

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO
EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

PRESENTADO POR:

GUISSELLA LIZBETTY NICHÓ GARIBAY

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ASESOR:

M(°) HERCULANO CARLOS LECCA

Mg. CARLOS LECCA HERCULANO
D.C. Universitario

HUACHO - 2022

TESIS DE MAESTRÍA

**LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO
EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**

ASESOR: MG. HERCULANO CARLOS LECCA

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA HUACHO**

2022

DEDICATORIA

A mi madre Carmen, quien me ha apoyado en todo momento, por su motivación a seguir estudiando y sobre todo por su amor.

A mi padre Juan, por sus palabras, consejos y sus ejemplos de fortaleza que lo caracteriza y que me ha infundado siempre para salir adelante.

A mis adoradas hijas Camila y Sophia, que son mi inspiración y motivo día a día.

Guissella Lizbetty Nicho Garibay

AGRADECIMIENTO

A nuestro creador, por darme vida y haber llegado hasta aquí.

A mi esposo, por su apoyo en todo momento.

A mis docentes, por su apoyo incondicional y me ayudaron a culminar este proyecto.

Guisella Lizbetty Nicho Garibay

RESUMEN

El estudio titulado: “La Gestión estratégica y el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC”, se presenta como un trabajo a fin de lograr el nivel educativo de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la UNJFSC- Huacho. La metodología utilizada fue la básica, de rango expresivo correlativo, no práctico, planteándose la teoría: “La gestión estratégica se vincula al desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.” el colectivo y muestra quedo formada de 165 personas, entre autoridades, trabajadores y docentes. El instrumento empleado fue el cuestionario, aplicándose a las dos variables en estudio. Los resultados muestran que un 69,1% de autoridades, trabajadores administrativos y docentes sustentan que consiguieron rango regular en la inconstante Gestión estratégica, 17,0% alcanzaron rango elevado y 13,9% lograron rango escaso. Y un 7,6% sustentan que lograron rango regular en la inconstante Desempeño administrativo, 27,3% alcanzaron rango elevado y 15,2% lograron rango escaso. Se finiquita sosteniendo que hay vinculo en la gestión estratégica y el rendimiento administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de condición muy excelente

La autora

Palabra clave: gestión, estratégica, desempeño

ABSTRACT

The research whose title is "Strategic management and administrative performance in the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University", is presented as a work to obtain the academic degree of Master in Public Management of the Postgraduate School of the UNJFSC- Huacho. The methodology used was the basic, correlational descriptive level, not experimental, considering the hypothesis: "Strategic management is related to administrative performance in the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University." The population and sample consisted of 165 people, including authorities, workers and teachers. The instrument used was the questionnaire, applied to the two variables under study. The results show that 69.1% of authorities, administrative workers and teachers maintain that they reached a medium level in the Strategic Management variable, 17.0% achieved a high level and 13.9% achieved a low level. And 57.6% maintain that they reached a medium level in the Administrative Performance variable, 27.3% achieved a high level and 15.2% achieved a low level. It is concluded that there is a relationship between strategic management and administrative performance in the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University. The correlation is of a very good intensity

The author

Keywords: management, strategic, performance

INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INDICE.....	7
INDICE DE TABLAS.....	10
INDICE DE FIGURAS.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación de problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.4.2. Justificación teórica:.....	17
1.4.3. Justificación práctica.....	18
1.5. Delimitaciones del estudio.....	18
1.6. Viabilidad del estudio.....	19
1.6.1. Viabilidad temporal.....	19
1.6.2. Viabilidad de recursos humanos.....	19
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes.....	20

2.1.1.	A nivel Internacional	20
2.1.2.	A nivel Nacional	21
2.2.	Bases teóricas	24
2.2.2.	El desempeño administrativo.....	28
2.3.	Bases filosóficas	32
2.4.	Definición de términos básicos.....	33
2.5.	Hipótesis	35
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	35
2.6.	Operacionalización de variables.....	36
CAPITULO III METODOLOGIA.....		37
3.1.	Diseño metodológico	37
3.2.	Población y muestra.....	38
3.2.2.	Muestra	38
3.3.	Técnicas e de recolección de datos.....	39
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información.....	41
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS		42
4.1.	Análisis de los resultados	42
4.2.	Generalización entorno la hipótesis central	47
	Hipótesis especifica 1	49
	Hipótesis especifica 2.....	51
	Hipótesis especifica 3.....	53
CAPITULO V DISCUSIÓN		55
5.1.	Discusión de los resultados	55
CAPITULO VI.....		59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		59
6.1.	Conclusiones.....	59
6.2.	Recomendaciones	60
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		61

5.2.	Fuentes bibliográficas	62
5.3.	Fuentes electrónicas	62
	INSTRUMENTO 01 GESTIÓN ESTRATÉGICA	64
	ESCUELA DE POSGRADO	66
	Matriz de consistencia	63
	Matriz de datos	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X	36
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y	36
Tabla 3. Población del estudio	38
Tabla 4. Muestra de estudio	38
Tabla 5. Validez del cuestionario.....	40
Tabla 6. Gestión estratégica.....	42
Tabla 7. Desempeño administrativo.....	43
Tabla 8. Productividad	44
Tabla 9. Trabajo en equipo	45
Tabla 10. Trabajo bajo presión	46
Tabla 11. La Gestión estratégica y la productividad.....	49
Tabla 12. La Gestión estratégica y el trabajo en equipo	51
Tabla 13. La Gestión estratégica y el trabajo bajo presión	53

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión estratégica	42
Figura 2. Desempeño administrativo	43
Figura 3. Productividad.....	44
Figura 4. Trabajo en equipo.....	45
Figura 5. Trabajo bajo presión.....	46
Figura 6. La Gestión estratégica y el desempeño administrativo	48
Figura 7. La Gestión estratégica y la productividad	50
Figura 8. La Gestión estratégica y el trabajo en equipo.....	52
Figura 9. La Gestión estratégica y el trabajo bajo presión.....	54

INTRODUCCIÓN

Las gestiones estratégicas son importantes a fin de que las instituciones efectúen sus propósitos. En el actual estudio se trató de establecer si las gestiones estratégicas se vinculan con desempeño administrativo, en el que la antes mencionada es el resultado de la ordenación, por medio de la adición de labores de los recursos humanos y así conseguir el propósito deseado.

Las Gestiones Estratégicas establecen que la autoridad o Líder es el que debe crear en el interior de su misma gestión, cada estrategia anticipativa y adaptativa en su ambiente; que involucre el estudio de cada entorno íntimo y del exterior de la ordenación, la instauración de fines y propósitos, la enunciación e implementación de estrategias con la finalidad de realizar actividades para la generación de bienes y servicios, que involucre el desenvolvimientos del personal administrativo para brindar y ofrecer un mejor servicio a todos los usuarios en general.

El empleo de las gestiones estratégicas universitarias nace como efecto absoluto de optimizar la razón de posicionamientos estratégicos del profesor en los mercados ocupacionales, en el que priman las particularidades del rango de facultades, valores, innovación, invención, liderazgos, etc.

La secuencia de la investigación comenzó con la propuesta del plan de estudios que mostraba los pasos a desarrollar para encontrar los resultados que corroboren las hipótesis, o en todo caso los desestimen. De esta forma encontramos el problema central ¿Cómo se da el vínculo en la gestión estratégica y el rendimiento administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC?

También desde ello se desprende el propósito del análisis que era instituir la relación entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la

UNJFSC; y la teoría general señalaba que la gestión estratégica se vincula al desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.

Otra parte de la estructura del estudio estaba referida al aspecto metodológico, que permite presentar un tipo básico porque se nutre de otras investigaciones ya realizadas, es de enfoque cualitativa ya que señala los informes de los cuadros y formas detallando efectos del procesamiento de la información. También se muestra un diseño correlacional, debido a que se logró conocer los resultados que mostraban cada una de las hipótesis planteadas. Para la realización se tuvo presente la población muestral que consideraba a las 165 encuestados entre autoridades, personal administrativo y profesores nombrados de la Facultad de Educación - UNJFSC, a ellos se aplicó las herramientas de acopio de información, en dicha oportunidad se trató de una consulta con escalamiento Likert sobre la gestión estratégica y el desempeño administrativo. Del proceso de las informaciones se estableció los efectos descriptivos e inferenciales los cuales permitieron consolidar los objetivos y contrastar las hipótesis; con ello se logró hacer el debate de efectos, plantear cada conclusión y recomendaciones que se desprenden para la mejora de las gestiones estratégicas y la continuidad del rendimiento administrativo a favor de los usuarios de la UNJFSC.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el presente varias organizaciones corresponden afrontar a un clima repleto de invariables permutaciones, lo cual involucra que las mencionadas corresponden efectuar un estudio íntimo y un análisis externo de dicha manera es fundamental instituir un transcurso de gestiones estratégicas las cuales permitirán lograr excelentes efectos a través de su primordial propósito, tratar de optimizar la producción y capacidad, lo que involucra el desempeño laboral, con apoyo de individuos expertos en la materia y de instrumentos de gestiones.

Uno de los inconvenientes más significativos que poseen varias organizaciones es que no cuentan de un instrumento que les consienta lograr los propósitos advertidos pues no poseen una destreza trazada a rango serio o pues si la poseen menos dispondrán de una técnica de cálculo la cual les consienta saber si están efectuando los propósitos advertidos en ella.

Charam y Calvin mostraron con claror que 70% de las frustraciones, el inconveniente verdadero no es una mala maniobra, sino una realización defectuosa.

Diferentes investigaciones más de Kaplan y Norton, consuman en 90% de organizaciones no realizan con triunfo su maniobra (Kaplan 2000)

Todos los procesos de gestiones estratégicas institucionales requieren de manera previa de una absoluta compilación de informaciones externas las cuales provienen del estudio del alrededor, y vale para reconocer e inclusive pronosticar las ocasiones e inminencias que éste estudio expone para el progreso de los propósitos y ejercicios estratégicos; cuya intención de las gestiones es esparcir el beneficio de ocasiones y restar el resultado de cada amenaza; además de las informaciones del estudio íntimo el cual consiente reconocer cada fortaleza y debilidad a través de un diagnóstico situacional.

En cuanto a la gestión estratégica la institución debe precisar de norma, principio, regla y procedimiento de guía importante, que establezcan un enfoque. Misión, objetivo y actividad estratégica la cual permita a las instituciones colocarse en el tiempo, siendo ineludible que cada recurso humano, técnico, financiero, de informaciones se usen de modo estratégico, con la involucración de sus participantes en los propósitos a extenso término.

Dicho estudio encuadra las problemáticas que tiene la Facultad de Educación en cuanto a la aplicación de la gestión estratégica. En este sentido se debe efectuar un estudio de cada función administrativa de la Facultad de educación , lo cual consentirá estudiar los efectos de sus errores y agotamientos, sus inminencias más contiguas y descubrir en modo preciso y al momento cada oportunidad que mejore las atenciones educativas que se viene brindando, indubitablemente al examinar cada fortaleza para usar ellas al emplear métodos y instrumentos gerenciales los cuales ayuden a asumir de fallos y la ayuda de juicios convenientes que se convertirán en cada lineamiento que debe continuar en modo exacto para no perderlo al rumbo. De dicho modo conducirá una elevada certeza y eficacia en sus acciones, de manera que le consientan, un conveniente rendimiento y trabajo organizativo y administrativo.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y la dimensión Productividad dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y la dimensión Trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Cómo se da la relación entre la gestión estratégica y la dimensión Trabajo bajo presión dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la gestión estratégica y la dimensión Productividad dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar la relación entre la gestión estratégica y la dimensión Trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Establecer la relación entre la gestión estratégica y la dimensión Trabajo bajo presión dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación metodológica:

Este estudio consigue demostrarse de manera metodológica en el acto de que la sistemática empleada en diferenciar los efectos se ajustan a un orientación cuantitativa, con una técnica hipotética - deductiva, de dicho modo las secuencias metodológicas empleadas en la investigación fue a través de técnicas como las entrevistas y encuestas y de herramientas como las consultas y observación para obtener la información de la muestra y de la institución correspondientemente que permitió relacionar como la gestión estratégica incide en el rendimiento administrativo de trabajadores de la Facultad de Educación de la UNJFSC.

1.4.2. Justificación teórica:

El estudio se demuestra de manera teórica, teniendo en cuenta lo que señala Martínez (2002), que hay diferentes modelos de planeación estratégica creados y diseñados para ser instituidos en cada institución o empresa. Estos planes deben ser adaptados según las necesidades requeridas y previamente analizadas derivando de los contextos y particularidades de la institución sea pública o privada.

Por su relevancia teórica, el trabajo ayudara con informaciones las cuales serán de utilizadas en las Universidades Públicas para mejorar la gestión administrativa, el cual también puede servir a entidades o empresas que se desarrollen en el mismo rubro, que quieran saber las referencias de la entidad en análisis, relacionado a cómo se planifica y se gerencia el trabajo académico administrativo y sobre todo la tramitación de expedientes y otras actividades.

1.4.3. Justificación práctica.

Por su relevancia practica encontramos que gran parte de la responsabilidad para lograr un posicionamiento del servicio que se ofrece, recae en los trabajadores de las organizaciones, ya que estos son considerados el motor de las mismas. Cuando una persona se encuentra satisfecha y disfruta su trabajo puede tener un mejor desempeño, por tal motivo las organizaciones han evolucionado en sus formas de percibir al trabajador, ya no lo consideran solo un instrumento dentro de ella sino un medio para lograr los distintos objetivos planteados, por tal motivo el actual estudio estudia el vínculo que hay en la gestión estratégica y el desempeño administrativo.

1.4.4. Justificación económica

La presente tesis se realizó cumpliendo el reglamento de la UNJSFC, así como el método científico, por lo que se considera que señala un correcto análisis de contrastación de hipótesis, el cual a su vez indica si la inversión realizada para facilitar la gestión estratégica es realmente aprovechada por los trabajadores y se traduce en el desempeño administrativo, con ello se podrán evaluar los resultados de las inversiones realizadas por la universidad o reformularlos.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación temporal

La labor de estudio se realizó en diciembre del 2021 a julio - 2022.

1.5.2. Delimitación espacial

El estudio se realizó en la Facultad de Educación de la UNJFSC de Huacho.

1.5.3. Delimitación social

La teoría se ocupó de estudiar el rendimiento administrativo de trabajadores de la Facultad

de Educación de la UNJFSC, de Huacho.

1.5.4. Delimitación teórica

El cuadro hipotético queda vinculado a cada fundamento que sustenta el análisis correlacional de dos aspectos conceptuales, el de gestión estratégica en la Facultad de Educación y el desempeño administrativo de los trabajadores de la UNJFSC.

1.6. Viabilidad del estudio

A fin de efectuar la labor de la tesis se tuvo las sapiencias del marco teórico, los cuales fueron desarrollados en la maestría en gestión pública recibida, además se contó con el financiamiento adecuado para adquirir los recursos necesarios.

Además, se obtuvo la autorización por parte de la Decanatura de la Facultad de Educación a fin de realizar el empleo de las consultas, la cual es el instrumento de medición de la presente tesis, con ello fue factible el desarrollo del presente trabajo de investigación.

1.6.1. Viabilidad temporal

Este estudio fue factible transitoriamente lo que se debe a que fue colateral, ello representa que solamente se realizó el acopio de las informaciones en un solamente un espacio de tiempo, comprimiendo la realización de los informes finales.

1.6.2. Viabilidad de recursos humanos

En dicha perspectiva la investigación fue factible ya que se contó con asesoría tanto metodológica como estadística lo cual permitió que la autora obtenga los efectos con más confianza, los colaboradores se encontraron al alcance de este análisis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

López (2016) en *“Gestión estratégica de proyectos de desarrollo en Sistemas de Información: Aplicación en la Gestión Universitaria”*. En dicha labor se expone los casos estudiados de pregrado de la escuela de Economía y Negocios, U. de Chile, la representación del contexto presente de la entidad, el contexto ansiado y la sistemática que consentirá prevalecer los progresos, que menguaran cada diferencia entre uno y otro estado por medio de métodos de informaciones, sistemática elaborada sobre la muestra Taxonómica de Métodos de Negocios de Robert, et al. (2005). En el caso se descubrió abandono de gestiones de los conocimientos, un enorme cuantía de procesos con faltas de sustentáculo especializado y contrastes de conocimiento entre la dirección y cada unidad. La sistemática de priorizada plantea un conjunto de aspiraciones a ser trabajadas en cada cualidad estratégica, táctica, lo cual consentirá menguar cada brecha entre el contexto presente y el contexto deseado para afrontar cada reto e incertidumbres del presente debate de las reformas y muestras para la enseñanza universitaria.

Acosta (2016) en *“Sistemas de informaciones estratégicas para las gestiones universitarias en la U. de Otavalo”*. Las propuestas constituyen un instrumento de enorme uso práctico por sus probabilidades de uso por directores, docentes y educandos en el progreso de cada proceso académico, investigativo, de vínculo y administrativo. A partir de unos 5 años en la casa superior se empezó a laborar en la ejecución un Sistema de Gestiones Académicas y Administrativas, el que mostro algunas insuficiencias activas, lo cual se debe a que no

avalaba la transmisión adecuada de las informaciones externas e internas requeridas por la institución a fin de asumir de fallos. Después, el inconveniente esencial a asistir quedo vinculado a las particularidades debe asumir un SIE empleado en las gestiones universitarias, de manera que consienta sostener de modo efectivo la proyección, valoración y asumir disposiciones en la casa superior, a fin de ayudar de manera eficaz al progreso de la calidad de cada proceso universitario. El efecto conclusivo del estudio agrupado efectuado por un equipo de labores fue la proposición de Sistemas de Informaciones Estratégicas, compuesto por 12 métodos apretadamente conectados entre sí, los cuales maniobran a partir de un cimiento de referencias único y con un elevado nivel de integración, en el cual poseen el rol protagonista la proyección y la valoración íntima (Anexo I.A y I.B). Se precisaron 51 guías de aspecto importante, los que son esencia de alcance incesante por medio de un Balanced Scorecard o Cuadros de Mando Completo.

2.1.2. A nivel Nacional

Alburquerque (2021) en *Enfoque estratégico y gestiones administrativas, U.E. urbe de Valencia Circuitos C07 - 10, Los Ríos, Ecuador, 2019*. Se efectuó un expresivo – correlativo, con anteproyecto de verificación de teorías no práctico y colateral; empleándose consultas modelo entrevista a un modelo de censo de 60 docentes y 10 de administración. Consiguiéndose en la mudable una orientación estratégica 55.7 % de contestaciones y la mudable gestiones administrativas 60%, ubicándose una y otra en el rango elevado como efecto la mudable enfoques estratégicos 55.7% y las gestiones administrativas; hubieron concomitancias entre el estudio realizado y cada hallazgo de García, (2020) en la parroquia de Puerto Cayo en Ecuador, la cual evidencia que se escasea de planificaciones estratégicas, se realizaron los desenlaces y encargos, los cuales valieron para trazar un planteamiento de maniobras de cambios y remediar cada problemática exponiendo una enfoque de triunfo

organizativo. Estableciéndose por medio del factor de Spearman de 0,676 y con la significación de 0.01 el cual estuvo coligado entre las mudables. De la propia manera la magnitud estrategia asumieron un hecho en las gestiones administrativas 58,6% de contestaciones de los participantes confirmados por el factor Rho de Spearman de 0,683 indicando su vínculo de asociatividades directas y positivas con un rango de significación del 0,01.

Gonzales (2017) en *Gestiones estratégicas empresariales y capacidad en el trabajador del C.E. Data System Ingenieros*". asumió el propósito primordial, establecer el nivel de correlación presente en las Gestiones Estratégicas Empresariales y la Capacidad de los trabajadores contemplado por los profesores del C.E. Data System's Ingenieros de Ica - 2016. El estudio expuso un anteproyecto no práctico, con orientación cuantitativa y de trascendencia descriptiva correlativa. El colectivo y modelo coincide con la totalidad de 69 profesores que trabajan en el C.E. Data System's Ingenieros. Se empleo una herramienta validada por criterios de peritos, a fin de valorar las gestiones estratégicas y la capacidad de los profesores, el cual consiste en una consulta de 40 interrogantes modelo Likert. Y el efecto del análisis se consiguió que las gestiones estratégicas empresariales reportan un rango elevado, semejante a la capacidad de los trabajadores. Se consiguió una reciprocidad reveladora y de nivel moderada alta real entre la capacidad de los trabajadores y las magnitudes de las gestiones estratégicas: política educativa, planeamientos y controles. Se ultima que las gestiones estratégicas empresariales y la capacidad de los trabajadores del C.E. Data System's Ingenieros de Ica - 2016, muestran una reciprocidad de condición moderada elevada ($r=0,824$)y reveladora ($p=0,000$).

Ayala y Pereda (2019) en *"Influencias de los planeamientos estratégicos en el ambiente y la cultura organizativa de cada servidor civil que operan en cada universidad pública licenciada en Lima Metropolitana, al 2019"*". La actual labor de estudios posee el

objetivo de establecer si los planeamientos estratégicos institucionales ejercen influencias en las gestiones del ambiente y la cultura organizativa de cada servidor civil que trabajan en cada universidad pública de Lima Metropolitana, licenciada por SUNEDU, al 2019. El anteproyecto del estudio es de fundamento no práctico, modelo transección correlativo - impensado y de trascendencia explicativa. Además, la sistemática usada en el acopio de antecedentes es de orientación cuantitativa. A fin de calcular el discernimiento de cada servidor civil sobre las 2 inconstantes componentes de análisis y sus concernientes magnitudes, se confeccionó una consulta modelo Likert. La confianza de la mencionada herramienta fue establecida por medio del Factor Alfa de Cronbach (0.935) y, su ratificación, fue concedida por medio de criterio de profesionales. De un colectivo de 12,122 servidores civiles, se estableció por medio del método de muestreos aleatorios simples por apreciación de cadencias, un modelo que corresponde a 372 servidores civiles. Según al Factor de Reciprocidad de Spearman ($\rho = 0.94$) y al Factor de verificación ($R^2 = 0.976$), se deduce que, en Lima Metropolitana, cada servidor civil que labora en cada universidad pública licenciada por SUNEDU, percibe que los planeamientos estratégicos institucionales, ejercen influencias directas en las gestiones del ambiente y las culturas organizacionales.

Gavilán (2018) en *Planeamiento Estratégico y Gestiones Administrativas según conforme a los colaboradores de la U. N. San Luis Gonzaga de Ica-2018*". asumió el propósito total de Establecer el vínculo que hay en la *Planeamiento Estratégico y Gestiones Administrativas* conforme a los colaboradores de la U. N. San Luis Gonzagade Ica. El estudio se desplegó según la orientación cuantitativa; el estudio fue básicode rango expresivo y correlativo; proyección no práctica con corte colateral; el modelo quedo conformado en 193 colaboradores de la U. N. San Luis Gonzaga de Ica-2018; las herramientas de cálculo son sometidas a eficacia y confianza. Se empelo la descriptiva rho de Sperman lo cual establece

la presencia de una similitud real y reveladora en cada inconstante, con un factor de 0.815 lo que indica una similitud regular y $p = 0.000 < 0.05$, es indicar que "a Una óptima planificación importante es mejor las gestiones administrativas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La Gestión estratégicaGestión universitaria

La expresión de Gestiones Universitarias fue considerablemente analizada, desde su mismo origen etimológico, ya que se reconoce la cercanía del término "gestión universitaria" a los "administrativos universitarios" y "liderazgos universitarios". El apartamiento entre dichas nociones se vuelve importantes ya que nos admite diferenciar a que perspectiva de labores de Dirección se hace reseña, si a los vinculados a los procesos de educación o a los medios y destrezas perceptibles de la dirección o los medios y destrezas imperceptibles (Bush, 2006).

Cuban (1988) separa estos términos en función de sus raíces, en su análisis el liderazgo es el dominio sobre cada acción de los demás buscando del logro de los propósitos concluidos, la administración 'es el sustentáculo incesante de las actividades' y las gestiones 'es el sustento eficaz y positiva de cada actividad de la organización. Usando este fundamento Bush (1995) distingue el origen del uso de cada noción, donde 'la gestión, administración y/o liderazgo en la educación como áreas de estudio y práctica se deriva de cada principio aplicado en las Industrias y los comercios, principalmente de los Estados Unidos. Progresando desde ser una de las ideas del desarrollo, a un área establecida con sus propias teorías e investigaciones'.

Dimmock (1999) realiza una distinción más exhaustiva entre estos conceptos y reconociendo la pugna entre ellos a nivel gerencial de las entidades universitarias, plantea que

cada concepto son congregaciones disímiles relacionado a las labores de gerencia y que hay el problema de conservar la ecuanimidad alrededor de su uso. Dicha proporción es reconocida como base por Bolman y Deal (1997), donde dichas nociones “corresponden poseer el propio peso en métodos de uso, si se ansían conseguir los propósitos de modo efectivo, ya que cada organización moderna requiere de las perspectivas objetivas de las gestiones, como una tesis de enfoque claro y de la responsabilidad hacia el trabajo y los individuos que el Liderazgo suministra.

Definición de planificación estratégica

Las gestiones estratégicas se pueden concretar como una sucesión de acciones ordenadas para administrar y vigilar una organización en vínculo a las estrategias. En la senda amplia del vocablo, las estrategias se definen como los propósitos, ejercicios y medios encaminados al progreso de cada una de las organizaciones.

Ogliastri (2009) piensa que los Planeamientos estratégicos (strategic planning) es la denominación que se da a un agregado de cada contribución encaminada al enfoque total de una empresa, la cual asumió importante intervención a mitad del decenio setenta y popularizando las planificaciones estratégicas como espacio más extenso de trabajo en cada empresa. Dicha escuela se origina en los espacios de mercadeos y finanzas, los cuales contribuyeron a nociones, como el tiempo de vida de los productos y los portafolios balanceados de cada inversión, a la fórmula e investigación estratégica. La intención fundamental de las planificaciones estratégicas reside en conseguir una prerrogativa profesional razonable a extenso término. (p.78)

Características de la planificación estratégica

Relacionado a ello, Testa (2012) sustenta que las planificaciones estratégicas tienen

unas singularidades convenientes procedentes de los contextos geográficos en el cual se insertan, comulgan con cada característica general de cada planificación estratégica: a) las planificaciones estratégicas es una herramienta a la asistencia de un agrupado humano a fin de que este consiga el triunfo a partir de su ambiente sociocultural; b) todos los grupo implicado deberá favorecerse de la proyección; c) la proyección debe ser único y contextual; d) debiendo implicar la mayor parte de los representantes del territorio de modo consensuado; e) es una labor compuesta la cual provoca los frutos, la coherencia social, la combinación, el amor propio del conjunto; f) la proyección deberá poseer efectos que estarán acreditados acorde como se van consiguiendo; etc. (p. 43).

Relacionado a ello, la U. Austral (2011) discurre que las particularidades convenientes y aspectos de los correctos direccionamientos de los planeamientos estratégicos, que se transformen en gestiones eficaces son: Proceder de modo “estratégico”, con discernimiento y base, en las distintas circunstancias y problemática que incide en el porvenir de un C.E. saber de cada modelo conceptual y esquema de estudio estratégico general y específico para CC.EE. (p. 87).

Dimensiones de la variable Dimensión 1: Diagnostico situacional

Maldonado (2014) El análisis estratégico es el inicio de los procesos de proyección estratégica y ello se debe a que en cada organización es indispensable saber de cada evento del macro y micro contexto y su modo de manifestarse, lo que consentirá conocer cómo podría intervenir cada uno en los valores de los miembros de las organizaciones y en la potencialidad necesaria a fin de lograr desempeñar el encargo y conseguir el enfoque y en correlación con eso instituir cada valor necesario para afrontar los mencionados eventos sin que colisionen de modo negativo al sistema de dogmas y valores primordiales de los integrantes de la organización. (p.149).

Dimensión 2: Formulación de estrategias

A partir del enfoque de Maldonado (2014), en correlación de formulaciones de maniobras, precisas: Una proyección estratégica por una parte debe ser formulada con una razón que exponga la senda de un modo claro y específico de cómo se conseguirá los propósitos y al propio momento ser formulados de un modo completo, es indicar que debería considerarse tanto los beneficios de cada interesado clave, así como cada componente crítico de la organización (p.124).

Dimensión 3: Aplicación de estrategias

Para Díaz (2003), el “establecimiento de Destrezas: demanda que las empresas establezcan propósitos periódicos, planee política, incite empleados, y fije medios de modo que cada estrategia formulada se pueda realizar; incluyendo el progreso de una cultura la cual sostenga cada estrategia, la formación de estructuras organizacionales efectivas, mercadotecnia, presupuesto, sistema de informaciones y estimulación a las acciones”. (párr.12)

Dimensión 4: Seguimiento y evaluación

Maldonado (2014) reseña a la fase final en las gerencias estratégicas es la valoración y control de las estrategias. Cada estrategia está acorde a la reforma posterior pues cada factor interno y externo están permutando de manera constante. En estrategia los que se encargan de los procesos de la valoración y de los controles se determinan si las estrategias elegidas están consiguiendo los propósitos de organizarse. Cada actividad fundamental de la valoración y del control de la destreza son: corrigiendo los componentes intrínsecos y del exterior que son el fundamento para cada estrategia actual, trabajo que calcula, y asume labores correctoras. (p.256).

2.2.2. El desempeño administrativo

2.2.21. Definiciones

Álvarez (2011) mantiene que el rendimiento es “la dimensión de logros alcanzados a lo largo de las administraciones o gestiones públicas y están asociados a los beneficios conseguidos individual como colectivo al realizar cada política pública, las propias que corresponden quedada ordenadas con los propósitos de la organización” (p. 566).

En tal senda, el rendimiento particular o en conjunto referido a la habilidad y estimulación de los colaboradores en una organización es el fragmento fundamental para ayudar a los beneficios y producción de la organización.

Además, Chiavenato (2009) dice; La valoración del rendimiento mengua la vacilación del participante pues suministra realimentación relacionado a su rendimiento. Trata de la armonía pues suministra los intercambios de doctrinas entre el participante y su administrador, así como coincidencias de cada concepto. (p. 249)

En dicha senda, el rendimiento debe proporcionarse para destacar varios problemas de mandato de administración y profesional el cual inquieta o favorece a cada colaborador de administración de la organización y, principalmente, para dar mejoras en la asistencia a los beneficiarios.

En sentir de Delanoy (2009) reseña a las competencias es un modelo total de conducta, no obstante, el rendimiento es un agregado de labores precisas. En lo concerniente al rendimiento del profesor se comprende como el desempeño de cada función; éste se encuentra establecido por componentes coligados al mismo profesor, al educando y al ambiente. Además, el rendimiento se practica en diversos espacios o rangos: el ambiente socio - cultural, el

contexto colectivo, el clima del salón y sobre el mismo profesor, por medio de un ejercicio reflexivo. El rendimiento se valora para optimizar la eficacia de la enseñanza y calificar la carrera del profesor. En esto, la valoración expone cada función y característica bien determinada la cual se tiene en cuenta en el instante del empleo. De ahí la trascendencia de precisar patrones que valgan de base a fin de realizar el transcurso valorativo. (p. 13)

En las funciones públicas, la competitividad se enuncia de modo muy específico: “Una competitividad es un set de habilidades, valores y conductas que un docente adquirió y que logra congregar para afrontar un escenario”. (Delanoy, 2009, p. 15)

Este proyecto es amplio y completo; por ello Cea (2009) reseña que: cerca cada competencia solamente tiene modo mediante el rendimiento, pues no es viable evaluarla de manera directa sino a través de la acción... el rendimiento es una expresión que proviene de la administración de cada empresa y de manera particular de las gestiones del personal y los juicios para la elección de trabajadores. (p. 250).

Evaluación del desempeño laboral

El cálculo del rendimiento profesional es significativo y necesario en la magnitud que cada efecto arroje mínimo margen de falla y sobre ese fundamento asumir fallos que ayuden a optimizar la eficacia y producción de las organizaciones.

La valoración del rendimiento es una evaluación, metódica, del trabajo de cada individuo en acción de cada actividad que rinde, los objetivos y los efectos que debe conseguir, cada competencia que brinda y su capacidad de progreso. Además, es un instrumento de gestiones muy ventajoso que vale para valorar de qué forma las capacidades de sus participantes, contribuyen al beneficio de los propósitos de las empresas.

Para Mateo (2005) El papel del colaborador en las mejoras de la organización ha formado una específica atención, de manera preferente, cada comunidad educativa no puede quitarse a la progresiva ansiedad social alrededor de cómo meter en todos sus recintos los tipos de gestiones de calidad, y es indiscutible que hay la evidencia de que atrás de cualquiera de las mejoras significativas en el C.E. subyace las actividades de los docentes. Y por eso, instituyen el enlace nacional entre cada vértice del triángulo: valoración de la enseñanza - mejoras y progreso competitivo y las mejoras de la calidad de las instituciones es esencial en las gestiones de la calidad (p. 95).

Cada implementación de la valoración del rendimiento de trabajo según a las distintas prácticas es para calcular el nivel de eficacia, actividad y producción de los colaboradores. Además, consentirán ayudar a las mejoras de la calidad de cada servicio de las organizaciones.

Dimensiones del desempeño laboral Dimensión 1: Productividad

Es el desempeño del individuo en sus labores y de manera técnica se sabe cómo eficacia o producción, de las actitudes adoptadas por el colaborador ante su mismo trabajo, de complacencia o descontento dependerá en enorme parte que su productividad sea eficaz o defectuosa, la productividad es el fundamento de la existencia colectiva de las poblaciones pues sin ella no existen ocupaciones ni ventura colectiva.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Gamón, et al. (2012), relata al trabajo en grupo como un procedimiento combinado ordenado en el cual los colaboradores comercian sus prácticas, respetando sus funciones y cargos, a fin de conseguir propósitos usuales al efectuar una labor compuesta (p.34).

En el presente dicha manera de labores se le considera como un espacio específico y una prerrogativa profesional y por su enorme trascendencia ha creado un aumento en las prácticas de los conjuntos de trabajo. Dichas competencias participativas permiten aumentar la producción, la invención y la complacencia en las labores. Rousseau et al.2006.

Agregado de individuos los cuales forman un grupo de labores a fin de desplegar un objetivo o propósito en el cual los trabajadores realizan una sucesión de labores de manera autónoma, pero son garantes del efecto de las labores.

Dimensión 3: Trabajo bajo presión

En cada organización la labores bajo apremio se consideran como una competitividad y para identificarlas se corresponden asumir la tesis de 2 prácticas:

Paciencia a las presiones, relacionado a ello, Alles 2003 la discurre como la destreza a fin de continuar procediendo con eficiencia en contextos de tiempo corto con que tienen los trabajadores, a la vez teniendo en consideración cada desacuerdo, oposiciones y variedad de opiniones. Además, es la facultad para contestar y laborar con elevado rendimiento en contextos de bastante pretensión (p.209).

Paciencia al estrés, está precisado por Anserina 1996 en “continuar procediendo con eficiencia bajo el apremio de tiempo y enfrentando a la discordancia, el obstáculo y las adversidades (p.192).

Dimensión 4: Valores personales

Son destrezas blandas la cuales podrían poseer más peso que las sapiencias, el compromiso, ayuda y respeto son valores particulares que corresponden ser el base primordial en cada organización, su puesto en ejercicio proporcionará cuenta de la valía competitiva de

cada colaborador y procede de modo correcto que ayudará a conseguir cada propósito de las organizaciones.

2.3. Bases filosóficas

La filosofía de las empresas precisa el método de valores y dogmas de las organizaciones. Queda conformada por una sucesión de elementos, los cuales se fundamentan en conocer quiénes somos y en qué tenemos credibilidad, es mencionar, en sus doctrinas y valores; y que son sus mandatos, así como saber las responsabilidades y los compromisos con el público, ya sea doméstico como del exterior. También, la filosofía de las empresas es aquella que instituye el cuadro de vínculos entre las empresas y cada accionista, empleado, cliente, proveedor, gobernante, colectividad total.

Conforme a la tesis, cada organización es compleja y adaptativa en la cual considera 2 modelo de sistema complejo: Los decrecientes y los progresivos. En el primero de los casos no suponen problemas, en cambio en el 2do caso las situaciones de cada sistema dinámico estampan al tiempo como un problema de cálculo y sin embargo hay distintas definiciones de la complicación de cada sistema, no hay una definición de en qué momento se busca de un método progresivo a lo cual Holland (1995), precisa que la complicación es el efecto de la acomodo - por esclarecimiento perenne e inacabado de cada sistema.

Kauffman (1993) lo define; en que la complicación es el efecto de transcurso autoorganizativos, con fundamento, a su vez, son transcurso que se apresuran o retrasan. Se han reconocido 8 sendas que exponen la complicación de un procedimiento (Anderson, 1999):
i) La actual hipótesis matemática de la complicación, cuyo pilar es el trabajo pionero de A. Turing y de J. Von N.

Según esta teoría: “La fuerza de una observación de que al hecho alcanzará algún efecto que la persona halla atrayente”. (Robbins, 2004, p. 173), los colaboradores se apreciarán estimulados para acrecentar su rendimiento, si calculan que eso aportará como efecto una excelente valoración de los mismos, conveniente distinción organizacional y complacencia de objetivos particulares.

De dicho modo, es viable sintetizar 3 modelos de vínculos:

Relaciones esfuerzos y rendimiento: probabilidades percibidas de que ejercen determinados esfuerzos conducirán al conveniente rendimiento.

Vínculo rendimiento y recompensas: nivel en el cual la persona calcula que desenvolverse a algún rango le aportará el efecto deseado.

Vínculo de recompensas y objetivos particulares: medidas en las cuales cada recompensa de las organizaciones satisface las exigencias u objetivos particulares y son por tanto atractivos para el individuo.

Según Davis y Newstrom (1993): El nivel en que se anhele una distinción (valencia), la motivación que se posee de las probabilidades para que los esfuerzos produzcas un rendimiento triunfante (expectativas) y la apreciación que se posee de que el rendimiento llevará a tomar las recompensas (instrumentalidades)son 3 elementos que proporcionan principio a las motivaciones (p. 89).

2.4. Definición de términos básicos.

Estrategia. García y Valencia (2015). “Son materias alternas de ejercicio, el cual resuelve el inconveniente de cómo conseguir los más eficaces ajustes de cada medio a los desenlaces o intenciones de las empresas” (p.25).

Gestión de calidad. La ISO 9000: precisa las Gestiones de la Calidad como los ejercicios coordinados para gobernar y registrar las organizaciones en lo concerniente a la calidad. En total se consigue precisar las Gestiones de la Calidad como los procesos de las gestiones oportunas y adecuadas de valía agregada, la cual estimula y realiza cada política de calidad en modo intacto con el propósito de encaminar sus acciones y métodos hacia niveles expectante y eminentes.

Misión. García, Valencia, (2015) “Es una creencia perenne de propósitos que distingue a la empresa de las demás semejantes. Es un resumen de la cognición de ser de las empresas, esenciales para establecer propósitos y expresar maniobras”. (p.18)

Objetivos. García, Valencia (2015) reveló: Son los objetivos hacia los cuales corresponden encaminarse cada esfuerzo de un equipo de personas. Los propósitos corresponden ser evidentes referente a que corresponden ser asistidos por los trabajadores de las empresas y expuestos por la alta dirección, también de que las áreas deben poseer sus propios y además estar sometidos a los propósitos usuales. (p. 20).

Planeación corporativa: se determina por hacer propicio el fraccionamiento democrático de la mayor cifra de componentes que acceden a la colectividad universitaria. Dicho modelo de proyección trata de reconocer cada prioridad institucional en cada rango de gestiones, motivo por el que, el mencionado transcurso se torna muy pausado y dificultoso de satisfacer, dadas las discrepancias de aspectos y beneficios entre los miembros participantes.

Productividad. Es en el momento en que el colaborador consigue efectos propicios en el rendimiento de sus trabajos valiéndose de cada recurso que se le brinda de manera máxima, consiguiendo efectos en menos tiempo de lo que se espera, valiéndose de sus

destrezas, facultad y sapiencias.

Satisfacción del usuario. Es el efecto de dar un bien o una atención la cual tiene las exigencias y perspectivas del consumidor, determinadas o sobrentendidas.

Trabajo en equipo. Conjunto de colaboradores que se organizan para cumplir un propósito, instituyendo fijas labores a cada componente del equipo para lograr el propósito alcanzado.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La gestión estratégica se relaciona con el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.5.2. Hipótesis específicas

La gestión estratégica se relaciona con la dimensión Productividad dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La gestión estratégica se relaciona con la dimensión Trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La gestión estratégica se relaciona con la dimensión Trabajo bajo presión dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensión	Indicador	Ítem	Categoría	Intervalo
Diagnóstico situacional	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del local • Organigrama funcional 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Formulación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo directivo • Instrumentos que se utilizan 	4	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Aplicación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Trato interpersonal • Trabajo en equipo 	4	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Valor de responsabilidad • Valor de puntualidad 	4	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
La gestión estratégica		16	Bajo	16 -31
			Medio	32 -47
			Alto	48 -64

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

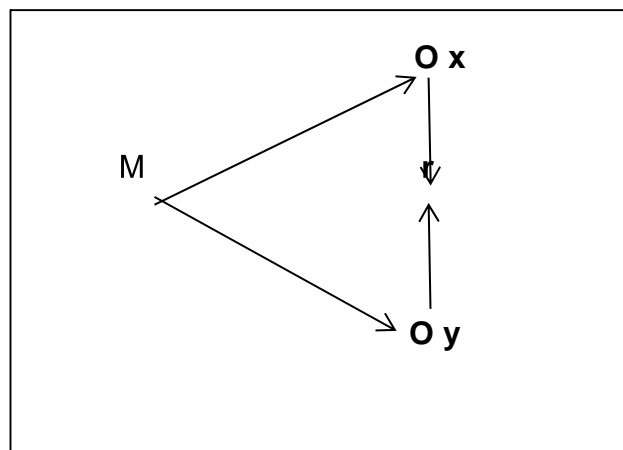
Dimensión	Indicador	Ítem	Categoría	Intervalo
Productividades	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en los trabajos • Productividad laboral 	5	Baja	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación laboral • Comparto con el equipo 	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> • Solicito ayuda • Adaptación • Rapidez 	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
El desempeño administrativo		15	Bajo	15 -29
			Medio	30 -44
			Alto	45 -60

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

De acuerdo a H. Sampieri Et, Al. (2003) “cada diseño de estudio de transección o colateral acopia antecedentes en un único instante, en un momento solo. Su intención es narrar inconstantes y estudiar sus incidencias e interrelaciones en un tiempo entregado”.

A lo que el actual estudio concierne al anteproyecto de **Transección** o acreditado como **anteproyecto Colateral** (No práctico), pues se fundamenta en cada observación de las inconstantes se señala y relata en un tiempo solo, tal y acorde se muestran sin manejo deliberado).



Denotación:

- M = Colectivo
- Ox = Examen a la mudable autónoma.
- Oy = Examen a la mudable accesoria.
- r = Vínculo entre inconstantes.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Es el agregado general de componentes a los que se reseña el estudio. Además, la precisa B. Acuña (1998) y “Un agregado definido o perenne de individuos, objetos o componentes que muestran particularidades usuales” (p.123).

El colectivo queda conformado en 25 autoridades, 20 trabajadores administrativos y 120 docentes nombrados de la Facultad de Educación de la UNJFSC.

Tabla 3. *Población del estudio*

N	Estamento	Subpoblación
1	Autoridades	25
2	Colaboradores	20
3	Docentes	120
	Total	165

Fuente: Elaboración propia.

3.2.2. Muestra

Es de censo, con lo que se tomara en consideración a todo el colectivo en análisis.

Tabla 4. *Muestra de estudio*

N	Estamento	Subpoblación
1	Autoridades	25
2	Colaboradores	20
3	Docentes	120
	Total	165

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Método de investigación

El procedimiento utilizado en dicho análisis es razonado, pues se efectuó una elaboración hipotética de la esencia de análisis, además, el anteproyecto expresivo - correlativo, las operacionalizaciones de las inconstantes y el debate de cada efecto es establecido por la elaboración efectuada sobre los antecedentes acopiados por las herramientas. (Hernández et al, 2010).

3.4. Técnicas e de recolección de datos

La fórmula usada en el progreso del análisis es la consulta y la herramienta aplicada es las preguntas.

En el cálculo de la mudable Gestión estratégica, se toma en consideración la sucesiva técnica de Likert: Siempre (4), C. siempre (3), A. veces (2), Nunca (1)

Ficha Técnica 01:

Nombre Original:	Consulta en la inconstante Gestión Estratégica
Autora:	Guissella Lizbetty Nicho Garibay
Procedencia:	Huacho - Perú, 2022
Objetivo:	Establecer el vínculo en la gestión estratégica y rendimiento administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.
Administración:	Particular y combinada
Duración:	Cerca de 25 a 30 min.
Edad:	Trabajadores administrativos de la Facultad de Educación

En el cálculo de la mudable, desempeño administrativo se tomó en consideración la técnica de Likert: Siempre (3), A. veces (2), Nunca (1)

Nombre Original:	Consulta en la inconstante Desempeño administrativo
Autora:	Guissella Lizbetty Nicho Garibay
Procedencia:	Huacho - Perú, 2022
Objetivo:	Establecer el vínculo en las gestiones estratégicas y el rendimiento administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.
Administración:	Particular y combinada
Duración:	Cerca de 25 a 30 min.
Edad:	Trabajadores administrativos de la Facultad de Educación

a) Validez del instrumento

Eficacia de la consulta relacionada a la inconstante Gestión estratégica y desempeño administrativo son expuestos a criterios de un agregado de profesionales, que lo integran docentes Magísteres y Doctores en Educación los que trabajan en la UNJFSC, quienes en función a los conocimientos y experiencia en investigación.

Tabla 5. *Validez del cuestionario*

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
1	Existe S.	Aplica
2	Existe S.	Aplica
3	Existe S.	Aplica

Fuente: Realización particular.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

a. Descriptiva

Después del acopio de antecedentes, se procedió al proceso de las informaciones, con la realización de tablas y esquemas descriptivos, se usó en eso el SPSS, a fin de encontrar efectos del empleo de las consultas.

b. Inferencial

Se sometió a ensayo:

- La teoría céntrica y específica.
- Cuadros de doble ingreso.
- Correlación de Spearman.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 6. *Gestión estratégica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos	Alto	28	17,0	17,0
	Bajo	23	13,9	30,9
	Medio	114	69,1	100,0
	Total	165	100,0	100,0

Fuente: Consulta usada a autoridades, trabajadores administrativos y profesores nombrados en la Facultad de Educación -UNJFSC.

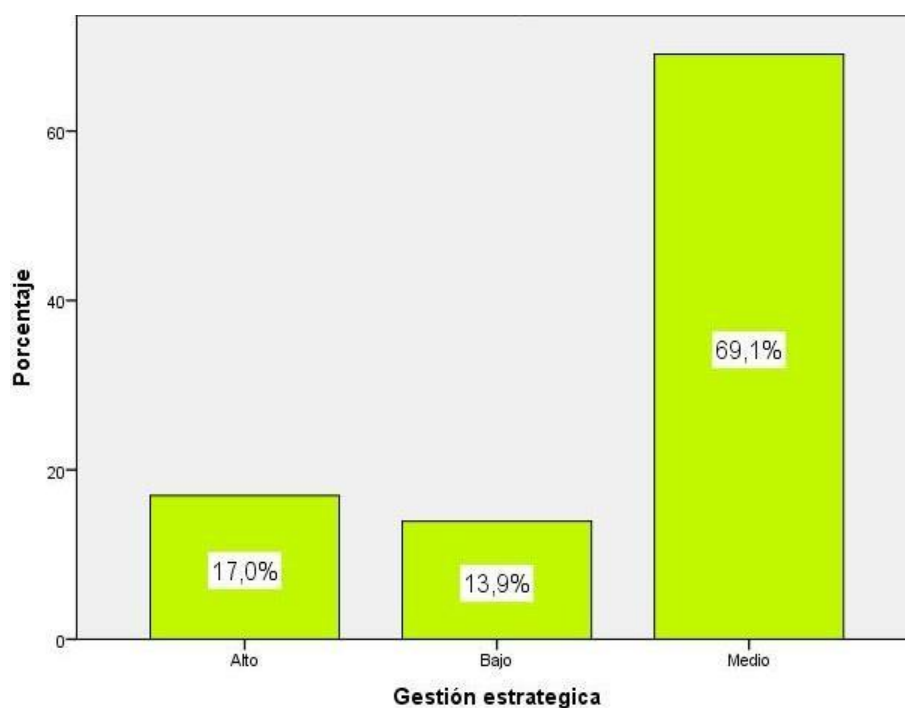


Figura 1. *Gestión estratégica*

La fig. 1, el 69,1% de autoridades, personal administrativo y profesores nombrados de

la Facultad de Educación -UNJFSC sustentan que lograron un rango regular en la mudable Gestión estratégica, 17,0% consiguieron un rango elevado y 13,9% lograron un rango escaso.

Tabla 7. *Desempeño administrativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acopiado
Válidos	Alto	45	27,3	27,3
	Bajo	25	15,2	42,4
	Medio	95	57,6	100,0
	Total	165	100,0	100,0

Fuente: Consulta usada a autoridades, trabajadores administrativos y profesores nombrados en la Facultad Educación -UNJFSC.

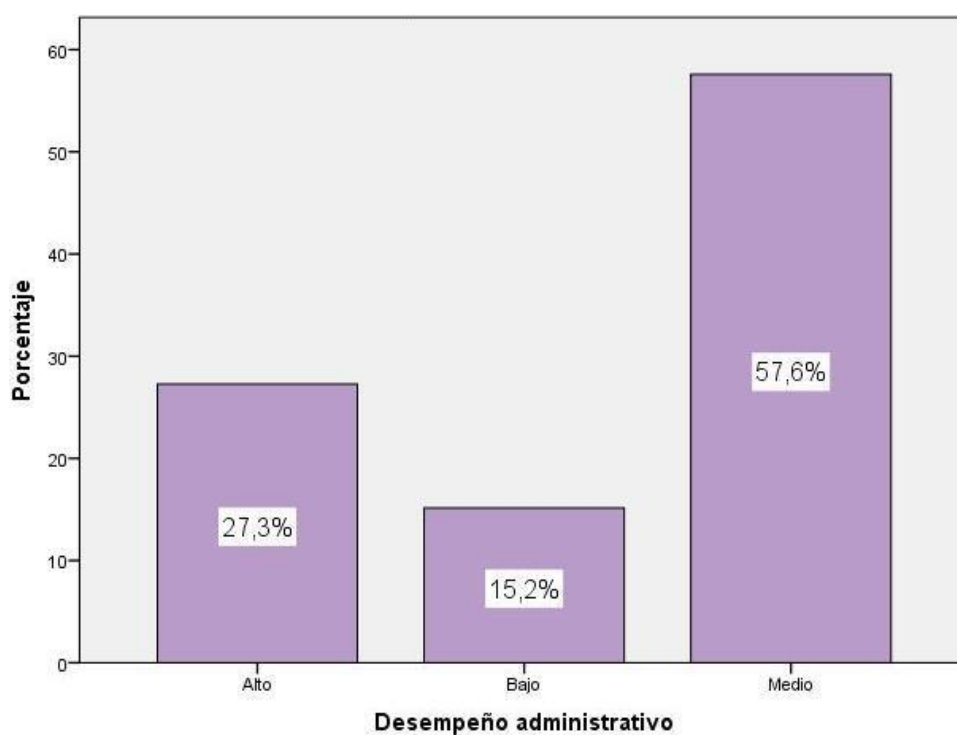


Figura 2. *Desempeño administrativo*

La fig. 2, el 57,6% de autoridades, personal administrativo y profesores nombrados de la Facultad de Educación -UNJFSC sustentan que lograron el rango regular en la mudable

Desempeño administrativo, 27,3% consiguieron el rango elevado y 15,2% lograron el rango escaso.

Tabla 8. Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos	Alta	56	33,9	33,9
	Bajo	26	15,8	49,7
	Medio	83	50,3	100,0
	Total	165	100,0	100,0

Fuente: Consulta usada a autoridades, trabajadores administrativos y profesores nombrados en la Facultad de Educación -UNJFSC.

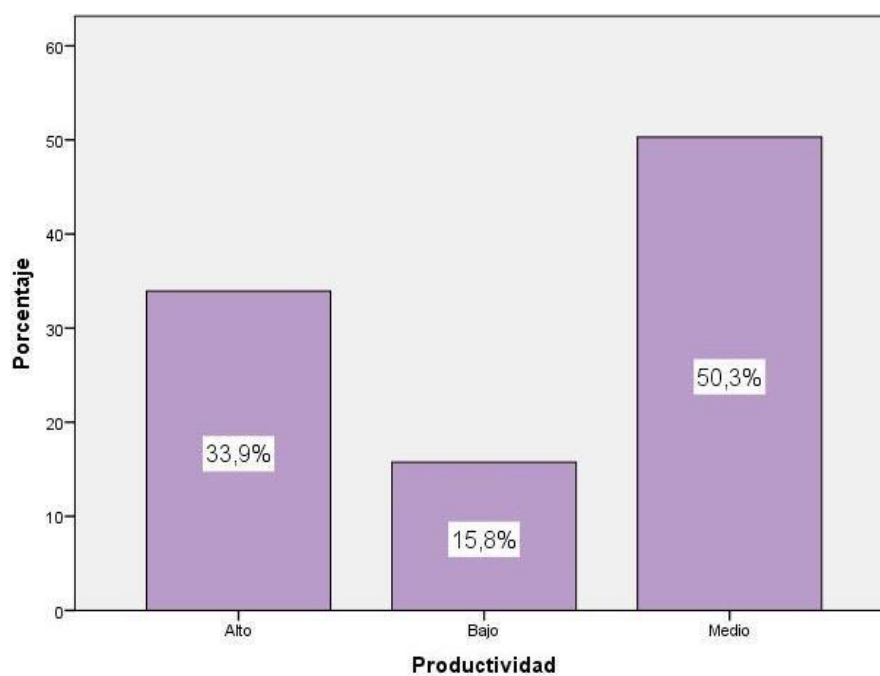


Figura 3. Productividad

La fig. 3, un 50,3% de autoridades, personal administrativo y profesores nombrados de la Facultad de Educación -UNJFSC sustentan que consiguieron el rango regular en la magnitud “productividad” dentro del Desempeño administrativo, 33,9% consiguieron el rango

elevado y 15,8% lograron rango escaso.

Tabla 9. Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos				
Alta	43	26,1	26,1	26,1
Bajo	25	15,2	15,2	41,2
Medio	97	58,8	58,8	100,0
Total	165	100,0	100,0	

Fuente: Consulta usada a autoridades, trabajadores administrativos y profesores nombrados en la Facultad de Educación -UNJFSC.

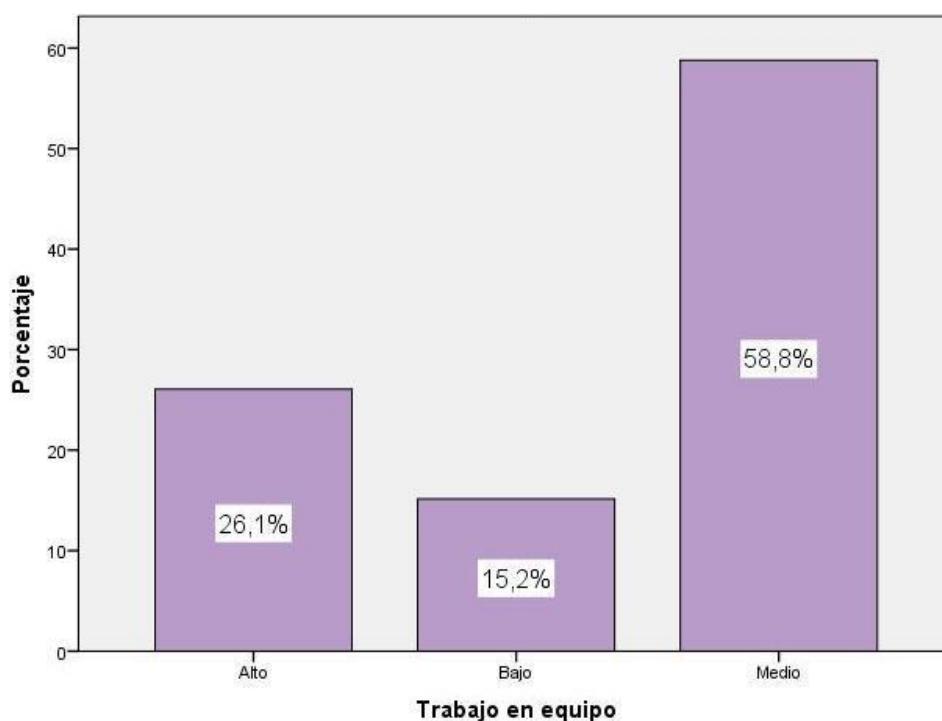


Figura 4. Trabajo en equipo

La fig. 3, el 58,8% de autoridades, trabajadores administrativos y docentes nombrados de la Facultad de Educación -UNJFSC sostienen que consiguieron el rango medio en la magnitud “labor en equipo” dentro del Desempeño administrativo, un 26,1% lograron un rango alto y 15,2% lograron el rango escaso.

Tabla 10. Trabajo bajo presión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	43	26,1	26,1
	Bajo	25	15,2	41,2
	Medio	97	58,8	100,0
	Total	165	100,0	100,0

Fuente: Consulta usada a autoridades, trabajadores administrativos y profesores nombrados en la Facultad de Educación -UNJFSC.

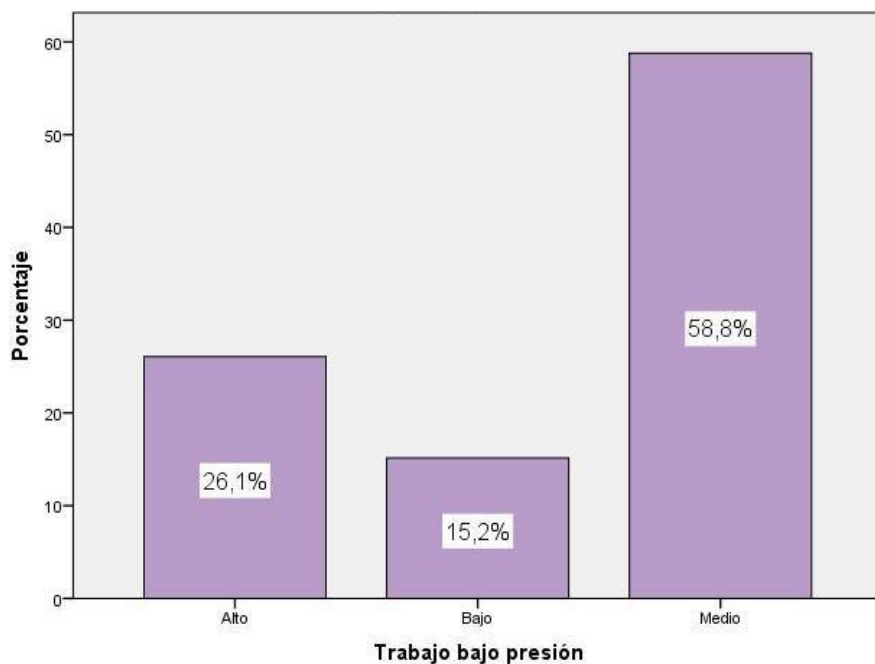


Figura 5. Trabajo bajo presión

La fig. 5, el 58,8% de autoridades, trabajadores administrativos y docentes nombrados de la Facultad de Educación -UNJFSC sostienen que consiguieron el rango medio en la magnitud “labor bajo presión” dentro del Desempeño administrativo, 26,1% lograron un rango elevado y 15,2% consiguieron rango escaso.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

H_a: La gestión estratégica se relaciona con el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

H₀: La gestión estratégica no se relaciona con el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 10. *La Gestión estratégica y el desempeño administrativo*

		Gestión estratégica	Desempeño administrativo
Rho de Spearman	Factor de similitud	1,000	,924**
	Gestión estratégica Sig. (doble)	.	,000
	N	165	165
Desempeño administrativo	Factor de similitud	,924**	1,000
	Sig. (doble)	,000	.
	N	165	165

** . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 10 se consiguió un factor de similitud de $r=0,924$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se logra demostrar la existencia de un vínculo en las gestiones estratégicas y el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de intensidad muy excelente.

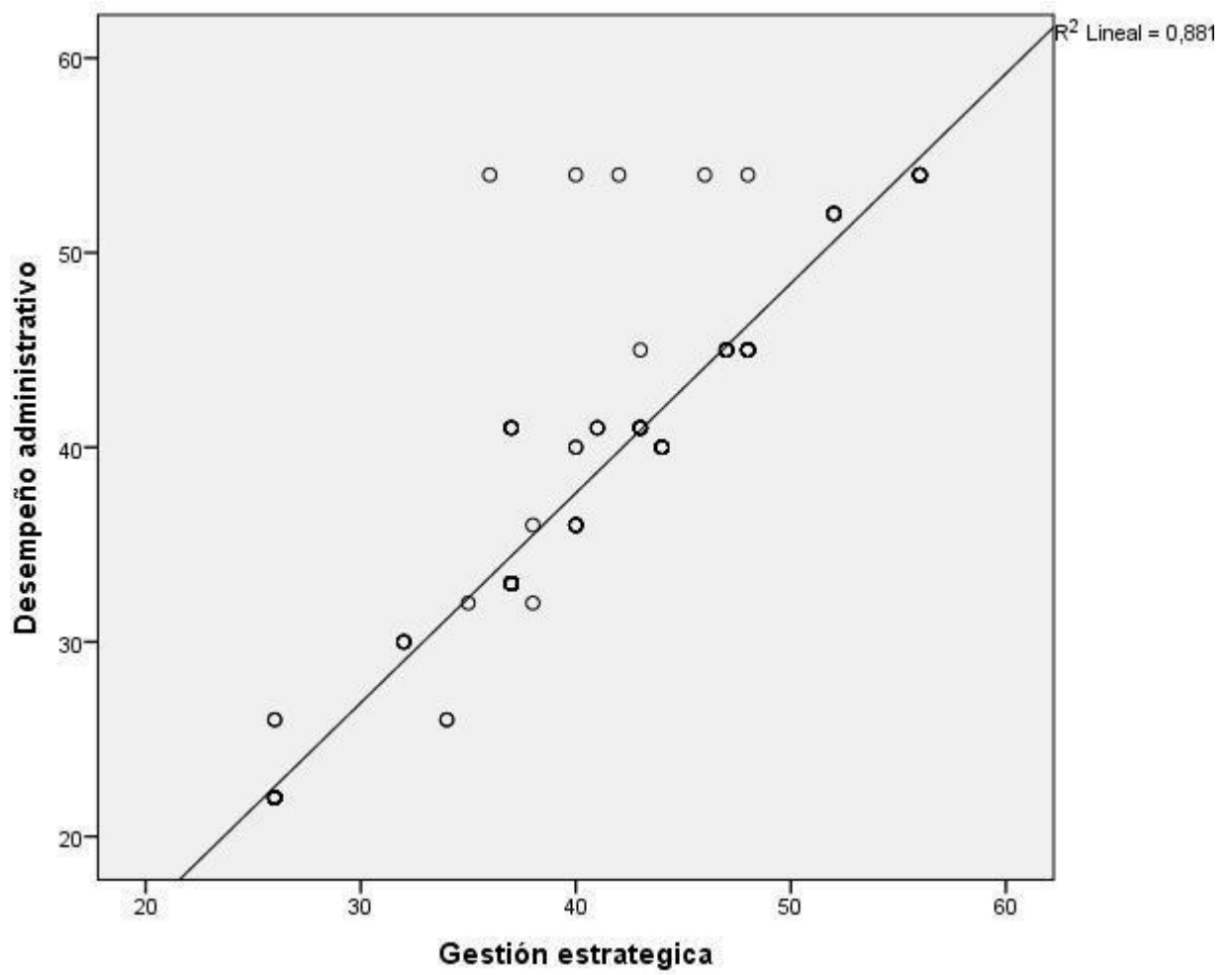


Figura 6. *La Gestión estratégica y el desempeño administrativo*

Hipótesis específica 1

H_a: La gestión estratégica se relaciona con la dimensión Productividad dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino SánchezCarrión.

H₀: La gestión estratégica no se relaciona con la dimensión Productividad dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 11. *La Gestión estratégica y la productividad*

		Correlaciones	
		Gestión estratégica	Productividad
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Factor de similitud	1,000
		Sig. (doble)	,681**
		N	165
Rho de Spearman	Productividad	Factor de similitud	,681**
		Sig. (doble)	1,000
		N	165

** . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 11 alcanzó un factor de similitud de $r=0,681$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se logra evidenciar que la existencia de un vínculo en las gestiones estratégicas y la dimensión producción dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La correlación es de intensidad muy excelente.

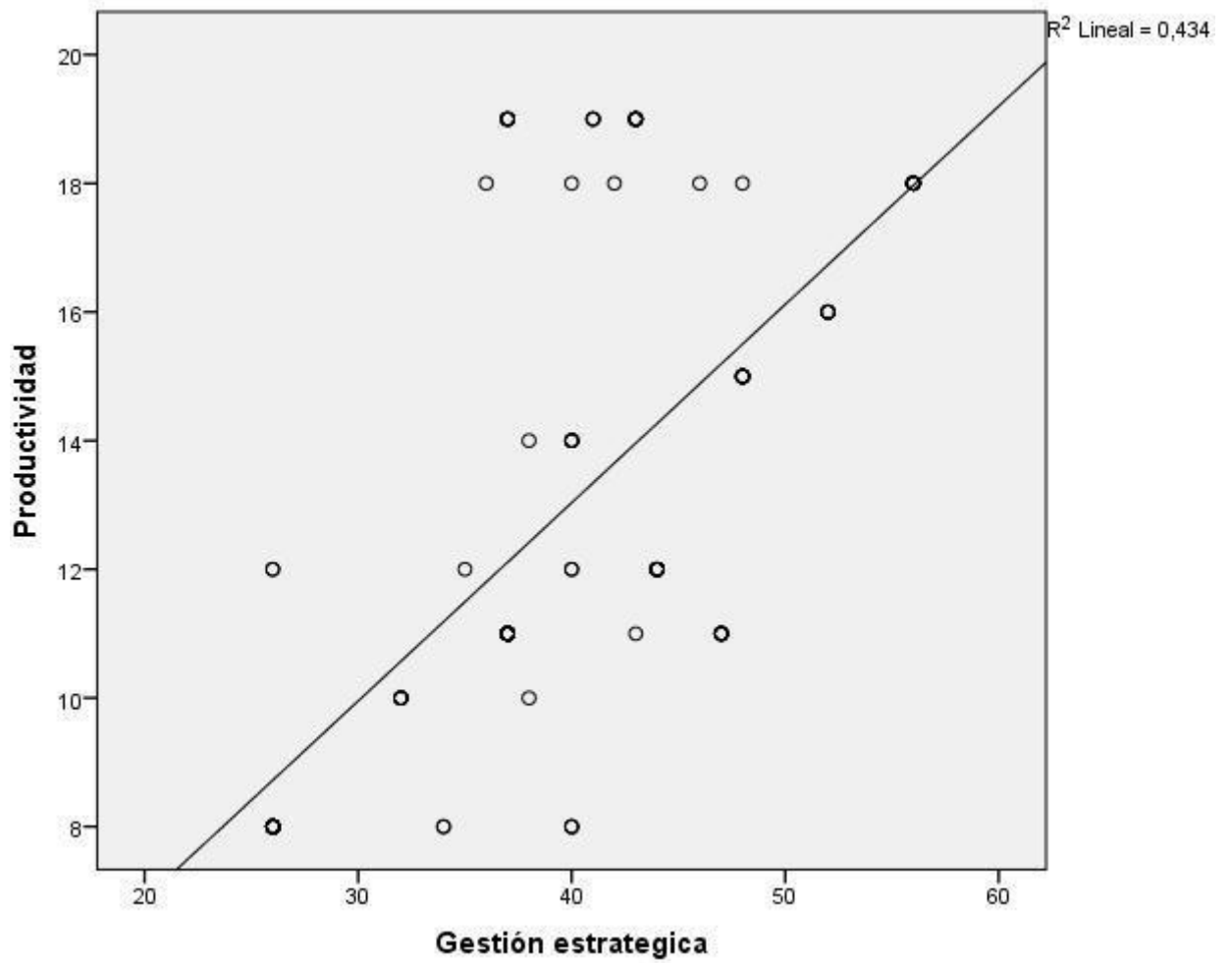


Figura 7. *La Gestión estratégica y la productividad*

Hipótesis específica 2

Ha: La gestión estratégica se relaciona con la dimensión Trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

H₀: La gestión estratégica no se relaciona con la dimensión Trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 12. *La Gestión estratégica y el trabajo en equipo*

		Correlaciones		
		Gestión estratégica	Labor en grupo	
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Factor de similitud	1,000	,906**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	165	165
	Labor en grupo	Factor de similitud	,906**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	165	165

** . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 12 se consiguió un factor de similitud de $r=0,906$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se logra demostrar la existencia de un vínculo en las gestiones estratégicas y la dimensión labor en grupo dentro del rendimiento administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de intensidad muy excelente.

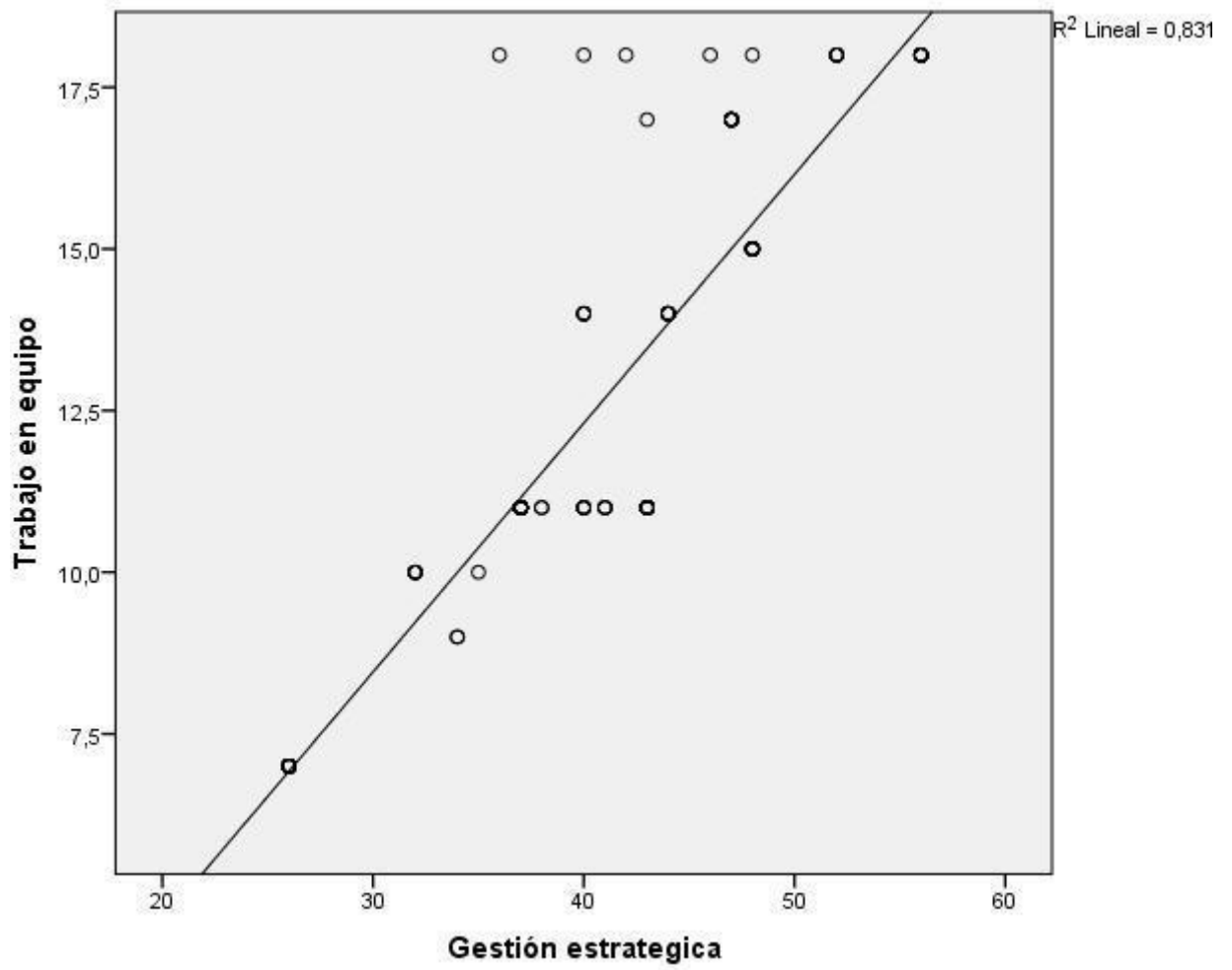


Figura 8. *La Gestión estratégica y el trabajo en equipo*

Hipótesis específica 3

H_a: La gestión estratégica se relaciona con la dimensión Trabajo bajo presión dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

H₀: La gestión estratégica no se relaciona con la dimensión Trabajo bajo presión dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 13. *La Gestión estratégica y el trabajo bajo presión*

		Correlaciones		
			Gestión estratégica	Trabajo bajo presión
Rho de Spearman	Gestiones estratégicas	Factor de similitud	1,000	,691**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	165	165
	Trabajos bajo presión	Factor de similitud	,691**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	165	165

** . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 13 consiguió un factor de similitud de $r=0,691$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se logra demostrar la existencia de un vínculo en la gestión estratégica y la dimensión trabajo bajo presión dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de magnitud excelente.

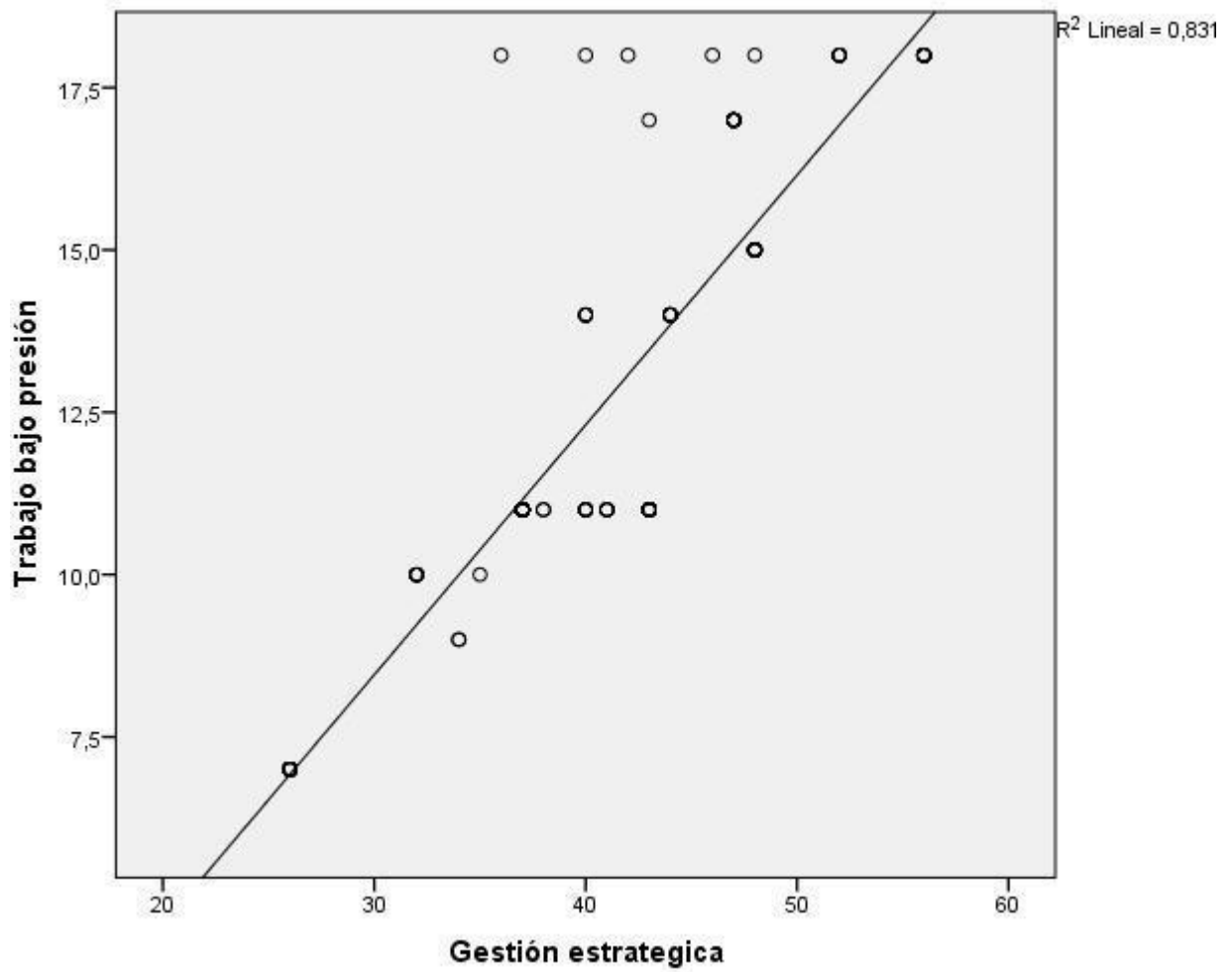


Figura 9. *La Gestión estratégica y el trabajo bajo presión*

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

La gestión estratégica universitaria cumple con la eficacia de ella mediante procedimientos de administración reales los cuales tratan de fortalecer cada institución competente y flexible que se acomoden a las invariables permutaciones. Es por eso que el ambiente de la universidad demanda de trabajadores crecidamente competitivos que se conviertan en individuos más fructíferos que concretan el beneficio de los objetivos planteados.

La proyección y las gestiones estratégicas es un espacio educativo comparativamente nuevo. Sin embargo, la proyección y las gestiones estratégicas, como espacio disciplinario expone varias particularidades de un método inmaduro: agotamiento en cada consenso y un concerniente escaso rango de producción (Boyd et al., 2005).

Luego de haberse contrapuesto la teoría céntrica se demuestra de manera estadística la existencia de un vínculo en la gestión estratégica y el rendimiento administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de intensidad muy excelente. Análogos efectos se exponen en las labores presentadas por Acosta (2016) en “Sistemas de informaciones estratégicas en las gestiones universitarias en la U. de Otavalo”. Después, el inconveniente esencial a asistir quedo vinculado a cada característica debiendo poseer un SIE empleado a las gestiones universitarias, de manera que consienta mantener de modo efectivo la proyección, valoración y asumir fallos en la casa superior, a fin de ayudar de manera eficaz al progreso de la eficacia de cada proceso universitario. El efecto conclusivo del estudio combinado

efectuado por un grupo de labores fue el planteamiento de un Método de Informaciones Estratégicas, compuesto por 12 técnicas apretadamente conectados entre sí, los cuales maniobran a partir de un fundamento de antecedentes único y con un elevado nivel de integración, en el cual poseen un rol protagonista de la proyección y la valoración íntima (Anexos I.A y I.B). Se concretaron 51 guías de grafía estratégica, los que son esencia de rastreo incesante por medio de un Balanced Scorecard o tabla de Mando Completo.

De otra parte, Romero (2016) en “Las Gestiones estratégicas y su intervención colectiva en cada plan estratégico de cada universidad pública de Ecuador: caso U. de Machala”. Posee el propósito plantear una muestra de Gestiones Estratégicas Institucionales las cuales influyan en cada Plan Estratégico de cada Universidad Pública de Ecuador. Caso: U. Técnica de Machala, por medio de los procesos de las gestiones estratégicas institucionales y su vínculo con las gestiones organizacionales; gestiones académicas; gestiones de infraestructuras; gestiones de armonía universitaria; mediante las etapas de proyección, realización o implementaciones institucionales; valoración, seguimientos y retroalimentación de cada componente de gestiones estratégicas. Se consiguió como efecto del análisis, que hay una reciprocidad real en la Gestiones Estratégicas y las Planificaciones Estratégicas Institucionales; a lo que, el Tipode Gestiones Estratégicas Institucionales propuestas para la U. Técnica de Machala.

Habiéndose realizado la hipótesis específica 1 se comprobó el vínculo en las gestiones estratégicas y la dimensión productividad, como en el trabajo encontrado en (Albuquerque, 2021) en Orientación estratégica y gestiones administrativas, U.E. Urbe de Valencia circuitos C07 - 10, Los Ríos, Ecuador, 2019. Consiguiéndose en la mudable orientación estratégica un 55.7 % de contestaciones y la mudable gestiones administrativas 60%, ubicándose una y otra en el rango elevado como efecto de la mudable orientación estratégica 55.7% y las gestiones administrativas;hubieron concomitancias entre el análisis efectuado y cada hallazgo de García,

(2020) en la parroquia de Puerto Cayo en Ecuador, que al demostrar que se escasea de planificaciones estratégicas, se confeccionaron los desenlaces y encargos, los cuales valieron para proyectar una proposición de destrezas de cambios y remediar los inconvenientes exponiendo un enfoque de triunfo organizativo. Estableciéndose por medio del factor de Spearman de 0,676 y con la significación de 0.01 que hubo sociedad entre las mudables. De la propia manera la magnitud estrategia asumieron un hecho en las gestiones administrativas de 58,6% de contestaciones de los participantes confirmados por el factor Rho de Spearman de 0,683 indicando su vínculo de asociatividades directas y positivas con el rango de significación del 0,01.

En la teoría concreta 2 se evidencio a la gestión estratégica correlaciona con la magnitud labor en grupo del rendimiento administrativo. Parecidos resultados se ubican en (Gonzales A, 2017) en Gestiones estratégicas empresariales y competitividades en los trabajadores del C.E. Data System Ingenieros”. Tuvo como propósito principal, establecer el nivel de vinculo presente en las Gestiones Estratégicas Empresariales y las Competitividades de los trabajadores observado por los profesores del C.E. Data System’s Ingenieros de Ica - 2016. Se consiguió una reciprocidad reveladora y de nivel regular alta real en las competitividades de los trabajadores y la dimensione de gestiones estratégicas: política educativa, planeamientos y controles. Se llega a la conclusión que las gestiones estratégicas empresariales y las competitividades de los trabajadores en el C.E. Data System’s Ingenieros de Ica - 2016, exponen una reciprocidad de nivel regular alto ($r=0,824$) y significativo ($p=0,000$).

Y en la tercera hipótesis se llegó a probar que la gestión estratégica correlaciona con la dimensión trabajo bajo presión. Los mismo se puede notar en (Ayala & Pereda, 2019) en Influencias de los planeamientos estratégicos en el ambiente y las culturas organizacionales de cada servidor civil que labora en cada universidad pública licenciada, en Lima Metropolitana,

al 2019". Posee como intención establecer si los planeamientos estratégicos institucionales ejercen influencias en las gestiones del ambiente y las culturas organizacionales de cada servidor civil que labora en cada universidad pública de Lima M. licenciada por SUNEDU, al 2019. Según al Factor de Reciprocidad de Spearman ($\rho = 0.94$) y al Factor de conclusión ($R^2 = 0.976$), se deduce que, en Lima M. cada servidor civil que labora en cada universidad pública licenciada por SUNEDU, percibe que los planeamientos estratégicos institucionales, ejercen influencias directas en las gestiones del ambiente y las culturas organizacionales.

Es por ello, que últimamente las gestiones universitarias se vieron abocadas al incremento del empleo de la orientación estratégica la propia que fue un acto irreal años pasados; hoy se podría tentar una práctica verdadera en este contexto, sin espacio a dudar el tipo de gestiones beneficia cambios positivos, continuos, alineados y sujetos a las divergencias constantes de su ambiente enfocado en sus beneficiarios de los efectos de cada proceso universitario.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera: Hay vinculo en la gestión estratégica y el rendimiento administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de magnitud muy excelente.

Segunda: Hay vinculo en las gestiones estratégicas y la dimensión producción dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de una magnitud muy excelente.

Tercera: Existe relación entre la gestión estratégica y la dimensión trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de magnitud muy excelente.

Cuarta: Existe relación entre la gestión estratégica y la dimensión trabajo bajo presión dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de magnitud excelente.

6.2. Recomendaciones

Primero: Se encarga a cada miembro de cada Comité de Elaboraciones del PEI, afianzar la labor en grupo con cada gestor de las concernientes Oficinas de Recursos Humanos, para incluirlos como objetivos estratégicos institucionales, el progreso de los componentes profesionales, íntimos y casuales, los cuales son parte del ambiente y las Culturas Organizacionales de cada servidor.

Segundo: A cada gestor de las concernientes Centros de la Facultad de Educación, incluirlos en sus proyectos de Acción de ambiente y Culturas Organizacionales, acciones que coloquen al descubierto el empeño político de cada autoridad universitaria a fin de optimizar cada factor laboral, intrínseco y extrínseco, de cada servidor civil.

Tercero: tener consideración en cada Plan de Acciones de ambiente y Cultura Organizacional, incluir acciones que consientan concienciar a cada servidor civil relacionado la trascendencia de lograr con los objetivos y los efectos que cada universidad pública licenciada espera lograr por medio de la transmisión de recursos y atenciones públicas de eficacia y la vigorización de cada condición interna.

Cuarto: A cada autoridad de la escuela de Educación, efectuar más estudios relacionados al asunto, tener en consideración como espacio de inicio, los efectos conseguidos en la actual labor de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

Aguilar, C., Jumpa, S., & Martínez, L. (2021). *Tesis: labor de estudios mostrada en complacencia parcial de cada requerimiento a fin de lograr el nivel de Magíster en Administración*. Lima. Perú: ESSAN BUSINESS.

Ataucusi, J. (2016). *Teoría: Las Gestiones estratégicas y el progreso de la capacidad humana en el Municipio de Acoria año 2015*. Huancavelica. Perú: U. Nacional de Huancavelica.

Ayala, T., & Pereda, F. (2019). *Tesis: Influencias de los planeamientos estratégicos en el ambiente y las culturas organizacionales de cada servidor civil que trabaja en la universidad pública licenciada, en Lima M. - 2019*. Lima. Perú: U. Peruana de Ciencias Aplicadas.

Kaplan (2000) *Las Organizaciones centradas en la destreza*, Harvard B. School Press

López, R. (2016). *Tesis: Gestiones estratégicas de planes de progreso en Sistema de Informaciones: empleo en las Gestiones Universitarias*. Santiago: U. de Chile.

Lozano, P. (2015). *Tesis: Gestiones estratégicas universitarias a fin de optimizar los posicionamientos de los contadores públicos del Perú*. Lima. Perú: U. San Martín de P.

Mentinno. (21/01/2021). Obtenidos de Mentinno:
<http://blogs.formaciongerencial.com/trabajoresmototeletrabajos/>

Mino, A. (2019). *Tesis: Propuesta de Ejecución de un proyecto trascendental para la asociación de la Escuela de Administración y Auditoría de la P. U. Católica*. Quito. Ecuador.

Muñiz (2005) *empleo práctico del marco de mandos integrales*, Gestiones

Romero, O. (2016). *Tesis: Las Gestiones estratégicas y sus influencias institucionales en*

los proyectos importantes de cada universidad pública de Ecuador: caso U. de Machala. Lima. Perú: UNMSM.

Wikipedia. (03/01/2020). Obtenidos de: <http://es.wikipedia.org>.

Yanac, E. (2019). *Tesis: Actitudes maternas y lenguaje oral en educandos de 5 años del C.E.P. del Callao.* Lima. Perú: U. San Ignacio de L.

Zambrano, G. (2003). *El cuidar de si como valor en enfermería.* Valencia. Venezuela: Sigloveintiuno editores S. A.

5.2. Fuentes bibliográficas

De La Cruz, L. (2014). *Usos y Abusos de las Redes Sociales en educandos de Lima Norte.* Perú.

Gonzales, V., Merino, L., & Cano, M. (2009). *Adicción Virtual.* Barcelona: España. EditaNexus.

Maldonado, J (2014). *Estrategias y región estratégica.* Honduras. Edita Nexus.

5.3. Fuentes electrónicas

Caldevilla, D. (2010). *Las Redes Sociales. Tipologías, uso y consumo de redes 2.0 en la colectividad digital presente.* <https://revistaurbanismos.u.chile.cl/index.php/RMAD/articles/viewArticles/14022>.

Gallegos, M. (2012). *Comunidad Virtual y red social.* Recuperados de <https://es.scribds.com./doc/144863981./Comunidad-Virtual-y-Red-Social>.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**INSTRUMENTO 01
GESTIÓN
ESTRATEGICA**

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Diagnóstico situacional		4	3	2	1
1.	La ordenación de las infraestructuras congrega los contextos para optimizar la eficacia de los servicios educativos a los usuarios.				
2.	Los organigramas funcionales de la Facultad de Educación valoran las exigencias de los beneficiarios.				
3.	Los organigramas de la Facultad de Educación contribuyen a optimizar las organizaciones funcionales operativas.				
4.	El conocimiento que tienen los miembros de la Facultad de Educación respecto al organigrama funcional y nominal es sobresaliente				
Formulación de estrategias		4	3	2	1
5.	La inspección que realizan cada directivo a los profesores de la Facultad de Educación es planificada				
6.	La inspección que realiza el directivo consiente optimizar el rendimiento del profesor y aprendizajes de estudiantes				
7.	La herramienta que usa el directivo es validada anticipadamente.				
8.	La reunión que realizan los directores con sus trabajadores cumple la agenda				
Aplicación de estrategias		4	3	2	1
9.	En su sentir, los tratos interpersonales que se dan entre los				

	componentes de la ordenación ministerial son excelentes				
10.	Los tratos interpersonales que se dan en la Facultad de Educación son favorables en las mejoras de los servicios educativos que se dan.				
11.	Las labores en grupo que se dan en la Facultad de Educación en que laboran ahora se ve reflejada en excelentes efectos formativos				
12.	Las labores en grupo contribuyen a optimizar el ambiente organizativo en la Facultad de Educación				
Seguimiento y evaluación		4	3	2	1
13.	El valor del compromiso entre cada miembro de la Facultad es manifiesto.				
14.	El valor de ser puntual de los trabajadores en Facultad se da de modo destacado.				
15.	Los valores de respetos, compromiso y exactitud ayudan a la eficacia de la atención a los beneficiarios.				
16.	Las herramientas de valoración que utiliza el directivo de la Facultad para los trabajadores docentes es equitativa y acertada				



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

**INSTRUMENTO
02 DESEMPEÑO
ADMINISTRATIVO**

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Productividad		4	3	2	1
1.	La labor lo efectuó con eficiencia a fin de contribuir al beneficio de los propósitos de la Facultad de Educación				
2.	Efectúo cada procedimiento establecido para ofrecer una excelente labor en la Facultad de Educación				
3.	Doy mis tareas con eficacia en el tiempo oportuno				
4.	Mi producción de trabajo se aumenta por la complacencia del salario				
5.	Aprecio que en mi espacio en la Facultad de Educación se utiliza eficientemente de cada recurso para nuestras actividades.				
Trabajo en equipo		4	3	2	1
6.	Me incluyo en cada actividad que va más allá de los trabajos usuales.				
7.	Me interesa optimizar de manera constante mi labor en la Facultad de Educación				
8.	Pienso que los colaboradores de la Facultad de Educación tienen una cualidad para modificar doctrinas de labores.				
9.	Hay excelentes vínculos interpersonales con mi grupo de labores				
10.	Colaboro y educo con mis destrezas al grupo de labores.				

Trabajo bajo presión		4	3	2	1
11.	Pido apoyo en el momento en que las labores son excesivas				
12.	Mi jefe en la Facultad de Educación da excesiva asistencia en el momento en que existen labores excesivas				
13.	Doy prioridad de modo adecuado a mis acciones para desempeñar con las labores encomendadas				
14.	Me acomodo con premura a la actividad de las labores del área				
15.	Ayudo a mis acompañantes, sin embargo, no está en mi cargo hacerlo.				

Matriz de consistencia

LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO EN LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADOR			
<p>Problema General ¿Cómo se da el vínculo en la gestión estratégica y el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC?</p> <p>Problema Específico ¿Cómo se da el vínculo en la gestión estratégica y la magnitud Productividad dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC?</p> <p>¿Cómo se da el vínculo en la gestión estratégica y la dimensión Trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC?</p>	<p>Objetivo General Determinar el vínculo en la gestión estratégica y el desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.</p> <p>Objetivo Específico Establecer el vínculo en la gestión estratégica y la magnitud Productividad dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.</p> <p>Determinar el vínculo en la gestión estratégica y la dimensión Trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.</p>	<p>Hipótesis General La gestión estratégica se vincula al desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.</p> <p>Hipótesis Específica La gestión estratégica se vincula a la dimensión Productividad dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.</p> <p>La gestión estratégica se vincula a la dimensión Trabajo en equipo dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): La gestión estratégica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice
			Análisis situacional	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del local • Organigrama funcional 	4	Siempre C. siempre A. veces Nunca
			Fórmula de destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo directivo • Instrumentos que se utilizan 	4	
			empleo de destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Trato interpersonal • Trabajo en equipo 	4	
			Seguimientos y valoración	<ul style="list-style-type: none"> • Valor de responsabilidad • Valor de puntualidad 	4	
			Total		16	
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): El desempeño administrativo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índice
			Producción	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en el trabajo • Productividad laboral 	5	Siempre C. siempre A. veces Nunca
labor en grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación laboral • Comparto con el equipo 	5				
labor bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> • Solicito ayuda • Adaptación • Rapidez 	5				

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADOR		
¿Cuál es el vínculo en la gestión estratégica y la dimensión Trabajo bajo presión dentro del desempeño de administración en la Facultad de Educación de la UNJFSC.?	Instituir el vínculo en la gestión estratégica y la magnitud Trabajo bajo presión dentro del desempeño de administración en la Facultad de Educación de la UNJFSC.	La gestión estratégica se vincula a la dimensión Trabajo bajo presión dentro del desempeño administrativo en la Facultad de Educación de la UNJFSC.	Total	15	

Matriz de datos

N	Gestión estratégica															V1	Desempeño administrativo															V2										
	Diagnóstico situacional					Formulación de estrategias					Aplicación de estrategias						Seguimiento y evaluación					ST1	Productividad					Trabajo en equipo					Trabajo bajo presión					ST2				
	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10	11	12	S3		13	14	15	16	S4		1	2	3	4	5	S5	6	7	8		9	10	S6	11	12		13	14	15	S7
1	3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	35	Medio	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32	Medio
2	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
3	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
4	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	43	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
5	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
6	2	2	2	2	8	2	4	4	4	14	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	40	Medio	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
7	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
8	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
9	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	4	1	1	4	12	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	26	Bajo
10	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
11	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	40	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
12	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	4	1	1	4	12	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	26	Bajo
13	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
14	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	36	Medio	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
15	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
16	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	40	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
17	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	38	Medio	2	3	4	4	1	14	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	36	Medio
18	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
19	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	2	4	4	4	14	2	2	2	4	10	42	Medio	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
20	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
21	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
22	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
23	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
24	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	32	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio
25	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
26	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo

27	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
28	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
29	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
30	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
31	2	2	4	2	10	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	52	Alto	2	2	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	52	Alto
32	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
33	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
34	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
35	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
36	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
37	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
38	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
39	2	2	4	2	10	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	52	Alto	2	2	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	52	Alto
40	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	40	Medio	2	2	1	1	2	8	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	36	Medio
41	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
42	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
43	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
44	2	2	1	2	7	2	4	1	4	11	2	4	1	1	8	2	4	1	1	8	34	Medio	2	2	1	1	2	8	2	4	1	1	1	9	2	4	1	1	1	9	26	Bajo
45	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
46	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
47	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
48	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
49	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	40	Medio	2	2	1	1	2	8	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	36	Medio
50	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
51	2	2	1	2	7	2	4	1	4	11	2	4	1	1	8	2	4	1	1	8	34	Medio	2	2	1	1	2	8	2	4	1	1	1	9	2	4	1	1	1	9	26	Bajo
52	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
53	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
54	3	2	2	2	9	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	47	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
55	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
56	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
57	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
58	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
59	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
60	2	2	4	2	10	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	52	Alto	2	2	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	52	Alto

61	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
62	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
63	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
64	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
65	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	38	Medio	2	3	2	2	1	10	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	32	Medio
66	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	40	Medio	2	2	1	1	2	8	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	36	Medio
67	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
68	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
69	2	2	4	2	10	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	52	Alto	2	2	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	52	Alto
70	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
71	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
72	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
73	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
74	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	43	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
75	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
76	2	3	4	3	12	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	40	Medio	2	3	4	4	1	14	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	36	Medio
77	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	43	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
78	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
79	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	43	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
80	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
81	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
82	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
83	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	32	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio
84	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
85	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
86	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
87	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
88	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
89	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
90	2	2	4	2	10	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	52	Alto	2	2	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	52	Alto
91	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
92	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
93	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
94	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
95	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
96	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto

133	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
134	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
135	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
136	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
137	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
138	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
139	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
140	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
141	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	4	11	2	3	4	4	13	43	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	4	17	45	Alto
142	3	2	4	4	13	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	41	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
143	3	2	4	4	13	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	41	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
144	2	3	4	3	12	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	40	Medio	2	3	4	4	1	14	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	36	Medio
145	3	2	4	4	13	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	41	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
146	2	2	4	4	12	2	4	2	2	10	2	2	2	4	10	2	4	4	4	14	46	Medio	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
147	3	2	4	4	13	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	41	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
148	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
149	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
150	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
151	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	32	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio
152	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
153	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
154	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
155	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
156	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
157	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
158	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
159	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto
160	2	4	1	4	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	44	Medio	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
161	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	37	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	Medio
162	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	22	Bajo
163	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	43	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
164	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	43	Medio	3	4	4	4	4	19	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	41	Medio
165	2	3	4	3	12	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	40	Medio	2	3	4	4	1	14	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	36	Medio