultados de la dimensión: Objetivos estratégicos, estrategias y políticas .....	62
<b>Figura 8</b> Resultados de la dimensión: Valores corporativos.....	63
<b>Figura 9</b> Resultados de la variable: Gestión institucional.....	64
<b>Figura 10</b> Resultados de la dimensión: Planificación .....	65
<b>Figura 11</b> Resultados de la dimensión: Organización.....	66
<b>Figura 12</b> Resultados de la dimensión: Dirección .....	67
<b>Figura 13</b> Resultados de la dimensión: Control.....	68
<b>Figura 14</b> Resultados de la normalidad de datos de la variable planeamiento estratégico .....	73
<b>Figura 15</b> Resultados de la normalidad de datos de la variable gestión institucional.....	75
<b>Figura 16</b> Resultados de la normalidad de datos de la dimensión planificación .	76
<b>Figura 17</b> Resultados de la normalidad de datos de la dimensión organización..	77
<b>Figura 18</b> Resultados de la normalidad de datos de la dimensión dirección .....	79
<b>Figura 19</b> Resultados de la normalidad de datos de la dimensión control.....	80

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Según el Ministerio de Educación (2016), la finalidad de la gestión sectorial es fortalecer la gestión institucional sectorial a nivel de instancias intermedias, nacionales y de las instituciones educativas, a partir de lo cual se estableció que existe la necesidad de poder generar cambios a nivel de gestión u organizativo para asegurar un trabajo adecuado para la planificación, diseño y ejecución de estrategias, con este trabajo se podrá mejorar el servicio educativo y fortalecer las estructuras de evaluación y permanente monitoreo que permitirán medir la efectividad de dichas estrategias (pág.24).

Actualmente la planificación estratégica se ha construido como una herramienta fundamental en la gestión institucional que se orienta a generar cambio y mejora continua, la cual se debe formar como parte de la cultura organizacional y se pueda concretar la autonomía y eficiencia de los procesos de la gestión institucional (Ministerio de Educación, 2016). La planificación estratégica necesita de mucho compromiso de parte de los colaboradores de la comunidad educativa ya que esta herramienta se centra en focalizar los esfuerzos para mejorar la institución, el funcionamiento de esta, sus actividades, la programación y el sentido de las acciones con las que se puedan alcanzar los objetivos de la institución, los cuales están orientados a la mejora de aprendizajes y la educación integral de todos los que pertenecen a la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2016, pág. 19). A partir de lo expuesto, la planificación estratégica es importante en el área de la gestión institucional, la cual según La Rosa (2019), es el área responsable de planificar, organizar, dirigir y evaluar los asuntos que estén relacionados con la elaboración de planes estratégicos, así como de asuntos referidos a la gestión financiera, institucional y estadística. Las funciones principales de esta área son la difusión, orientación y supervisión de la aplicación de las políticas y normas dispuestas para las Direcciones Regionales de Educación; coordinar con el área de Dirección de las UGEL y asesorar a los centros

educativos pertenecientes a su jurisdicción. Estas instituciones del estado públicas deben tener mayor flexibilidad en la planificación estratégica, haciendo un énfasis en la misión, visión y definición de propósitos a través de medidas que pueden ser usadas para la obtención de resultados, gestión de descentralización y a los requerimientos que tenga el cliente, la gestión será de mayor eficacia cuando todas las actividades estén orientadas hacia el cumplimiento de estándares y una cultura innovadora (Hernandez, Da Fonseca, Medina, & Nogueira, 2014, pág. 106).

Los ciudadanos exigen orden en la gestión pública, que este tenga rumbos definidos para desarrollar las capacidades autónomas y de las instituciones, para de esa manera poder reconocer los intereses públicos y que puedan tener buenos gestores con quienes se puedan alcanzar las metas establecidas, para esto es necesario que hayan cambios dentro de la estructura de la institución y definir de un modo más claro los elementos principales de la planificación estratégica (Hernandez, Da Fonseca, Medina, & Nogueira, 2014, pág. 109).

La problemática del estudio recae en que en la que la gestión institucional dentro de la DRE de Huancavelica es desconocida, ya que muchos de los colaboradores no se sienten parte de la institución ni de ninguno de sus componentes como de la misión, visión o valores que están establecidas, constantemente se puede escuchar y ver que las gestiones dentro de alguna oficina del estado no tienen un clima o una cultura como organización, esta mala experiencia entre trabajadores se ve reflejada en el incumplimiento de los objetivos propuestos para fin de año. No existen muchos estudios al respecto; sin embargo, de acuerdo a algunas manifestaciones de locales que se dirigen a las oficinas de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, el servicio al cliente es muy malo y adicionando a esta mala experiencia, el tiempo de trámites que se deben realizar para diversos fines sobrepasa del establecido por el Estado y sus entes.

A partir de lo expuesto, se pudo concluir en que el problema de la Gestión Institucional de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica radica en que no se haya propuesto ni implementado una planificación estratégica para la mejora de la institución, sus actividades y el nivel de pertenencia de los colaboradores, quienes son los únicos capaces de mejorar o empeorar el sistema de la DRE- Huancavelica.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La delimitación espacial de la investigación que lleva por título “La planificación estratégica y la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018”, fue conformado por la sede que se encuentra en la ciudad de Huancavelica.

### **1.2.2. Delimitación Social**

Este estudio estuvo delimitado socialmente por los colaboradores de la DRE, los cuales son parte esencial de esta institución, estos trabajadores fueron funcionarios, que van desde la más alta jerarquía hasta el nivel más básico del organigrama de la institución.

### **1.2.3. Delimitación Temporal**

La investigación fue planteada, estudiada y ejecutada durante el año 2021, a partir del mes de mayo, se elaboró el plan de tesis, el cual fue aprobado el mismo en el mes de agosto de las actividades programadas, a partir de lo revisado se elaboró la ampliación del marco teórico del estudio, por último, en el mes de setiembre se procedió a realizar la recolección de datos.



#### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

La delimitación del estudio estuvo en base a las variables, planificación estratégica y gestión institucional, el estudio fue delimitado de esa manera con el fin de lograr los objetivos definidos.

### **1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Problema Principal**

¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional entre los funcionarios de la Dirección Regional de Educación, Huancavelica-2018?

#### **1.3.2. Problemas Secundarios**

- ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018?

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.
- Determinar la relación entre la planificación estratégica y la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.
- Determinar la relación entre la planificación estratégica y la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.
- Determinar la relación entre la planificación estratégica y el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Justificación de la investigación**

La investigación se elaboró a partir de estudios que establecen que hay una relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional. El estudio fue realizado con el fin de demostrar que esa relación es comprobable y replicable en la DRE de Huancavelica.

### **1.5.1.1 Justificación metodológica**

Los instrumentos que se utilizaron fueron respaldados y validados por expertos en temas administrativos y planificación estratégica, estos fueron realizados con los ítems determinados para cada dimensión de las variables, es decir, con estos instrumentos se midieron las variables por separado y se realizó un cruce de información para lograr tener el resultado de la relación entre ambas variables.

### **1.5.1.2. Justificación teórica**

La planificación estratégica se elabora con un enfoque de largo plazo, las actividades que se harán y como se harán, incluye la visión, misión, políticas, objetivos, valores y estrategias (Pimentel, 1999, pág. 5). La planeación estratégica debe ir hacia la valorización de ciertos aspectos de la organización, no debe ir en contra de las aspiraciones de la empresa, debe estar determinada en un tiempo respectivo (García, y otros, 2017, pág. 18).

La gestión institucional impulsa la conducción de las instituciones para cumplir determinadas metas desde una planificación, para la cual se necesita conocimientos y habilidades concernientes al medio donde se pretende operar; la conducción es importante debido a que se deben desarrollar actividades a la gestión (Ruiz, 2011).

La investigación fue empleada para tener un conocimiento acerca de lo que realmente sucede con la planificación estratégica en la gestión institucional de la DRE – Huancavelica, con estos conocimientos aportados se podrán realizar mejoras en dicha institución, con una base teórica que será demostrada.

### **1.5.1.3. Justificación práctica**

Con la relación que será determinada entre la planificación estratégica y la gestión institucional, el estudio fue importante para actuar y emplear actividades dentro de la institución en estudio. Estas actividades estarán enfocadas en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y estrategias

propuestas, adicionalmente se podrán desarrollar estudios con los que se puedan proponer estrategias, objetivos estratégicos y políticas que servirán de apoyo a los distintos tipos o sistemas de gestión que existen.

El estudio beneficia en los procesos de la gestión institucional, los pobladores de la región de Huancavelica serán los principales beneficiados, ya que con este estudio se tiene como fin mejorar la calidad del servicio al cliente, mejorar la cultura y el clima de la institución en estudio.

### **1.5.2. Importancia de la investigación**

La importancia de la investigación fue vista al momento que se determinó la relación que existe entre las variables de estudio específicamente en Huancavelica, se podrán realizar futuros estudios que tengan una vista más amplia y real acerca de lo que realmente sucede en la Dirección Regional de Educación. Este estudio servirá como la introducción a propuestas de elaboración de estrategias para mejorar la gestión institucional en las Direcciones Regionales de Educación de no solo en Huancavelica, sino que pueden ser replicables en todas las regiones del Perú; sin embargo el estudio no se limitó solo al desarrollo de estudios en las direcciones de educación; ya que en el Perú se manejan estructuras parecidas para todos los Ministerios y Direcciones competentes, este estudio podrá ser replicable también para las Direcciones Regionales de Agricultura, de Justicia, de Economía , de Trabajo, etc.

Finalmente, la importancia del estudio será reflejada en el momento de la ejecución de las estrategias o actividades que se propondrán para la mejora de la gestión institucional de distintas “instituciones”; debido a que en ese momento se verá si el estudio fue realizado de manera objetiva y clara.

### **1.5.3. Limitaciones**

Las limitaciones de la investigación fue que debido a la coyuntura que se está atravesando, la recolección de datos fue un poco limitado, ya que

actualmente muchos funcionarios solo realizan trabajo remoto o home office, lo cual dificultó con la recolección objetiva de datos, otra limitación se reflejó en el modo en el que los colaboradores de la jerarquía más básica no entendieron mucho del tema de planificación estratégica y gestión institucional. Finalmente, el nivel de cultura y educación de los colaboradores también fue una limitación para el desarrollo adecuado del estudio.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Para esta parte de la investigación, se analizó estudios vinculados a la planificación estratégica y la gestión institucional en contextos internacionales.

Salvador (2016) investigó “*La planificación estratégica en la administración educativa para diseño de plan de seguimiento*”, para optar por el grado de Magíster en Gerencia Educativa en la Maestría de Gerencia Educativa en la facultad de Filosofía, letras y ciencia de la educación de la Universidad de Guayaquil en la ciudad de Guayaquil.

El objetivo general definido en dicho estudio fue determinar la influencia de la planificación estratégica en la gestión administrativa. El nivel asumido de la investigación fue explicativo con un enfoque cuantitativo, el tipo del estudio fue aplicada; la población del estudio estuvo conformada por un total de 80 personas de la I.E. en estudio estos fueron docentes, alumnos y administrativos, el tamaño de la muestra fue de las 80 personas definidas como población; la técnica empleada fueron encuestas realizadas para los 80 individuos y el instrumento usado fue un cuestionario realizado con preguntas referentes al tema y al contexto. Los resultados del estudio fueron que el 67% de los docentes encuestados manifestó que muchas veces no reconocen a su jefe directo, el 42% de los administrativos indicó que la institución siempre está al pendiente de proveer material a los docentes y el 67% de los estudiantes indicaron que si tienen un trato especial ya que siempre recibieron los materiales requeridos para el desarrollo de sus actividades educativas. La investigación concluyó en que se debió definir un modelo para emplear dentro de la institución, el cual debería ser monitoreado y evaluados por la dirección de la institución.

Barreto (2019) estudió *“La planificación estratégica para la cooperación internacional en la administración pública”*, para optar por el grado de Magister en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del Salvador en la ciudad de El Salvador.

El objetivo general del estudio fue inspeccionar las etapas de la planificación estratégica que permitieron la constitución de LABINTEX. El estudio tuvo un enfoque cualitativo y usó dos recortes metodológicos, los cuales fueron el espacial y el temporal, ya que se realizó en el periodo 2005-2015, el estudio utilizó como técnicas, entrevistas, observaciones y análisis de textos; y los instrumentos fueron cuestionarios y guías de observación. Los resultados fueron que se resaltó el valor que tiene la planificación como una herramienta de gestión para el fortalecimiento de programas de apoyo internacional que son impulsados desde el sector público. El estudio concluyó en que una planificación estratégica pudo mejorar el posicionamiento de LABINTEX tanto en el sector público como en el sector privado.

Cagua y Figueroa (2016) investigaron *“La planificación estratégica y su incidencia en la gestión administrativa en la unidad educativa Pablo Hannibal Vela Egüez”*, para optar por la Licenciatura en Ciencias de la Educación con Especialización en Asignaturas Secretariales en la carrera de Administración Secretarial de la Facultad de Educación de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Dichas autoras establecieron como objetivo general del estudio, mejorar la gestión administrativa con la planificación estratégica. El estudio tuvo un enfoque mixto, aplicó el método empírico, se asume que la investigación fue de nivel correlacional; la población del estudio fue de 285 personas entre administrativos, docentes, estudiantes e integrantes de los comités estudiantiles, el tamaño de la muestra fue de 71 individuos; la técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario elaborado con un enfoque al contexto del estudio. Los resultados del estudio

fueron que el 36% del total de los encuestados estuvo de acuerdo con que la planificación estratégica en la I.E. de estudio respondió a las necesidades que hubo en la institución, el 45 % consideró que hubo muchos cambios en tan poco tiempo en la institución, finalmente los resultados arrojaron que el 11% de los encuestados toma decisiones eficazmente. El estudio concluyó en que la planificación estratégica si tiene efectos sobre la gestión administrativa de la institución y puede mejorar las áreas que tienen mayor deficiencia y menos eficacia en sus actividades.

Santana (2016) realizó el estudio *“La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Tungurahua”*, con el fin de obtener el Magíster en Gestión Financiera en la Maestría en Gestión Financiera de la Unidad Académica de Titulación de la facultad de contabilidad y auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en la ciudad de Ambato – Ecuador.

El objetivo del estudio fue analizar la planificación estratégica y la gestión administrativa en los GADM de la ciudad ya mencionada. El nivel del estudio fue exploratorio con un enfoque deductivo; la población del estudio fueron los integrantes de los GADM y el tamaño de la muestra fue la misma; las técnicas empleadas fueron las entrevistas, sesiones de grupo y encuestas, los instrumentos fueron cuestionarios y guías de entrevistas. Los resultados del estudio fueron que el 100% de los municipios aseguraron que, si existe un planeamiento estratégico, el 100% de los encuestados tuvo dominadas las estrategias priorizadas dentro de la institución por último se obtuvo que el 88.89% de los encuestados realizan los diagnósticos estratégicos dentro de su institución. La conclusión que tuvo el estudio fue que, a partir del análisis, los GADMA demostraron que ejecutaron la planificación estratégica dentro de sus gestiones.

Aguilar (2017) con su tema *“Planificación estratégica en la gestión administrativa de la secretaría de obras públicas – GPAO, para optimizar la operatividad del equipo caminero”*, optó por el grado de Magíster en Gestión



de la Construcción del centro de estudios de posgrado de la Unidad Académica de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Machala en la ciudad de El Oro – Ecuador.

Determinó como objetivo principal diseñar un modelo de gestión administrativa en la secretaría de obras públicas del GPAO. El enfoque del estudio fue mixto, el tipo fue aplicada y con un nivel de investigación asumido como explicativo; la población del estudio fue de un total de 140 entre administrativos, técnicos y operadores, el tamaño de la muestra fue de 90; la técnica que el estudio usó fueron las encuestas y entrevistas, los instrumentos fueron el cuestionario y las guías de entrevista. Los resultados del tema de estudio fueron que el 51.27% de los encuestados generan documentos de la institución dentro de la gestión administrativa, el 100% mencionó que no existía software para la administración de la institución, el 65.22% afirmó que la gestión administrativa no proveía de manuales de funcionamiento. El tema de estudio concluyó en que se mostraron deficiencias en los procesos de la planificación estratégica, los cuales no dejaron mejorar la operatividad de la gestión administrativa de la institución en estudio.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

En este punto del documento, se mostrarán estudios realizados en el país, vinculados con las dos variables de esta investigación.

Villa (2018) estudió el *“Plan estratégico institucional y gestión municipal según colaboradores de la municipalidad provincial de Huarochirí-2018”*, para obtener el Magíster en Gestión Pública en la línea de investigación gestión de políticas públicas en la sección de Ciencias Empresariales en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo en la ciudad de Lima.

El autor estableció como objetivo principal determinar la relación que existe el plan estratégico institucional y la gestión municipal de Huarochirí.

El estudio aplicó el método científico con un enfoque cuantitativo, este fue de tipo básica con un nivel de estudio descriptiva – correlacional, el diseño aplicado fue no experimental, la técnica usada para ambas variables constó de encuestas y el instrumento para las dos fueron cuestionarios; la población del estudio fue de 150 personas entre funcionarios de Huarochirí, el tamaño de la muestra fue de 108 entre operativos, funcionarios y administrativos. Los resultados del estudio fueron que el 51.8% de los encuestados consideraron que la planificación estratégica dentro de la institución fue buena, el 35.1% consideró que era excelente y para el 12.9% del total dicho plan es regular. La investigación concluyó en que se logró un coeficiente de Spearman del 0.707 con un  $p=0.000$ , es decir con un valor menor que  $\alpha=0.05$ ; con estos valores se concluyó que la relación existente entre ambas variables definidas es alta.

Acevedo y Gaspar (2018) investigaron la “*Planificación estratégica y gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario de la red educativa de Ayacchocha Acoria, 2018*”, para optar por grado de Magíster en Administración de la Educación en la línea de investigación Gestión y Calidad Educativa de la Escuela de Posgrado en la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Lima.

Definieron como objetivo determinar la relación que existe en la planificación estratégica y la gestión institucional en el área ya nombrada en el título de la investigación. El nivel del estudio fue descriptivo con un enfoque cuantitativo y de tipo básica; el diseño aplicado fue el descriptivo correlacional, la técnica aplicada fue la encuesta con un cuestionario como instrumento para cada variable, la población del estudio fueron 27 docentes y el tamaño de la muestra fue el mismo. La investigación tuvo como resultados que el 51.81% de los encuestados consideraron que la planificación estratégica en la institución es suficiente mientras que el 43.15% consideraron que es buena, adicionalmente a partir de las pruebas de hipótesis se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.727 con un nivel de significancia = 0.000 lo

cual fue menor a  $\alpha=0.05$  y se aceptó la hipótesis alterna. El estudio concluyó en que la planificación estratégica y la gestión institucional en Ayaccocha tienen un nivel significativo de relación.

Quispe, et al. (2016) elaboraron el “*Planeamiento estratégico del sector educación de la región Puno (primaria, secundaria y universitaria)*”, para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas en la escuela de posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú en la ciudad de Lima.

El estudio tiene como objetivo general lograr que Puno ostente un amplio acceso y cobertura a la educación de buena calidad, bilingüe y descentralizada. La metodología del estudio constó en implementar estrategias que fueron analizadas para su aplicación de acuerdo a las variables de estudio. El estudio tuvo como resultados que el Plan Estratégico Integral, garantizó una concordancia con la propuesta estructural que se tuvo para la Red Educativa de Puno. Las conclusiones de la investigación fueron que los que son parte de la REP no tienen una visión grupal, es decir no trabajan en equipo y toman los proyectos educativos de manera independiente e individual.

Romero (2017) con el estudio “*Planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo*”, optó por el grado de Doctorado en Educación en la Unidad de Posgrado perteneciente a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la ciudad de Lima.

Tuvo como objetivo general determinar la influencia de la planificación estratégica en la calidad de gestión en Babahoyo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un nivel explicativo, la población del estudio fue un total de 1053 entre alumnos, docentes y trabajadores, el tamaño de la muestra fue de 383; la técnica empleada fue una encuesta y el instrumento un cuestionario realizado y validado para este estudio. Los resultados del estudio

fueron que el 38.8% de los encuestados manifestó que siempre existe relación entre la misión y el 4.8% del total de los encuestados consideró que nunca hay relación entre la misión y la institución, y la institución se tuvo una correlación de 0.782. La investigación concluyó en que una planificación estratégica influye con un coeficiente de Spearman = 0,782, en la calidad de gestión de la Universidad de Babahoyo.

Anahua (2018) investigó *“La gestión educativa y el compromiso laboral en la dirección regional sectorial de educación de Tacna, 2017”*, para optar por el Magíster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna.

Cuyo objetivo que estableció fue determinar la relación existente entre la gestión educativa y el compromiso laboral del personal en la DRE de Tacna. El tipo del estudio fue básico, con un nivel correlacional; el diseño aplicado fue el no experimental; la población del estudio fue de 52 plazas, el tamaño de la muestra fue toda la población del estudio; la técnica usada fue encuesta y el instrumento, un cuestionario hecho con el manual de gestión para directores de I.E. Los resultados del estudio fueron que el 59.6% de los encuestados manifestaron que la gestión pedagógica tiene un nivel regular, el 5.8% consideró que tiene un bajo nivel, adicionalmente se obtuvo que el 61.5% de los encuestados consideró que la gestión institucional tiene un nivel regular y el 17.3% consideró que es bajo, por último, se encontró un coeficiente de Spearman de 0.396 con un  $p=0.004$ . El estudio concluyó en que la relación que existe entre ambas variables es directa y no tan significativa, lo que significa que la mejora de la gestión educativa puede generar un mejor desempeño laboral.

Vergara et al. (2021) realizaron la investigación *“Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú”* el cual fue publicado en la Revista Pakamuros.

El objetivo de la investigación fue determinar la conexión entre la planificación estratégica y la gestión institucional en un centro educativo de Jaén. El tipo de estudio fue básico, de nivel correlacional y diseño no experimental; haciendo uso del cuestionario como instrumento de recojo de información: la población lo compusieron 1184 estudiantes y la muestra estuvo conformada por 59 alumnos. Los resultados fueron: En cuanto a la gestión institucional el 5.1% de los encuestados lo consideraron malo, el 37.3% manifestaron que fue regular y el 57.6% indicaron que fue bueno, para el liderazgo el 11.9% manifestaron que fue malo, el 37.3% indicaron que fue regular y el 50.8% consideraron que fue bueno, en cuanto a la reingeniería el 6.8% indicaron que fue malo, el 72.9% manifestaron que fue regular y el 20.3% indicaron que fue bueno, para el planeamiento el 8.5% indicaron que fue malo, el 32.2% manifestaron que fue regular y el 59.3% manifestaron que fue eficiente, en cuanto a la organización el 6.8% consideró que fue ineficiente, el 30.5% indicaron que fue medianamente y el 62.7% manifestaron que fue eficiente. Las conclusiones fueron: La gestión institucional y la planificación estratégica están íntimamente vinculados.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Esteban y Jurado (2017) con su investigación “*Gestión estratégica y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión*” optaron por el grado de Licenciados en Administración en la línea de investigación de Gestión y desarrollo del potencial humano de la Escuela Profesional de Administración en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Establecieron como objetivo general determinar de qué manera se relacionan la gestión estratégica y el trabajo en equipo en el Municipio de Ascensión. El tipo de la investigación fue aplicada, con un nivel descriptivo – correlacional, se aplicó el método científico, el diseño aplicado fue el no experimental; la población del estudio fue de 30 personas y el tamaño de la

muestra fue también de 30 personas entre funcionarios, asistentes; la técnica usada fue una encuesta con el cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos fueron que el 6.7% de los encuestados consideraron que la gestión estratégica en la institución es desfavorable, el 10% consideraron que el equipo en trabajo fue favorable y el 26.7% consideró que el equipo en trabajo y la planificación estratégica son favorables dentro de la institución, también se tuvo una relación del 54%, ya que se aceptó la hipótesis nula, se concluyó en que la gestión estratégica y el trabajo en equipo si se relacionan entre sí con un 54 % de explicación entre ambas variables.

Yzarra (2017) realizó la *“Planificación estratégica de un sistema provincial de extensión agrícola (SIPEA) para la provincia de Acobamba”* para optar por el grado de Magister en Ciencias de Ingeniería en la línea de investigación Planes estratégicos a nivel municipal y estatal de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de Ingeniería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

El objetivo del estudio fue estudiar la realidad del SIPEA para realizar una propuesta de un SIPEA orientado a involucrar los componentes para el desarrollo de un servicio de calidad. La investigación fue de tipo in situ, con un nivel descriptivo, el método aplicado fue mediante el cualitativo y participativo, el diseño aplicado fue el no experimental; la población del estudio fue de 293 entre profesionales, agricultores e instituciones involucradas, el tamaño de la muestra fue de 197; la técnica usada fue el software Excel con la base de datos como instrumento. Los resultados de la investigación fueron que las opiniones obtenidas fueron distintas en todos los casos, esto se debió a que los profesionales pertenecían a distintas instituciones, el 69.7% manifestó estar de acuerdo con el SIPEA y su gestión, el 30.3% no opinó al respecto. A partir de los resultados mostrados se concluyó en que en el SIPEA se caracterizan por realizar trabajos desvinculados entre sí, como se discutió en los resultados esto se debió a que

los encuestados fueron de distintas instituciones con distintos enfoques y realidades respecto a un solo tema, el cual fue la realidad del SIPEA.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Planificación estratégica**

#### **2.2.1.1. Definición**

La planificación estratégica se elabora con un enfoque de largo plazo, las actividades que se harán y como se harán, incluye la visión, misión, políticas, objetivos, valores y estrategias (Pimentel, 1999, pág. 5). La planeación estratégica debe ir hacia la valorización de ciertos aspectos de la organización, no debe ir en contra de las aspiraciones de la empresa, debe estar determinada en un tiempo respectivo (García, y otros, 2017, pág. 18). De acuerdo a Bojórquez y Pérez (2013) es un proceso en donde los gerentes o directores de una organización prevén el futuro de esta, para esto desarrollan actividades que ayude al mejor ciclo de vida de la organización, es un continuo proceso que involucra un sistema de pasos a seguir para llegar a la empresa deseada; es una movida planeada en el presente para lograr el futuro esperado.

La planificación estratégica comienza por el establecimiento la misión y visión de una organización, su formulación tendrá éxito en medida en la que el gerente lleve a cabo un proceso eficaz y logre tener un monitoreo de todos los cambios que pueda presentarse en los entornos de una organización. Es un grupo de actividades y tareas que son un medio para el fin, el cual es la visión establecida, se requiere de la realización de análisis exhaustivos del entorno de la organización. La planificación estratégica es un proceso que debe ser constantemente interactivo y retroalimentado, debe tener la capacidad de poder ser revisado constantemente (D'Alessio, 2008, pág. 8).

Es un proceso sistemático que la gerencia busca para formular ventajas competitivas dentro de una organización y de esa manera hacer el uso

eficiente de los recursos, es un proceso en el que la organización es creativa para la formulación de un futuro organizacional, tiene como propósito apoyar a la organización para que sus operaciones sean más efectivas y sean adaptables a ambientes dinámicos y complejos, prepara a la organización para afrontar retos que no tienen futuros previstos. Finalmente, es considerado como el proceso en donde una organización establece sus objetivos y actividades para alcanzar un futuro deseado (González & Rodríguez, 2019, pág. 9).

#### **2.2.1.2. Características de la planeación estratégica**

Como cualquier herramienta que se usa en la administración, se tienen características propias, para este estudio, se tomarán en cuenta algunas características principales de la planeación estratégica (González & Rodríguez, 2019, pág. 9), estas son:

- Debe generar una visión más amplia a un funcionario para hacer la elección de la opción más adecuada, según las estrategias, ya que estas brindan una referencia más amplia y detallada.
- Debe estar centrada en las características propias de la organización, ya que durante su elaboración se deberán plantear preguntas como: ¿Cuál es el negocio que se tiene y cuál es el negocio que quiere tener?, ¿Quiénes son los clientes y quienes deberían serlo?
- Debe ser presentada como una propuesta de largo plazo, ya que con esta característica existe una mayor manipulación.
- Debe provocar que los niveles más altos de la gerencia deban estar involucrados en su planeación y ejecución, ya que es el nivel de donde se tiene una vista más amplia para cada puesto.
- Debe estar basado en el raciocinio de la organización.



- Debe ser participativa y general, es decir, cada colaborador de la organización debe ser parte del plan, antes, durante y después de su elaboración.

### **2.2.1.3. Beneficios de una planificación estratégica**

Según Castellanos (2015), existen algunos beneficios bien planteados de elaborar una planificación estratégica para una organización, algunos de estos beneficios serán mostrados a continuación (pág.45):

- Esta herramienta brinda una visión objetiva y clara de los problemas incidentes que puedan existir en la administración de la organización.
- Detecta oportunidades en la organización, dentro y fuera de ella, a partir de lo cual se pueden clasificar y aprovechar.
- Disminuye los cambios radicales y las consecuencias de algunas decisiones.
- Apoya en la correcta toma de decisiones para de esa manera lograr los objetivos que ya se hayan establecido dentro de la organización.
- Asignar los recursos se convierte más eficaz, lo que significa que se gana tiempo en la administración de recursos.
- Motiva al razonamiento por parte de los colaboradores, para que se pueden adelantar antes algunos hechos.
- Reduce la cantidad de recursos, porque existen menos decisiones improvisadas o equivocadas.

### **2.2.1.4. Etapas de un plan estratégico**

Para este punto se tomó las aportaciones de Barreto (2019), quien considera las siguientes etapas como parte de la elaboración de un plan estratégico.

- Diagnóstico de la situación actual
- Identificación de grupos de interés externos

Son organizaciones, personas o sectores que son de mucha importancia para la empresa; ya que esta se debe a sus expectativas, puntos de vista y demandas. Con los clientes externos la empresa determina si se pondrá a disponer de información adicional para el diseño y la entrega de bienes y servicios de calidad.

- Identificación de clientes internos

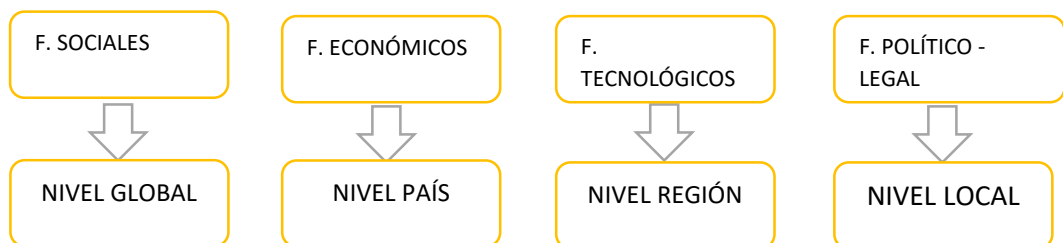
Grupos, áreas, personas o inclusive departamentos internos de la organización. Las demandas de los clientes son consideradas porque son la base para la formulación de estrategias y objetivos.

- Análisis del entorno externo de la organización para la identificación de las amenazas y oportunidades

Según Sainz (1993), el análisis del entorno externo o entorno general, se caracteriza por qué no son manejables por la organización. Existen muchas variables o fuerzas, las cuales se mostrarán y detallarán a continuación:

**Figura 1**

Factores del entorno externo de una organización



*Nota:* La figura representa los factores de un entorno externo de cualquier organización. Tomada de “La empresa y su entorno”, Sainz,1993, pp 16.

- Factores económicos

Estos factores están en relación al panorama nacional, es decir está determinado por lo que pasa en el país, dentro de estos factores se pueden encontrar variables como la competencia, oferta y demanda de productos, mano de obra y materias primas (Sainz, 1993, pág. 11).

- Factores sociales

Están determinados por los sucesos que están ocurriendo a nivel global, los cuales pueden afectar a las organizaciones de manera general, algunos factores sociales podrían ser: sindicatos, grupos étnicos y religiosos, mercado del trabajo (Sainz, 1993, pág. 10).

- Factores político – legales

Estos factores se dan a un nivel local, es decir una organización se verá perjudicada o beneficiada de acuerdo al panorama político que está pasando el lugar en donde se encuentre, como parte de estos factores se tiene que considerar la situación política actual, las fiscalizaciones y las legislaciones económicas y administrativas (Sainz, 1993, pág. 11).

- Factores tecnológicos

Se dan a nivel región, como parte de estos factores tenemos las variables procesos productivos, introducción de nuevas tecnologías, infraestructura, conocimientos tecnológicos (Sainz, 1993, pág. 12).

Este análisis se dirige hacia la identificación de oportunidades (aspectos positivos) y amenazas (aspectos negativos) que el entorno externo provoca para que una organización funcione y siga en operación.

- Análisis del entorno interno de la organización para la identificación de debilidades y fortalezas

Se analiza el conjunto de variables que son parte entorno interno de la organización, en estas variables la organización o los encargados de esta

tienen cierto control. Es el estudio de factores claves que condicionaron el desempeño de una organización, su evaluación y la siguiente identificación de fortalezas y debilidades que la organización tiene dentro de su operación. Este análisis está comprendido por la estructura formal, la tecnología, los recursos humanos, capacidad financiera, etc. Las fortalezas son los factores positivos y las debilidades son los factores negativos, los cuales dificultan el desempeño esperado de la empresa (Pimentel, 1999, pág. 8).

#### **2.2.1.5. Estructura de una planificación estratégica**

Los componentes de la planificación estratégica de acuerdo a Bojórquez y Pérez (2013) son:

##### **a. Misión**

Según Barreto (2019), la misión es un enunciado por el cual la organización comunica a los involucrados internos y externos a la empresa, sus objetivos y la filosofía de la empresa, es el distintivo de una organización ante las demás empresas, debe ser claro, corto y conciso para no tener imprecisiones con su interpretación, genera valores y compromisos. La misión es la razón principal del ser de una empresa que se encuentra dentro de la sociedad. Esta debe cumplir ciertos requerimientos para que sea considerada como una buena misión, estos son:

- Poder motivar a los colaboradores de la empresa para que se sientan parte de ella.
- Delimitar e identificar el campo al cual se dirige.
- Establecer normas para que los colaboradores cumplan con sus actividades.
- Permite que se pueda conocer sus valores y objetivos que tiene la empresa.

La misión se formula bajo algunos elementos que se deben tener dentro del texto y su exposición al personal, esta formulación se hace con los siguientes elementos:

- Se considera la historia de la empresa, es decir, sus fracasos, políticas y logros que tuvo a través de su ciclo de vida.
- Entorno, ya que este siempre influirá en la organización.
- Se considera los recursos de la empresa.
- Principales campos de competencia en donde la organización opera.

La misión identifica hasta donde pueden llegar las actividades y operaciones de productos, mercado y cultura de una organización (Castellanos, 2015, pág. 43).

#### b. Visión

Según Pimentel (1999), es la razón de ser de una organización, es la declaración suficiente y amplia de donde se ve a la organización dentro de 5 o 10 años; es un grupo de ideas que provee a una organización de lo que quiere ser en un futuro. Señala rumbo, dirección y enlaza el presente con el futuro de la empresa, describe las futuras actividades.

Se responde a la pregunta: ¿Qué se quiere que sea la organización dentro de algunos años?, existen algunos elementos que se deben tener en cuenta para la buena redacción de la visión de una empresa, estos son:

- Dimensión de tiempo – espacio.
- Compartida por los gerentes y personal en general.
- Positiva y alentadora.
- Debe ser lo más realista posible.

- Incorpora valores e intereses comunes para todos los involucrados con la organización.
- Hacer uso de un lenguaje gráfico y metafórico.
- Detallada y amplia.
- Debe ser difundida dentro y fuera de la organización.

Adicionalmente, de acuerdo a D'Alessio (2008), con la visión se pretende entender el giro del negocio al que pertenece cualquier organización o institución, establecer un futuro deseado y difundirlo, de modo que pueda servir de guía y motivación para los empleados, para su elaboración se debe diferenciar entre elementos que no pueden ser cambiados y los que sí pueden ser modificados (pág.91).

#### c. Valores Corporativos

Son un conjunto de creencias, reglas y principios que regulan la gestión de una organización, son la filosofía de la institución y de la cultura organizacional, toda institución tiene un grupo de valores corporativos, los cuales deben ser redefinidos, analizados y divulgados. Con los valores corporativos se debe inspirar a regular cada etapa del ciclo de vida de la organización (Bojorquez & Pérez, 2013).

Son considerados como las directrices con más importancia que encausan y norman el desempeño de los colaboradores de una organización, representan el actuar como guía del proceso de toma de decisiones, determinan la filosofía de una organización porque representan las actitudes, creencias y personalidad de esta. Los valores son importantes para encausar las metas, objetivos y propósitos de la organización, para crear políticas y para la definición de estrategias intencionales (D'Alessio, 2008, pág. 69).

#### d. Objetivos estratégicos, estrategias y políticas

Los objetivos estratégicos determinan lo que se logrará y cuando se espera hacerlo, afectan a la gerencia general y a la viabilidad de la organización.

Para Davis (2018) las estrategias son de gran importancia porque estas marcan el rumbo de la empresa, con las estrategias una empresa sabrá cómo actuar ante cambios en las fluctuaciones del mercado, en general se usan las estrategias de Porter debido a que sus estrategias se alinean a todo tipo de organización, las estrategias propuestas por el, son:

- Liderazgo en costos

Se trata de que la empresa debe ser competitiva por los precios que maneja, se puede ofrecer un bien o un servicio a un costo menor que el de la competencia o la ganancia adicional reinvertir para la producción a escala.

- Diferenciación

Con esta estrategia se crea valor sobre cierto bien o servicio para que el valor percibido en el mercado sea único e irrepetible, de alguna manera se alcanza un desempeño superior al de cualquier otra organización, el valor agregado puede ser diseño, imagen, calidad o servicio al cliente.

- Enfoque

Esta estrategia se enfoca en la creación de nuevas líneas de negocio, implica la identificación y análisis de un nicho de mercado, es decir un mercado que aún no ha sido aprovechado ni explotado.

Con estas estrategias se apoyan para lograr los objetivos estratégicos, pueden ser planeadas o no planeadas. Las políticas son guías que limitan la acción, pueden tomar forma de acciones contingentes para la resolución de conflictos, son las que guían no solo a la dirección general sino también a toda la organización y a la viabilidad de esta. Cuando ya se tenga establecido lo mencionado anteriormente se puede definir un programa de trabajo o los

planes operativos, los cuales serán una guía para tomar las acciones necesarias para el logro de los objetivos principales de la organización. Finalmente se tomarán decisiones estratégicas, las cuales son las que establecen la orientación de una organización (Davis, 2018).

#### **2.2.1.6. Etapas del proceso de una planificación estratégica**

De acuerdo a García, et al. (2017), en el proceso de la planificación se llega a tener un diagnóstico y un análisis que permite que en función de lo obtenido se tomen decisiones que estarán guiadas al cumplimiento de los objetivos y políticas establecidas, fomenta la elaboración de estrategias para la organización, en este proceso se produce una estrategia la cual se necesita que sea constantemente actualizada, este proceso consta de 3 etapas, las cuales serán detalladas a continuación:

- Formulación de estrategias

Para la formulación de estrategias se deben incluir la misión y visión, identificación de las fortalezas y debilidades de la organización, identificación de las oportunidades y amenazas que la organización podría tener en su entorno externo. También se manifiesta que asuntos vinculados con la formulación de estrategias incluye la toma de decisiones sobre algunas líneas de negocio que empezará a tener la organización, los negocios que debe dejar de lado, una elección acerca de si se debería diversificar en operaciones o mercados, desarrollo de mercados. En la formulación de estrategias se debe tomar en cuenta que incluirá el desarrollo de una cultura que apoyará en la creación de una organización eficaz y una constante orientación a las actividades relacionadas a la mercadotecnia (García, y otros, 2017, pág. 6)

- Implantación de estrategias

Esta es la etapa de acción de la dirección estratégica, significa movilizar a los involucrados con la organización para poner en acción las estrategias que fueron formuladas, esta etapa es considerada como la más tediosa debido



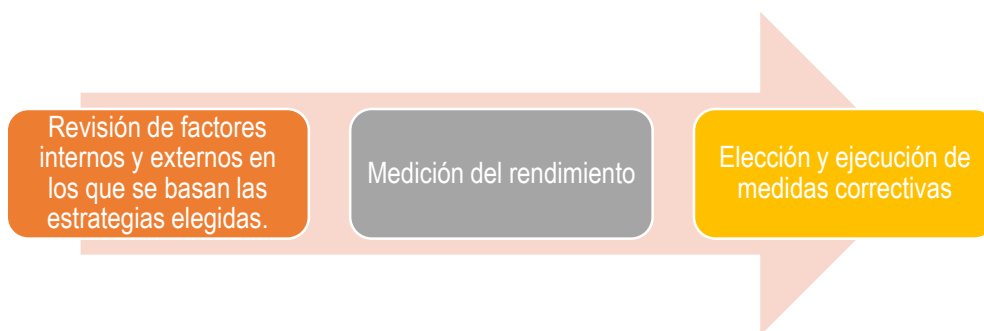
a que se requiere de disciplina, dirección estratégica, sacrificio personal y compromiso; el éxito de la implantación o ejecución de estrategias dependerá de las habilidades que tengan los gerentes de cada área; para este punto las habilidades interpersonales son importantes para lograr una ejecución eficaz de las estrategias. Cada área de la organización deberá tener diferentes adaptaciones, pero tendrán el mismo plan de trabajo, ya que será necesario para todos los colaboradores alinearse con las estrategias elegidas (García, y otros, 2017, pág. 8).

– Evaluación de estrategias

Esta es la etapa final, los gerentes necesitarán saber que estrategias no funcionaron y cuales si, se evalúa en esencia la estrategia principal ya que de ella se podrá obtener información. La evaluación es necesaria debido a que el éxito de una estrategia en cierto tiempo no asegurará la eficacia de la misma en cualquier otro momento, se sabe que el éxito de cualquier estrategia siempre tendrá efectos positivos o negativos sobre las organizaciones, es por eso que se deben generar procesos en el plan estratégico, para que de esta manera se esté induciendo a una competitividad continua. Existen 3 actividades esenciales que se deben tomar en cuenta al momento de la evaluación de las estrategias, estas se mostrarán en la siguiente figura (García, y otros, 2017, pág. 9).

**Figura 2**

Principales actividades para la evaluación de estrategias



*Nota:* La figura representa las actividades que se deben realizar al momento de evaluar las estrategias establecidas. Tomada de “Proceso de Planificación estratégica”, García,2017.

## **2.2.2. Gestión institucional**

### **2.2.2.1. Definición**

Es un marco de referencia para la orientación de la planeación, programación, la evaluación y la rendición de cuentas de todas las áreas involucradas en una institución. Se entiende como el conjunto de mecanismos y políticas que organizarán los recursos y acciones de cierta institución, se considera la organización y su estructura funcional, la administración de recursos y el sistema de gobiernos. Tiene un carácter sistémico, ya que posee acciones orientadas al logro de objetivos (González, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020)

Para González, et al. (2020), está a cargo de ejecutivos, los cuales supervisan las operaciones planificadas de la organización, estos deben asegurarse de que los recursos se hayan utilizado correctamente, algunas funciones que estos deben desempeñar pueden ser:

- Proponer políticas, valores, normas y procedimientos.
- Elaborar programas de capacitación a los colaboradores de la institución.
- Supervisar la ejecución del presupuesto.
- Seleccionar los mejores planes de cada área de la institución.
- Implementar mejoras en las políticas de la organización.

### **2.2.2.2. Funciones**

Es un elemento importante dentro de la administración, es sistemático y es un soporte para el desarrollo social, económico y tecnológico de una organización, está compuesta por 4 funciones que son fundamentales (González, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020, pág. 33), estas son:

#### a. Planificación

En esta función se definen las metas, objetivos y se establecen los recursos que se necesitarán, adicionalmente se planifican las actividades que están previstas para un determinado periodo de tiempo. Dentro de esta función se generan las estrategias para el alcance de los objetivos de la organización (González & Rodríguez, 2019, pág. 33). Para Mora, et al. (2016), es una función que define la estrategia para el logro de las metas establecidas, desarrolla una jerarquía con planes que pueden ser integrados y coordinados (pág.516).

Comprende de la formulación de los objetivos estratégicos que están diseñados a corto o largo plazo, es la aplicación de técnicas y criterios para la asignación racional de los recursos de la organización, los cuales pueden ser tecnológicos, financieros o físicos, toma en cuenta la iniciativa del recurso humano de la organización, dentro de esta función se tienen tipos o elementos, estos serán descritos a continuación (Caboya, y otros, 1995, pág. 58):

- Procedimientos

Son actividades que son detalladas siguiendo una secuencia y con los responsables de su ejecución.

- Objetivos estratégicos o tácticos

Son propósitos que se deben realizar en el tiempo indicado, puede ser a corto plazo, que puede llegar hasta un año o a largo plazo, el cual puede abarcar un periodo de 1 a 3 años. Pasan a ser metas cuando se pueden cuantificar y los logros pueden ser medibles.

- Políticas

Son indicaciones que limitan o delimitan las decisiones que pueden tomar los ejecutivos de una organización o empresa.

- Normas

Son obligatorias dentro de la organización, tienen como finalidad controlar acciones para lograr resultados específicos.

- Programas

Son especificaciones que detallan el establecimiento de actividades, costos, procedimientos y tiempos, se aplican muchas técnicas, las cuales pueden ser los esquemas de Gantt, árboles de decisión, diagramas de flujo, etc.

- Estándares de rendimiento

Son indicadores referidos a tiempo, costos, tiempo de empleo en ciertas actividades previstos en los avances de los programas.

#### b. Organización

Se arma una estructura para la distribución de los recursos financieros, tecnológicos, humanos y materiales, esta estructura se desarrolla para alcanzar los objetivos planteados en la planificación. Diseña las tareas específicas, se crea la estructura de la organización, se coordinan las actividades de cada colaborador, se establecen políticas y procedimientos, esta función asigna los recursos (González & Rodríguez, 2019, pág. 36).

Según Mora, et al. (2016), es la forma en la que se diseña la estructura de una organización, incluye la manera de realizar las tareas, quien o quienes deben realizarla, agruparlas, donde y cuando se toman las decisiones, debe ser diseñado de modo que esté definido claramente quien es el responsable de los resultados obtenidos (pág. 516).

Es la acción de organizar una entidad social que tiene como fin seguir fines u objetivos específicos, esta función de la gestión consiste en estructurar la organización, enmarca la mejor forma de división del trabajo, como agrupar y de qué manera coordinar las actividades para lograr los resultados más efectivos, se determinan las líneas de jerarquía de acuerdo al nivel de

organización al que se pertenece, los niveles de organización, son (Marco, 2016, pág. 45):

- Nivel operativo

Consiste en diseñar y describir los puestos de la organización, se determina el grupo de actividades que se vaya a realizar en cada puesto de trabajo, es decir, explica su contenido.

- Nivel medio

Se realiza la agrupación de unidades en base a patrones homogéneos, en este nivel se agrupan los puestos de trabajo de acuerdo a características racionales, estas podrían ser productos, clientes, líneas de negocio, funciones, etc.

- Nivel directivo

En este nivel se refiere a la organización como el universo, se determina cual es el tipo de organización de acuerdo a sus funciones y a las condiciones de su estructura.

c. Dirección

Ejecución de las estrategias escogidas, con la idea de alcanzar los objetivos propuestos, se aplican habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación y la motivación. Esta función se encarga de conducir y motivar a los colaboradores para alcanzar las metas organizacionales, se establece la comunicación entre ellos, en caso de que existan conflictos, se ofrecen soluciones y se administran los cambios que pueden llegar a existir (González & Rodríguez, 2019, pág. 36). De acuerdo a Mora, et al. (2016), la dirección consiste en motivar constantemente a los subordinados y dirigir las actividades del personal a cargo o que están como apoyo en cierta área de la organización (pág.516).

La dirección es la función de guiar y supervisar a los subordinados, tiene como principal propósito enseñarles y apoyarlos para la correcta

realización de sus actividades, revisa los trabajos, los modos en que se realizan y en caso de que haya algún error, permite tomar acciones para mejorar su realización, es un proceso que une los intereses particulares con los objetivos de toda la organización mediante la relación entre autoridad y subordinado, esta función opera en tres sentidos básicos, los cuales son (Caboya, y otros, 1995, pág. 130):

- En la dirección de procesos o actividades tecnológicas y que sean de investigación científica, se debe ampliar la capacidad del hombre.
- Los procesos que se producen en organismos, se tienen al hombre como prioridad para que sea el equilibrio entre él y la materia viva,
- Dirigir colectivos humanos, deben ser determinadas con relaciones que apoyan a cumplir cierto objetivo.

#### d. Control

Se verifica las tareas establecidas que fueron alineadas con las estrategias que hayan sido planificadas, para corregir cualquier inconveniente y evaluar los resultados, para que a partir de estos resultados se tomen las mejores decisiones para la institución. Esta función mide el desempeño de las estrategias ejecutadas, compara el desempeño actual de la organización con los parámetros establecido y toma las medidas pertinentes para la mejora del desempeño en caso de que este no haya sido bueno (González & Rodríguez, 2019, pág. 37).

Asegura que las actividades planeadas y diseñadas vayan como deban ir, es decir, bien, esta función monitorea el desempeño y rendimiento de una organización para luego hacer la comparación de resultados con las metas que hayan sido propuestas y establecidas (Mora, Duran, & Zambrano, 2016, pág. 517).

Propone tomar en cuenta los siguientes elementos para el correcto desempeño de esta función (Caboya, y otros, 1995, pág. 156) :

- Analizar la situación del trabajo, el área y sus actividades.
- Observar el trabajo de cada área o departamento de la organización.
- Tener pláticas con los funcionarios a cargo del área.
- Realizar reportes en donde se vea la colaboración del personal que pertenece al área de trabajo específico.
- Investigar en caso de que existan problemas y emitir un informe para que se mencionen las causas y sus efectos.

El control tiene como propósito verificar los resultados que se hayan obtenido a través de las acciones organizacionales y de comparar con los planes establecidos en la planificación, tiene como objetivo identificar si hubo desvíos entre lo que se planeó y lo que se obtuvo como resultado. Finalmente, la planeación y el control se encuentran muy vinculados debido a que el control se realiza sobre el plan establecido en un principio (Marco, 2016, pág. 46).

### **2.2.2.3. Organigrama**

Es un instrumento que se usa para los análisis teóricos de una organización, es una carta de organización en un esquema que indica los aspectos más importantes de una organización, incluye las principales funciones, relaciones y las autoridades relativas de cada área o empleado; es una estructura que manifiesta el acoplamiento de las diversas áreas de una institución. El organigrama debe revelar la división de funciones, los niveles, la naturaleza, jefes de cada área, a continuación, se mostrará las características que debe tener el organigrama de una organización o institución (Palomino, 2005, pág. 4).

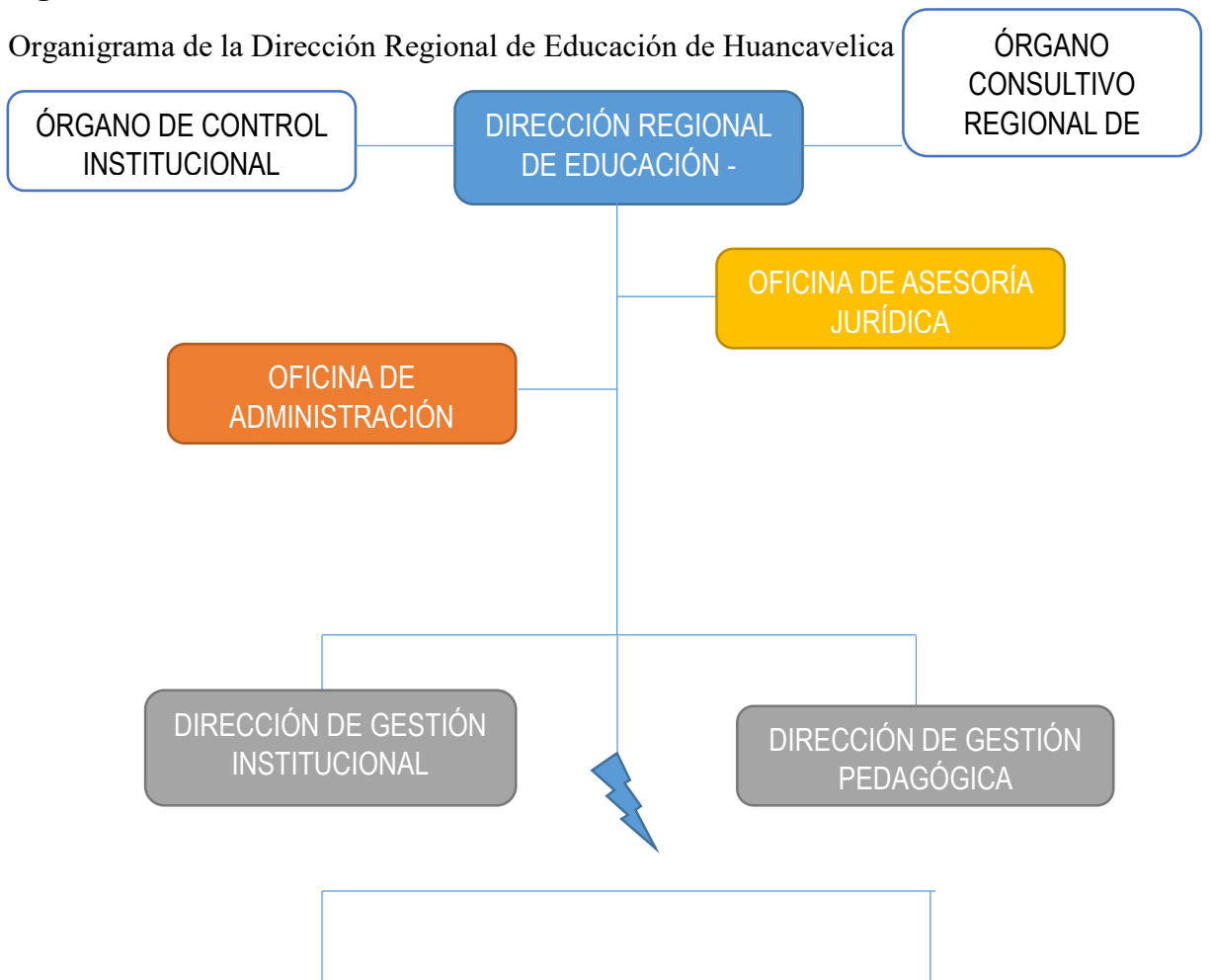
- Figuras con elementos.

- Estructura de la institución.
- Funciones.
- Relaciones entre cada unidad estructural.
- Áreas
- Niveles jerárquicos.
- Niveles de autoridad
- Las vías de comunicación.

Para este punto del documento, se encontró el organigrama de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, el cual se mostrará a continuación.

**Figura 3**

Organigrama de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica





*Nota:* La figura representa el organigrama de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica. Tomada de “DRE- Hvca”, ME, 2020, pp 1.

A partir de la imagen mostrada, se puede concluir que el organigrama tiene a la cabeza a la Dirección Regional de Educación, la cual tiene como apoyo a los órganos de control y consultivos de educación, las oficinas de administración y asesoría jurídica, son el nexo que existe entre la DRE y los demás entes educativos de la región de Huancavelica, el organigrama concluye con la inclusión de las Unidades de Gestión Educativa Local o UGELs.

#### **2.2.2.4. Clima organizacional**

Según García (2009), es el resultado del como las personas determinan ciertos procesos de interacción social y que están influenciados por valores, creencias y actitudes. La importancia del clima está determinada por la función que este cumple como vínculo entre los objetivos de la organización y el comportamiento de sus colaboradores, tiene un conjunto de características, las cuales pueden ser:

- El tamaño
- La estructura organizacional
- Complejidad de los sistemas existentes dentro de la organización
- El liderazgo
- Metas

El clima organizacional se refiere a ciertas características del ambiente del trabajo que son percibidas de forma directa o indirecta por el personal que

se desempeña en dicho ambiente, es una variable medible entre los factores de la organización y el comportamiento individual y que es importante en el desempeño de los colaboradores, las características del clima son permanentes y estables a través del tiempo pero que son distintas en cada organización, es un sistema dinámico interdependiente (Ramos, 2012, pág. 13).

El clima organizacional debe cumplir ciertas características, las cuales fueron determinadas por Taguiri, estas son:

- Debe ser una configuración única de variables situacionales.
- Debe ser constante y permanente.
- Debe estar determinado por las conductas, aptitudes, expectativas y realidades de la organización.
- De alguna manera debe impactar en el comportamiento de todos los colaboradores de la empresa.

Según Salazar, et al. (2009), el clima organizacional es un grupo de componentes, que ofrecen una visión global de la organización, estos componentes y determinantes pueden ser:

- Ambiente físico

Es el espacio físico, equipos, instalaciones, máquinas, colores, temperatura, niveles de contaminación, etc. Que se encuentran en una organización, puede ser en las oficinas, servicios higiénicos, comedores, etc.

- Características estructurales

Constituye el tamaño de la organización, la estructura de esta, el estilo de gerencia que se tiene, toda esta estructura debe mostrarse en el organigrama de la organización.

- Ambiente social

Abarca los conflictos, el compañerismo entre el personal de las distintas áreas o departamentos, influye la comunicación que se tenga.

- Características personales

Son determinadas por las expectativas, motivaciones, aptitudes y actitudes de los colaboradores de la organización.

- Comportamiento organizacional

Está determinado por la productividad, rotación, ausentismo, satisfacción laboral y el nivel de tensión que existe entre los colaboradores y sus puestos de trabajo.

#### **2.2.2.5. Cultura organizacional**

Es un grupo de valores, políticas, comportamientos y tradiciones que se manifiestan en mitos, lenguaje y comportamientos dentro de una organización, constituye parte de un marco de referencia, por el hecho de ser un marco de referencia no se tienen características puntuales, sino que establecen preferencias y prioridades acerca de lo que se espera de los colaboradores, es un componente movilizador y activo que puede estar formalizado, es decir, es un sistema que puede ser parte de la sociedad. La cultura organizacional es un proceso con fases sucesivas compartido por todos los colaboradores de una organización, del cual se genera un sentido de pertenencia. Pueden existir categorías de sistemas culturales, estas pueden ser (TPM, 2007, pág. 2):

- Débiles o fuertes

Se definen fuertes o débiles de acuerdo a los rasgos culturales que impulsan las conductas de los colaboradores de manera individual, mientras se tengan rasgos mayores las conductas de los individuos serán más firmes, refiriéndose a individuos no solo a los colaboradores de la organización sino también a personal de otras organizaciones.

- Fragmentadas o concentradas

Se clasifican de acuerdo al grado de auto pertenencia y autodeterminación de la cultura por parte de los componentes de una organización o institución.

- Con tendencia a la apertura o cierre

Se da de acuerdo a la permeabilidad del sistema y a los cambios del entorno de la organización.

Existen clasificaciones de culturas, como:

- Cultura nacional
- Cultura comunicativa
- Cultura reactiva
- Cultura internacional
- Cultura proactiva

Para Salazar, et al. (2009), comprende de las conductas, valores y creencias compartidas por los colaboradores de una organización, en su mayoría, los que determinan la cultura son los miembros de la empresa, es un sistema diferenciado de significados que se comparten por la mayor parte de la organización, este sistema diferencia a una empresa de otras, la cultura organizacional debe tener algunos elementos, como (pág.49):

- Identidad de los colaboradores

Se toma en cuenta con que se identifican más los colaboradores, si con su organización, el trabajo que realiza, el área al cual pertenecen o su puesto de trabajo y todo lo que incluye.

- Control

Cuando existe una reglamentación muy estricta dentro de la organización o se tiene una orientación constante al autocontrol de los colaboradores.

- Tolerancia al riesgo

Cuando se fomenta la creatividad, innovación e iniciativa de los colaboradores al momento de realizar sus tareas asignadas.

- Criterios de recompensa

Son basados en el rendimiento, antigüedad u otros factores que los colaboradores muestran durante su estadía en la organización.

- Tolerancia al conflicto

Se tiene en cuenta si el conflicto funcional es fomentado como un elemento del desarrollo de la empresa.

- Énfasis de grupo

Tiene que ver con que si las actividades designadas, planificadas son realizadas por grupos o por individuos.

- Enfoque de la organización

En este elemento se tiene en cuenta de si la organización, enfoca su gerencia hacia el entorno externo o interno de la empresa.

#### **2.2.2.6. Indicadores de gestión**

Son instrumentos o mecanismos para la evaluación de lo que se está logrando respecto a objetivos estratégicos establecidos para la organización, es una medida gerencial que evalúa el desempeño de una organización o institución, evalúa el cumplimiento de objetivos y responsabilidades de los grupos de referencia. Los indicadores detectan las desviaciones que se tuvo durante el logro de los objetivos, se dirige a generar alertas sobre las acciones (Cruz, 2007, pág. 10) .

- Atributos de los indicadores

Los atributos o criterios, son ciertas características que debe cumplir un indicador para tener buenos resultados, estos son:

- Deben ser medibles

La característica que se desea describir debe ser cuantificable en grado o frecuencia de cantidad.

- Deben ser entendibles

Debe ser reconocido por todos los colaboradores dentro y fuera de la organización.

- Deben ser controlables

Deben ser controlables dentro de la organización, es decir que sus variables deben ser manejadas dentro de la estructura de la organización.

– Tipos de indicadores

- Indicadores de eficiencia

Están asociados con las razones que los recursos invertidos indican; eficiencia se refiere a la capacidad de hacer un trabajo con el mínimo de recursos.

- Indicadores de eficacia

Ya que eficacia se refiere a que un propósito es realizado, este tipo de indicadores están vinculados con las causas que indican la consecuencia de los trabajos.

- Indicadores de cumplimiento

El cumplimiento es la conclusión de una tarea asignada en un tiempo determinado, a partir de esto, este tipo de indicadores están orientados con las razones que indican el grado de cumplimiento de tareas asignadas.

- Indicadores de gestión

La gestión es un acto que está relacionado con establecer acciones determinadas para la realización de ciertos trabajos planificados, este tipo de indicadores están vinculados con las razones que administran un proceso.

### **2.2.3. Planificación estratégica y gestión institucional**

La gestión institucional en el sector público requiere de enfoques estratégicos, estos pueden ser modelos que implícita o explícitamente surgen de la planificación estratégica, a pesar de que algunas propuestas permiten entender que los elementos normativos y legales se alinean con las políticas y programas de la institución. Adicionalmente, el desarrollo de modelos y procedimientos de Planificación Estratégica revela que hay presencia de características relacionadas con: planeación, diagnóstico de entorno, misión, visión, objetivos y estrategia; estos constituyen un procedimiento parecido a la formulación de un rumbo estratégico en distintos contextos, incluido el de la gestión pública. En dichos elementos, se puede apreciar la falta de integración de los elementos de la responsabilidad social, y se refleja en un tratamiento superficial a los grupos de interés (Hernandez, Da Fonseca, Medina, & Nogueira, 2014, pág. 110).

Las estrategias para establecer las políticas de la institución y los métodos de gestión institucional reducen los errores que se pueden producir en la cadena de valor de la institución. Este tema se ve reflejado en la necesidad de tener en cuenta la corriente estratégica para el desarrollo de propuestas metodológicas para la gestión institucional del sector público (Hernandez, Da Fonseca, Medina, & Nogueira, 2014).

La relación existente entre la planificación estratégica educativa y la gestión institucional es muy directa, ya que el diseño de este tiene como parte de su programación las actividades que garantizan la calidad en los servicios educativos y el cumplimiento de la misión institucional, los elementos más influyentes de la planificación estratégica en la gestión institucional son los niveles analítico, filosófico y técnico, los cuales se encuentran definidos como la misión, visión, objetivos, estrategias, políticas, etc. Estos son monitoreados desde un sistema de evaluación y seguimiento, con el cual se certifica y asegura el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos (Paguay & Herrera, 2015, pág. 7).

La planeación estratégica no está totalmente adaptada a los sistemas de gestión de las I.E.; sin embargo se ha ido desarrollando los planes para que sea un tema importante dentro de la gestión institucional, esta herramienta es elaborada de manera participativa, con el uso de talleres y donde los funcionarios de la gestión institucional se involucran cada vez más; sin embargo aún hay falta de entendimiento del verdadero valor que tiene, sobre su importancia y de cómo puede influir en la construcción de procesos para el desarrollo de modelos de instituciones que pueden ser planteadas como políticas públicas, se puede afirmar que la no implementación de la planeación estratégica explica la falta de conocimientos o habilidades en las metodologías propuestas para una gestión institucional eficiente (Ojeda, 2013, pág. 128).

Las características relacionadas con: planeación, misión, visión, objetivos y estrategia; son parte de un concepto muy similar al momento de formular las estrategias en diferentes contextos. En ellos, se puede ver la falta de integración de los elementos de la responsabilidad social, factor que debe considerarse desde las primeras etapas del planteamiento estratégico (Hernandez, Da Fonseca, Medina, & Nogueira, 2014, pág. 109).

Las instituciones públicas determinan modelos de gestión que consideran el planeamiento estratégico como un fin para alcanzar los mejores resultados en el gasto público, en el servicio superior para los ciudadanos y grupos de interés, pero sin perder el encause de las políticas públicas nacionales y el cumplimiento de las normas y reglas que guían el sector; el análisis de los procedimientos y modelos de la planificación estratégica deja que se pueda inferir cualquier proceso que tenga relación con la planeación de estrategias, su diagnóstico y formulación (Hernandez, Da Fonseca, Medina, & Nogueira, 2014, pág. 110).



## 2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

- Planificación estratégica.

Es considerado como el proceso en donde una organización establece sus objetivos y actividades para alcanzar un futuro deseado (González & Rodríguez, 2019, pág. 9).

- Gestión institucional

Se entiende como el conjunto de mecanismos y políticas que organizarán los recursos y acciones de cierta institución, se considera la organización y su estructura funcional, la administración de recursos y el sistema de gobiernos. Tiene un carácter sistémico, ya que posee acciones orientadas al logro de objetivos (González, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020).

- Análisis FODA

Realiza la evaluación de los factores de una organización, los cuales son diagnosticados a partir de la situación interna y externa de una organización, para la situación interna se toman en cuenta las fortalezas y las debilidades de la organización y sus colaboradores; para el diagnóstico de la situación externa, se analizan las oportunidades y las amenazas a las cuales se enfrenta el mercado de la organización (Ponce, 2007, pág. 114).

- Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos determinan lo que se logrará y cuando se espera hacerlo, afectan a la gerencia general y a la viabilidad de la organización (Bojorquez & Pérez, 2013)

- Estrategias

Para Davis (2018) las estrategias son de gran importancia porque estas marcan el rumbo de la empresa, con las estrategias una empresa sabrá cómo actuar ante cambios en las fluctuaciones del mercado.

- Eficacia

Capacidad de lograr lo que se desea incluyendo la eficiencia en los procesos y los factores del entorno (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017, pág. 3).

- Eficiencia

Capacidad de disponer de algo para conseguir un fin, mide la capacidad de la actuación de un sistema para lograr un objetivo determinado con la minimización del uso de recursos (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017, pág. 3).

- Clima organizacional

Según García (2009), es el resultado del como las personas determinan ciertos procesos de interacción social y que están influenciados por valores, creencias y actitudes. La importancia del clima está determinada por la función que este cumple como vínculo entre el comportamiento que tienen los colaboradores de cierta institución y los objetivos de la organización.

- Cultura organizacional

La cultura organizacional es un proceso con fases sucesivas compartido por todos los colaboradores de una organización, del cual se genera un sentido de pertenencia (TPM, 2007, pág. 2).

- Organigrama

El organigrama debe revelar la división de funciones, los niveles, la naturaleza, jefes de cada área, a continuación, se mostrará las características que debe tener el organigrama de una organización o institución (Palomino, 2005, pág. 4).

- Misión

La misión es un enunciado por el cual la organización comunica a los involucrados internos y externos a la empresa, sus objetivos y la filosofía de la empresa, es el distintivo de una organización ante las demás empresas,

debe ser claro, corto y conciso para no tener imprecisiones con su interpretación, genera valores y compromisos (Bojorquez & Pérez, 2013, pág. 4).

- Visión

Según Pimentel (1999), es la razón de ser de una organización, es la declaración suficiente y amplia de donde se ve a la organización dentro de 5 o 10 años; es un grupo de ideas que provee a una organización de lo que quiere ser en un futuro.

- Valores corporativos

Son un conjunto de principios y creencias junto con reglas que estabilizan o regulan la gestión de una institución, son la filosofía de la institución y de la cultura organizacional, toda institución tiene un grupo de valores corporativos, los cuales deben ser redefinidos, analizados y divulgados (Pimentel, 1999, pág. 5).

- Planificación

Para Mora, et al. (2016), es una función que define la estrategia para el logro de las metas establecidas, desarrolla una jerarquía con planes que pueden ser integrados y coordinados (pág.516).

- Organización

Según Mora, et al. (2016), es la forma en la que se diseña la estructura de una organización, incluye la manera de realizar las tareas, quien o quienes deben realizarla, agruparlas, donde y cuando se toman las decisiones, debe ser diseñado de modo que esté definido claramente quien es el responsable de los resultados obtenidos (pág. 516).

- Dirección

De acuerdo a Mora, et al. (2016), la dirección consiste en motivar constantemente a los subordinados y dirigir las actividades del personal a cargo o que están como apoyo en cierta área de la organización (pág.516).

- Control

Esta función mide el desempeño de las estrategias ejecutadas, compara el desempeño actual de la organización con los parámetros establecido y toma las medidas pertinentes para la mejora del desempeño en caso de que este no haya sido bueno (González & Rodríguez, 2019, pág. 37).

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. HIPOTESIS**

#### **3.1.1. Hipótesis General**

La planificación estratégica se relaciona con la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018.

#### **3.1.2. Hipótesis Secundarias**

- La planificación estratégica se relaciona con la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.
- La planificación estratégica se relaciona con la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.
- La planificación estratégica se relaciona con la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.
- La planificación estratégica se relaciona con el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

### **3.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

- Variable 1: Planificación estratégica
- Variable 2: Gestión institucional

#### **3.2.1. Definición conceptual de las variables**

- Planificación estratégica

Es una herramienta que las organizaciones hacen uso para realizar un diagnóstico y análisis para la toma efectiva de decisiones, las cuales estarán orientadas hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización, a través de esta herramienta se podrán expresar la visión, misión, es una promesa que hace la organización como tal ante la sociedad civil (Interarts, 2012, pág. 3). La planificación estratégica se elabora con un enfoque de largo plazo, las actividades que se harán y como se harán, incluye la visión, misión, políticas, objetivos, valores y estrategias (Pimentel, 1999, pág. 5).

- Gestión institucional

Es una referencia para la orientación de la planeación, la evaluación y la rendición de cuentas de todas las áreas involucradas en una institución (Universidad de Colima, 2015). Se entiende como el conjunto de mecanismos y políticas que organizarán los recursos y acciones de cierta institución, se considera la organización y su estructura funcional, la administración de recursos y el sistema de gobiernos (Universidad de Chile, 2018). Tiene un carácter sistémico, ya que posee acciones orientadas al logro de objetivos.

### **3.2.2. Definición operacional de las variables**

- Planificación estratégica

La planificación estratégica de acuerdo a Bojórquez y Pérez (2013) es un proceso en donde los gerentes o directores de una organización prevén el futuro de esta, esta variable se midió por las dimensiones que pertenecen a su estructura, estas dimensiones fueron: la misión, la visión, los objetivos estratégicos, estrategias, políticas y valores corporativos.

- Gestión institucional

La gestión institucional es el grupo de mecanismos y políticas que organizarán los recursos y acciones de cierta institución, se considera la organización y su estructura funcional, la administración de recursos y el sistema de gobiernos (González, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020). Las

dimensiones de la gestión institucional fueron las funciones de la gestión administrativa, educativa, institucional, estas serán: la planificación, la organización, la dirección y el control.

Ambas variables fueron medidas mediante fuentes primarias, ya que se aplicaron entrevistas.

### 3.2.3. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

**Tabla 1**

Operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Tipo de Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	Fuente
<b>Planificación estratégica</b>	Es una herramienta que las organizaciones hacen uso para realizar un diagnóstico y análisis para la toma efectiva de decisiones, las cuales estarán orientadas hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización, a través de esta herramienta se podrán expresar la visión, misión, es una promesa que hace la organización como tal ante la sociedad civil (Interarts, 2012, pág. 3). La planificación estratégica se elabora con un enfoque de largo plazo, las actividades que se harán y como se harán, incluye la visión,	La planificación estratégica es un proceso en donde los gerentes o directores de una organización prevén el futuro de esta, esta variable fue medida por las dimensiones que pertenecen a su estructura, estas dimensiones fueron: la misión, la visión, los objetivos estratégicos, estrategias, políticas y valores corporativos.	Misión	Identificación	La misión de la institución provoca que todos los colaboradores se identifiquen con ella. Los colaboradores se sienten identificados con la misión. La misión delimita el campo de acción de la institución.	Encuesta
				Motivación	Los colaboradores se sienten motivados al tener presente la misión de la institución. Los colaboradores sienten motivación para cumplir con las normas de la institución.	
			Visión	Expectativas a futuro	La institución tiene cambios para el futuro. Las expectativas de la institución se podrán lograr en 5 años. La visión de la institución usa un lenguaje comprensible.	
				Amplia	La visión muestra de manera amplia y detallada lo que se espera en 5 años. La visión es comprensible con el tamaño del texto que muestra. La visión detalla todos sus elementos.	
			Objetivos estratégicos,	Importancia	Los objetivos de la institución resultan relevantes para cumplir con la visión.	



	misión, políticas, objetivos, valores y estrategias (Pimentel, 1999, pág. 5).		estrategias y políticas		Las políticas son importantes para todos los colaboradores.	
					Las estrategias propuestas apoyarán a tener una mejor eficacia de la institución.	
				Viabilidad	Las estrategias elegidas son viables para el tipo de institución en la que se está desempeñando.	
					Las políticas de la institución pueden ser adaptadas por todos los colaboradores.	
			Valores corporativos	Normas	Las normas de la institución están elaboradas para que sean cumplidas por todos los colaboradores.	
					Las normas establecidas se alinean con su personalidad.	
				Creencias	Las creencias de la institución toman en cuenta las creencias individuales de los colaboradores.	
					Las creencias se alinean a los principios que tienen los colaboradores.	
<b>Gestión Institucional</b>	Es una referencia para la orientación de la planeación, la evaluación y la rendición de cuentas de todas las áreas involucradas en una institución (Universidad de Colima, 2015). Se entiende como el conjunto de mecanismos y políticas que organizarán los recursos	La gestión institucional es el grupo de mecanismos y políticas que organizarán los recursos y acciones de cierta institución, se considera la organización y su estructura funcional, la administración de recursos y el sistema de gobiernos. Las dimensiones de la	Planificación	Definición de metas	Las metas de la institución son suficientes para los colaboradores. Las metas son conocidas por todos los colaboradores. Las metas definidas son parte importante de la planificación de una buena gestión institucional.	Encuesta
				Planificación de actividades	Las actividades de la institución se encuentran claramente planificadas. Las actividades son planificadas con anticipación. La actividad de cada colaborador se relaciona	

<p>y acciones de cierta institución, se considera la organización y su estructura funcional, la administración de recursos y el sistema de gobiernos (Universidad de Chile, 2018). Tiene un carácter sistémico, ya que posee acciones orientadas al logro de objetivos.</p>	<p>gestión institucional fueron las funciones de la gestión administrativa, educativa, institucional, estas serán: la planificación, la organización, la dirección y el control.</p>		<p>con la de los demás colaboradores.</p>
			<p>Diseño y elección de estrategias</p> <p>Las estrategias se eligieron de acuerdo a la planificación de actividades para cada área de la institución.</p> <p>Las estrategias elegidas son las más correctas y viables para la institución.</p> <p>El diseño de las estrategias fue planteado a partir de los antecedentes y realidad de la institución.</p>
		Organización	<p>Diseño de tareas</p> <p>Las tareas son diseñadas de acuerdo a las áreas de trabajo de la institución.</p> <p>El diseño de las tareas es específico y coordinado con cada coordinador de área.</p>
		Dirección	<p>Ejecución de estrategias</p> <p>Las estrategias usadas alcanzan los objetivos propuestos.</p> <p>La ejecución de estrategias no implica problemas con la filosofía de cada colaborador.</p> <p>La ejecución de las estrategias motiva a los colaboradores a seguir participando de ellas.</p>
		<p>Ejecución de tareas</p> <p>Las estrategias son útiles para la correcta ejecución de tareas.</p> <p>Las tareas son ejecutadas con normalidad y con mucha eficacia.</p>	
Control	<p>Verificación de tareas</p> <p>Las actividades realizadas fueron cumplidas según lo planificado.</p> <p>Las estrategias tuvieron los resultados esperados.</p> <p>Se puede verificar la realización de las tareas asignadas de acuerdo a las estrategias ejecutadas.</p>		

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.1.1. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación aplicada o también conocida como investigación práctica, se caracteriza por el uso de conocimientos que ya se tienen, es el tipo de investigación que explota y usa las teorías científicas que ya fueron validadas para la resolución de problemas, se puede considerar como la innovación artesanal, técnica e industrial (Vargas, 2009, pág. 160).

A partir de lo introducido, este estudio fue de tipo aplicada debido a que ya se tiene información relevante de las variables de estudio; sin embargo, la información recolectada en este estudio hizo que los estudios previos fueran validados y aceptados; de esa manera se pudo corroborar la relación que existe entre las variables de la investigación, adicionalmente, esta investigación usó teorías que fueron validadas desde hace muchos años.

#### **4.1.2. Nivel de Investigación**

El nivel de investigación del estudio fue el correlacional, el cual tiene como fin conocer la relación existente entre dos o varias variables en un contexto específico, para la evaluación respectiva se mide cada variable por separado y luego se unen los resultados, los cuales se analizan y con las que se establecen vínculos, estas correlaciones son sustentadas a través de hipótesis sometidas a pruebas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 93).

Con lo explicado, este estudio fue de nivel correlacional debido a que se estimó la relación que existe entre las variables del estudio, las cuales son la planificación estratégica y la gestión institucional, esta relación o grado de

relación se determinó a través de las pruebas de hipótesis que se elaboraron para ambas variables.

## 4.2. METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

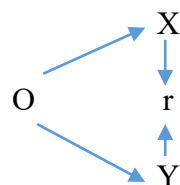
### 4.2.1. Método de Investigación

El método que se aplicó fue el método científico, ya que este se caracteriza por ser un método que puede ser replicado, es decir, se puede replicar el estudio en cualquier otro contexto, se podrá diseñar experimentos y estudios que puedan demostrar la falsedad o veracidad de ciertos resultados ya obtenidos. Es un conjunto de estrategias aplicadas para la construcción de conocimientos (Labajo, 2016, pág. 9). Se utilizó el método científico porque este estudio podrá ser replicado, en demás instituciones del estado, y servirá como un antecedente de estudio a las próximas investigaciones relacionadas a este tema.

### 4.2.2. Diseño de Investigación

Las investigaciones que aplican un diseño no experimental transversal recolectan datos en un tiempo único, este diseño tiene como propósito describir las variables y analizar la relación entre ellas, este diseño puede abarcar conjuntos o subgrupos de indicadores, objetos o personas, a la vez se dividen en tres grupos, los cuales son los exploratorios, descriptivos y correlacionales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 157).

El esquema del diseño que se aplicará al estudio será:



Donde:

O: observación

X: variable 1 → planificación estratégica

Y: variable 2 → gestión institucional

r: relación que existe entre las variables X e Y

### **4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.3.1. Población**

Es un conjunto de todos los casos que coinciden con una serie características y condiciones. Debe delimitarse por las características del contenido que se requiere, estas pueden ser características de contexto, tiempo y lugar. Se debe tener una adecuada delimitación de población para cumplir con los objetivos del estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 175). A partir de lo explicado, la población de este estudio estuvo conformada por 25 trabajadores de la DRE de Huancavelica.

#### **4.3.2. Muestra**

La muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a la población, se espera que ese subconjunto sea el reflejo del comportamiento de la población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 175). En este estudio se consideró el muestreo censal, el cual consiste en tener como muestra al 100% de la población, A partir de esto, los 25 trabajadores fueron la muestra de la investigación.

### **4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **4.4.1. Técnicas**

Elas organizan la investigación para obtener conocimientos nuevos, desarrolla actividades como, ordenar las etapas de la investigación, efectúa un control de los datos, elabora los instrumentos de medición y guía la obtención de conocimientos. Las técnicas empíricas permiten que haya un contacto

directo de los testimonios con el objeto de estudio, una de esas técnicas es la encuesta, la cual permite que se obtenga información primaria (Espinoza, 2010, pág. 111). Las encuestas son parte de las investigaciones no experimentales transversales correlaciones (Hérmendez, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 166).

De acuerdo a lo visto, este estudio utilizó las encuestas como técnica de recolección de datos, porque esta investigación es no experimental transversal.

#### **4.4.2. Instrumento**

Registra datos que se pueden observar y representan las variables de estudio, es una captura de la realidad, tiene como función determinar la relación entre el mundo real y el mundo de los conceptos, da evidencia real para encontrar el sentido de la investigación (Hérmendez, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 199). Los cuestionarios son los instrumentos más usados para la recolección de datos, se utilizan en todo tipo de encuestas, son un grupo de preguntas relacionadas a las variables medibles de un estudio (Hérmendez, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 217).

A partir de lo expuesto, se define que en este estudio se utilizaron dos cuestionarios, uno para las variables planificación estratégica y otro para la gestión institucional, estos cuestionarios estuvieron hechos en base a la escala de Likert. La cual según Matas (2018), es uno de los instrumentos más usados para los estudios de ciencias sociales y estudios de mercado, es un instrumento psicométrico en donde el encuestado indicará su acuerdo o desacuerdo de cierta afirmación o ítem (pág.39).

Para este estudio, se realizaron dos instrumentos, una para cada variable del estudio, cada cuestionario estuvo compuesto por 20 preguntas; fueron creados para este estudio en particular, por lo cual un experto validó dichos instrumentos para proceder con su aplicación de los mismos en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018.

# CAPÍTULO V: RESULTADO. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

## 5.1. Presentación de Resultados

En este apartado se realizó: la presentación de los resultados de la investigación, las cuales fueron descritos e interpretados a través de tablas y figuras las cuales fueron procesados en el programa SPSS v.25; asimismo, se presentó la estadística inferencial a través de las pruebas de normalidad de los datos de la investigación y la contrastación de las hipótesis de investigación, para finalizar se realizó las discusiones de los resultados.

### 5.1.1. Resultados de la variable: Planeación estratégica

**Tabla 2**

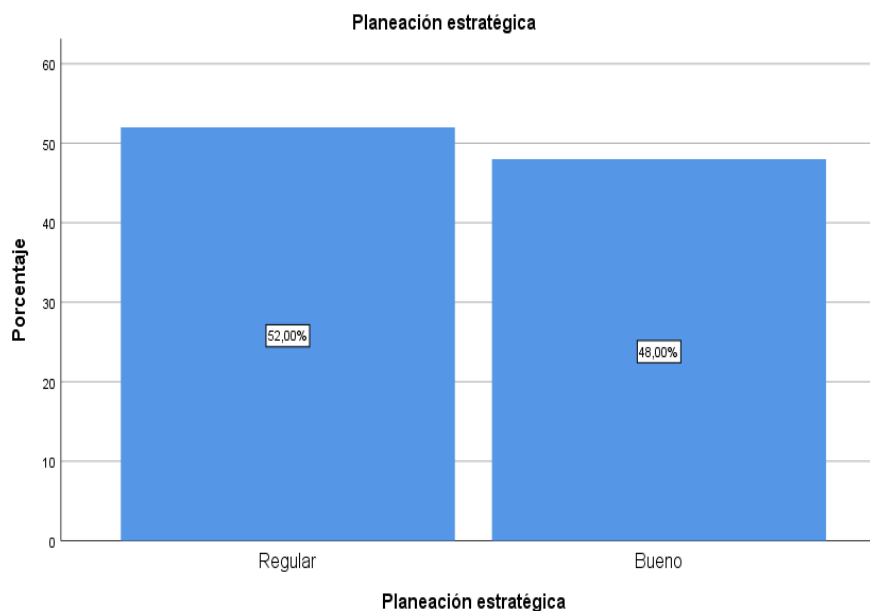
Análisis de la variable: Planeación estratégica

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Regular	13	52.0
	Bueno	12	48.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 4**

Resultados de la variable: Planeación estratégica



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 2 y Figura 4 se mostró que el 52% de los trabajadores encuestados consideraron que la DRE-Huancavelica tiene una planificación estratégica regular, mientras que el 48% consideraron que existe una buena planificación estratégica; estos resultados mostraron que la planificación estratégica en la DRE-Huancavelica presenta algunas deficiencias en su estructura, ya que la visión y misión de la entidad no fueron planteadas adecuadamente, ni fue difundida en los trabajadores de manera oportuna; por otro lado, los objetivos estratégicos, estrategias y políticas estuvieron adecuadamente planteada; no obstante, no son cumplidas eficientemente por los trabajadores, por ultimo los valores corporativos deben ser redefinidos, ya que no contribuye a que el personal se desempeñe de forma eficiente; estas deficiencias conllevan a que la entidad no funcione de manera eficaz y es por ello que no llega a cumplir con las metas trazadas a futuro.



**Tabla 3**

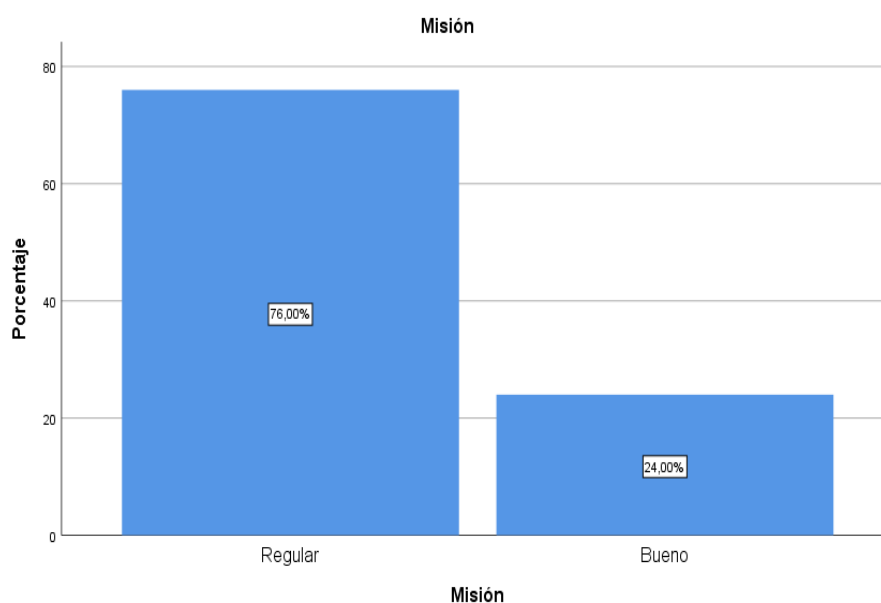
Análisis de la dimensión: Misión

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Regular	19	76.0
	Bueno	6	24.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 5**

Resultados de la dimensión: Misión



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 3 y Figura 5 se presentaron los resultados con respecto a la misión de la DRE-Huancavelica, en el cual el 76% de los funcionarios encuestados manifestaron que la misión refleja manera regular los objetivos y filosofía de la DRE-Huancavelica , mientras que el 24% indicaron fue buena; estos resultados reflejaron que la misión que presenta la DRE-Huancavelica, no es adecuada ya que no motiva adecuadamente a su personal a sentirse parte de la entidad; asimismo, esta misión no delimita adecuadamente el campo de acción de la entidad.

**Tabla 4**

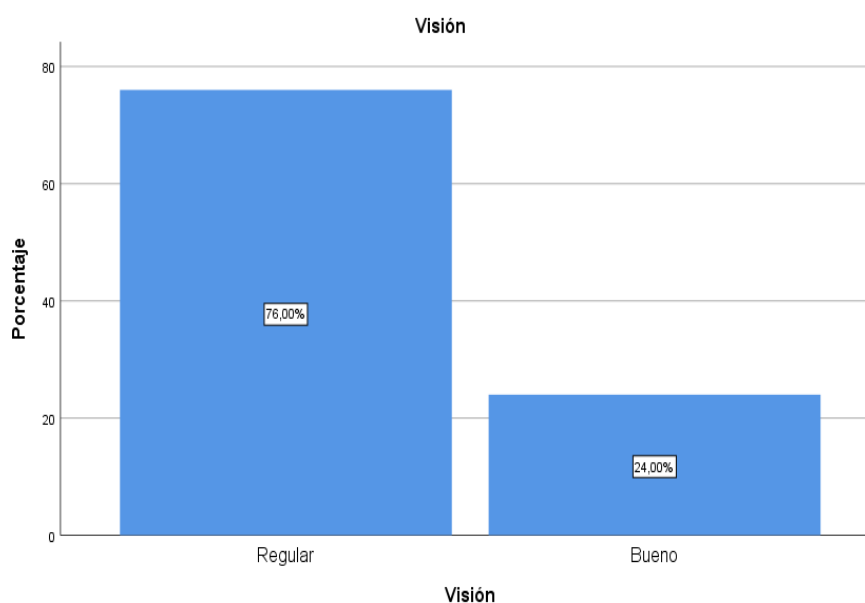
Análisis de la dimensión: Visión

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Regular	19	76.0
	Bueno	6	24.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 6**

Resultados de la dimensión: Visión



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 4 y Figura 6 se mostró que el 76% de los encuestados manifestaron que la visión de la DRE-Huancavelica tuvo un planteamiento regular, mientras que el 24% de los encuestados consideraron que la visión tuvo un buen planteamiento; estos resultados mostraron que la visión planteada en la DRE-Huancavelica, tuvo un planteamiento regular, esto debido a que no está definido de manera clara las ideas y lo que quiere lograr la entidad en el futuro.

**Tabla 5**

Análisis de la dimensión: Objetivos estratégicos, estrategias y políticas

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Malo	1	4.0
	Regular	12	48.0
	Bueno	12	48.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 7**

Resultados de la dimensión: Objetivos estratégicos, estrategias y políticas



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 5 y Figura 7 se mostró que el 48% de los encuestados consideraron que los objetivos estratégicos, estrategias y políticas tuvo un buen planteamiento; asimismo, el 48% de los funcionarios consideraron que tuvo un planteamiento regular y el 4% de los encuestados manifestaron que tuvo un mal planteamiento; estos resultados indicaron que los objetivos estratégicos, estrategias y políticas en la DRE-Huancavelica fueron planteadas adecuadamente, ya que se determinó de

manera clara lo que se quiere lograr y en cuanto tiempo se logrará esto en la entidad.

**Tabla 6**

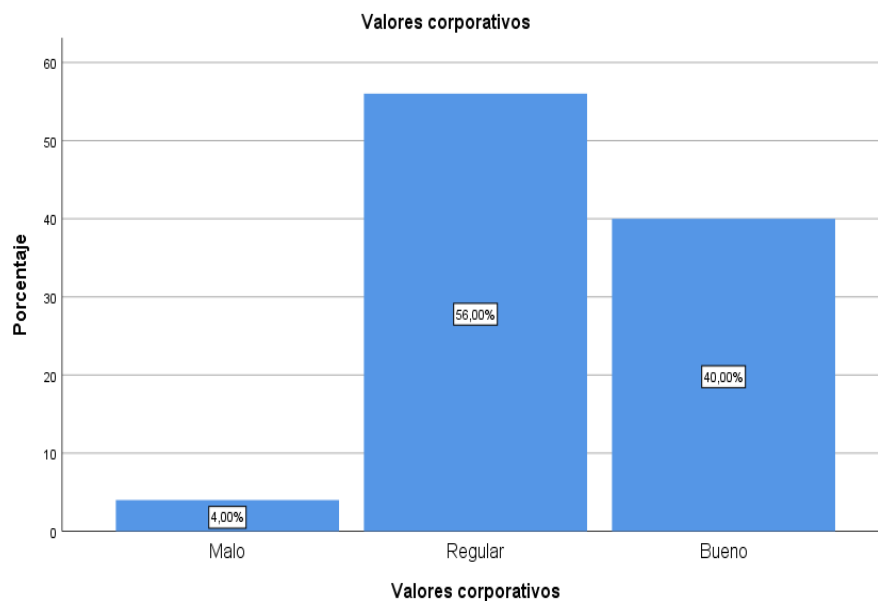
Análisis de la dimensión: Valores corporativos

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Malo	1	4.0
	Regular	14	56.0
	Bueno	10	40.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 8**

Resultados de la dimensión: Valores corporativos



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 6 y Figura 8 se observó que el 56% de los encuestados consideraron que los valores corporativos fueron establecidos de forma regular, mientras que el 40% indicaron que estuvo bien establecido y el 4% manifestaron que estuvo mal establecido; estos resultados mostraron que el grupo de valores corporativos que se planteó en la DRE-

Huancavelica, direccionan y norman de manera regular el desempeño de su personal, por lo que estos valores deberían ser redefinidos, para que estos valores contribuyan a un desempeño adecuado de sus trabajadores.

### 5.1.2. Resultados de la variable: Gestión institucional

**Tabla 7**

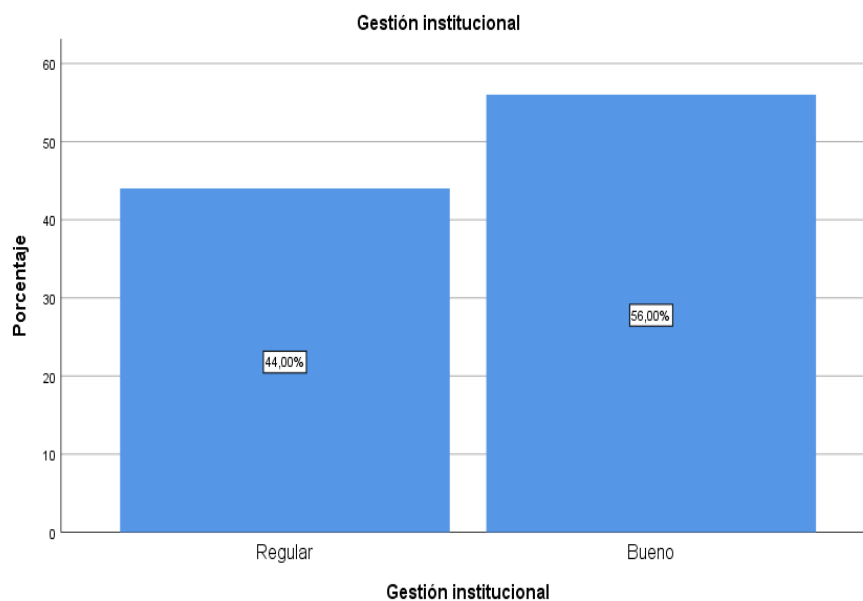
Análisis de la variable: Gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Regular	11	44.0
	Bueno	14	56.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 9**

Resultados de la variable: Gestión institucional



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 7 y Figura 9 se mostró que el 56% de los funcionarios encuestados indicaron que la gestión institucional en la DRE-Huancavelica fue buena, mientras que el 44% de los encuestados manifestaron que fue regular; estos resultados mostraron que la gestión institucional de esta

entidad se viene ejecutando de manera adecuada en todas sus funciones, esto indica que la organización de los recursos y acciones, las estructura funcional, la administración de recursos y el sistema de gobiernos, han sido ejecutados de manera adecuada y sistemática en la entidad.

**Tabla 8**

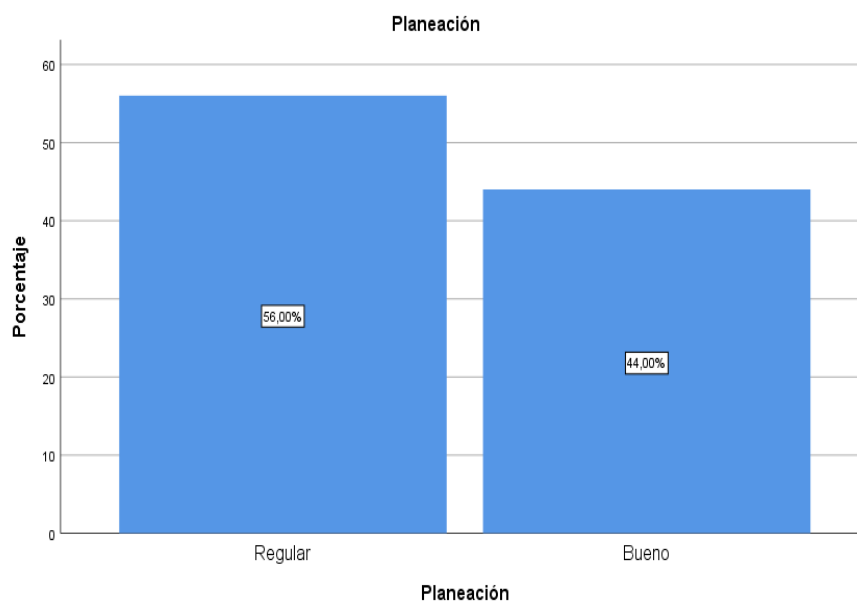
Análisis de la dimensión: Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Regular	14	56.0
	Bueno	11	44.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 10**

Resultados de la dimensión: Planificación



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 8 y Figura 10 se observó que el 56% de los encuestados indicaron que la planificación de la gestión institucional fue regular, mientras que el 44% manifestaron fue buena; estos resultados mostraron que la planificación de la gestión institucional de la DRE-Huancavelica

presenta algunas deficiencias, en cuanto al uso de los recursos y la realización de actividades por parte del personal.

**Tabla 9**

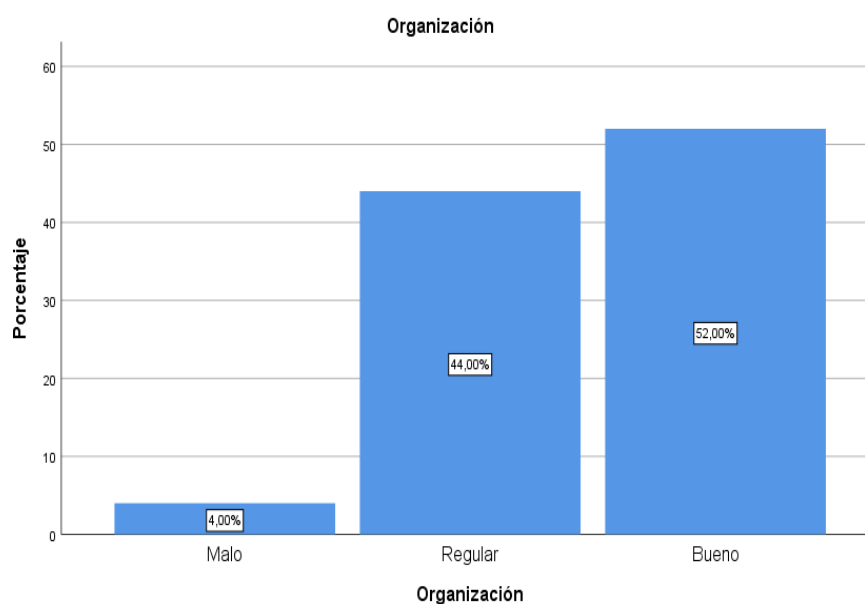
Análisis de la dimensión: Organización

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Malo	1	4.0
	Regular	11	44.0
	Bueno	13	52.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 11**

Resultados de la dimensión: Organización



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 9 y Figura 11 se observó que el 52% de los encuestados manifestaron que la organización de la gestión institucional de la DRE-Huancavelica fue buena, el 44% consideraron que fue regular y el 4% indicaron que fue malo; estos resultados mostraron que en la entidad existe

una buena distribución de los recursos, una adecuada estructuración de las actividades de cada trabajador y quienes deben realizar dichas actividades.

**Tabla 10**

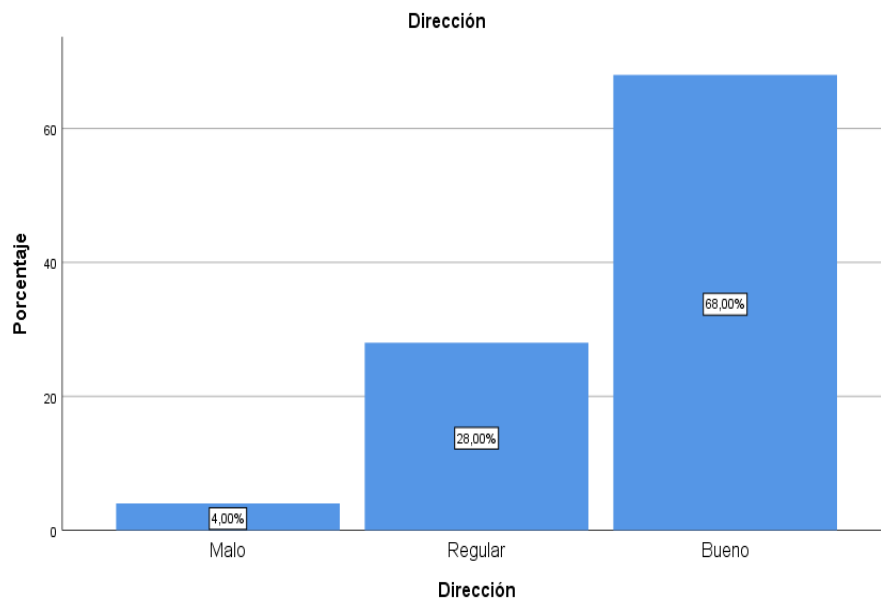
Análisis de la dimensión: Dirección

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Malo	1	4.0
	Regular	7	28.0
	Bueno	17	68.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 12**

Resultados de la dimensión: Dirección



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 10 y Figura 12 se mostró que el 68% de los encuestados consideraron que la dirección de la gestión institucional fue buena; asimismo, el 28% manifestaron que fue regular u el 4% indicaron que fue malo; estos resultados indicaron que la dirección de la gestión institucional de la DRE-Huancavelica fue planteada y ejecutada de manera adecuada.



**Tabla 11**

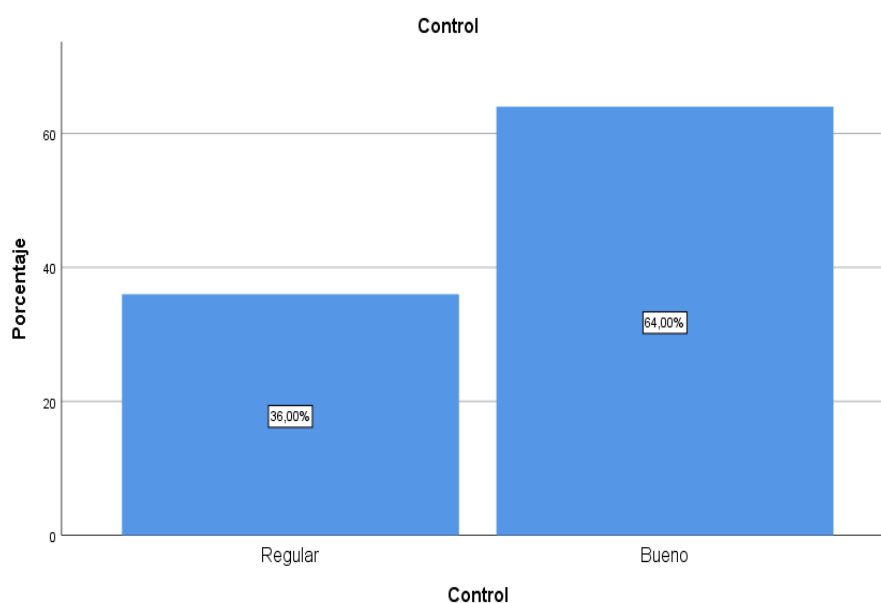
Análisis de la dimensión: Control

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Regular	9	36.0
	Bueno	16	64.0
	Total	25	100.0

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 13**

Resultados de la dimensión: Control



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 11 y Figura 13 se mostró que el 64% de los encuestados consideraron que el control de la gestión institucional fue bueno y el 36% manifestaron que fue regular; estos resultados indicaron que en la DRE-Huancavelica las actividades asignadas a los trabajadores fueron cumplidas según lo planificado y las estrategias que se plantearon se lograron los resultados esperados, esto indica que las actividades determinadas estuvieron alienadas con las estrategias planificadas.

### 5.1.3. Resultados de la relación entre variables y dimensiones

**Tabla 12**

Tabla cruzada entre las variables: Planeación estratégica y gestión institucional

		Planeación estratégica		Total	
		Regular	Bueno		
<b>Gestión institucional</b>	Regular	Recuento	10	1	11
		% dentro de Gestión institucional	90.9%	9.1%	100.0%
	Bueno	Recuento	3	11	14
		% dentro de Gestión institucional	21.4%	78.6%	100.0%
<b>Total</b>	Recuento	13	12	25	
	% dentro de Gestión institucional	52.0%	48.0%	100.0%	

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 12 se observó que la planeación estratégica y la gestión institucional están directamente relacionadas, ya que según los porcentajes mostrados en la tabla si existe una planificación estratégica regular en la DRE-Huancavelica, la gestión institucional de la DRE-Huancavelica también será regular, ya que el 90.9% de los encuestados indicaron que tanto como la gestión institucional y la planeación estratégica son regulares en la DRE-Huancavelica; asimismo, siguiendo esta tendencia, si existe una buena planificación estratégica la gestión regular también será buena.

**Tabla 13**

Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y la dimensión planificación

		Planeación estratégica		Total	
		Regular	Bueno		
<b>Planificación</b>	Regular	Recuento	11	3	14
		% dentro de Planificación	78.6%	21.4%	100.0%
	Bueno	Recuento	2	9	11

	% dentro de Planificación	18.2%	81.8%	100.0%
<b>Total</b>	Recuento	13	12	25
	% dentro de Planificación	52.0%	48.0%	100.0%

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 13 se observó que la planeación estratégica y la planificación de la gestión institucional en la DRE-Huancavelica están directamente relacionadas, ya que según los porcentajes mostrados en la tabla si existe una planificación estratégica regular, la planificación de la gestión institucional también será regular; ya que, el 78.6% de los encuestados indicaron que tanto como la planificación de la gestión institucional y la planeación estratégica son regulares en la DRE-Huancavelica; esto indico que de mejorar o empeorar la planeación estratégica o la planificación, esta repercutirá directamente en la otra.

**Tabla 14**

Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y la dimensión organización

		Planeación estratégica		Total	
		Regular	Bueno		
<b>Organización</b>	Malo	Recuento	1	0	1
		% dentro de Organización	100.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	8	3	11
		% dentro de Organización	72.7%	27.3%	100.0%
	Bueno	Recuento	4	9	13
		% dentro de Organización	30.8%	69.2%	100.0%
<b>Total</b>		Recuento	13	12	25
		% dentro de Organización	52.0%	48.0%	100.0%

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 14 se observó que la planeación estratégica y la organización de la gestión institucional en la DRE-Huancavelica están directamente relacionadas, ya que según el mayor de los porcentajes mostrados en la tabla, si existe la organización de la gestión institucional

es regular, la planificación estratégica también será regular; ya que, el 72.7% de los funcionarios encuestados indicaron que tanto como la planeación estratégica y la organización de la gestión institucional son regulares en la DRE-Huancavelica; esto indico que de mejorar o empeorar la planeación estratégica o la organización, esta repercutirá directamente en la otra.

**Tabla 15**

Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y la dimensión dirección

		Planeación estratégica		Total	
		Regular	Bueno		
<b>Dirección</b>	Malo	Recuento	1	0	1
		% dentro de Dirección	100.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	6	1	7
		% dentro de Dirección	85.7%	14.3%	100.0%
	Bueno	Recuento	6	11	17
		% dentro de Dirección	35.3%	64.7%	100.0%
<b>Total</b>	Recuento	13	12	25	
	% dentro de Dirección	52.0%	48.0%	100.0%	

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 15 se observó que la planeación estratégica y la dirección de la gestión institucional en la DRE-Huancavelica están directamente relacionadas; ya que, según el mayor de los porcentajes mostrados en la tabla, si la dirección de la gestión institucional es regular, la planificación estratégica también será regular, ya que el 85.7% de los encuestados indicaron que tanto como la planeación estratégica y la dirección de la gestión institucional son regulares en la DRE-Huancavelica; esto indico que de mejorar o empeorar la planeación estratégica o la dirección, esta repercutirá directamente en la otra.

**Tabla 16**

Tabla cruzada entre la variable planeación estratégica y la dimensión control

		Planeación estratégica		Total	
		Regular	Bueno		
<b>Control</b>	Regular	Recuento	9	0	9
		% dentro de Control	100.0%	0.0%	100.0%
	Bueno	Recuento	4	12	16
		% dentro de Control	25.0%	75.0%	100.0%
<b>Total</b>	Recuento		13	12	25
	% dentro de Control		52.0%	48.0%	100.0%

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 16 se mostró que la planeación estratégica y el control de la gestión institucional en la DRE-Huancavelica relacionadas de forma directa; ya que, según el mayor de los porcentajes mostrados en la tabla, si la dirección de la gestión institucional es regular, la planificación estratégica también será regular, ya que el 75.0% de los encuestados indicaron que tanto como la planeación estratégica y el control de la gestión institucional son buenos en la DRE-Huancavelica; esto indico que de mejorar o empeorar la planeación estratégica o el control, esta repercutirá directamente en la otra.

## 5.2. Análisis inferencial: Prueba de normalidad

### 5.2.1. Normalidad de los datos de la variable: Planeamiento estratégico

La prueba de normalidad de los datos de la variable planeamiento estratégico, se realizó con Shapiro – Wilk, ya que la cantidad de datos fueron menores a 50; por otro lado, si el resultado de la significancia es un valor mayor al 0.05 los datos presentan normalidad y si es menor a 0.05 los datos no presentan normalidad.

**H<sub>0</sub>:** Los datos de la variable de planeación estratégica de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; presentan normalidad.

**H<sub>a</sub>:** Los datos de la variable de planeación estratégica de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; no presentan normalidad.

**Tabla 17**

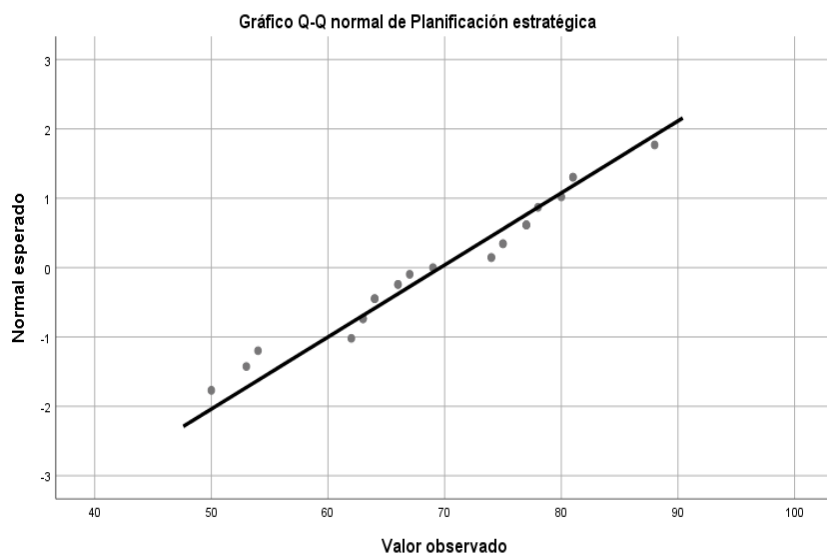
Prueba de normalidad de los datos de la variable: planeamiento estratégico

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	0.960	25	0.406

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 14**

Resultados de la normalidad de datos de la variable planeamiento estratégico



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

Como se observó en la Tabla 17 y Figura 14, los datos de la planeación estratégica presentaron normalidad ya que el valor de la significancia (sig.) fue de 0.406; así mismo, los datos mostraron una tendencia similar a la línea o media como se observó en la Figura 14, por lo que se llegó a la conclusión de que los datos de la planeación estratégica presentaron normalidad.

### 5.2.2. Normalidad de los datos de la variable: Gestión institucional

La prueba de normalidad de los datos de la variable gestión institucional, se realizó con Shapiro – Wilk, ya que la cantidad de datos fueron menores a 50; por otro lado, si el resultado de la significancia es un valor mayor al 0.05 los datos presentan normalidad y si es menor a 0.05 los datos no presentan normalidad.

**Ho:** Los datos de la variable gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; presentan normalidad.

**Ha:** Los datos de la variable gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; no presentan normalidad.

**Tabla 18**

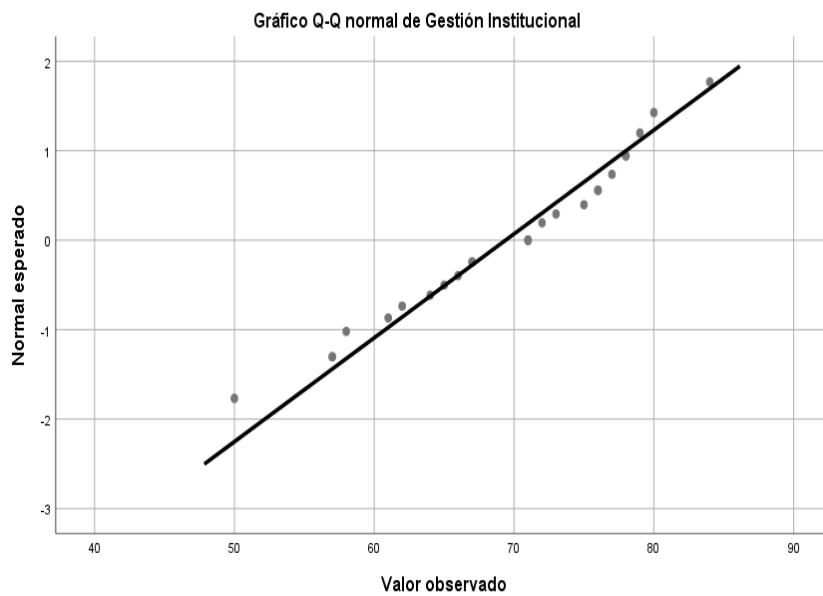
Prueba de normalidad de los datos de la variable: Gestión institucional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión Institucional</b>	0.967	25	0.576

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 15**

Resultados de la normalidad de datos de la variable gestión institucional



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

Como se observó en la Tabla 18 y Figura 15, los datos de la gestión institucional presentaron normalidad ya que el valor de la significancia (sig.) fue de 0.576; así mismo, los datos mostraron una tendencia similar a la línea o media como se observó en la Figura 15, por lo que se llegó a la conclusión de que los datos de la gestión institucional presentaron normalidad.

### 5.2.3. Normalidad de los datos de la dimensión: Planificación

La prueba de normalidad de los datos de la dimensión planificación, se realizó con Shapiro – Wilk, ya que la cantidad de datos fueron menores a 50; por otro lado, si el resultado de la significancia es un



valor mayor al 0.05 los datos presentan normalidad y si es menor a 0.05 los datos no presentan normalidad.

**Ho:** Los datos de la dimensión de planificación de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; presentan normalidad.

**Ha:** Los datos de la dimensión de planificación de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; no presentan normalidad.

**Tabla 19**

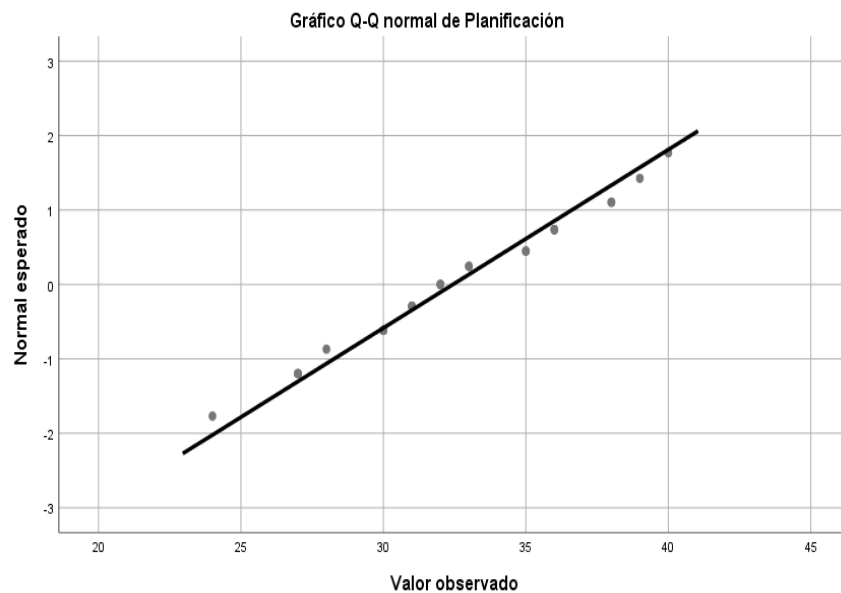
Prueba de normalidad de los datos de la dimensión: planeación

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Planificación</b>	0.974	25	0.738

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 16**

Resultados de la normalidad de datos de la dimensión planificación



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

Como se observó en la Tabla 19 y Figura 16, los datos de la dimensión de planificación presentaron normalidad ya que el valor de la significancia (sig.) fue de 0.738; así mismo, los datos mostraron una tendencia similar a la línea o media como se observó en la Figura 15, por lo que se llegó a la conclusión de que los datos de la dimensión planificación presentaron normalidad.

#### 5.2.4. Normalidad de los datos de la dimensión: Organización

La prueba de normalidad de los datos de la dimensión organización, se realizó con Shapiro – Wilk, ya que la cantidad de datos fueron menores a 50; por otro lado, si el resultado de la significancia es un valor mayor al 0.05 los datos presentan normalidad y si es menor a 0.05 los datos no presentan normalidad.

**Ho:** Los datos de la dimensión de organización de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; presentan normalidad.

**Ha:** Los datos de la dimensión de organización de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; no presentan normalidad.

**Tabla 20**

Prueba de normalidad de los datos de la dimensión: organización

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Organización</b>	0.925	25	0.067

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 17**

Resultados de la normalidad de datos de la dimensión organización



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

Como se observó en la Tabla 20 y Figura 17, los datos de la dimensión de organización presentaron normalidad ya que el valor de la significancia (sig.) fue de 0.067; así mismo, los datos mostraron una tendencia similar a la línea o media como se observó en la Figura 16, por lo que se llegó a la conclusión de que los datos de la dimensión organización presentaron normalidad.

### 5.2.5. Normalidad de los datos de la dimensión: Dirección

La prueba de normalidad de los datos de la dimensión dirección, se realizó con Shapiro – Wilk, ya que la cantidad de datos fueron menores a 50; por otro lado, si el resultado de la significancia es un valor mayor al 0.05 los datos presentan normalidad y si es menor a 0.05 los datos no presentan normalidad.

**H<sub>0</sub>:** Los datos de la dimensión de dirección de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; presentan normalidad.

**H<sub>a</sub>:** Los datos de la dimensión de dirección de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; no presentan normalidad.

#### Tabla 21

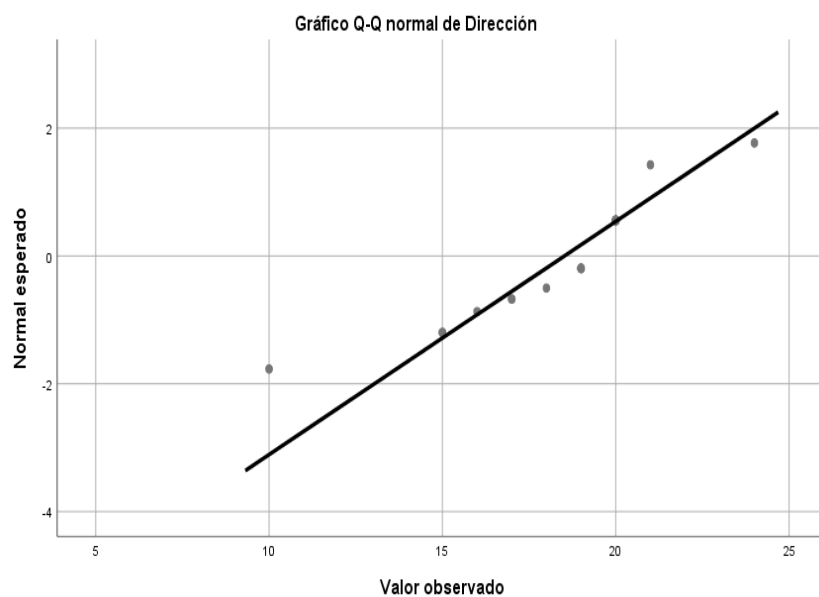
Prueba de normalidad de los datos de la dimensión: dirección

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dirección	0.852	25	0.002

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 18**

Resultados de la normalidad de datos de la dimensión dirección



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

Como se observó en la Tabla 21 y Figura 18, los datos de la dimensión de dirección no presentaron normalidad ya que el valor de la significancia (sig.) fue de 0.002; así mismo, los datos no mostraron una tendencia similar a la línea o media como se observó en la Figura 17, por lo que se llegó a la conclusión de que los datos de la dimensión dirección no presentaron normalidad.

### 5.2.6. Normalidad de los datos de la dimensión: Control

La prueba de normalidad de los datos de la dimensión control, se realizó con Shapiro – Wilk, ya que la cantidad de datos fueron menores a 50; por otro lado, si el resultado de la significancia es un valor mayor al 0.05 los datos presentan normalidad y si es menor a 0.05 los datos no presentan normalidad.

**Ho:** Los datos de la dimensión de control de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; presentan normalidad.

**Ha:** Los datos de la dimensión de control de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; no presentan normalidad.

**Tabla 22**

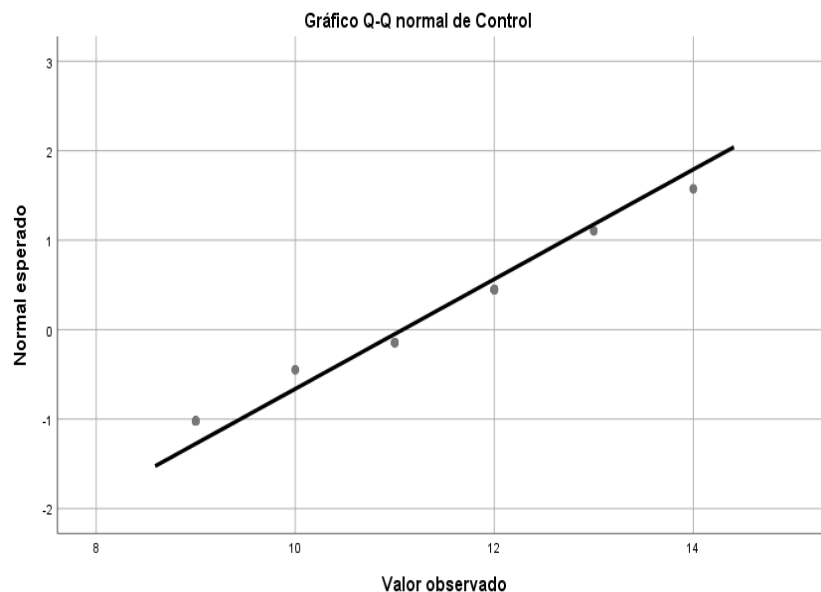
Prueba de normalidad de los datos de la dimensión: control

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Control	0.889	25	0.011

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

**Figura 19**

Resultados de la normalidad de datos de la dimensión control



Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

Como se observó en la Tabla 22 y Figura 19, los datos de la dimensión de control no presentaron normalidad ya que el valor de la significancia (sig.) fue de 0.011; así mismo, los datos no mostraron una tendencia similar a la línea o media como se observó en la Figura 18, por lo que se llegó a la conclusión de que los datos de la dimensión control no presentaron normalidad.

### 5.3. Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis de la investigación, se aplicó el estadístico de r de Pearson, esto debido a que los datos recolectados en el estudio presentaron normalidad; para la determinación del grado de correlación se aplicó la siguiente tabla:

**Tabla 23**

Rango de correlación del coeficiente r de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa muy fuerte
-1 a -0,9	Correlación negativa considerable
-0,9 a -0,7	Correlación negativa media

-0,7 a -0,4	Correlación negativa débil
-0,4 a -0,2	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación
0,2 a 0,4	Correlación positiva muy débil
0,4 a 0,7	Correlación positiva débil
0,7 a 0,9	Correlación positiva media
0,9 a 1	Correlación positiva considerable
1	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

### 5.3.1. Comprobación de la hipótesis específica 01:

#### a) Sistema de Hipótesis

**Ho:** La planificación estratégica no se relaciona con la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

**H1:** La planificación estratégica se relaciona con la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

#### b) Nivel de significancia o riesgo

La hipótesis específica 01, se determinó con un nivel de significancia del  $\alpha = 0.05$ , y un nivel de confianza del 95%.

Con el nivel de significancia, se delimitó la zona de rechazo de la Ho, para esto se utilizó el estadístico de r de Pearson el que permitió aceptar una hipótesis en contraste con el valor de la significancia (Sig.) o también llamado el P-valor, el cual fue comparado con el valor de alfa con nivel de significancia el cual presentó el valor de 0,05.

**Tabla 24**

Prueba de la hipótesis específica 01

Planeación estratégica	Planificación
---------------------------	---------------

<b>Planeación estratégica</b>	Correlación de	1	<b>,763**</b>
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
<b>Planificación</b>	Correlación de	<b>,763**</b>	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 24 se encontró que la planificación estratégica se correlaciona significativamente con la planificación de la gestión institucional, tomando en consideración de que el nivel de significancia fue de 0.05, se rechazó la hipótesis nula, debido a que la significancia bilateral fue menor al nivel de significación considerado, presentando un valor de 0,000; lo que corroboró que la hipótesis que fue planteada por el investigador fue la correcta.

Por otro lado, la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional mostraron un coeficiente 0.763, esto mostró que poseen una correlación positiva media.

c) Decisión estadística

En base a lo expuesto, se tomó la decisión estadística de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, señalando así que, la planificación estratégica se relaciona con la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

d) Conclusión estadística

Se concluyó que la planificación estratégica se relaciona con la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de



Educación – Huancavelica, 2018, con un 95% de confianza y con una significancia bilateral de 0,000.

### 5.3.2. Comprobación de la hipótesis específica 02:

a) Sistema de Hipótesis

**Ho:** La planificación estratégica no se relaciona con la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

**H1:** La planificación estratégica se relaciona con la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

La hipótesis específica 02, se determinó con un nivel de significancia del  $\alpha = 0.05$ , y un nivel de confianza del 95%.

Con el nivel de significancia, se delimitó la zona de rechazo de la Ho, para esto se utilizó el estadístico de r de Pearson el que permitió aceptar una hipótesis en contraste con el valor de la significancia (Sig.) o también llamado el P-valor, el cual fue comparado con el valor de alfa con nivel de significancia el cual presentó el valor de 0,05.

**Tabla 25**

Prueba de la hipótesis específica 02

		Planeación estratégica	Organización
<b>Planeación estratégica</b>	Correlación de	1	<b>,669**</b>
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
<b>Organización</b>	Correlación de	<b>,669**</b>	1
	Pearson		

Sig. (bilateral)	0.000	
N	25	25

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 25 se encontró que la planificación estratégica se correlaciona significativamente con la organización de la gestión institucional, tomando en consideración de que el nivel de significancia fue de 0.05, se rechazó la hipótesis nula, debido a que la significancia bilateral fue menor al nivel de significación considerado, presentando un valor de 0,000; lo que corroboró que la hipótesis que fue planteada por el investigador fue la correcta.

Por otro lado, la planificación estratégica y la organización de la gestión institucional mostraron un coeficiente 0.669, esto mostró que poseen una correlación positiva débil.

c) Decisión estadística

En base a lo expuesto, se tomó la decisión estadística de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, señalando así que, la planificación estratégica se relaciona con la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

d) Conclusión estadística

Se concluyó que la planificación estratégica se relaciona con la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018, con un 95% de confianza y con una significancia bilateral de 0,000.

### 5.3.3. Comprobación de la hipótesis específica 03:

e) Sistema de Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** La planificación estratégica no se relaciona con la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

**H<sub>1</sub>:** La planificación estratégica se relaciona con la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018,

f) Nivel de significancia o riesgo

La hipótesis específica 03, se determinó con un nivel de significancia del  $\alpha = 0.05$ , y un nivel de confianza del 95%.

Con el nivel de significancia, se delimitó la zona de rechazo de la H<sub>0</sub>, para esto se utilizó el estadístico de r de Pearson el que permitió aceptar una hipótesis en contraste con el valor de la significancia (Sig.) o también llamado el P-valor, el cual fue comparado con el valor de alfa con nivel de significancia el cual presentó el valor de 0,05.

**Tabla 26**

Prueba de la hipótesis específica 03

		Planeación estratégica	Dirección
<b>Planeación estratégica</b>	Correlación de Pearson	1	,661**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
<b>Dirección</b>	Correlación de Pearson	,661**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 26 se encontró que la planificación estratégica se correlaciona significativamente con la dirección de la gestión institucional, tomando en consideración de que el nivel de

significancia fue de 0.05, se rechazó la hipótesis nula, debido a que la significancia bilateral fue menor al nivel de significación considerado, presentando un valor de 0,000; lo que corroboró que la hipótesis que fue planteada por el investigador fue la correcta.

Por otro lado, la planificación estratégica y la dirección de la gestión institucional mostraron un coeficiente 0.661, esto mostró que poseen una correlación positiva débil.

g) Decisión estadística

En base a lo expuesto, se tomó la decisión estadística de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, señalando así que, la planificación estratégica se relaciona con la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

h) Conclusión estadística

Se concluyó que la planificación estratégica se relaciona con la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018, con un 95% de confianza y con una significancia bilateral de 0,000.

#### 5.3.4. Comprobación de la hipótesis específica 04:

i) Sistema de Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** La planificación estratégica no se relaciona con el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

**H<sub>1</sub>:** La planificación estratégica se relaciona con el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

j) Nivel de significancia o riesgo

La hipótesis específica 04, se determinó con un nivel de significancia del  $\alpha = 0.05$ , y un nivel de confianza del 95%.

Con el nivel de significancia, se delimitó la zona de rechazo de la  $H_0$ , para esto se utilizó el estadístico de r de Pearson el que permitió aceptar una hipótesis en contraste con el valor de la significancia (Sig.) o también llamado el P-valor, el cual fue comparado con el valor de alfa con nivel de significancia el cual presentó el valor de 0,05.

**Tabla 27**

Prueba de la hipótesis específica 04

		Planeación estratégica	Control
<b>Planeación estratégica</b>	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
<b>Control</b>	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 27 se encontró que la planificación estratégica se correlaciona significativamente con el control de la gestión institucional, tomando en consideración de que el nivel de significancia fue de 0.05, se rechazó la hipótesis nula, debido a que la significancia bilateral fue menor al nivel de significación considerado, presentando un valor de 0,000; lo que corroboró que la hipótesis que fue planteada por el investigador fue la correcta.

Por otro lado, la planificación estratégica y el control de la gestión institucional mostraron un coeficiente 0.702, esto mostró que poseen una correlación positiva media.

k) Decisión estadística

En base a lo expuesto, se tomó la decisión estadística de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, señalando así que, la planificación estratégica se relaciona con el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

l) Conclusión estadística

Se concluyó que la planificación estratégica se relaciona con el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018, con un 95% de confianza y con una significancia bilateral de 0,000.

### 5.3.5. Comprobación de la hipótesis general:

m) Sistema de Hipótesis

**Ho:** La planificación estratégica no se relaciona con la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018.

**H1:** La planificación estratégica se relaciona con la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018.

n) Nivel de significancia o riesgo

La hipótesis general, se determinó con un nivel de significancia del  $\alpha = 0.05$ , y un nivel de confianza del 95%.

Con el nivel de significancia, se delimitó la zona de rechazo de la Ho, para esto se utilizó el estadístico de r de Pearson el que permitió aceptar una hipótesis en contraste con el valor de la significancia (Sig.) o también llamado el P-valor, el cual fue comparado con el

valor de alfa con nivel de significancia el cual presentó el valor de 0,05.

**Tabla 28**

Prueba de la hipótesis general

		<b>Planeación estratégica</b>	<b>Gestión institucional</b>
<b>Planeación estratégica</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,823**</b>
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
<b>Gestión institucional</b>	Correlación de Pearson	<b>,823**</b>	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

Nota: Procesado en el programa SPSS v.25

En la Tabla 28 se encontró que la planificación estratégica se correlaciona significativamente con la gestión institucional, tomando en consideración de que el nivel de significancia fue de 0.05, se rechazó la hipótesis nula, debido a que la significancia bilateral fue menor al nivel de significación considerado, presentando un valor de 0,000; lo que corroboró que la hipótesis que fue planteada por el investigador fue la correcta.

Por otro lado, la planificación estratégica y la gestión institucional de la gestión institucional mostraron un coeficiente 0.823, esto mostró que poseen una correlación positiva media.

o) Decisión estadística

En base a lo expuesto, se tomó la decisión estadística de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, señalando así que, la planificación estratégica se relaciona con la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018.

p) Conclusión estadística

Se concluyó que la planificación estratégica se relaciona con la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018, con un 95% de confianza y con una significancia bilateral de 0,000.

#### **5.4. Discusión**

En cuanto a determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018, a nivel internacional se tuvo que Barreto (2019) en su estudio concluyó que la planificación estratégica influye en la gestión administrativa de la unidad educativa Pablo Hannibal; asimismo, Aguilar (2017) en su investigación llegó a la conclusión en que la planificación estratégica tuvo deficiencias por lo que no dejó que la operatividad de las gestión administrativa mejore; en el ámbito nacional se tuvo que Villa (2018) en su estudio el 51.8% de los encuestados consideraron que la planificación estratégica dentro de una municipalidad fue buena, el 35.1% consideró que fue excelente y el 12.9% manifestaron que fue regular, asimismo llegó a la conclusión de que la planificación estratégica y la gestión municipal estuvieron relacionados con un coeficiente  $r$  de 0.707; de igual modo, Acevedo y Gaspar (2018) en su estudio determinaron que el 51.8% de los encuestados indicaron que la planificación estratégica fue regular, el 43.15% indicaron que fue buena, concluyeron que la gestión institucional y la planificación estratégica estuvieron vinculadas con un coeficiente  $r$  de 0.727, mientras que según Vergara et al. (2021) los resultados de su investigación el 5.1% de los encuestados consideraron que la gestión institucional fue malo, el 37.3% indicaron que fue regular y el 57.6% consideraron que fue bueno; lo expuesto coincide con los resultados hallados en la investigación en donde el 52% de los encuestados



consideraron que fue regular y el 48% indicaron que fue buena y en la gestión institucional el 44% indicaron que fue regular y el 56% manifestaron que fue bueno, mostrando de este modo que la planificación estratégica se encuentra vinculada a la gestión institucional, reforzando de este modo los resultados y conclusiones de los investigadores ya mencionados; por otra parte, estas investigaciones contrastan con la literatura de González et al. (2020) en donde manifiesta que la gestión institucional es una referencia de la planeación, programación, evaluación, entre otros de una determinada entidad.

En cuanto a la determinación la relación entre la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018, se tuvo que Vergara et al. (2021) en su investigación mostraron que el planeamiento para el 8.5% de los encuestados fue malo, para el 32.2% indicaron que fue regular y el 59.3% manifestaron que fue eficiente; estos resultados concordaron con los resultados de la presente investigación en donde el 56% de los encuestados consideraron que fue regular y el 44% manifestaron que fue buena, mostrando de este modo que a nivel nacional la planificación estratégica en el sector de educación se desempeña de manera regular; por otro lado, en la presente investigación se mostró que la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional se encuentran relacionadas de forma significativa, esto contrasta con la literatura de Pimentel (1999) en donde indica que la planeación estratégica es una herramienta en la cual se plasma las actividades que se harán y como se harán, incluye la visión, misión, políticas, objetivos, valores y estrategias; asimismo, según González y Rodríguez (2019) la planificación de la gestión institucional es una función que define los objetivos y se entablan los recursos que se usaran, adicionalmente se planifican las actividades que están previstas para un determinado periodo de tiempo. Dentro de

esta función se generan las estrategias para el alcance de los objetivos de la organización, la literatura de ambos coincide evidenciando de este modo que la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional poseen una relación.

Para la determinación de la relación entre la planificación estratégica y la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018, se tuvo que Vergara et al. (2021) en su investigación el 6.8% de los encuestados consideraron que la organización fue ineficiente, el 30.5% manifestaron que fue regular y el 62.7% indicaron que fue eficiente; estos resultados contrastan con la presente investigación en donde la organización para el 4% de los encuestados fue malo, para el 44% fue regular y para el 52% fue bueno; por otro lado, Quispe, et al. (2016) en su investigación concluyeron que los trabajadores de la Red de Educación de Puno no saben trabajar en equipo, demostrando de este modo que la organización de la gestión institucional de esta entidad es mala, estos resultados mostraron que a nivel nacional en el sector educación existe deficiencias en la organización de la gestión institucional; por otro lado en la presente investigación se encontró un vinculo significativo entre la planificación estratégica y la organización la cual contrasta con la literatura de González y Rodríguez (2019) en el cual definen que la organización es una función que es desarrollada con el fin de concretar lo planteado en la planificación.

En cuanto a la determinación de la relación entre la planificación estratégica y la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; se encontró que Vergara et al. (2021) en su estudio determinaron que el 11.9% de los encuestados manifestaron que el liderazgo (el cual es un componente de la dirección de la gestión institucional) fue malo, el

37.3% manifestaron que fue regular y el 50.8% consideraron que fue bueno; estos resultados concuerdan con la presente investigación en donde el 4% de los encuestados manifestaron que la dirección en la DRE-Huancavelica fue malo, el 28% indicaron que fue regular y el 68% consideraron que fue bueno, esto mostró que a nivel nacional la dirección de la gestión institucional en el sector educación fue bueno; asimismo, se determinó que la planificación estratégica y la dirección de la gestión institucional se encuentran relacionadas significativamente, estos resultados se ven reforzados por la literatura de González y Rodríguez (2019) en el cual indican que la dirección es la ejecución de las estrategias y objetivos que son planteados en la planificación estratégica, mostrando de este modo que ambas poseen un vínculo.

En cuanto a la determinación de la relación entre la planificación estratégica y el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018, se encontró que según la investigación de Vergara et al. (2021) la reingeniería (considerado como un aspecto del control de la gestión) el 6.8% de los encuestados manifestaron que fue malo, el 72.9% consideraron que fue regular y el 20.3% indicaron que fue bueno, estos resultados concuerdan con los resultados obtenidos en la presente investigación en donde el control en la DRE-Huancavelica fue regular para el 36% de los encuestados y fue bueno para el 64% de los encuestados; estos resultados indicaron que a nivel nacional en el sector educación el control de la gestión se viene dando de manera adecuada; por otro lado, en la presente investigación se determinó que la planeación estratégica y el control de la gestión institucional esta significativamente ligados; esto contrasta con la literatura de Mora et al. (2016) en donde exponen que el control de la gestión es la función que asegura que las actividades, estrategias y objetivos planeados se realice de manera adecuada, mostrando de este modo que la

planeación estratégica y el control de la gestión institucional poseen una relación.

## 5.5. Conclusiones

- Se concluyó que, la planificación estratégica y la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; mostraron una relación significativa positiva media, esto indica que, si cambia la planeación estratégica o la gestión institucional esta repercutirá de manera directa en la otra, esto con un coeficiente  $r$  de 0.823, una significancia de 0.000 y a un nivel de confianza del 95%.
- Se concluyó que, la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; mostraron una relación significativa positiva media, esto indica que, si cambia la planeación estratégica o la planificación de la gestión institucional esta repercutirá de manera directa en la otra, esto con un coeficiente  $r$  de 0.763, una significancia de 0.000 y a un nivel de confianza del 95%.
- Se concluyó que, la planificación estratégica y la organización de la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; mostraron una relación significativa positiva débil, esto indica que, si cambia la planeación estratégica o la organización de la gestión institucional esta repercutirá de manera parcial en la otra, esto con un coeficiente  $r$  de 0.669, una significancia de 0.000 y a un nivel de confianza del 95%.
- Se concluyó que, la planificación estratégica y la dirección de la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; mostraron una relación significativa positiva débil, esto indica que, si cambia la planeación estratégica o la

dirección de la gestión institucional esta repercutirá de manera parcial en la otra, esto con un coeficiente  $r$  de 0.661, una significancia de 0.000 y a un nivel de confianza del 95%.

- Se concluyó que, la planificación estratégica y el control de la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018; mostraron una relación significativa positiva media, esto indica que, si cambia la planeación estratégica o el control de la gestión institucional esta repercutirá de manera directa en la otra, esto con un coeficiente  $r$  de 0.702, una significancia de 0.000 y a un nivel de confianza del 95%.

## **5.6. Recomendaciones**

- A la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, se recomienda mejorar la planificación estratégica que existe actualmente.
- A la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, se recomienda mejorar las funciones de la gestión institucional que existe actualmente.
- A los funcionarios de la DRE-Huancavelica, se recomienda realizar una nueva misión y visión de la entidad, con la finalidad de que los trabajadores se sientan identificados y motivados con la entidad.
- A los trabajadores de la DRE-Huancavelica, se recomienda cumplir con la planificación estratégica elaborada con la finalidad de mejorar la gestión institucional.
- A los trabajadores de la DRE-Huancavelica, identificarse mas con la entidad y ayudar a cumplir con los objetivos y estrategias trazadas, para mejorar la educación en el Perú.



## Referencias Bibliográficas

- Acevedo, P., & Gaspar, E. (2018). *Planificación estratégica y gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario de la red educativa de Ayacchocha Acoria, 2018*. Lima: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Aguilar, J. (2017). *Planificación estratégica en la gestión administrativa de la secretaría de obras públicas GPAO para optimizar la operatividad del equipo caminero*. El Oro: Centro de estudios de posgrado de la Unidad Académica de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Machala.
- Anahua, E. (2018). *La gestión educativa y el compromiso laboral en la dirección regional sectorial de educación de Tacna, 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Barreto, M. (2019). *Planificación estratégica para la cooperación internacional en la administración pública*. El Salvador: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del Salvador.
- Bojorquez, M., & Pérez, A. (2013). Strategic planning a mainstay in the business management. *El Buzón de Pacioli*, 4-19.
- Caboya, L., Camargo, B., Martinez, C., Parra, B., Prada, L., & Suarez, R. (1995). *Organización y gestión de empresas*. Bogotá: Nomos.
- Cagua, M., & Figueroa, M. (2016). *La planificación estratégica y su incidencia en la gestión administrativa en la inidad educativa Pablo Hannibal Vela Egüez*. Guayaquil: Carrera de Administración Secretarial de la Facultad de Educación de la Universidad Laica Viceente Rocafuerte de Guayaquil.
- Castellanos, L. (2015). Estrategia y planificación estratégica. *LCvenezuela*, 1-90.
- Cruz, O. (2007). Indicadores de gestión. *ucipfg*, 3-35.
- D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico*. Lima: Pearson.
- Davis, F. (2018). Planeación estratégica en las empresas. *Catarina*, 5-40.
- Espinoza, C. (2010). *Metodología de investigación tecnológica*. Huancayo: Depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú.
- Esteban, Y., & Jurado, C. (2017). *Gestión estratégica y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión*. Huancavelica: Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

- García, J., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., Garcia, E., & Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar competitividad. *Espacios*, 16-32.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico. *Cuadernos de administración*, 41-63.
- González, J., & Rodríguez, M. (2019). Manual práctico de planeación estratégica. *Editdiazdesantos*, 4-20.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa. *Scielo*, 32-39.
- Hernandez, A., Da Fonseca, J., Medina, A., & Nogueira, D. (2014). Relevance of strategic planning to public management. *Scielo*, 104-112.
- Hérmendez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Interarts. (Junio de 2012). *Guía de planificación estratégica*. Obtenido de Interarts:  
<https://www.interarts.net/descargas/Gu%C3%ADa%20de%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica.pdf>
- La Rosa, C. (Diciembre de 2019). *Área de Gestión Institucional*. Obtenido de UGEL: <https://www.ugel10hualaral.gob.pe/index.php/organizacion/linea/agi>
- Labajo, E. (Diciembre de 2016). *El método científico*. Obtenido de UCM:  
<https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>
- Marco, F. (2016). *Gestión y administración en las organizaciones*. Buenos Aires: UNAJ.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Redie*, 38-48.
- Ministerio de Educación. (2016). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación*. Obtenido de Ministerio de Educación:  
<https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/PESEM-EDUCACI%C3%93N.pdf>
- Mora, L., Duran, M., & Zambrano, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión. *LasCiencias*, 511-520.
- Ojeda, M. (2013). La planificación estratégica en instituciones educativas. *CPU*, 119-129.



- Paguay, F., & Herrera, J. (2015). La planificación estratégica educativa en la gestión de la educación superior. *Pedagogia*, 1-16.
- Palomino, O. (2005). Organigrama Empresarial. *Universidad Nacional San Luis Gonzaga*, 1-15.
- Pimentel, L. (1999). Introducción al concepto de planificación estratégica. *Unipamplona*.
- Ponce, H. (2007). La matriz foda: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención. *Redalyc*, 113-130.
- Quispe, H., Rebatta, A., & Sillo, A. (2016). *Planeamiento estratégico del sector educación de la región Puno ( primaria, secundaria y universitaria)*. Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, CENTRUM.
- Ramos, D. (2012). El clima organizacional, definición, teoría. *Universidad Nacional abierta y a distancia*, 13-21.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 11-26.
- Romero, P. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo*. Lima: Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ruiz, G. (07 de Agosto de 2011). *Gestión institucional*. Obtenido de CDN: [https://cdn.educ.ar/dinamico/UnidadHtml\\_\\_get\\_\\_ad1cc1b6-7a08-11e1-8184-ed15e3c494af/index.html](https://cdn.educ.ar/dinamico/UnidadHtml__get__ad1cc1b6-7a08-11e1-8184-ed15e3c494af/index.html)
- Sainz, A. (1993). El análisis estratégico: la empresa y el entorno. *Universidad de Alcalá*.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional. *Scielo*, 67-75.
- Salvador, Z. (2016). *La planificación estratégica en la administración educativa para diseño de plan de seguimiento*. Guayaquil: Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación de la Universidad de Guayaquil.
- Santana, S. (2016). *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Tungurahua*. Ambato: Facultad de contabilidad y auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.
- TPM. (2007). Cultura organizacional. *Perio*, 1-10.

- Universidad de Chile. (2018). *Gestión Institucional*. Obtenido de UCHILE: <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/acreditacion-institucional/areas-de-acreditacion/145448/gestion-institucional>
- Universidad de Colima. (20 de Marzo de 2015). *Componente de gestión institucional*. Obtenido de UCOL: <https://www.ucol.mx/modelo-ucol/componente-gestion-institucional.htm#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20institucional%20es%20el,de%20Autonom%C3%ADa%20universitaria%20responsable%2C%20Gobernabilidad%2C>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Redalyc*, 155-165.
- Vergara, E., De la Cruz, M., Vértiz, J., Fernández, F., Quispe, D., & Vértiz, R. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Pakamuros*, 42-53.
- Villa, Á. (2018). *Plan estratégico institucional y gestión municipal según colaboradores de la municipalidad provincial de Huarochirí*. Lima: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.
- Yzarra, A. (2017). *Planificación estratégica de un sistema provincial de extensión agrícola (SIPEA) para la provincia de Acobamba*. Huancavelica: Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica.

## **Anexos**

## Anexo 1

### Matriz de Consistencia

**Título: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - HUANCVELICA, 2018**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional entre los funcionarios de la Dirección Regional de Educación, Huancavelica-2018?	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación Huancavelica, 2018.	<b>Hipótesis General:</b> La planificación estratégica se relaciona con la gestión institucional en los funcionarios de la Dirección Regional de Educación- Huancavelica, 2018.	<b>Variable 1:</b> Planificación estratégica  <b>Variable 2:</b> Gestión Institucional  <b>Método General:</b> Método científico	<b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada  <b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental	<b>Población:</b> 25 colaboradores de la Dirección regional de Educación de Huancavelica.  <b>Muestra:</b> 25 colaboradores de la Dirección regional de Educación de Huancavelica.	<b>Técnicas:</b> Encuestas  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario
<b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018?	<b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación entre la planificación estratégica y la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.	<b>Hipótesis Específicas:</b> La planificación estratégica se relaciona con la planificación de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.			<b>Muestreo:</b> Censal	

¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.	La planificación estratégica se relaciona con la organización de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.
¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.	La planificación estratégica se relaciona con la dirección de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.
¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.	La planificación estratégica se relaciona con el control de la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, 2018.

## Anexo 2

### Instrumentos

<b>UNIVERSIDAD A LAS PERUANAS</b>
<b>FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN- ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>
<b>LA PLANIFICACION ESTRATEGICA Y LA GESTION INSTITUCIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION- HUANCAVELICA, 2018</b>

Código:

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo la recopilación de información para determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión institucional en esta institución, por tanto se requiere la veracidad de sus respuestas. A continuación le formularé una serie de preguntas. Las respuestas brindadas se mantendrán en reserva y confidencialidad.

1 OPINIÓN ACERCA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	VALORES (1: Muy desacuerdo, 2: desacuerdo, 3: ni cuerdo ni desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: Muy de acuerdo)				
1. Considera que la misión de la institución provoca que todos los colaboradores se identifiquen con ella.	1	2	3	4	5
2. Los colaboradores se sienten identificados con la misión.	1	2	3	4	5
3. La misión delimita el campo de acción de la institución.	1	2	3	4	5
4. Los colaboradores se sienten motivados al tener presente la misión de la institución.	1	2	3	4	5
5. Los colaboradores sienten motivación para cumplir con las normas de la institución.	1	2	3	4	5
6. La institución tiene cambios para el futuro.	1	2	3	4	5
7. Las expectativas de la institución se podrán lograr en 5 años.	1	2	3	4	5
8. La visión de la empresa usa un lenguaje comprensible.	1	2	3	4	5
9. La visión muestra de manera amplia y detallada lo que se espera en 5 años.	1	2	3	4	5
10. La visión es comprensible con el tamaño del texto que muestra.	1	2	3	4	5
11. La visión detalla todos sus elementos.	1	2	3	4	5
12. Los objetivos de la institución resultan relevantes para cumplir con la visión.	1	2	3	4	5
13. Las políticas son importantes para todos los colaboradores.	1	2	3	4	5
14. Las estrategias propuestas apoyarán a tener una mejor eficacia de la institución.	1	2	3	4	5
15. Las estrategias elegidas son viables para el tipo de institución en la que se está desempeñando.	1	2	3	4	5
16. Las políticas de la institución pueden ser adaptadas por todos los colaboradores.	1	2	3	4	5
17. Las normas de la institución están elaboradas para que sean cumplidas por todos los colaboradores.	1	2	3	4	5
18. Las normas establecidas se alinean con su personalidad.	1	2	3	4	5
19. Las creencias de la institución toman en cuenta las creencias individuales de los colaboradores.	1	2	3	4	5
20. Las creencias se alinean a los principios que tienen los colaboradores.	1	2	3	4	5

<b>2 GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	VALORES (1: Muy desacuerdo, 2: desacuerdo, 3: ni acuerdo ni desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: Muy de acuerdo)				
--------------------------------	---	--	--	--	--

1. Las metas de la institución son suficientes para los colaboradores.	1	2	3	4	5
2. Las metas son conocidas por todos los colaboradores.	1	2	3	4	5
3. Las metas definidas son parte importante de la planificación de una buena gestión institucional.	1	2	3	4	5
4. Las actividades de la institución se encuentran claramente planificadas.	1	2	3	4	5
5. Las actividades son planificadas con anticipación.	1	2	3	4	5
6. La actividad de cada colaborador se relaciona con la de los demás colaboradores.	1	2	3	4	5
7. Las estrategias se eligieron de acuerdo a la planificación de actividades para cada área de la institución.	1	2	3	4	5
8. Las estrategias elegidas son las más correctas y viables para la institución.	1	2	3	4	5
9. El diseño de las estrategias fueron planteadas a partir de los antecedentes y realidad de la institución.	1	2	3	4	5
10. Las tareas son diseñadas de acuerdo a las áreas de trabajo de la institución.	1	2	3	4	5
11. El diseño de las tareas son específicas y coordinadas con cada coordinador de área.	1	2	3	4	5
12. Las estrategias usadas alcanzan los objetivos propuestos.	1	2	3	4	5
13. La ejecución de estrategias no implica problemas con la filosofía de cada colaborador.	1	2	3	4	5
14. La ejecución de las estrategias motiva a los colaboradores a seguir participando de ellas.	1	2	3	4	5
15. Las estrategias son útiles para la correcta ejecución de tareas.	1	2	3	4	5
16. Las tareas son ejecutadas con normalidad y con mucha eficacia.	1	2	3	4	5
17. Las actividades realizadas fueron cumplidas según lo planificado.	1	2	3	4	5
18. Las estrategias tuvieron los resultados esperados.	1	2	3	4	5
19. Se puede verificar la realización de las tareas asignadas de acuerdo a las estrategias ejecutadas.	1	2	3	4	5

Hemos terminado. Muchas gracias por su colaboración.
--

Anexo 3

Base de datos

Variable: Planificación estratégica

PLANIFICACION ESTRATEGICA																				
Nº	DIM1					DIM2						DIM3					DIM4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
7	5	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
8	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
9	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2
10	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
11	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
12	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4
13	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	3	4	3	4	2	3	3	4	4
15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
18	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5
19	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3
20	3	3	3	5	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
21	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3
22	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4
23	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
24	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
25	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4



Variable: Gestión institucional

GESTION INSTITUCIONAL																				
Nº	DIM1									DIM2		DIM3					DIM4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
8	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
10	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
11	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	
12	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
19	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	2	4	5	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	
21	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
22	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	
23	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	
24	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
25	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	

## Anexo 4

### Proceso de baremación

#### Variable: Planificación estratégica

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA				
Items	20			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	100			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	20			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	27			
	27			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	20	46		
Regular	47	73		
Bueno	74	100		
DIMENSION 1: MISION				
Items	5			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	25			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	5			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	7			
	7			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	5	11		
Regular	12	18		
Bueno	19	25		
DIMENSION 2: VISION				
Items	6			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	30			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	6			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	8.33333333			
	8			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	6	13		
Regular	14	21		
Bueno	22	30		

DIMENSION 3: OBJETIVOS ESTRATEGICOS, ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS				
Items	5			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	25			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	5			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	7			
	7			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	5	11		
Regular	12	18		
Bueno	19	25		
DIMENSION 4: VALORES CORPORATIVOS				
Items	4			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	20			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	4			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	5.6666667			
	6			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	4	9		
Regular	10	15		
Bueno	16	20		

**Variable: Gestión institucional**

<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>				
Items	19			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	95			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	19			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	25.6666667			
	26			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	19	44		
Regular	45	70		
Bueno	71	95		
<b>DIMENSION 1: PLANEACION</b>				
Items	9			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	45			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	9			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	12.3333333			
	12			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	9	20		
Regular	21	32		
Bueno	33	45		
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION</b>				
Items	2			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	10			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	2			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	3			
	3			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	2	4		
Regular	5	7		
Bueno	8	10		

DIMENSION 3: DIRECCION				
Items	5			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	25			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	5			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	7			
	7			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	5	11		
Regular	12	18		
Bueno	19	25		
DIMENSION 4: CONTROL				
Items	3			<b>Escala</b>
Escala de valor	1-5			Muy desacuerdo
				Desacuerdo
Valor Max	15			Ni acuerdo ni desacuerdo
Valos Min	3			De acuerdo
				Muy de acuerdo
Tamaño de intervalo	4.33333333			
	4			
<b>Intervalo</b>	<b>Intervalo</b>			
Malo	3	6		
Regular	7	10		
Bueno	11	15		