



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

ESTRATÉGICA

TESIS

**RELACIÓN DE LA GESTIÓN DE CAMBIO EN LA
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA EN LOS
INSTITUTOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS
PÚBLICOS DE LA PROVINCIA DE PUNO, AÑO 2019**

PRESENTADO POR

ELMER HUALLPA MANZANO

ASESOR

DR. AURELIO FRANCISCO ALVAREZ GALLEGOS

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	I
PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XVI
ABSTRACT.....	XVII
INTRODUCCIÓN	XVIII

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	20
1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	22
1.2.1. Problema general	22
1.2.2. Problemas específicos	22
1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.3.1. Objetivo general.....	23
1.3.2. Objetivos específicos	23
1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN... 	23
1.4.1. Justificación teórica	23
1.4.2. Justificación práctica.....	24
1.4.3. Justificación metodológica.....	24
1.4.4. Limitaciones.....	24
1.5. VARIABLES	25
1.5.1. Variable independiente	25
1.5.2. Variable dependiente	25
1.5.3. Operacionalización de variables	26
1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	27
1.6.1. Hipótesis general.....	27
1.6.2. Hipótesis específica	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	28
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	29
2.1.3. Antecedentes locales.....	31
2.2. BASES TEÓRICAS.....	32
2.2.1. Gestión del cambio.....	32
2.2.1.1. Descongelamiento cultural.....	37
2.2.1.2. Cambio propiamente dicho.....	37
2.2.1.3. Recongelamiento intelectual.....	39
2.2.2. Administración estratégica.....	39
2.2.2.1. Formulación de la estrategia.....	45
2.2.2.2. Implementación de la estrategia.....	48
2.2.2.3. Evaluación de la estrategia.....	50
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	52
2.3.1. Administración.....	52
2.3.2. Debilidades.....	52
2.3.3. Estrategia.....	52
2.3.4. Eficiente.....	52
2.3.5. Gestión estratégica.....	52
2.3.6. Misión.....	53
2.3.7. Organización.....	53
2.3.8. Servicio.....	53
2.3.9. Visión.....	53

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	54
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
3.3.1. Población.....	55
3.3.2. Muestra.....	56
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	57

3.4.1. Técnicas	57
3.4.2. Instrumento cuestionario.....	57
3.4.3. Escala nominal	58
3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	58

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLE.....	59
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	89
4.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.....	105
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	116

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES	118
RECOMENDACIONES	120
BIBLIOGRAFÍA	121
ANEXOS.....	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	26
Tabla 2	Población.....	55
Tabla 3	Muestra.....	56
Tabla 4	¿En la institución siempre se aplica nuevas formas de comunicación?	59
Tabla 5	¿En la institución el directivo siempre aplica nuevas estrategias de comunicación con los trabajadores?	60
Tabla 6	¿Actualmente en su institución siguen aplicando la práctica tradicionalista?.....	61
Tabla 7	¿Actualmente usan la tecnología a favor del público?	62
Tabla 8	¿Cree usted que el directivo percibe nuevas formas de gestionar?	63
Tabla 9	¿Percibe usted que quien administra la institución ha cambiado su forma de liderar?.....	64
Tabla 10	¿Actualmente muestran una forma distinta de orientar a los usuarios?	65
Tabla 11	¿Cree usted que el directivo está comprometido con el gran cambio del personal de sus trabajadores?.....	66
Tabla 12	¿Se apoyan entre ustedes para cumplir con los cambios personales?	67
Tabla 13	¿Los directivos están comprometidos para agilizar las tareas encomendadas? ..	68
Tabla 14	¿Acostumbran siempre estudiar e indagar sobre un caso administrativo?	69
Tabla 15	¿Percibe usted que, si no lee, será más difícil aumentar su nivel de conocimientos?	70
Tabla 16	¿Los directivos desarrollan estrategias para auto motivarse en el trabajo?.....	71
Tabla 17	¿Cree usted que se preocupan a diario por encontrar nuevas estrategias de atención al usuario?	72
Tabla 18	¿Percibe usted que las actitudes de los directivos son mejor cada día?	73
Tabla 19	¿Siempre formulan estrategias de cumplimiento de la misión institucional?	74
Tabla 20	¿Siempre identifican las amenazas para la institución?	75

Tabla 21	¿Siempre identifican oportunidades en el favor de la institución?.....	76
Tabla 22	¿Actualmente los directivos identifican las debilidades institucionales?.....	77
Tabla 23	¿La institución identifica las fortalezas con la que se cuenta la institución?	78
Tabla 24	¿Permanentemente diseñan objetivos institucionales acorde con la planificación?	79
Tabla 25	¿Conoce usted los objetivos que persigue la institución?	80
Tabla 26	¿Cree usted que el desempeño de los colaboradores es acorde a los objetivos que se busca lograr?	81
Tabla 27	¿Cree usted que el directivo delimita las políticas institucionales?	82
Tabla 28	¿Las políticas institucionales no cambian aun cuando exista cambios en las jefaturas?	83
Tabla 29	¿Acostumbran realizar un análisis de los factores internos que no permitieron el logro de los objetivos institucionales?	84
Tabla 30	¿Acostumbran realizar la evaluación de la productividad en cada uno de los colaboradores?.....	85
Tabla 31	¿Acostumbra identificar las debilidades que impidieron el logro del trabajador?..	86
Tabla 32	¿Acostumbran nuestros directivos aplicar las medidas correctivas a tiempo?....	87
Tabla 33	¿Los directivos evalúa y corrige a tiempo las dificultades permanentemente? ..	88
Tabla 34	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de gestión de cambio.....	89
Tabla 35	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de administración estratégica	90

Tabla 36	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de descongelamiento cultural.....	91
Tabla 37	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de Cambio propiamente dicho	92
Tabla 38	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de recongelamiento intelectual.....	93
Tabla 39	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de formulación de la estrategia	94
Tabla 40	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de Implementación de la estrategia	95
Tabla 41	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de evaluación de la estrategia.....	96
Tabla 42	Gestión de cambio asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno	98
Tabla 43	Descongelamiento cultural asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno	99
Tabla 44	Cambio propiamente dicho asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno	100
Tabla 45	Recongelamiento intelectual asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno	102

Tabla 46	Relación entre la gestión de cambio y la administración estratégica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno.....	103
Tabla 48	Relación entre el descongelamiento cultural y la administración estratégica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno.....	107
Tabla 49	Relación entre el cambio propiamente dicho y la administración estratégica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno.....	110
Tabla 50	Relación entre el recongelamiento intelectual y la administración estratégica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno.....	113

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Administración estratégica	44
Figura 2	Plan de esquema:	54
Figura 3	¿En la institución siempre se aplica nuevas formas de comunicación?	60
Figura 4	¿En la institución el directivo siempre aplica nuevas estrategias de comunicación con los trabajadores?	61
Figura 5	¿Actualmente en su institución siguen aplicando la práctica tradicionalista? ..	62
Figura 6	¿Actualmente usan la tecnología a favor del público?	63
Figura 7	¿Cree usted que el directivo percibe nuevas formas de gestionar?	64
Figura 8	¿Percibe usted que quien administra la institución ha cambiado su forma de liderar?	65
Figura 9	¿Actualmente muestran una forma distinta de orientar a los usuarios?	66
Figura 10	¿Cree usted que el directivo está comprometido con el gran cambio del personal de sus trabajadores?	67
Figura 11	¿Se apoyan entre ustedes para cumplir con los cambios personales?	68
Figura 12	¿Los directivos están comprometidos para agilizar las tareas encomendadas?	69
Figura 13	¿Acostumbran siempre estudiar e indagar sobre un caso administrativo? ..	70
Figura 14	¿Percibe usted que, si no lee, será más difícil aumentar su nivel de conocimientos?	71
Figura 15	¿Los directivos desarrollan estrategias para auto motivarse en el trabajo? ..	72
Figura 16	¿Cree usted que se preocupan a diario por encontrar nuevas estrategias de atención al usuario?	73
Figura 17	¿Percibe usted que las actitudes de los directivos son mejor cada día?	74

Figura 18	¿Siempre formulan estrategias de cumplimiento de la misión institucional?	75
Figura 19	¿Siempre identifican las amenazas para la institución?	76
Figura 20	¿Siempre identifican oportunidades en favor de la institución?.....	77
Figura 21	¿Actualmente los directivos identifican las debilidades institucionales?..	78
Figura 22	¿La institución identifica las fortalezas con las que se cuenta la institución?.....	79
Figura 23	¿Permanentemente diseñan objetivos institucionales acorde con la planificación?.....	80
Figura 24	¿Conoce usted los objetivos que persigue la institución?.....	81
Figura 25	¿Cree usted que el desempeño de los colaboradores es acorde a los objetivos que se busca lograr?.....	82
Figura 26	¿Cree usted que el directivo delimita las políticas institucionales?.....	83
Figura 27	¿Las políticas institucionales no cambian aun cuando existen cambios en las jefaturas?.....	84
Figura 28	¿Acostumbran realizar un análisis de los factores internos que no permitieron el logro de los objetivos institucionales?	85
Figura 29	¿Acostumbran realizar la evaluación de la productividad a cada uno de los colaboradores?.....	86
Figura 30	¿Acostumbra identificar las debilidades que impidieron el logro del trabajador?	87
Figura 31	¿Acostumbran nuestros directivos aplicar las medidas correctivas a tiempo?	88
Figura 32	¿Los directivos evalúa y corrige a tiempo las dificultades permanentemente?...	89
Figura 33	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de gestión de cambio	90

Figura 34	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de descongelamiento cultural	92
Figura 35	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de Cambio propiamente dicho.....	93
Figura 36	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de recongelamiento intelectual.....	94
Figura 37	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de formulación de la estrategia.....	95
Figura 38	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de Implementación de la estrategia	96
Figura 39	Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de evaluación de la estrategia.....	97
Figura 40	Gestión de cambio asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno	98
Figura 41	Descongelamiento cultural asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno.....	99
Figura 42	Cambio propiamente dicho asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno.....	101

Figura 43 Recongelamiento intelectual asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno..... 102

RESUMEN

El estudio del informe tuvo el objetivo general, establecer la relación de gestión de cambio y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019. Tipo básico no experimental; con el método deductivo, nivel descriptivo correlacional con una población integrada por 68 docentes trabajadores de institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno. Se ejecuta la formula estadística para tener la muestra, tipo probabilístico. Para el recojo de información se aplicó un cuestionario de interrogantes con preguntas cerradas, se validó por un juicio de expertos la confiabilidad a través de la prueba de Alfa de Cronbach. Conclusión general, donde la información se procesó estadísticamente en un software SPSS 21.0 a través de cuadros estadísticos, donde se aprecia los datos, $t_{cal} = 7.681$ cae en la región de rechazo, lo que significa que la gestión de cambio se relaciona directamente y significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%. Con una prueba de correlación de Pearson de 0.687. Y el estudio presenta un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras más es la gestión de cambio mejor es la administración estratégica.

Palabras claves: Relación, Gestión cambio, Administración estrategia

ABSTRACT

The study of the report had the general objective, to establish the relationship of change management and strategic administration in public higher technological institutes of the Province of Puno, year 2019. Non-experimental basic type; With the deductive method, correlational descriptive level with a population made up of 68 working teachers from public higher technological institutes of the Province of Puno. The statistical formula is executed to have the sample, probabilistic type. To collect the information, a questionnaire with closed questions was applied, the reliability was validated by an expert judgment through the Cronbach's Alpha test. General conclusion, where the information was statistically processed in a SPSS 21.0 software through statistical tables, where the data is appreciated, $t_{cal} = 7.681$ it falls in the rejection region, which means that change management is directly and significantly related to strategic management in Higher Public Technological Institutes of the Province of Puno, year 2019. At a significance level of 5%. With a Pearson correlation test of 0.687. And the study presents a moderate degree of significant positive correlation, that is, the more the change management, the better the strategic management.

Keywords: Relationship, Change management, Strategy management

INTRODUCCIÓN

El estudio investigativo tuvo el propósito de describir las características del contexto de los ISTP. Provincia de Puno, la variable gestión de cambio como factor problemático en los administrativos y directivos, donde se describió la capacidad de cambio y los paradigmas contemporáneos de manera directa en la gerencia institucional y pedagógica, acorde a las exigencias de los usuarios, como también se describió las estrategias de impacto en el contexto institucional con el progreso sostenido eficiente y eficaz en el servicio administrativo. Desde el enfoque de la administración pública se apreció procesos lentos, engorrosos que generan acciones administrativas ineficientes, por consiguiente, las habilidades de los integrantes de las instituciones superiores de los institutos se optimicen con un pensamiento creativo y crítico en los procedimientos institucionales.

La administración estratégica muestra un marco integral de la actividad organizativa, de cómo se debe de administrar funcionamiento la institución, es necesario que directivos y administrativos identifiquen la misión, de la institución superior para estar atento a las tomas de decisiones en la dirección y orientación de las acciones frente a la institución. Actualmente las organizaciones educativas se muestran más interactivos de compartir contenidos de cambio hacia la mejora administrativa, donde la administración se propone anticiparse a una reacción oportuna del cambio y se tenga el apoyo directo de los altos directivos en la enseñanza integral en las funciones administrativas que cumplan los objetivos establecidos en la organización.

El presente estudio investigativo se concretó en cinco capítulos descrito como:

Capítulo I, Problema de investigación: descripción problemática, conceptualización de problema, objetivos, justificación, variables e hipótesis de investigación.

Capítulo II, Marco teórico: antecedentes de investigación, bases teóricas, marco conceptual.

Capítulo III, Método: tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV, Presentación de resultados por variable, contrastación de hipótesis y discusión de resultados.

Capítulo V, Conclusiones y recomendaciones. bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El autor; describe a la gerencia estratégica de integrar las diferentes áreas o departamentos de finanzas, administración, contabilidad y los sistemas de información que logra repercutir en el éxito de una organización. (Fred, R., 2015, pág. 06). Desde hace 20 años hacia atrás el Perú, ha sido escenario de grandes cambios, como consecuencia que a nivel mundial, la humanidad intelectual ha realizado transformaciones científicas, tecnológicas, de información y comunicación del conocimiento y que repercutió en el contexto social, económico, cultural en los sistemas educativos con mayor prestancia, entre las organizaciones institucionales que se tiene como eje principal a los trabajadores públicos administrativos con el enfoque de cambio; los patrones culturales, intelectuales, con estilos de atención dentro de una organización institucional.

Con respecto de nuestra región, la gestión de los procesos gerenciales del contexto administrativo se desarrolló en los “ISTP” de la Provincia de Puno de manera continua, sostenida en el servicio de atención a estudiantes de modo regular, sin lograr la satisfacción esperada, como también se percibió; que durante muchos años de servicio,

se atendió de forma tradicional y resistiéndose al cambio e improvisación en la ejecución de los tramites de gestión, menos aplicaban los procesos tecnológicos de la administración e implementación de la mejora continua, dejando en segundo plano los procedimientos de las herramientas de gestión institucional.

En consecuencia; las instituciones y trabajadores presentan grandes debilidades en los conocimientos, capacitaciones, pasantías y el entendimiento de la administración estratégica, motivo por el cual se tiene muchos problemas en lograr fines institucionales, además presentan desconocimiento de la formulación, implementación, control y la mejora continua. Del mismo modo; la fuerte oposición a los cambios tecnológicos, por parte de los directivos que exponen sus excusas, a las modificaciones que se desarrollan nuevas competencias en la administración académica.

Se presento vacíos teóricos en el manejo de la informática y aplicación de estrategias de atención rápida en los tramites documentarios, del mismo modo se conoció la burocracia directoral, que distorsionaban la administración con los objetivos institucionales, que luego repercutió, en el servicio de calidad, con una tecnología apropiada al cliente.

El autor conceptualiza, que la gestión del cambio, como la dinámica de trabajo dentro la organización que se correlaciona con el enfoque de sistemas institucional para evitar los problemas que se presentan, en tal sentido en tiempos de era de modernidad se debe de ejecutar enfoques de cambio en los procesos funcionales de tareas administrativas que luego repercutirá en la dinámica organizacional. (Duck, 2016, pág. 73).

En la actualidad las organizaciones del estado perciben transformaciones integrales, por cuanto se implementaran con mayores recursos logísticos en materiales,

económicos y humanos; con los propósitos de realizar un mejor servicio a la comunidad educativa, trabajadores que conciben, que toda modernización de cambio es una oportunidad estratégica de modernizar el contexto del desarrollo institucional, lo cual tenga un efecto en los trabajadores a que se renueven con el fin de prestar un buen servicio de atención.

Hoy la administración estratégica es considerada como sistema de mucha importancia dentro de la institución, por cuanto nos entrega las herramientas para su ejecución, que luego nos permitirá el cumplimiento de objetivos estratégicos, con éxitos de transformación efectiva. La investigación intenta presentar alternativas de solución como tener trabajadores y directivos, gestores de cambios dentro de la organización con conocimientos nuevos en enfoques de la administración estratégica y tecnológica.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación de gestión de cambio y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación del descongelamiento cultural y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019?
- ¿Cómo es la relación del cambio propiamente dicho y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019?

- ¿Cómo es la relación del recongelamiento intelectual y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación de gestión de cambio y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019

1.3.2. Objetivos específicos

- Explicar la relación del descongelamiento cultural y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
- Establecer la relación del cambio propiamente dicho y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
- Identificar la relación del recongelamiento intelectual y la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019

1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación teórica

El trabajo investigativo impactó a los directivos, docentes y administrativos a que tenga mayor información, conocimiento en los temas de gestión estratégica

de procesos de cambio, que después repercutirá en desarrollar la innovación moderna en la gerencia administrativa e influirá en la concreción de los objetivos. La teoría científica en el corto periodo de tiempo servirá como insumo a los estudiantes universitarios de pre y post grado, hoy los estudios tienen un periodo de tiempo coyuntural. (Baena, 2014, pág. 67)

1.4.2. Justificación práctica

En la parte empírica; se justifica, en describir los procesos de la administración, para luego implementar de mejora en la organización institucional, en el ámbito de los profesionales se tendrá gestores, con un alto nivel de formación académica en las instituciones superiores tecnológicos del distrito de Puno, que influya en elevar la práctica funcional, en bienestar de la organización. (Baena, 2014, pág. 67)

1.4.3. Justificación metodológica

Se justifica; en la práctica de ejecución de técnicas, procedimientos e instrumentos investigativos en las variables de estudio, del mismo se conoció la forma de revisión de la fiabilidad estadística, con los propósitos de relacionar las unidades de investigación, como también nos permitió conocer el instrumento del cuestionario pertinente. (Baena, 2014, pág. 67)

1.4.4. Limitaciones

La investigación tiene el alcance directo a todos los involucrados del estudio, en la parte institucional se estudió a los cuatro centros superiores: como al directivo, administrativo, en conocer los conocimientos de las dos variables de investigación, que influye en el entendimiento de los problemas establecidos a

través de procedimientos administrativos de gestión institucional, en bienestar de los usuarios y trabajadores de las instituciones. También se presentó limitaciones de carácter: económico, tiempo, logístico por parte del investigador en el recojo de datos. Además, nos encontramos con la emergencia sanitaria de la salud denominado. “COVID 19” desde marzo del 2020.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable independiente

Gestión de cambio

Dimensiones

- Descongelamiento cultural
- Cambio propiamente dicho
- Recongelamiento intelectual

1.5.2. Variable dependiente

Administración estratégica

Dimensiones

- Formulación estratégica
- Implementación estratégica
- Evaluación estratégica

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable (1) Gestión de cambio	1.1. Descongelamiento cultura	1.1.1. Comunicación. (1)	
		1.1.2. Estrategias. (2)	
		1.1.3. Práctica. (3)	
		1.1.4. Tecnología. (4)	
		1.1.5. Formas de gestionar. (5)	
	1.2. Cambio propiamente dicho	1.2.1. Formas liderar. (6)	a. Siempre
		1.2.2. Usuarios. (7)	b. Casi siempre
		1.2.3. Gran cambio. (8)	c. A veces
		1.2.4. Cambios personales. (9)	d. Casi nunca
		1.2.5. Tareas. (10)	e. Nunca
	1.3. Recongelamiento intelectual	1.3.1. Aumentar. (11)	
		1.3.2. Conocimientos. (12)	
		1.3.3. Motivarse. (13)	
		1.3.4. Atención usuaria. (14)	
		1.3.5. Colaboradores. (15)	
Variable (2) Administración estratégica	2.1. Formulación estratégica	2.1.1. Misión. (16)	
		2.1.2. Amenazas. (17)	
		2.1.3. Oportunidades. (18)	
		2.1.4. Debilidades. (19)	
		2.1.5. Fortalezas. (20)	
	2.2. Implementación estratégica	2.2.1. Planificación. (21)	a. Siempre
		2.2.2. Objetivos. (22)	b. Casi siempre
		2.2.3. Desempeño. (23)	c. A veces
		2.2.4. Políticas. (24)	d. Casi nunca
		2.2.5. Cambios. (25)	e. Nunca
2.3. Evaluación estratégica	2.3.1. Análisis. (26)		
	2.3.2. Productividad. (27)		
	2.3.3. Logro. (28)		
	2.3.4. Medidas correctivas (29)		
	2.3.5. Permanentemente. (30)		

Fuente: Elaboración propia

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Hipótesis general

Gestión de cambio se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019

1.6.2. Hipótesis específica

- Descongelamiento cultural se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
- Cambio propiamente dicho se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
- Recongelamiento intelectual se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Contreras, Sánchez. Julieth. (2018) la tesis “Gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas”. Universidad de Buenos Aires: Objetivo general. Identificar la gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas. Metodología cuantitativa no experimental transversal. Tipo básico, nivel explicativo. Conclusiones: Se implementará elementos principales para implementar procesos de cambio en información eficiente, limpio y claro durante los procesos y cambios que van impactar miedo en la organización empresarial. Las principales fortalezas de gestión de cambio organizacional que repercuten en el estudio, donde se evidencia que la organización tiene una buena fuerza laboral.

Rojas, Osorio. Carolina. (2012) en la tesis “Gestión del cambio como estrategia en los diferentes procesos de transformación organizacional en Partirme S. A”. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Bogotá. Objetivo general. Determinar la

gestión del cambio como estrategia en los diferentes procesos de transformación organizacional en Partirme S. A Metodología cuantitativa no experimental transversal., tipo práctico, nivel descriptivo explicativo. Conclusiones: El objetivo es facilitar los procesos de cambio en proyectos de transformación en la organización, donde impacte con prioridad en el ser humano.

Cornejo, Salazar. (2013) en la tesis “Propuesta de planificación estratégica para taller hermanos Salazar”. Universidad Católica de Guayaquil. Objetivo general. Identificar la propuesta de planificación estratégica para taller hermanos Salazar. Metodología cuantitativa no experimental transversal. Nivel descriptivo correlacional. Conclusiones: En el Ecuador, constantemente se está verificando opciones de procesos de desarrollo que repercute en las mejores oportunidades a su población. La propuesta de planificación estratégica surgió para guiar y establecer el negocio de una microempresa, que luego siga continuando en el crecimiento y aportando calidad integral en la sociedad ecuatoriana. Identifican diferentes oportunidades del negocio, luego se concluye que las diferentes estrategias implementadas en la empresa, alcanzara posicionamiento en el mercado.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ramírez, Ontaneda. Rosa Hilaria. (2017) en la tesis “Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, ministerio de la producción, Lima 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Objetivo general. Determinar la gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, ministerio de la producción. Metodología cuantitativa transversal. Diseño no experimental transaccional, nivel descriptivo explicativo.

Conclusiones: Se demostró que no existe una relación positiva entre las variables gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección General de Supervisión, Fiscalización 2017.

García, Celis. Juana, Gladys. (2015) en la tesis “Administración estratégica de Peter Drucker como programa de capacitación para la elaboración del proyecto educativo institucional de la I.E. nuestra señora de Fátima del distrito de Chiclayo”. Universidad Nacional Lambayeque. Objetivo general. Identificar la administración estratégica de Peter Drucker como programa de capacitación para la elaboración del proyecto educativo institucional. Metodología cuantitativa no experimental transversal, tipo básico, nivel explicativo. Conclusiones: Los integrantes debe de participar en la construcción PEI y serán beneficiados con la propuesta de la gestión estratégica y alcanzar una eficiencia administrativa. Se tiene casos causales que repercutirán en el descontento estudiantil y en estamento de los profesores por no ejecutar programas de orientaciones motivacionales en recursos económicos lo cual repercute en el rompimiento de las relaciones humanas.

Ataucusi, Contreras. Javier, Eder. (2016) en la tesis “Gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la municipalidad distrital de Ácoria año 2015”. Universidad Nacional de Huancavelica. Objetivo general. Evaluar la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano. Metodología cuantitativa no experimental transversal, tipo práctico, nivel descriptivo correlacional. Conclusiones: Se evidenció la administración estratégica y desarrollo humano se relación con intensidad de $r=0.72$ resulta la correlación positiva media. Se

evidencia una administración estratégica y desarrollo del potencial humano acorde a la intensidad de relación es $r=0.53$ resulta ser correlación positiva media.

2.1.3. Antecedentes locales

Machaca, Calderón. Alfredo, Samuel. (2011) en la tesis "Planeamiento estratégico y su relación con la gestión empresarial de las empresas dedicadas a las actividades de impresión en la región puno, 2011" Universidad Nacional del Altiplano. Objetivo general. Determinar el planeamiento estratégico y su relación con la gestión empresarial de las empresas dedicadas a las actividades de impresión. Metodología cuantitativa no experimental transversal, tipo básico, nivel descriptivo correlacional. Conclusiones: Variables de planeación de capacidad gerencial y postura competitiva, se resolvió que tiene una asociación directa entre las variables mencionada. Valor evidenciado con el chi cuadrado para un 95% y 99% de confianza.

Zapana, Roque. Yney, Isabel. (2017) en la tesis "Grado de relación entre la planificación estratégica y la toma de decisiones en las instituciones educativas secundarias públicas de la UGEL Chucuito Juli 2016". Universidad Nacional del Altiplano. Objetivo general. Describir la relación entre la planificación estratégica y la toma de decisiones en las instituciones educativas secundarias públicas. Metodología cuantitativa no experimental transversal, tipo básico, nivel descriptivo correlacional. Conclusiones: Se tiene asociación positiva entre Planificación Estratégica y Toma de Decisiones, con prueba estadística Rho de Spearman que es igual a 0,600. Planificación Estratégica de IESP de la UGEL Chucuito Juli se verificó un nivel regular con escala casi siempre, 45% y se encuentra en el nivel bueno.

Hinojosa Guevara, Teresa Elena. (2005) en la tesis “Análisis de la gestión administrativa de los institutos superiores tecnológicos de la ciudad de Juliaca: 2001 – 2003”. Universidad Nacional de Puno. Objetivo general. Identificar la gestión administrativa de los institutos superiores tecnológicos Metodología cuantitativa no experimental transversal, tipo básico, nivel explicativo Conclusiones: Los elementos importantes en la administración de los procesos administrativos en los ISTP es el potencial humano. Características de "calidad" y "coordinación" más utilizados en las organizaciones empresariales y laborales, son las funciones administrativas. Se evidenció que no se tiene documento ni actividades de actualización en programas, planes, capacitaciones en el ISTP, menos incentivos económicos por capacitación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión del cambio

El autor, “Realiza un análisis del contexto externo y el avance tecnológico de la información, que influyen en los grandes cambios estratégicos en las organizaciones institucionales en varios aspectos como: estructura, cultura, planificación de los recursos logísticos, calidad, consorcios, instituciones horizontales, productos y tecnologías nuevas, y asociar a la innovación a desarrollar nuevas formas de negocio” (Contreras, Sanchez, 2018, pág. 413)

El autor; explica el propósito de la gestión de cambio deliberativo en las instituciones en general, que fue diseñado con el fin: “De mitigar las influencias no deseadas y al contrario genere estrategias y potencie los procesos de incentivar a crear organizaciones de futuro dentro el contexto empresarial”. En tal sentido, desde esta información científica se puede conocer algunos postulados:

- “Proceso deliberativo sostenido por el cambio sistemático en las organizaciones integrales
- Metodologías de procesos que va más allá de las actividades prospectivas que integra con la filosofía del cambio y propuesta.
- Lógica de las modificaciones que influirá en las acciones no deseadas.
- Cambio estructurado, intencionado, que repercutirá en una visión de futuro prometedor. (Blejmar, B., 2016, pág. 233)

La administración de cambio es un nuevo sistema de convertir las formas de sentirse, organizarse y proyectarse en cada institución que busca penetrarse nuevos enfoques durante el desarrollo de las actividades y que, nos guste o no, forma parte de la vida organizacional institucional que logre agilizar y dinamizar métodos de gestión que por alguna razón ya no funcionaban bien como antes. (Recuenco et al, 2020, pág. 309)

Los nuevos paradigmas tienen que contestar a las nuevas expectativas generadas con la voluntad de hacerse más creativo la administración y que siempre se mantenga en la empresa. Donde incluye un método de reingeniería que trata de vislumbrar una nueva meta donde la organización empresarial logrará dirigir una nueva representación en el contexto correspondiente y poseer una mentalidad novedosa con ideas creativas de superación. (Recuenco et al, 2020, pág. 309)

El autor conceptualiza "reingeniería de planes ordenados de los procedimientos organizacionales y adecuarse a los procesos inestables dentro del contexto para respaldar a la administración, donde las crisis pueden alterarse en los enfoques y métodos que genera una nueva reflexión, en identificar los

problemas y avances de la institucional para luego implementar nuevos enfoques dentro la administración. (Forneron et al, 2021, pág. 4)

El autor nombra a Chiavenato para conceptualizar el contenido de cambio organizacional como una secuencia de variaciones, ajustes en la parte de la estructura y el comportamiento, cada uno asociado de acuerdo con un método de empresa institucional con los propósitos de lograr resultados eficientes. (Forneron et al, 2021, pág. 4)

Características de gestión de cambio ideal.- Describe de la siguiente manera:

- **Innovador.** Hechos esenciales, cambios en factores masivos de producción con un enfoque de creatividad.
- **Perspectivas variadas.** Es cuando se tiene grandes cambios desde diferentes perspectivas de conocimientos: estratégica, estructural, tecnológica, política, humana y cultural
- **Variable.** Es cuando varían las palabras en función a los objetivos.
- **Explicativo.** Explique los propósitos del intercambio, lo que se ha cambiado, especifique tanto como sea posible para que desaparezcan las dudas.
- **Sistémico.** Tener ideas de forma de estructura y que incluya todas las divisiones.
- **Constante.** Por lo general tiene que ser continuo durante un periodo, para luego alcanzar los objetivos planificados
- **Disruptivo.** Son cambios relevantes, abrupto o decisivo al inicio, pero son pensabas.

- **Exponencial.** El desarrollo es impactante, por cuanto es rápido. (Recuenco et al, 2020, pág. 310)

Habilidades más relevantes en una gestión de cambio.- El autor explica el trabajo de Kane "gestión del cambio" y caracteriza de la siguiente manera:

- **Imaginación.** Identificar el estado, situación de los conocimientos de la institución y enlazarlo con las personas.
- **Ingenio.** Muestre procesos creativos que impacte en la organización.
- **Negociación.** Habilidad de plantear estrategias de negociación de manera constructiva y constante durante un negocio.
- **Toma de decisiones.** Elegir entre diferentes alternativas.
- **Capacidad de transmitir.** Ayude a un miembro de la organización por medio del conocimiento.
- **Habilidades interpersonales.** Acciones interrelacionadas, prestar atención, enfrentarse a la verdad, persuadir, laborar sistemáticamente.
- **Resolución.** Documentos que expresan resultados deseados. (Recuenco et al, 2020, pág. 312)

Naturaleza de los cambios.- Define. “Los procesos de cambio son importantes y pertinentes, pues repercuten en nuevas alternativas para reinventar la calidad y formación educativa. En el desarrollo académico aparecen cambios directos e indirectos, que debemos adecuarnos con nuevos paradigmas, políticas que influye en la transformación académica y entender que las grandes transformaciones sociales y personales se informan en las aulas. Existen comentarios donde manifiestan como los mediocres luchan a que siga igual, como

también se tiene docentes de base con nuevos pensamientos en el cambio”.
(Bateman, T. y Crant, M, 2014, pág. 396)

Respuesta al cambio.- Conceptualiza “Las instituciones superiores, donde los trabajadores indican que no aceptarán cambios que no produzcan mejora en las responsabilidades administrativas y funcional y esto se complicará cuando la gestión institucional no tenga las competencias necesarias, el porqué de las medidas incorrectas”. En buen estado de ánimo influye directamente en dos actitudes o estadios de cambio, como la resistencia o la integración de cooperación mutua” (Bateman, T. y Crant, M, 2014, pág. 396)

Proceso de cambio.- Realizó un estudio minucioso a diferentes autores; sobre los procesos de cambio que se asociaría a las organizaciones, grupos y personas, que después los clasifica en tres fases: “Importantes dentro una organización.

- Descongelación de conducta. Son tiempos de cambio, donde la organización tiene que ser prospectivo de la evolución científica y es necesidad urgente que la persona u organización debe entenderlo y aceptarlo.
- Cambio. Son adaptaciones de cambio de actitudes, valores y conductas dentro cualquier organización.
- Recongelación. Incorporar un patrón de conducta, que ha sido integrado una nueva forma de vida que práctica diariamente” (Chiavenato I. , 2014, págs. 273,274)

2.2.1.1. Descongelamiento cultural

El autor analiza “Que los trabajadores deben de realizar nuevas actitudes, comportamientos y estar habido a desarrollar procesos de aprendizajes continuos, como también distanciarse de ideas pasadas o antiguas, o prácticas obsoletas. En consecuencia, se comenta que no es fácil, olvidar lo aprendido, siempre estará enlazado en nuestro que hacer mental de nuestra existencia; hoy los trabajadores siempre tendrán esa condición de resistencia al cambio”. (Bateman, T. y Crant, M, 2014, pág. 407)

“Lo importante es ejecutar un estudio de planificación organizativa con los propósitos de reconfigurar el inicio de las transformaciones en bases a investigaciones y argumentos que repercutan en la motivación por los grandes cambios. Del mismo modo, se planificará capacitaciones a los integrantes de las instituciones superiores educativas y se asocien a los procesos de cambios”. (Gomez de la Cruz , 2018, pág. 29)

Es necesario el entendimiento, comprensión y la aceptación propiamente dicha del cambio en la organización institucional, para luego se produzca la disolución o rompimiento del estado actual, con el aval del convencimiento que se producirá el cambio” (Gomez de la Cruz , 2018, pág. 29)

2.2.1.2. Cambio propiamente dicho

Opinaron que “Los procesos de cambios es como consecuencia de una técnica o estrategia bien planificada por los trabajadores, que luego repercute en crecimiento institucional. Ahora los desempeños de competencias por parte del personal administrativo y jerárquico pueden ser positivo o negativo por falta de

un entendimiento claro e interpretaciones no acordes al momento propicio, los cambios de tiempo deben de repercutir a un beneficio de estabilidad racional y emocional de los integrantes de la institucional. (Bateman, T. y Crant, M, 2014, pág. 407)

“Se tiene conocimiento que los integrantes de la organización institucional educativa, no siempre se tendrá un cambio en forma integral, menos porque se le entregue algún beneficio o bono institucional, ahora las transformaciones se ejecutan por etapas y en el camino uno tiene que adecuarse y enfrentarse con los conocimientos apropiados al cambio. Una vez entendido las etapas nos permite analizar y ejecutar la conversión institucional, que luego será un referente de oposición a los grandes cambios del personal. Se considera que esta primera fase se tendrá las materias o insumos correspondientes con el valor apropiado, el organigrama, puestos de trabajo establecido y consolidado para ejecutar y confrontar a través de la toma de decisiones en el momento propicio”. (Gomez de la Cruz , 2018, pág. 30)

Para que el cambio propiamente dicho sea comprometido y que siga el involucramiento de todos los elementos asociados en los procesos, aplicando opiniones de carácter de cambio contextual y que después se reflejen en las instituciones. Cuando se ve signos de cambio de la institución, entonces estaremos integrados por el cambio estructural, que en el corto tiempo debe de pasarse a la siguiente fase. (Gomez de la Cruz , 2018, pág. 30)

2.2.1.3. Recongelamiento intelectual

El autor define. “Como un proceso de adecuación donde el personal se comprometa a la acción intelectual o emocional. Ahora bien, no siempre es bueno imponer nuevas prácticas laborales, sino que debe ser asociada con inteligencia y estratégicamente encontrar la aceptación del trabajador que posteriormente conlleve a ejecutar la mejor alternativa apropiada en un momento oportuno, que lógicamente los beneficiará en forma conjunta a la institución correspondiente” (Bateman, T. y Crant, M, 2014, pág. 407)

“Por ninguna manera se debe de ignorar los ideales de los procesos de progreso sostenidos en las instituciones superiores. Se tiene conocimiento que en esta etapa es importante evadir las transformaciones eternas, que afectaría el verdadero valor de la inteligencia del saber de cómo se planifican la estructuración de las unidades de la distribución. En tal sentido los procesos de demanda ameritan entrega y la prestancia necesaria de forma general, particular y sea fuerte en el periodo” (Gomez de la Cruz , 2018, pág. 30)

2.2.2. Administración estratégica

Según el autor, explica la importancia. “De la gerencia estratégica en conocer en forma integral el conocimiento y su aplicación en el mundo de los estudios de las empresas en general, actualmente se caracteriza a la ciencia que formula, implementa y evalúa aspectos diversos dentro la gestión con el fin de conseguir los propósitos estudiados, del mismo modo presta atención directa en los procesos de unificación de los sistemas; planificación, contabilidad,

producción, operaciones y finalmente el avance tecnológico de la información”
(David, 2013, pág. 5)

El mismo autor, “Explica que la administración estratégica se desarrolla en la formación universitaria, donde se estudia como mucho énfasis los tres procesos importantes, mientras la planificación se ejecuta en el mundo de la oferta y la ganancia y le pone bastante prestancia en el estudio de la formulación estratégica”
(David, 2013, pág. 05)

El autor, explica. “Los pormenores y beneficios que proporciona las empresas en general, cuando cumple con los criterios de la estructura organizativa como:

- Enfoques de trámites sostenido, flexible y simple.
- Integrantes de la empresa con un nuevo perfil de ejecutivos, previo análisis de identificación de sus capacidades profesionales.
- Fortalecimiento empresarial para satisfacer los deseos y necesidades del mercado competitivo. (Lana., 2014, pág. 08)

Los autores determinan diferentes definiciones, pero en la escritura siempre se coloca la palabra “estratégica” del mismo realizarán un análisis exhaustivo por parte de la institución con un enfoque general y ampliada, adaptando a través de los decisores en función a esquemas de la mente que luego agilicen con objetivos de mundo por medio de sus individuos. Su método será por medio de una idea tradicional, que luego se irá modernizando en función al avance de la ciencia del conocimiento. (Gonzalez et al, 2019, pág. 244)

Señalan que el control estratégico debe ser procesos y no como un evento separado del que hacer vivencial organizacional, incluso estableciendo cinco labores:

- Avance con visión estratégica empresarial direccional.
- Realizar procesos evaluativos de desempeño para luego proponer planteamiento efectivo en la dirección, los objetivos, estrategia o en el momento oportuno del trabajo.
- Cumplimiento de fines para luego cambiar la habilidad imaginativa con conclusiones particulares de trabajo a lograr.
- Aplicación de métodos orientadas al cumplimiento de propósitos.
- Implementación estratégica con éxito y eficacia.
- Evaluar el trabajo realizado y realizaciones de modificaciones al inicio con metas, propósitos en forma consecuyente. (Gonzalez et al, 2018, pág. 245)

El proceso administrativo estratégico sigue progresando secuencialmente, donde se determina procesos específicos:

- El interés de la gerencia integral o convencional dirige a la supervisión productivo de laborales empresariales, ejecutando los estados financieros simples.
- Planes de trabajo terminado incluido el estudio ambiental, precios y un procedimiento de entregar los recursos.
- Se incorpora una evaluación más completa en razón a los mercados empresariales, acentuándose en un análisis efectivo.

- El último segmento para el escritor se conoce como Gestión Estratégica, junto con la fórmula indicada en la introducción de beneficios favorables. (Gonzalez et al, 2019, pág. 245)

Blacutt. (2019) Según el autor explica que Steiner caracteriza aspectos importantes como:

- El enfoque del plan estratégico es de bienestar en la toma de decisiones.
- Etapas que se inician con objetivos establecidos y organizativos, para definir métodos y normas y adquirir satisfacciones, para lo cual se desarrollan técnicas para cumplir con las metas planificadas.
- Actitudes de existencias de vida, donde se necesita dedicación directa fundamentada en la técnica de la observación.
- La organización de plan estratégico cumple la formalidad, programas, presupuestos y planes operativos. (Blacutt, 2019, pág. 139)

Método del océano azul se fundamenta en tales variables: disminuir, innovar, acrecentar y quitar. Continuación describimos tipos de estrategias:

- Realizar una reingeniería en contexto de la mercadotecnia.
- Tener una idea del contexto integral, y no solamente en números.
- Concéntrate en una visión integral, por el momento no en cifras.
- Proponerse retos de exigencia establecida.
- La meta superar las demandas actuales.
- Desarrollar la secuencia estratégica correcta.
- Acrecentar los procesos estratégicos precisos
- Anticipar a las dificultades dentro institución.

- Integrar los procesos ejecutivos dentro de una acción estratégica.
- Sobrepasar barreras estratégicas de la empresa.
- Integrar métodos de realización. (Blacutt, 2019, pág. 143)

Gestión estratégica en tiempos de crisis.- Sostiene “Que en los contextos estratégicos se deben de ocupar con prioridad las iniciativas determinadas y sobresalientes más importantes realizadas por los directores ejecutivos en nombre de los propietarios, que afecta el uso de recursos y optimizar el rendimiento general de los grupos dentro el contexto de exterior”. (Restrepo et al, 2021, págs. 5,6)

De manera complementaria, hablamos de contingencia organizativa empresarial divididas en dos clases:

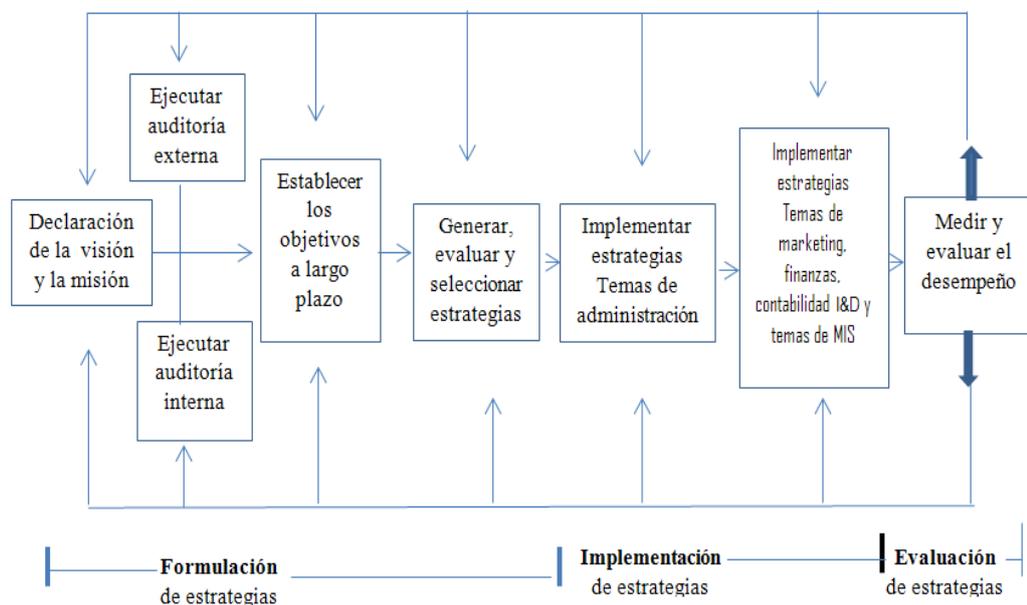
- Contingencias organizativas presentan características como tamaño empresarial, historia, rentabilidad y el desarrollo en capital humano.
- Contingencias contextuales están asociadas a etapas complejas de rivalidades en el entorno de la mercadología, e induce a la formulación eficiente de los planes estratégicos generales. (Restrepo et al, 2021, págs. 5,6)

Direccionamiento estratégico.- Los autores conceptualizan la planificación de fines y objetivos organizativos, en la que se consignan propósitos predefinidos por un periodo de largo plazo que direccionan a lo duradero, sostenible y desarrollo integral dentro un plan predeterminado en función a los fines y políticas establecidas. Se inicia con los integrantes de la administración con el fin de guiar y mejorara las capacidades administrativas con el principio de

liderar las empresas de forma completa y reforzar los procesos competitivos empresariales con la información ejecutiva de técnicas eficientes. (Gonzalez et al, 2019, pág. 253)

Señala que “La fenomenología de la prestación estratégica consta de tres elementos esenciales que no debe de faltar en una organización empresarial como: la formulación, implementación y evaluación integral, porque su ejecución les permitirá múltiples beneficios”. La administración estratégica tiene el propósito de diagnosticar y en base a lo estudiado, se tiene que innovar con creatividad e identificar las nuevas oportunidades para visionar el futuro, tácitamente la planeación en largo plazo logrará impactar las nuevas necesidades. (Fred, R., 2015, pág. 21)

Figura 1
Administración estratégica



Fuente: Fred R. David. (2015)

2.2.2.1. Formulación de la estrategia

El autor manifiesta “Que los nuevos gerentes impetran a conocer los negocios en grandes organizaciones, que tendrán la responsabilidad de adecuarse a los cambios de la globalización empresarial y planificar estructuras de planes de contingencia para adaptarse a las verificaciones que puedan ocurrir en el momento inoportuno. (Guanilo, 2014, pág. 147)

Según el autor. “Describe que la estrategia se conceptualizaba como un medio de ejecución final que tiene el propósito de alcanzar las metas propuestas a nivel empresarial. En consecuencia, enunciar estrategias es sinónimo de avanzar organizativamente la ejecución prospectiva de los fines institucionales.” (Certo., 2016, pág. 11)

Explica, para que tengamos una excelente. “Formulación estratégica, se tiene que realizar un análisis situacional en base a cuatro puntos críticos, que nos permitirá identificar la estructura actual situacional de la institución, como:

- ¿Conocer cuáles son los diferentes objetivos y propósitos de la institución?
- ¿Cuál es la misión actual de la organización?
- ¿Entender problemas más relevantes que enfrenta la corporación?
- ¿Identificar con antelación las estrategias organizaciones, para que se tenga un éxito eficiente en el futuro? (Certo., 2016, pág. 11)

Define. “Para tener una buena formulación estratégica y exitosa, debe de interiorizarse del conocimiento y comprensión exhaustiva y predictiva del contexto social externo como:

- Estudio definitivo de los objetivos competitivos.
- Conocer los escenarios macro ambientales.
- Conocer el análisis e interpretación del contexto competitivo.

Identificar el contexto ambiental, que luego nos permitirá sondear las oportunidades en provecho, después encontrar las amenazas presentes y futuras para analizar y luego neutralizar, finalmente estructurare la identificación de medios más viables de materializar las buenas relaciones con los consumidores del mercado de negocios.” (Lana., 2014, pág. 11)

Etapas de formulación. Comprende

- **Visión.-** “Se define que es un aspecto prioritario en el estudio pedagógico institucional de planificar a largo plazo como propuesta educativa de innovación en el contexto educacional. Una conceptualización visión, debe responder a la pregunta fundamental” (Fred, R., 2015, pág. 10)
- **Misión.-** Según el autor, “Describe que la misión es la actuación del momento y que se debe de dar conocer los valores como prioridad dentro de una organización, porque repercutirá en la construcción del futuro empresarial. Finalmente, la estructuración definitiva de la misión nos permitirá consolidar los propósitos estratégicos de formulación empresarial eficiente” (Fred, R., 2015, pág. 46)

Oportunidades y amenazas externas.- Manifiesta:

- “Los nuevos acontecimientos de carácter gubernamental como: económicos, social, político, cultural, legal, tecnológicos, ambientales, demográfico que incidirán en los beneficios o perjudicará en la institución.

- Las empresas educativas o de negocios deben de prever la influencia de las amenazas u oportunidades del medio externo, porque no tiene el control directo de los fenómenos que pudiera suceder
- Las empresas que tienen un principio de pensamiento estratégico, obligatoriamente necesitan implementar nuevas estrategias empresariales o educativas con los propósitos de identificar los procesos de oportunidad externa, como también minimizar amenazas” (Fred, R., 2015, pág. 10)

Fortalezas y debilidades internas.- Según el autor “Son manifestaciones de actitudes o actividades organizativas que desarrollan las empresas en general, demostrando sus desempeños de carácter bueno o malo dentro el servicio correspondiente a través de los sistemas operativos administrativos, donde identificamos algunas características:

- Identificar y evaluar departamentos funcionales organizativos
- Técnicas donde asocien fortalezas positivas y eliminen debilidades internas
- Debilidades que se conocen cuando hay una relación entre competidores.
- Método y destrezas basándonos en objetivos propios.
- Medición y comparación de años anteriores.”. (Fred, R., 2015, pág. 11)

Objetivos a largo plazo.- Lo conceptualiza que los datos son. “Carácter específico de la institución, tienen los propósitos de conseguir siguiendo los pasos de la misión principal en el largo plazo, lo cual significa un sistema periódico superior a través de un año, que deben tener características prospectivas como ser objetivo, precisos, pensantes, consistentes, medibles y desafiantes” (Fred, R., 2015, págs. 11,12)

Estrategias.- Explica la importancia, que tiene las “Estrategias dentro el contexto educativo superior que logran cumplir los propósitos en el largo plazo, su ejecución es como consecuencia de la práctica activa en las decisiones que requieren de recursos logísticos por parte de la empresa. En consecuencia, las estrategias repercuten en el bienestar de la institución superior, que debe de cumplir en periodo mínimo de cinco años y que repercutirá en el futuro deseable”. (Fred, R., 2015, pág. 11)

2.2.2.2. Implementación de la estrategia

Define que la organización empresarial o académica estructure los “Propósitos anuales que se asigne recursos logísticos en la práctica permanente de la institución. En consecuencia, permita desarrollar progresivamente una cultura de soporte que luego se plantea una estructura institucional efectivo, con presupuesto, remuneración, sistemas dirección de marketing y vincular los sueldos remunerativos de los trabajadores en el desempeño laboral de la institución. (David, 2013, pág. 06)

Según el autor, “Concibe como el proceso más difícil dentro del contexto estratégico, por cuanto requiere de un compromiso, sacrificio y una disciplina especial y personal. La implementación que tenga éxito, siempre recurrirá al gerente que desarrolle la motivación en la práctica diaria de los trabajadores y que influirá en los propósitos institucionales” (David, 2013, pág. 06)

El autor, propone que en esta etapa. “Prestarle mayor énfasis y prestancia en la operación de estrategias que se estudiaron con anterioridad dentro del contexto gerencial estratégico. En contra posición sino se realiza la ejecución

estratégica, la institución tendrán serios problemas de lograr réditos de beneficios en la elaboración del análisis académico ambiental” (Lana., 2014, pág. 12)

El autor sostiene; “Que la implementación estratégica es la parte operativa de gestión en comparación de la identificación y formulación de estrategias, las coincidencias y desemejanza entre los pasos de la administración estratégica, a continuación, resumiremos algunos aspectos:

- A la formulación se conoce como la preparación
- A la implementación se conoce como ejecución administrativa
- La pregunta presenta un enfoque de la efectividad directa.
- La implementación tiene la metodología de eficiencia operativa.
- El enunciado es de carácter intelectual, analítico e intuitivo.
- En proceso se desarrolla, destrezas especiales como el liderazgo y la motivación.
- La representación debe de ser con pocas personas.
- En las actividades se practica, el enfoque de la participación de un conjunto de personas en forma articulada.” (Fred, R., 2015, pág. 213)

Objetivos anuales.- Son, “Actividades que integra a todos los representantes o gerentes de los órganos de línea de la institución correspondiente en forma anual para una gestión planificada, como también incentiva a la participación dinámica con los propósitos de estructurar los objetivos anuales, que luego influirá en la aceptación de los actores de la institución” (Fred, R., 2015, pág. 215)

En consecuencia, los “Propósitos son de importancia en la ejecución estratégico como:

- Asignación de los recursos logísticos
- Mecanismos principales en la evaluación de gestión
- Monitorear los cumplimientos de logro a un largo plazo.
- Estructurar áreas estratégicas departamentales y divisionales” (Fred, R., 2015, pág. 215)

Políticas.- Son procesos; estructurados que tienen la naturaleza de apoyar, “Actividades planificados con el solo fin de lograr sus pedidos correspondientes, otros autores lo conceptualizan como las directrices de conocer y administrar los procesos situacionales y recurrentes a través del enfoque de decisiones. Como también las políticas tienen características que lograr la relevancia de impacto en la ejecución de las estrategias, porque describirán las actitudes de los gerentes y trabajadores de la institución. (Rojas, Osorio. , 2014, pág. 12)

2.2.2.3. Evaluación de la estrategia

El autor, “Describe los aspectos más resaltantes que caracterizan la comparación de los méritos de evaluación, también manifiesta que las cuestiones básicas que se identifican durante los procesos de acción, que no se tiene una técnica normativa única en solucionar tal problemática, (Guanilo, 2014, pág. 159)

Conceptualiza, a los indicadores “Como parámetros de medición que describen los resultados de la actividad planificada, que tiene una característica central de ser cuantitativos, porque mide cantidades de los programas, proyectos que se plantea una propuesta de desarrollo” (Duck, 2016, pág. 108)

Evaluación y control.- Los autores; conceptualizan “Como un grupo de fases que tiene el objetivo de supervisar las actividades de composición integral, donde se verán los resultados a través del desempeño laboral. En consecuencia, los gerentes de las diferentes áreas funcionales emplean la información detallada para solucionar problemas administrativos e integrales” (I, Wheelen, Thomas y Hunger, J. David., 2016, pág. 18)

Rendimiento.- Se conceptualiza como el “Resultado total de las actividades físicas e intelectuales que se tiene que plasmar en los rendimientos dentro la gerencia estratégica. En otro extremo se mide la práctica empírica de la gestión estratégica, que traerá como consecuencia el impacto de la justificación para aumentar el rendimiento intra e inter interinstitucional, que luego será medido en relación a las utilidades” (Bordas, 2016, pág. 18)

Según el autor, “Indica que es la última etapa de los procesos de la administración estratégica, en tal sentido los responsables de la parte ejecutiva auscultan con detenimiento si esta, o no funcionando los procesos, por cuanto esta etapa nos indicará a ciencia cierta la información pertinente, de existir ciertas debilidades, estas estrategias se pueden reestructurar, como consecuencia de los cambios repentinos a nivel externo e interno y se resumen en tres tareas específicas:

- Identificar elementos internos y externos, con el fin de influir en la elaboración de formulación de estrategias
- Evaluar los procesos del desempeño táctico.
- Ejecutar procesos correctivos durante la evaluación” (Fred, R., 2015, págs. 05,06)

EL análisis evaluativo te “Permitirá conquistar tu éxito del presente día, pero no te garantizará el triunfo del próximo día, se tiene amplio conocimiento que el logro institucional repercutirá en nuevos y diferentes problemas, que puedan hacer desaparecer organizaciones empresariales” (Fred, R., 2015, págs. 05,06)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Administración

Acción de administrar, sus funciones y su despacho, gobierno de una entidad pública (Lexus Editores, 2013, pág. 15)

2.3.2. Debilidades

Son actitudes de procedimientos que muestra la falta de vigor o energía mental o física, ante una respuesta. (Lexus Editores, 2013, pág. 294)

2.3.3. Estrategia

Procedimientos de tácticas modos de lograr las operaciones de carácter legal o político, como también habilidad para conseguir propósitos. (Lexus Editores, 2013, pág. 379)

2.3.4. Eficiente

Que realiza la misión que tiene destinada. (Lexus Editores, 2013, pág. 332)

2.3.5. Gestión estratégica

Acción y efecto de realizar las gestiones de una entidad pública o privada, hacer los trámites necesarios. (Lexus Editores, 2013, pág. 442)

2.3.6. Misión

Comisión encomendada por un gobierno a un diplomático, obra que una persona o colectividad realizan o lo intentan por considerarlo su deber. (Lexus Editores, 2013, pág. 653)

2.3.7. Organización

Conjunto de los que componen un grupo organizando o asociación, con objetivos planificados por la institución. (Lexus Editores, 2013, pág. 713)

2.3.8. Servicio

Persona o personas empleadas en los trabajos domésticos de una casa, favor o prestación que se hace a alguien. (Lexus Editores, 2013, pág. 880)

2.3.9. Visión

Punto de vista particular sobre un asunto, especie de la fantasía o imaginación irreal que se toma como verdadera. (Lexus Editores, 2013, pág. 365)

CAPÍTULO III

MÉTODO

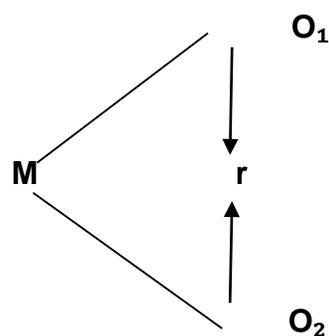
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Autor, “Sostiene que el trabajo investigativo es puro o básico, y se tiene la función de ampliar la parte del conocimiento y entendimiento de factores sociales educativos.” (Baena, 2014, pág. 32)

El autor, manifiesta que el trabajo de estudio tiene el nivel correlacional descriptivo, por cuanto tiene el propósito de relacionar las características más resaltantes de las variables de investigación, del mismo modo describe el grado de profundidad del análisis investigativo.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 93)

Figura 2

Plan de esquema:



Donde:

M = Muestra en estudio.

O₁ = Gestión de cambio

O₂ = Administración estratégica

r = Relación de dos variables

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Conceptualiza “Que el estudio investigativo es no experimental, porque no se manipulará las unidades de las variables investigativas, porque realizará la función de observar las características tal como están, posteriormente se analizó a través de los métodos estadísticos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152)

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Define “Que el contexto de estudio, donde están integrados los componentes para el análisis correspondiente, otros entendidos en la materia lo considera como el universo” (Salinas, P., 2015, pág. 52) en el estudio se tiene a docentes del ISTP de la Provincia de Puno

Tabla 2
Población

PROVINCIA DE PUNO	DOCENTES	TRABAJADO RES	DIRECTIVOS	TOTAL
1.-IST. Público- Mañazo	9	1	3	13
2.- IST. Público San Salvador Capachica	6	1	3	10
3. IST. Público Acora	11	4	7	22

Fuente: Elaboración propia

4.- IST. Público José Antonio Encinas	60	25	16	101
Total	86	31	29	146

3.3.2. Muestra

Se define "Califica como un componente fundamental y representativo a las propiedades similares de la población, del mismo modo se le identifica como la unidad de evaluación" (Salinas, P., 2015, pág. 59) Se aplica en método por conveniencia, para tal efecto se encuesta a los docentes del ISTP. José Antonio Encinas.

Tabla 3

Muestra

DATOS:	DONDE:
Población = 86	Z= Margen de confianza
Z = 95 % (0.95)	E= Margen de error
E = 5 % (0.05)	p= Probabilidad de éxito
P = 70 % (0.70)	q= Probabilidad de fracaso
Q = 30 % (0.30)	

Fuente: Elaboración propia

Hallamos el margen de confianza (Z):

Z = 1.96 (ver en tabla)

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.70) (0.30)}{E^2}$$

$$\begin{aligned}
 & (0.5)^2 \\
 & (3.8416) (0.21) \\
 n = & \frac{\text{-----}}{(0.0025)} \\
 & 0.806736 \\
 n = & \frac{\text{-----}}{0.0025} = 322.6944 \\
 \\
 n = & \frac{323}{\text{-----}} = 3.7558139535 \\
 & 86 \\
 \\
 n = & \frac{323}{1 + 323 - 1} = \frac{323}{4.7441860465} = 68,08 \\
 \\
 n = & 68 \text{ docentes}
 \end{aligned}$$

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

Formas del procedimiento con el fin “Recolectar información de estudio, en estos tiempos de modernidad tecnológica, se manifiesta la pérdida de credibilidad en el momento de la aplicación a los encuestados. Finalmente, hoy la encuesta es considerada como el medio más eficiente en conseguir las metas de estudio” (Bernal, 2010, pág. 194)

3.4.2. Instrumento cuestionario

sostiene que el cuestionario, “Es el medio entre el encuestador y el encuestado, donde se les proporciona las hojas del papel impreso, con todas las

interrogantes de forma específica y entendible, de tal manera sean examinados y resueltas por la persona indicada” (Carrasco, 2013, pág. 318)

3.4.3. Escala nominal

Es un instrumento que demuestra, “La forma como se materializa el indicador, además permiten ordenar a la población en una serie de categorías donde no exista ningún orden, como también no pueda cuantificar distancia entre categorías” (Textos de instruccion basicos, 2014, pág. 124)

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Aplica representaciones matemáticas con el enfoque cuantitativo, que luego se ingresó información a programas electrónicos con el propósito de tener información específica y general por cuanto fueron clasificados y sistematizados a través de la tabla y gráfico en el programa de SPSS

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLE

En el apartado correspondiente se agrupo la información pertinente como consecuencia de recojo de información para luego analizar, identificar y procesar los datos y luego se ejecutó el programa estadístico del SPSS, Excel y Word.

VARIABLE (1) GESTIÓN DE CAMBIO

Tabla 4

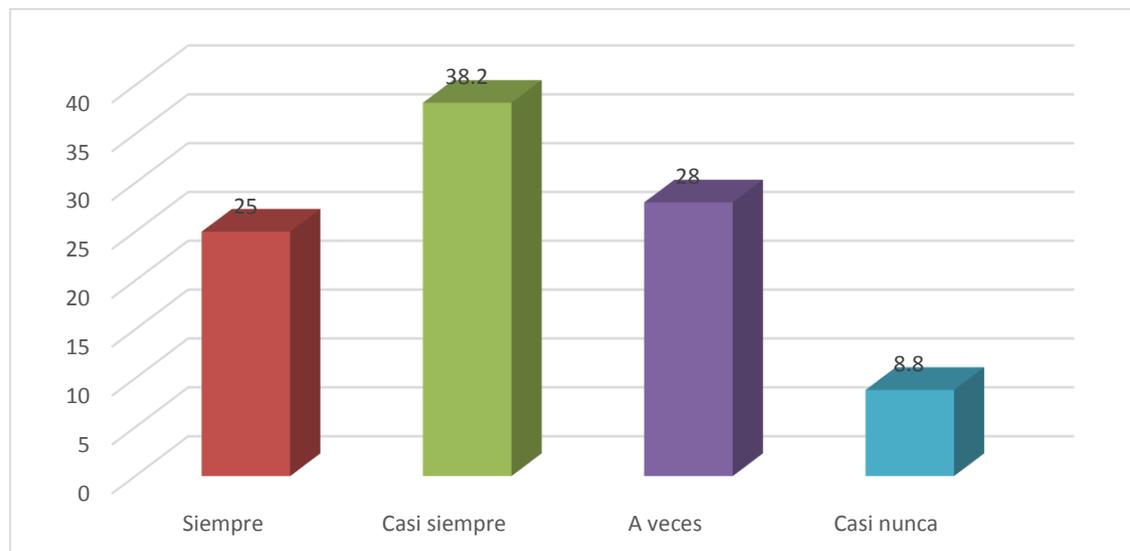
¿En la institución siempre se aplica nuevas formas de comunicación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	17	25,0	25,0	25,0
Casi siempre	26	38,2	38,2	63,2
Válido A veces	19	28,0	28,0	91,2
Casi nunca	6	8,8	8,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

¿En la institución siempre se aplica nuevas formas de comunicación?



Nota: Figura de nuevas formas de comunicación.

Según Tabla N° 04 Se describe que 26 docentes opinaron la alternativa de “Casi siempre” el cual representa 38.2%. 19 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 28.0%. 17 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 25.0%. 6 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 8.8%.

Tabla 5

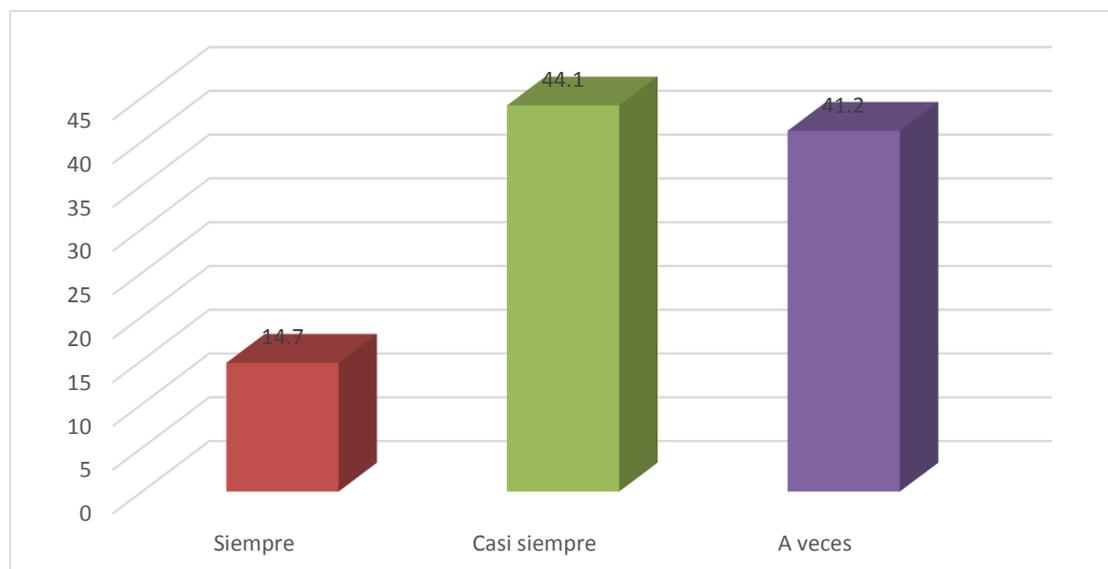
¿En la institución el directivo siempre aplica nuevas estrategias de comunicación con los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	14,7	14,7	14,7
	Casi siempre	30	44,1	44,1	58,8
	A veces	28	41,2	41,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

¿En la institución el directivo siempre aplica nuevas estrategias de comunicación con los trabajadores?



Nota: Figura de nuevas estrategias de comunicación

Según Tabla N° 05 Se describe que 30 docentes opinaron la alternativa de “Casi siempre” el cual representa 44.1%. 28 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 41.2%. 10 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 14.7%.

Tabla 6

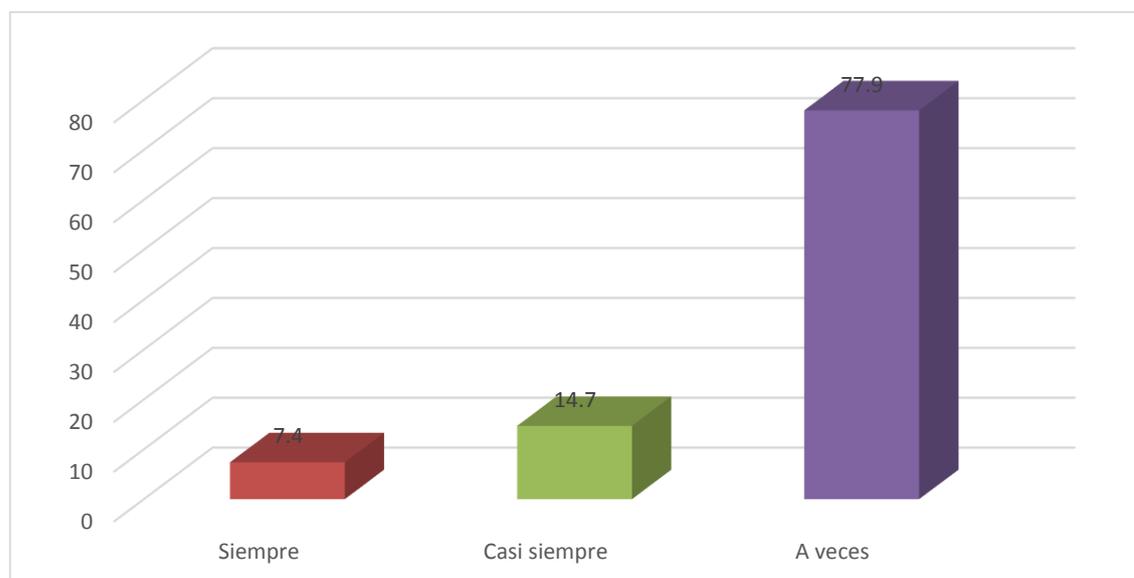
¿Actualmente en su institución siguen aplicando la práctica tradicionalista?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	5	7,4	7,4	7,4
Casi siempre	10	14,7	14,7	22,1
A veces	53	77,9	77,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

¿Actualmente en su institución siguen aplicando la práctica tradicionalista?



Nota: Figura de las prácticas tradicionales

Según Tabla N° 06 Se describe que 53 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 77.9%. 10 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 14.7%. 5 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 7.4%.

Tabla 7

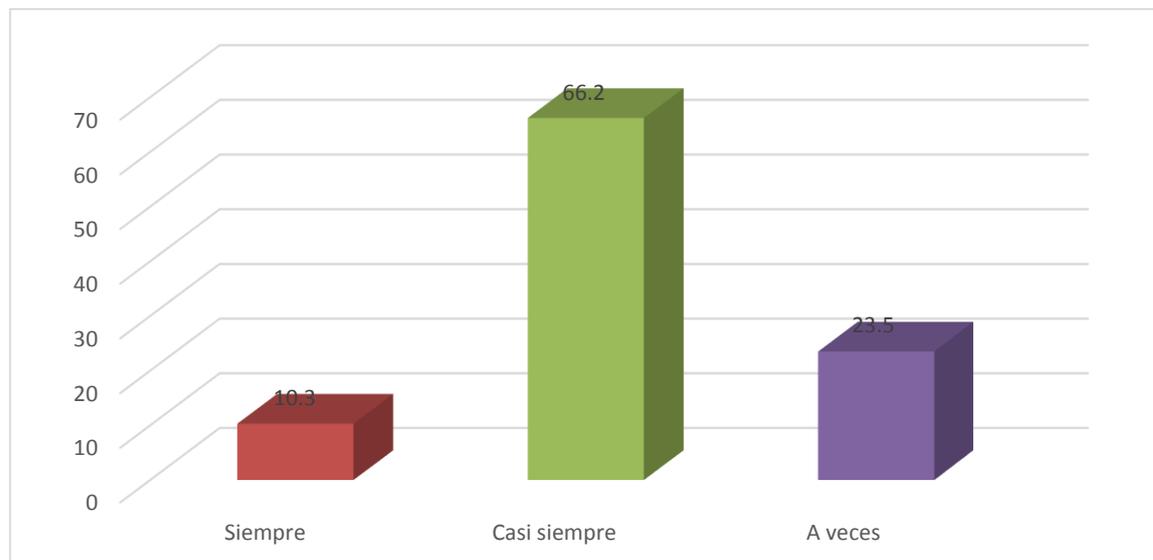
¿Actualmente usan la tecnología a favor del público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	10,3	10,3	10,3
	Casi siempre	45	66,2	66,2	76,5
	A veces	16	23,5	23,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

¿Actualmente usan la tecnología a favor del público?



Nota: Figura de la tecnología

Según Tabla N° 07 Se describe que 45 docentes opinaron la alternativa de “Casi siempre” el cual representa 66.2%. 16 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 23.5%. 7 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 10.3%.

Tabla 8

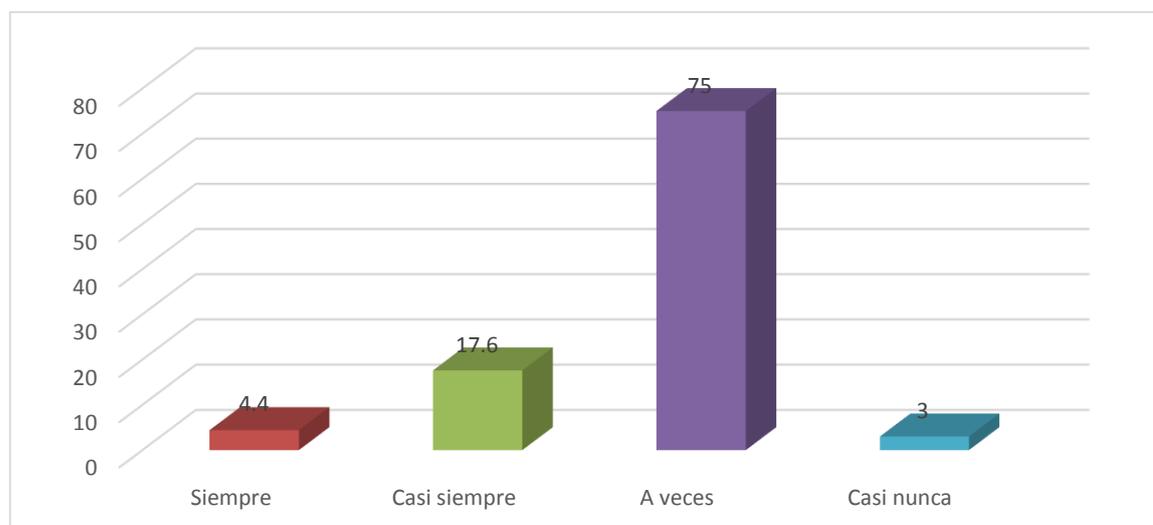
¿Cree usted que el directivo percibe nuevas formas de gestionar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	4,4	4,4	4,4
	Casi siempre	12	17,6	17,6	22,0
	A veces	51	75,0	75,0	97,0
	Casi nunca	2	3,0	3,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

¿Cree usted que el directivo percibe nuevas formas de gestionar?



Nota: Figura de las formas de gestionar

Según Tabla N° 08 Se describe que 51 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 75.0%. 12 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 17.6%. 3 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 4.4%. 2 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 3.0%.

Tabla 9

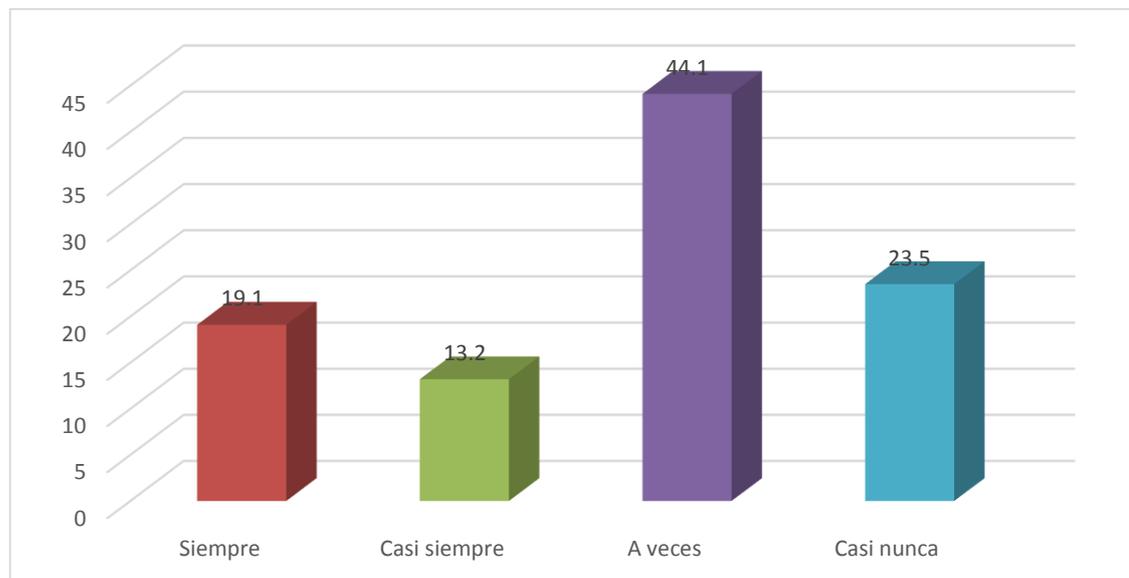
¿Percibe usted que quien administra la institución ha cambiado su forma de liderar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	19,12	19,12	19,12
	Casi siempre	9	13,23	13,23	32,35
	A veces	30	44,12	44,12	76,47
	Casi nunca	16	23,53	23,53	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

¿Percibe usted que quien administra la institución ha cambiado su forma de liderar?



Nota: Figura de la tecnología

Según Tabla N° 09 Se describe que 30 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 44.12%. 16 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 23.53%. 13 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 19.12%. 9 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 13.23%.

Tabla 10

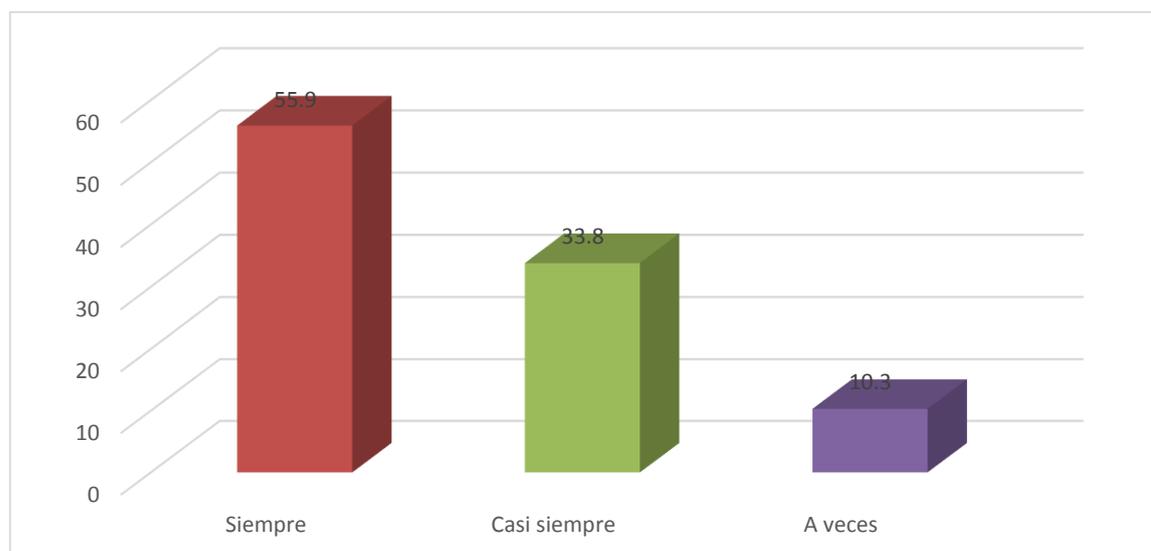
¿Actualmente muestran una forma distinta de orientar a los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	38	55,9	55,9	55,9
	Casi siempre	23	33,8	33,8	89,7
	A veces	7	10,3	10,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

¿Actualmente muestran una forma distinta de orientar a los usuarios?



Nota: Figura que corresponde las formas de orientar a los usuarios

Según Tabla N° 10 Se describe que 38 docentes opinaron la alternativa de “Siempre” el cual representa 55.9%. 23 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 33.8%. 7 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 10.3%.

Tabla 11

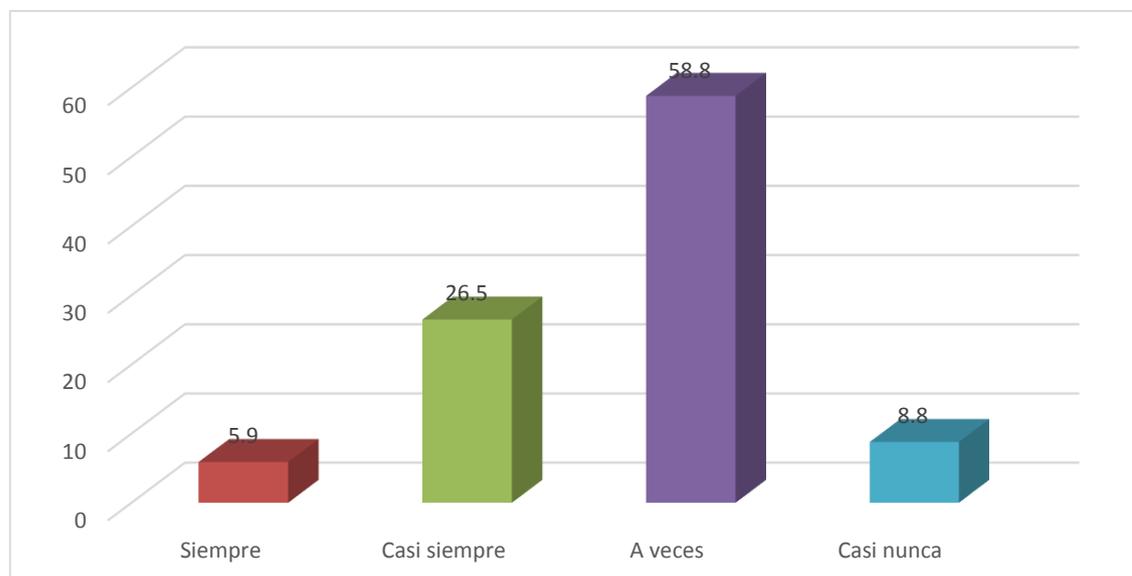
¿Cree usted que el directivo está comprometido con el gran cambio del personal de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	5,9	5,9	5,9
	Casi siempre	18	26,5	26,5	32,4
	A veces	40	58,8	58,8	91,2
	Casi nunca	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

¿Cree usted que el directivo está comprometido con el gran cambio del personal de sus trabajadores?



Nota: Figura del gran cambio del personal

Según Tabla N° 11 Se describe que 40 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 58.8%. 18 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 26.5%. 6 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 8.8%. 4 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 5.9%.

Tabla 12

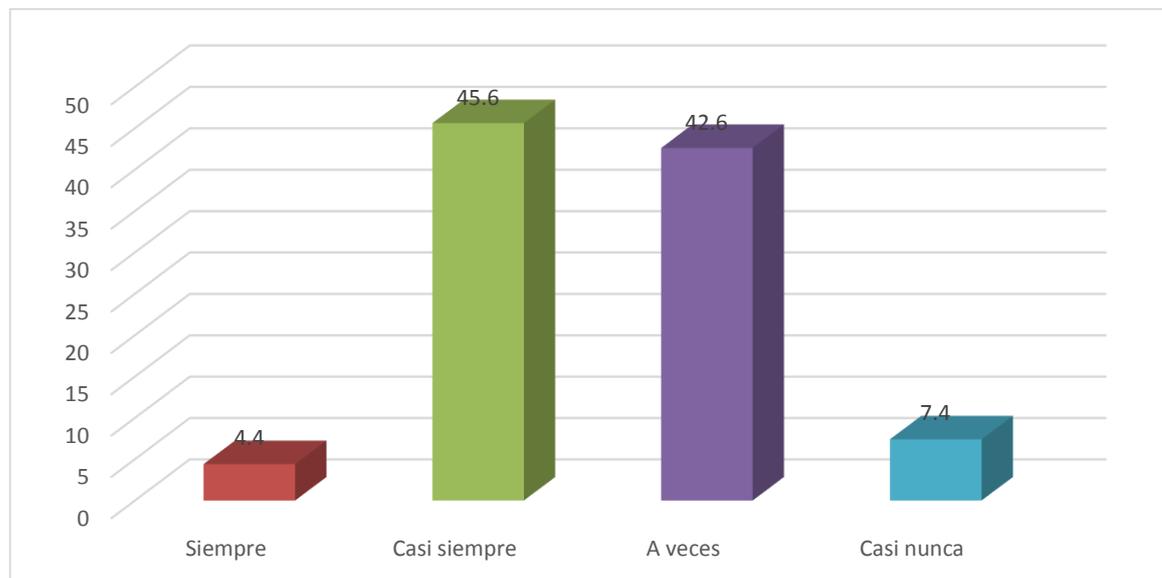
¿Se apoyan entre ustedes para cumplir con los cambios personales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	4,4	4,4	4,4
	Casi siempre	31	45,6	45,6	50,0
	A veces	29	42,6	42,6	92,6
	Casi nunca	5	7,4	7,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

¿Se apoyan entre ustedes para cumplir con los cambios personales?



Nota: Figura de cambios personales

Según Tabla N° 12 Se describe que 31 docentes opinaron la alternativa de “Casi siempre” el cual representa 45.6%. 29 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 42.6%. 5 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 7.4%. 3 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 4.4%.

Tabla 13

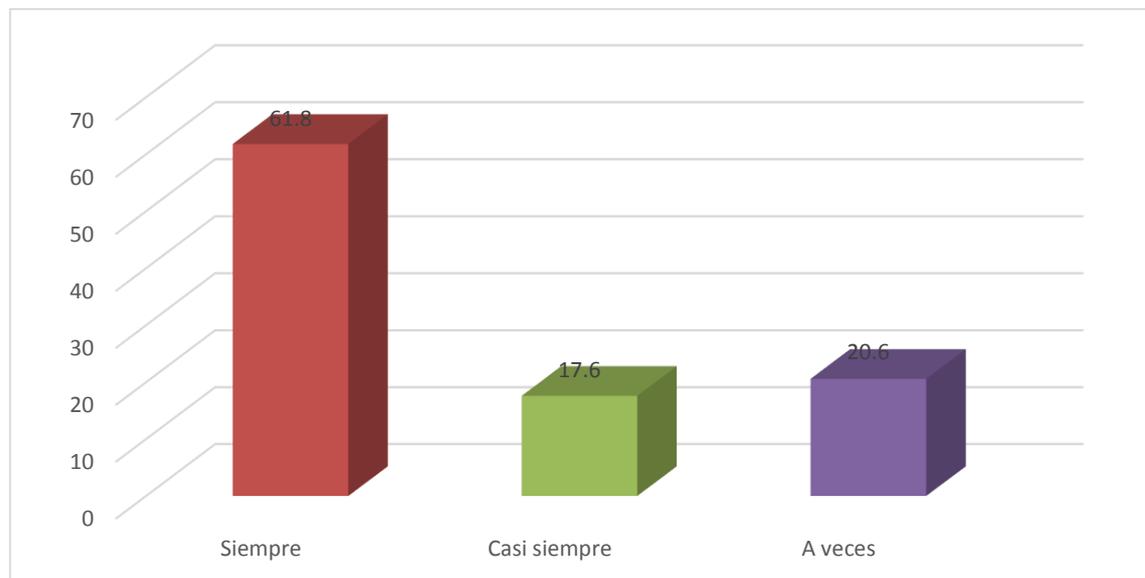
¿Los directivos están comprometidos para agilizar las tareas encomendadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	42	61,8	61,8	61,8
	Casi siempre	12	17,6	17,6	79,4
	A veces	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

¿Los directivos están comprometidos para agilizar las tareas encomendadas?



Nota: Figura de las tareas encomendadas

Según Tabla N° 13 Se describe que 42 docentes opinaron la alternativa de “Siempre” el cual representa 61.8%. 14 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 20.6%. 12 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 17.6%.

Tabla 14

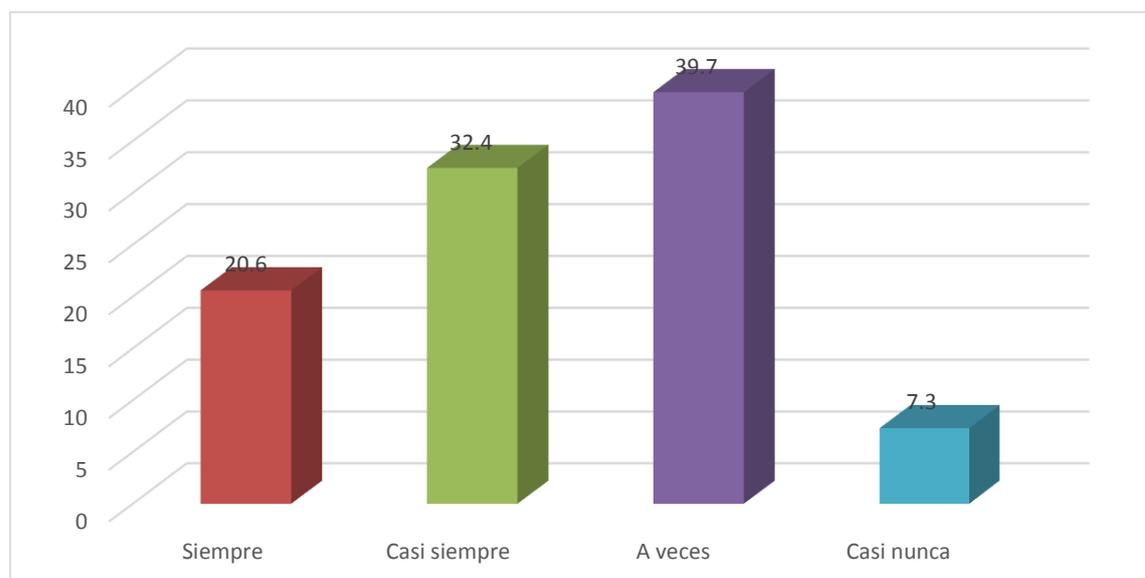
¿Acostumbran siempre estudiar e indagar sobre un caso administrativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	20,6	20,6	20,6
	Casi siempre	22	32,4	32,4	52,9
	A veces	27	39,7	39,7	92,6
	Casi nunca	5	7,3	7,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

¿Acostumbran siempre estudiar e indagar sobre un caso administrativo?



Nota: Figura de un caso administrativo

Según Tabla N° 14 Se describe que 27 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 39.7%. 22 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 32.4%. 14 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 20.6%. 5 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 7.3%.

Tabla 15

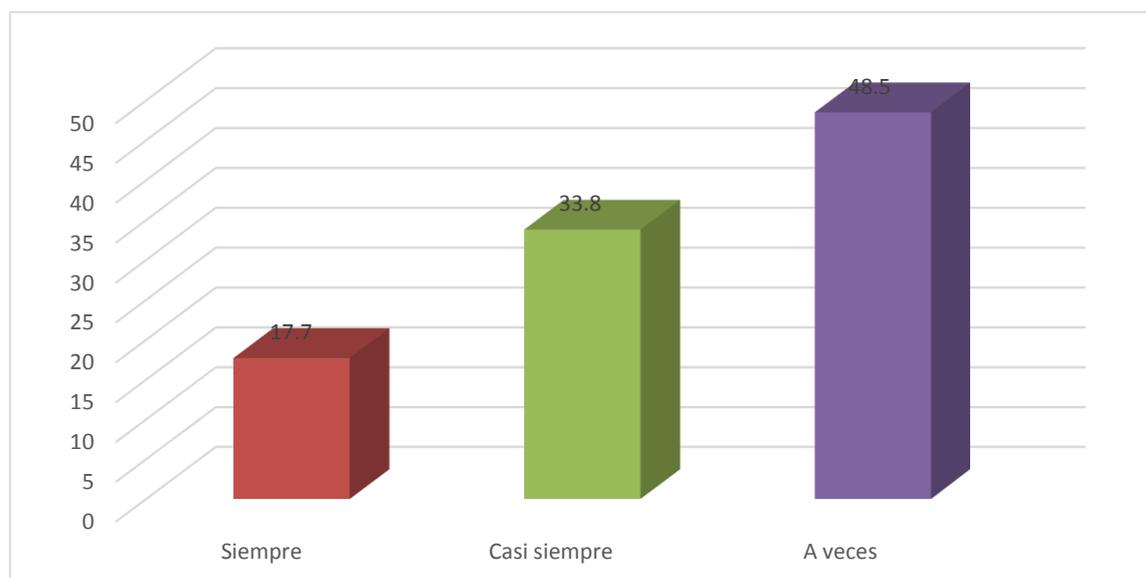
¿Percibe usted que, si no lee, será más difícil aumentar su nivel de conocimientos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	17,7	17,7	17,7
	Casi siempre	23	33,8	33,8	51,5
	A veces	33	48,5	48,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

¿Percibe usted que, si no lee, será más difícil aumentar su nivel de conocimientos?



Nota: Nivel de conocimiento

Según Tabla N° 15 Se describe que 33 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 48.5%. 23 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 33.8%. 12 docentes opinaron la alternativa “siempre” el cual representa 17.7%.

Tabla 16

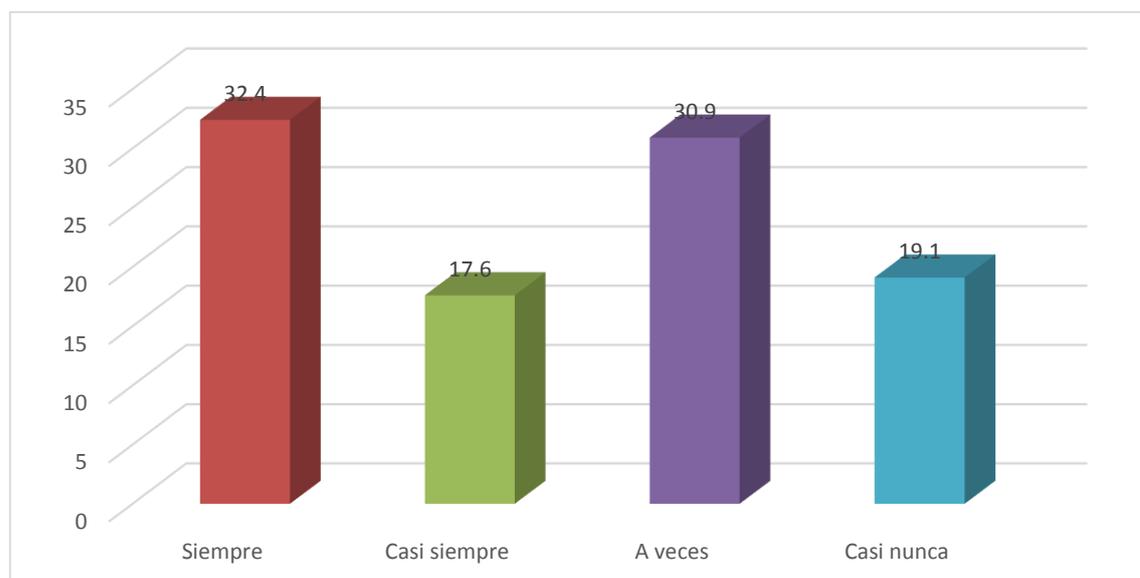
Los directivos desarrollan estrategias para auto motivarse en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	22	32,4	32,4	32,4
	Casi siempre	12	17,6	17,6	50,0
	A veces	21	30,9	30,9	80,9
	Casi nunca	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

¿Los directivos desarrollan estrategias para auto motivarse en el trabajo?



Nota: Desarrollan estrategias

Según Tabla N° 16 Se describe que 22 docentes opinaron la alternativa de “Siempre” el cual representa 32.4%. 21 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 30.9%. 13 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 19.1%. 12 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 17.6%.

Tabla 17

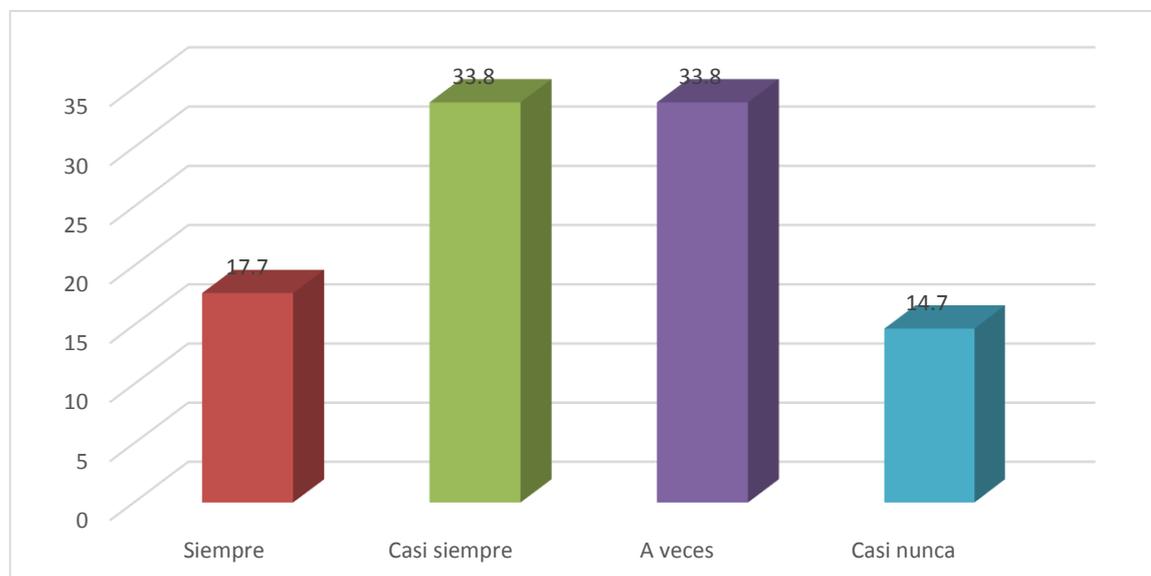
¿Cree usted que se preocupan a diario por encontrar nuevas estrategias de atención al usuario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	17,7	17,7	17,7
	Casi siempre	23	33,8	33,8	51,5
	A veces	23	33,8	33,8	85,3
	Casi nunca	10	14,7	14,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

¿Cree usted que se preocupan a diario por encontrar nuevas estrategias de atención al usuario?



Nota: Nuevas estrategias

Según Tabla N° 17 Se describe que 23 docentes opinaron la alternativa de “Casi siempre” el cual representa 33.8%. 23 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 33.8%. 12 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 17.7%. 10 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 14.7%.

Tabla 18

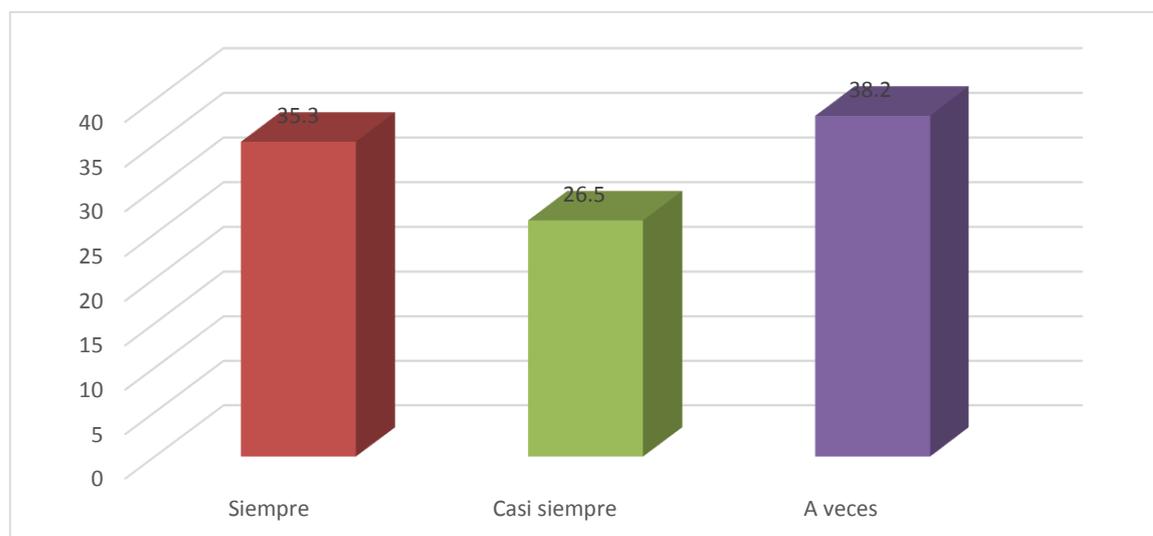
¿Percibe usted que las actitudes de los directivos son mejor cada día?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	24	35,3	35,3	35,3
	Casi siempre	18	26,5	26,5	61,8
	A veces	26	38,2	38,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

¿Percibe usted que las actitudes de los directivos son mejor cada día?



Nota: Actitudes de los directivos

Según Tabla N° 18 Se describe que 26 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 38.2%. 24 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 35.3%. 18 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 26.5%.

VARIABLE (2). ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Tabla 19

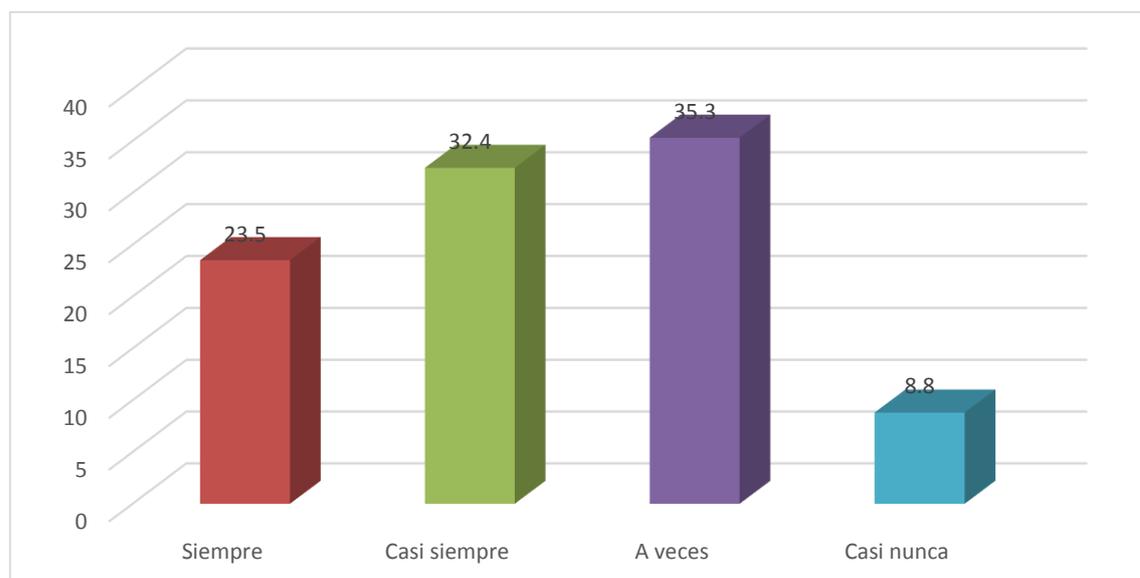
¿Siempre formulan estrategias de cumplimiento de la misión institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	23,5	23,5	23,5
	Casi siempre	22	32,4	32,4	55,9
	A veces	24	35,3	35,3	91,2
	Casi nunca	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 18

¿Siempre formulan estrategias de cumplimiento de la misión institucional?



Nota: Formulan estrategias

Según Tabla N° 19 Se describe que 24 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 35.3%. 22 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 32.4%. 16 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 23.5%. y 6 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 8.8%.

Tabla 20

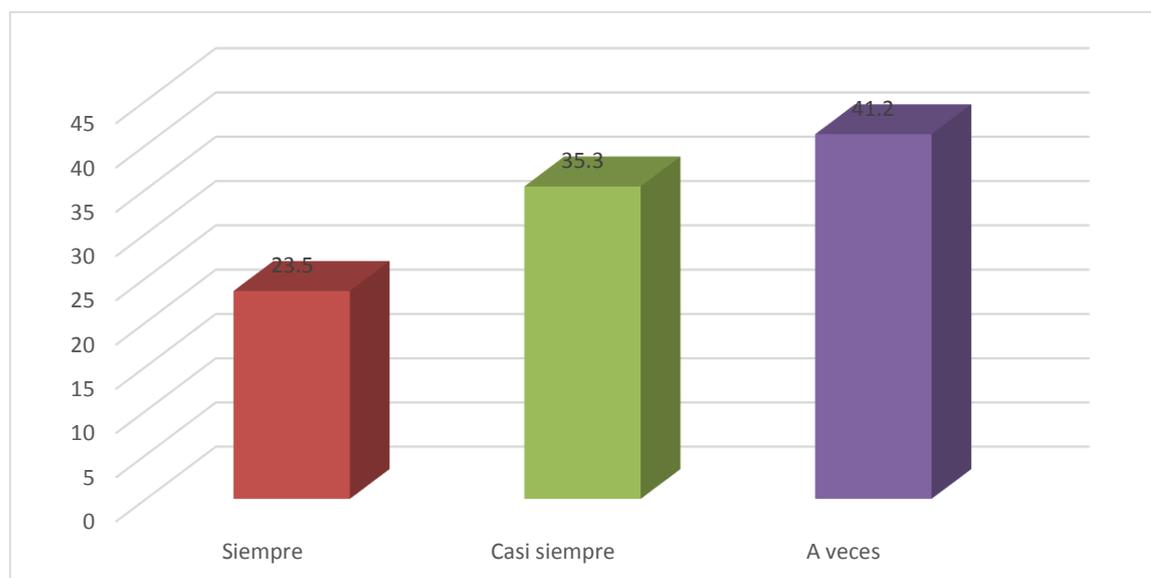
¿Siempre identifican las amenazas para la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	23,5	23,5	23,5
	Casi siempre	24	35,3	35,3	58,8
	A veces	28	41,2	41,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

¿Siempre identifican las amenazas para la institución?



Nota: Identifican amenazas

Según Tabla N° 20 Se describe que 28 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 41.2%. 24 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 35.3%. 16 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 23.5%.

Tabla 21

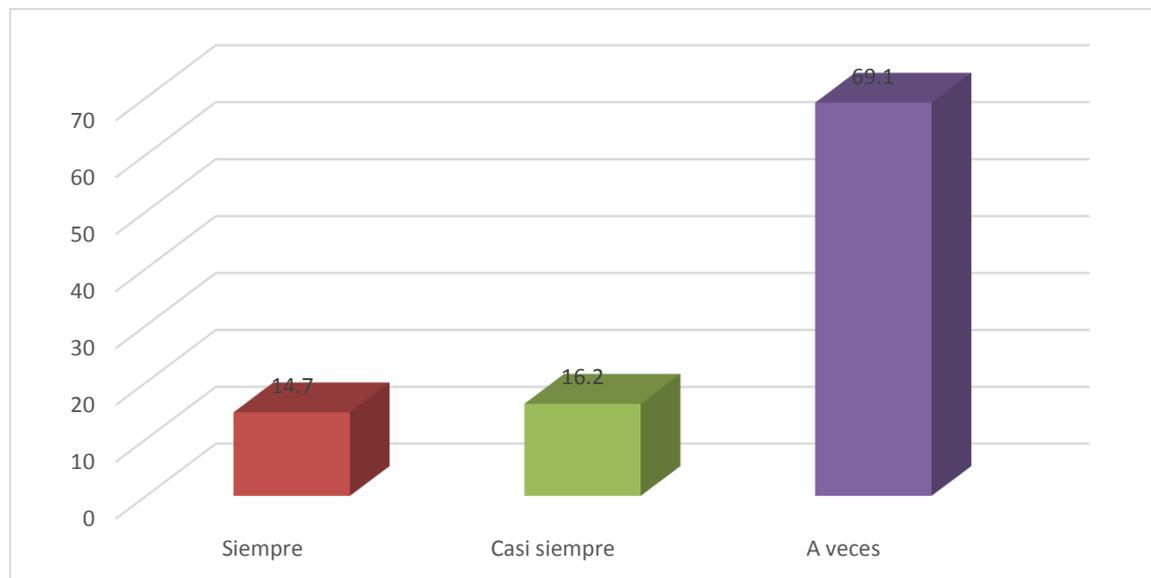
¿Siempre identifican oportunidades en el favor de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	14,7	14,7	14,7
	Casi siempre	11	16,2	16,2	30,9
	A veces	47	69,1	69,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 20

¿Siempre identifican oportunidades en favor de la institución?



Nota: Identifican oportunidades

Según Tabla N° 21 Se describe que 47 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 69.1%. 11 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 16.2%. 10 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 14.7%.

Tabla 22

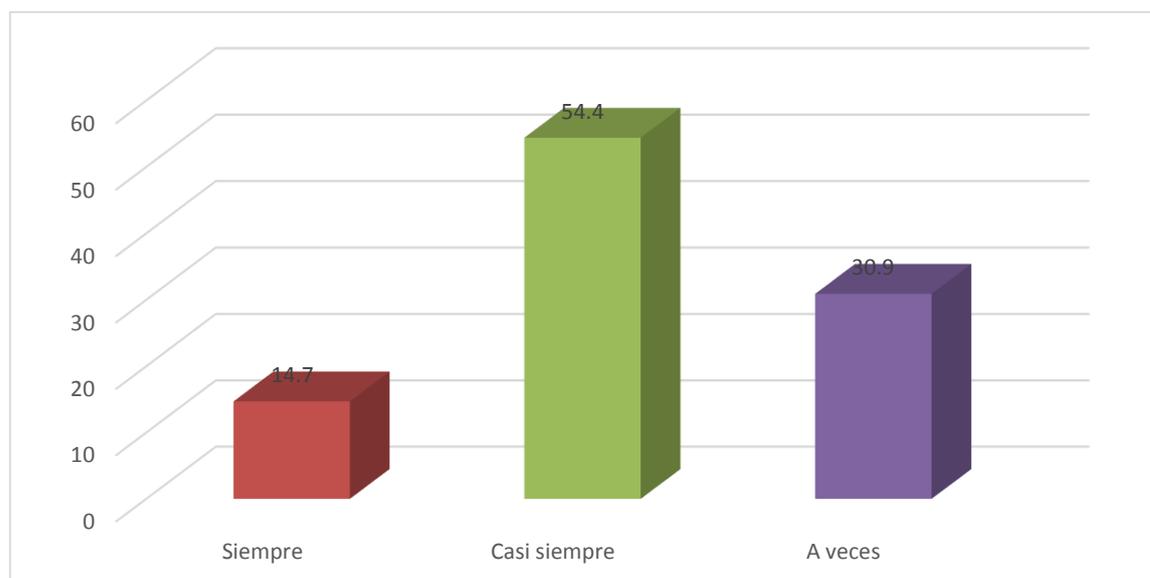
¿Actualmente los directivos identifican las debilidades institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	14,7	14,7	14,7
	Casi siempre	37	54,4	54,4	69,1
	A veces	21	30,9	30,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 21

¿Actualmente los directivos identifican las debilidades institucionales?



Nota: La figura indica las debilidades institucionales

Según Tabla N° 22 Se describe que 37 docentes opinaron la alternativa de “Casi siempre” el cual representa 54.4%. 21 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 30.9%. 10 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 14.7%

Tabla 23

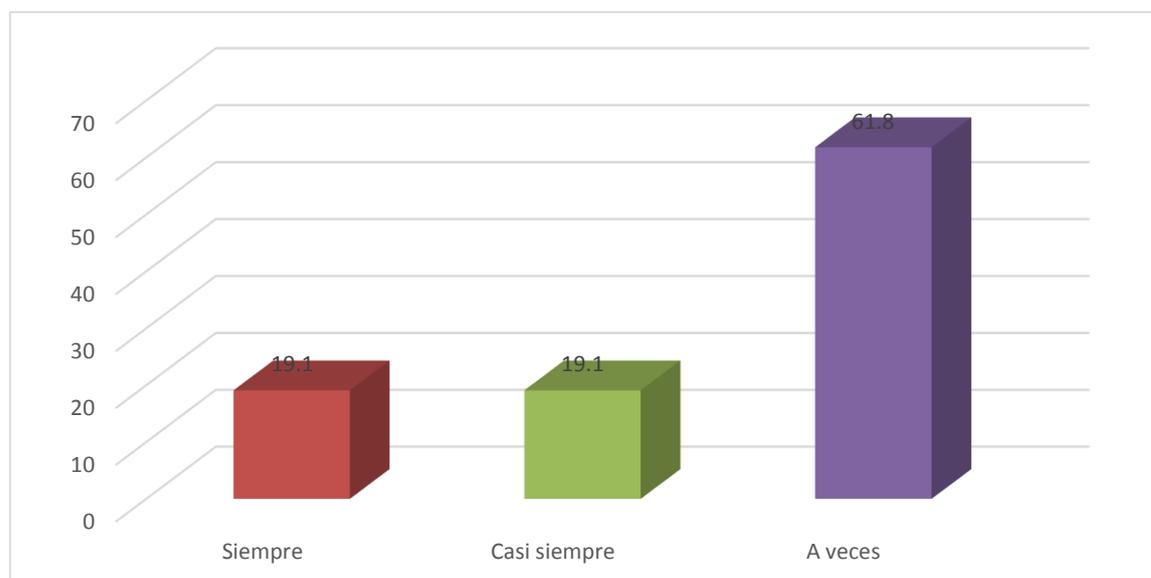
¿La institución identifica las fortalezas con la que se cuenta la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	19,1	19,1	19,1
	Casi siempre	13	19,1	19,1	38,2
	A veces	42	61,8	61,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 22

¿La institución identifica las fortalezas con las que se cuenta la institución?



Nota: Fortalezas de la institución

Según Tabla N° 23 Se describe que 42 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 61.8%. 13 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 19.1%. 13 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 19.1%.

Tabla 24

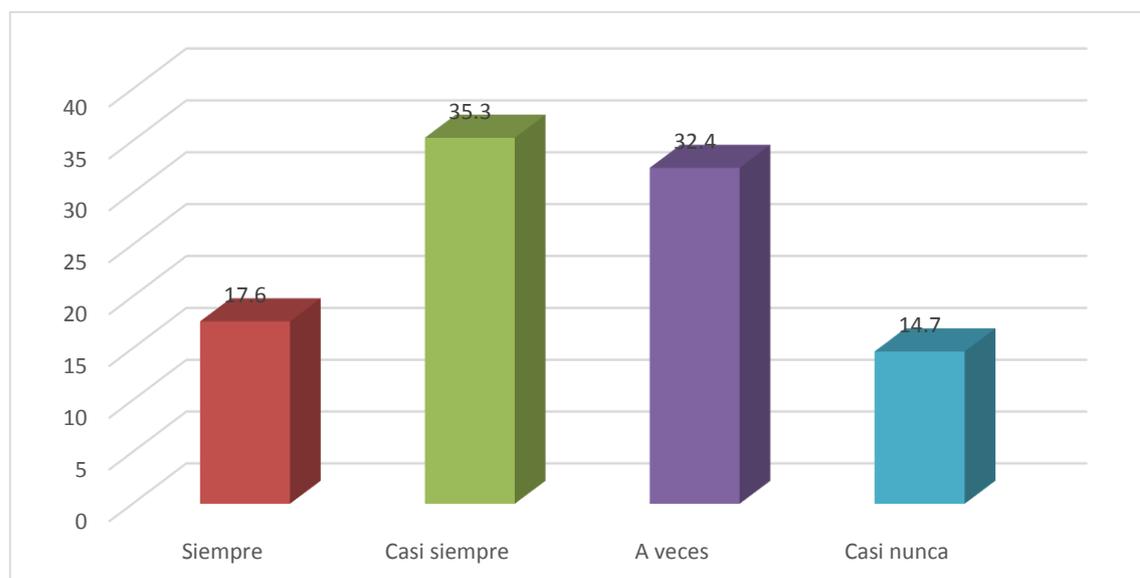
¿Permanentemente diseñan objetivos institucionales acorde con la planificación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	17,6	17,6	17,6
	Casi siempre	24	35,3	35,3	52,9
	A veces	22	32,4	32,4	85,3
	Casi nunca	10	14,7	14,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 23

¿Permanente diseñan objetivos institucionales acorde con la planificación?



Nota: La figura corresponde a los objetivos institucionales

Según Tabla N° 24 Se describe que 24 docentes opinaron la alternativa de “Casi siempre” el cual representa 35.3%. 22 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 32.4%. 12 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 17.6%. 10 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 14.7%.

Tabla 25

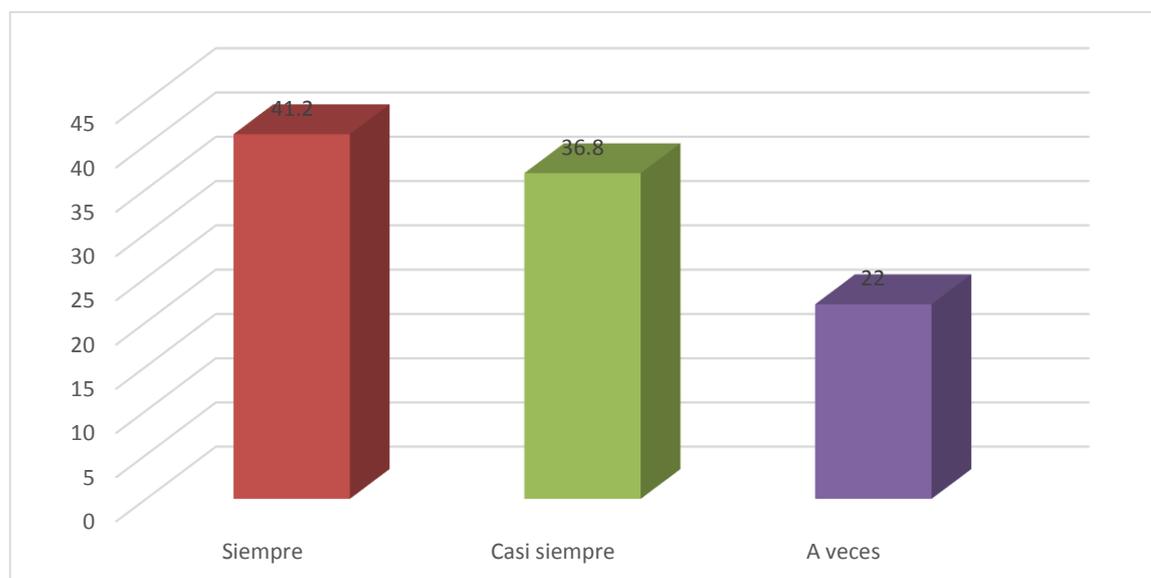
¿Conoce usted los objetivos que persigue la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	28	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	25	36,8	36,8	78,0
	A veces	15	22,0	22,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 24

¿Conoce usted los objetivos que persigue la institución?



Nota: La figura corresponde a los objetivos

Según Tabla N° 25 Se describe que 28 docentes opinaron la alternativa de “Siempre” el cual representa 41.2%. 25 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 36.8%. 15 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 22.0%.

Tabla 26

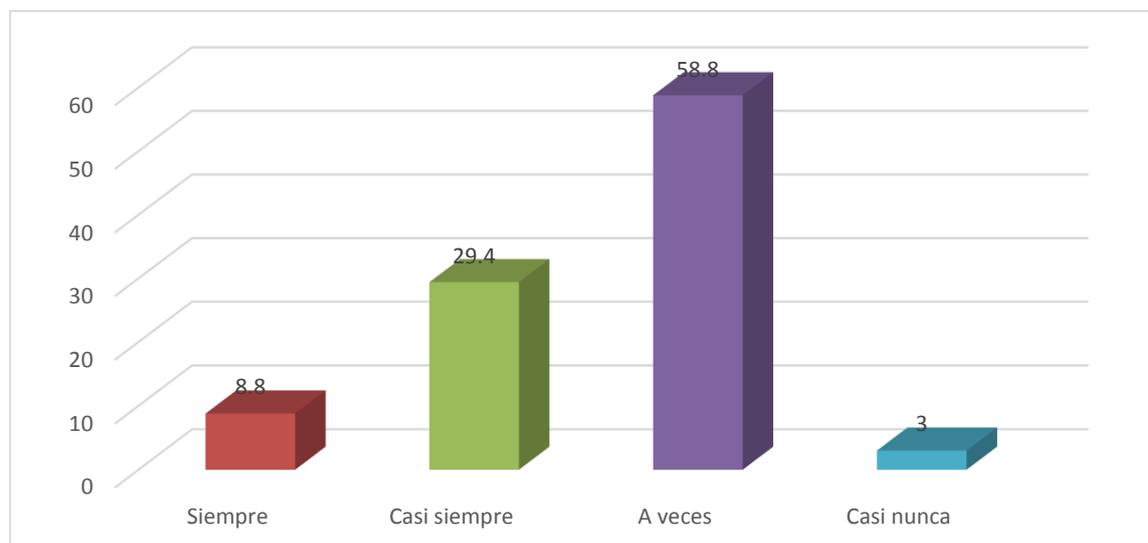
¿Cree usted que el desempeño de los colaboradores es acorde a los objetivos que se busca lograr?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	8,8	8,8	8,8
	Casi siempre	20	29,4	29,4	38,2
	A veces	40	58,8	58,8	97,0
	Casi nunca	2	3,0	3,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 25

¿Cree usted que el desempeño de los colaboradores es acorde a los objetivos que se busca lograr?



Nota: La figura corresponde al desempeño de los colaboradores

Según Tabla N° 26 Se describe que 40 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 58.8%. 20 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 29.4%. 6 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 8.8%. y 2 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 3.0%.

Tabla 27

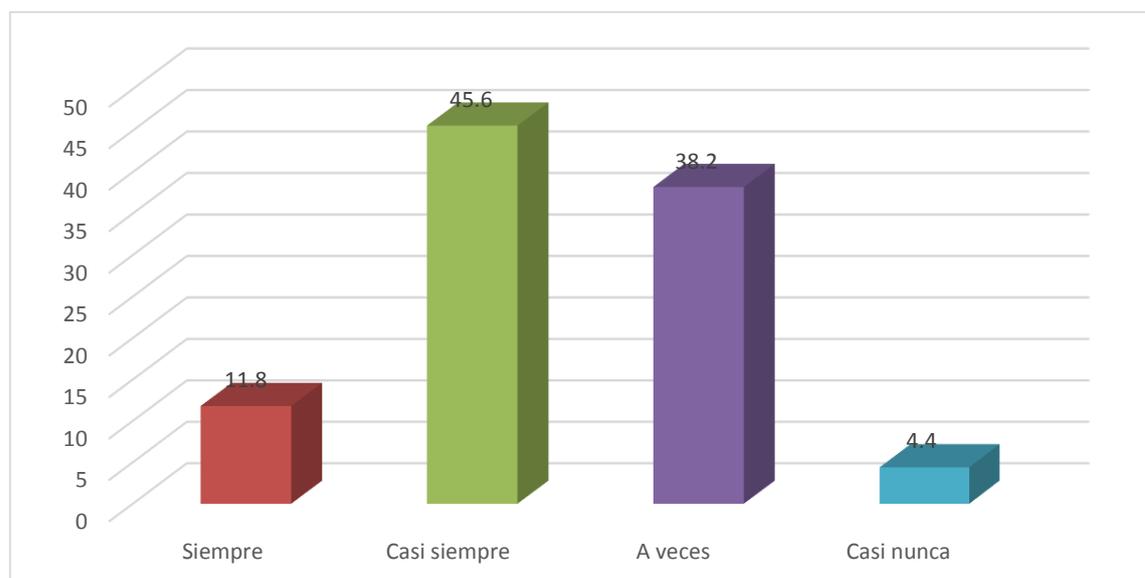
¿Cree usted que el directivo delimita las políticas institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	11,8	11,8	11,8
	Casi siempre	31	45,6	45,6	57,4
	A veces	26	38,2	38,2	95,6
	Casi nunca	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 26

¿Cree usted que el directivo delimita las políticas institucionales?



Nota: La figura se refiere las políticas institucionales

Según Tabla N° 27 Se describe que 31 docentes opinaron la alternativa de “Casi siempre” el cual representa 45.6%. 26 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 38.2%. 8 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 11.8%. 3 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 4.4%.

Tabla 28

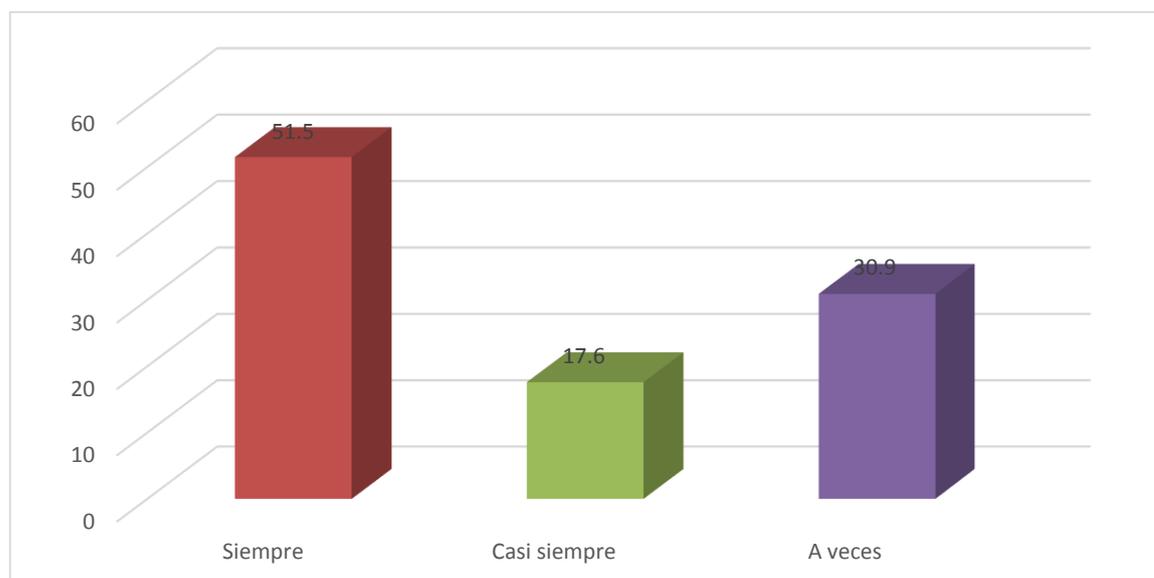
¿Las políticas institucionales no cambian aun cuando exista cambios en las jefaturas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	35	51,5	51,5	51,5
	Casi siempre	12	17,6	17,6	69,1
	A veces	21	30,9	30,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 27

¿Las políticas institucionales no cambian aun cuando existen cambios en las jefaturas?



Nota: La figura corresponde a cambios en las jefaturas

Según Tabla N° 28 Se describe que 35 docentes opinaron la alternativa de “Siempre” el cual representa 51.5%. 21 docentes opinaron la alternativa “A veces” el cual representa 30.9%. 12 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 17.6%

Tabla 29

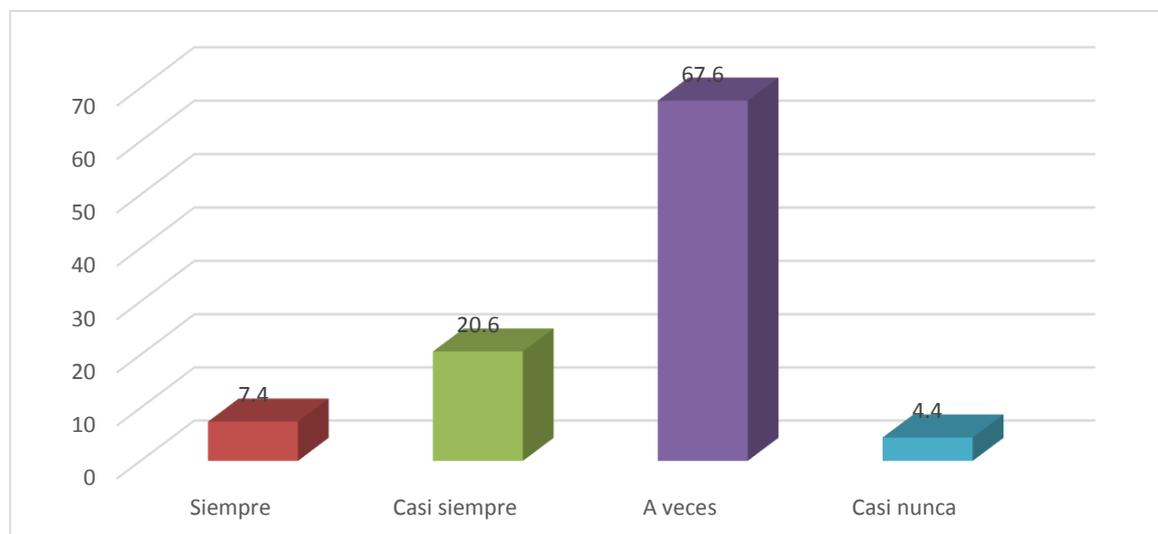
¿Acostumbran realizar un análisis de los factores internos que no permitieron el logro de los objetivos institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	7,4	7,4	7,4
	Casi siempre	14	20,6	20,6	27,9
	A veces	46	67,6	67,6	95,6
	Casi nunca	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 28

¿Acostumbran realizar un análisis de los factores internos que no permitieron el logro de los objetivos institucionales?



Nota: La figura corresponde a los objetivos institucionales

Según Tabla N° 29 Se describe que 46 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 67.6%. 14 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 20.6%. 5 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 7.4%. y 3 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 4.4%.

Tabla 30

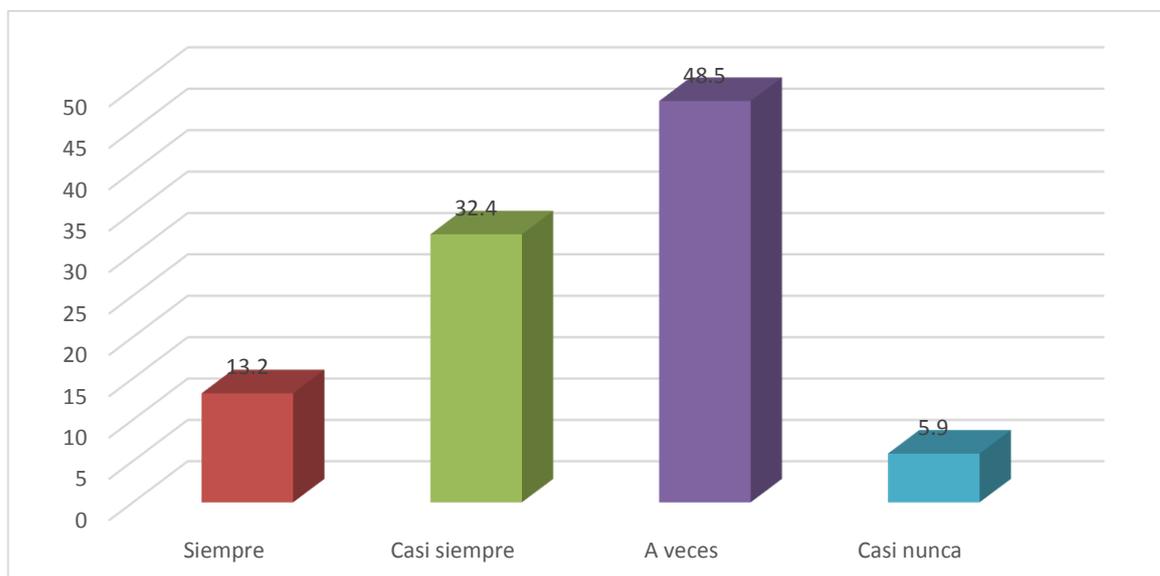
¿Acostumbran realizar la evaluación de la productividad en cada uno de los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	13,2	13,2	13,2
	Casi siempre	22	32,4	32,4	45,6
	A veces	33	48,5	48,5	94,1
	Casi nunca	4	5,9	5,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 29

¿Acostumbran realizar la evaluación de la productividad a cada uno de los colaboradores?



Nota: La figura corresponde a la evaluación de la productividad

Según Tabla N° 30 Se describe que 33 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 48.5%. 22 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 32.4%. 9 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 13.2%. 4 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 5.9%

Tabla 31

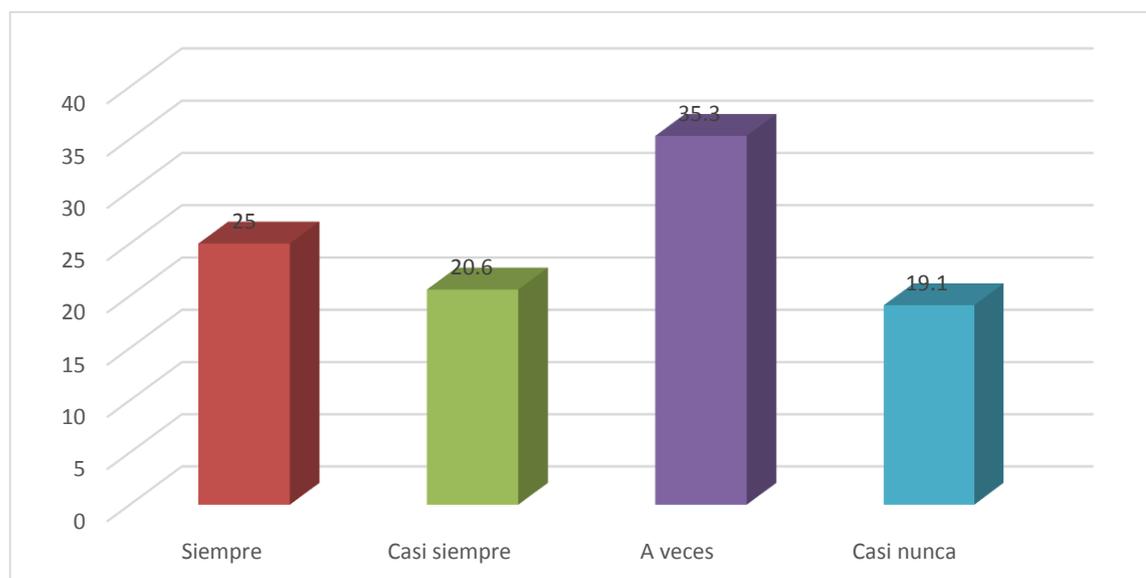
¿Acostumbra identificar las debilidades que impidieron el logro del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	14	20,6	20,6	45,6
	A veces	24	35,3	35,3	80,9
	Casi nunca	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 30

¿Acostumbra identificar las debilidades que impidieron el logro del trabajador?



Nota: Debilidades que impidieron el logro del trabajador

Según Tabla N° 31 Se describe que 24 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 35.3%. 17 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 25.0%. 14 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 20.6%. 13 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 19.1%.

Tabla 32

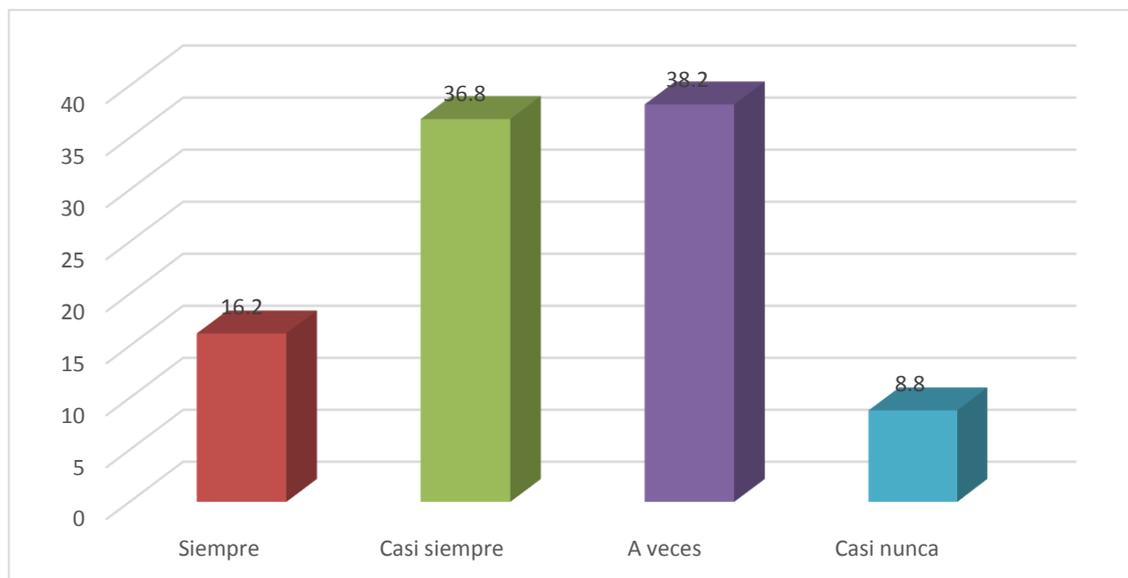
¿Acostumbran nuestros directivos aplicar las medidas correctivas a tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	16,2	16,2	16,2
	Casi siempre	25	36,8	36,8	52,9
	A veces	26	38,2	38,2	91,2
	Casi nunca	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 31

¿Acostumbran nuestros directivos aplicar las medidas correctivas a tiempo?



Nota: Directivos que aplican medidas correctivas

Según Tabla N° 32 Se describe que 26 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 38.2%. 25 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 36.8%. 11 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 16.2%. y 6 docentes opinaron la alternativa “Casi nunca” el cual representa 8.8%.

Tabla 33

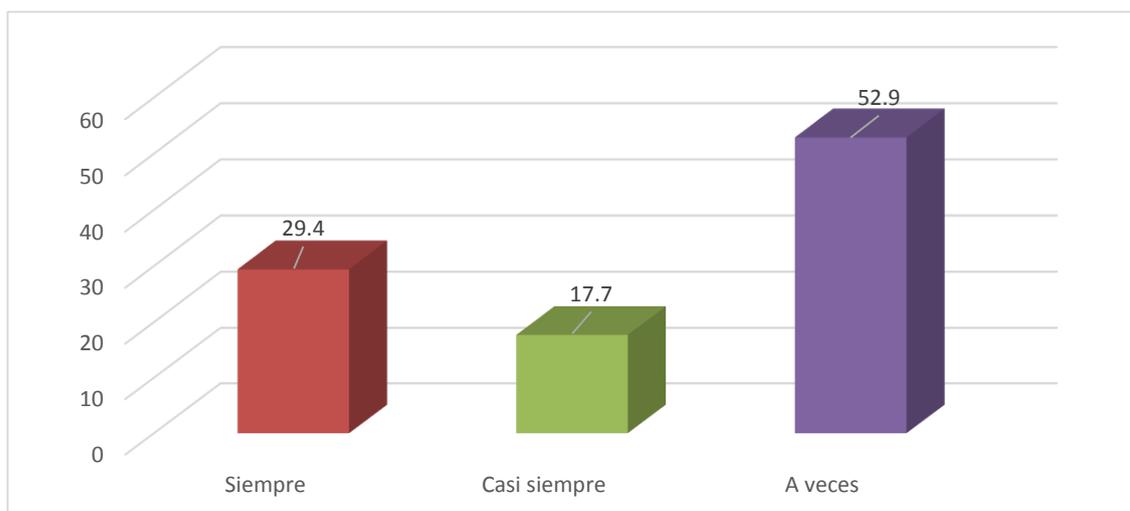
¿Los directivos evalúa y corrige a tiempo las dificultades permanentemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	20	29,4	29,4	29,4
	Casi siempre	12	17,7	17,7	47,1
	A veces	36	52,9	52,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 32

¿Los directivos evalúa y corrige a tiempo las dificultades permanentemente?



Nota: La figura corresponde a los directivos

Según Tabla N° 33 Se describe que 36 docentes opinaron la alternativa de “A veces” el cual representa 52.9%. 20 docentes opinaron la alternativa “Siempre” el cual representa 29.4%. 12 docentes opinaron la alternativa “Casi siempre” el cual representa 17.7%.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 34

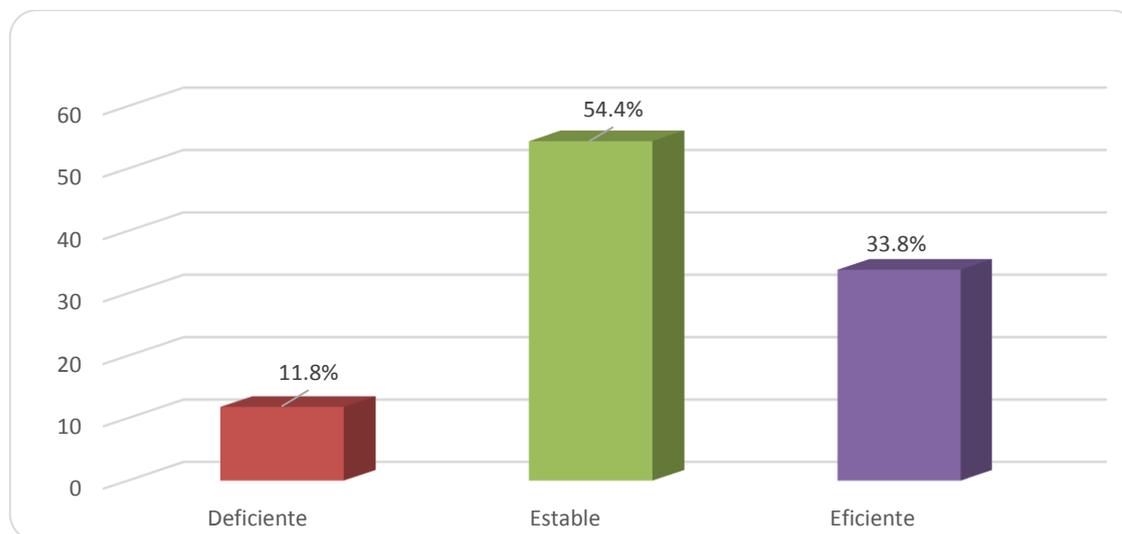
Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de gestión de cambio

Nivel	Fi	hi%
Deficiente	8	11.8
Estable	37	54.4
Eficiente	23	33.8
Total	68	100.0

Fuente: Cuestionario gestión de cambio

Figura 33

Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de gestión de cambio



Interpretación

Tabla N° 34 y gráfico N.º 33 observa que 68 administrativos y directivos de los ISTP. Provincia de Puno. Se observa sobre la gestión de cambio; la mayoría califican nivel estable y representan 54.4%; y 33.8% muestran nivel calificativo eficiente, y los administrativos y directivos indican nivel deficiente figuran con un 11.8%.

Tabla 35

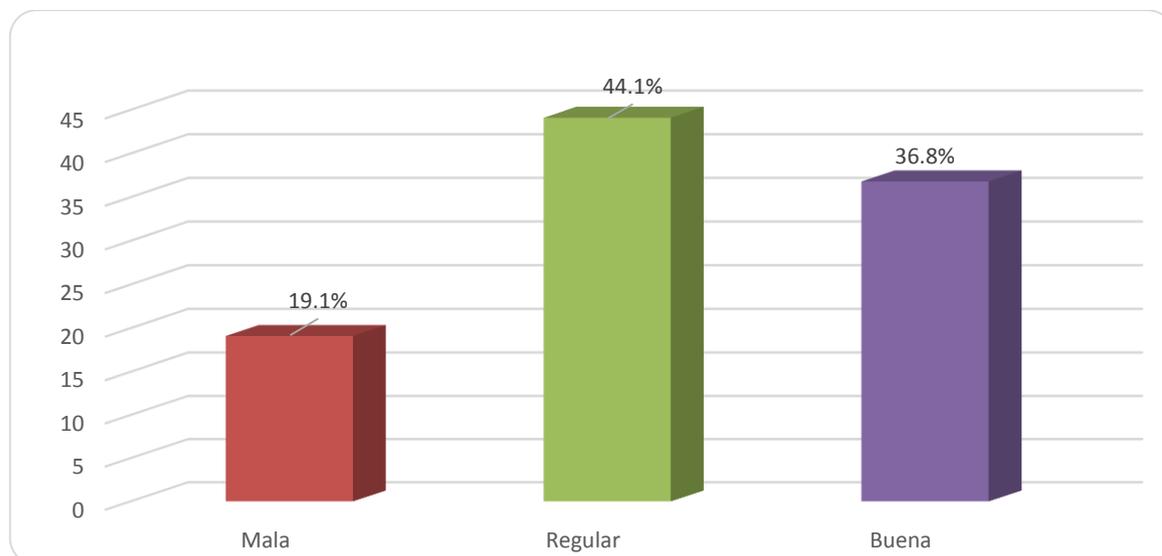
Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de administración estratégica

Nivel	Fi	hi%
Mala	13	19.1
Regular	30	44.1
Buena	25	36.8
Total	68	100.0

Fuente: Cuestionario administración estratégica

Figura 34

Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de administración estratégica



Interpretación

Tabla N° 35 y gráfico N° 34 observa que 68 administrativos y directivos de los ISTP. Provincia de Puno. Se observa sobre la administración estratégica; la mayoría califican nivel regular y representan 44.1%; y el 36.8% muestran nivel calificativo buena, y los administrativos y directivos indican nivel malo figuran con un 19.1%.

Tabla 36

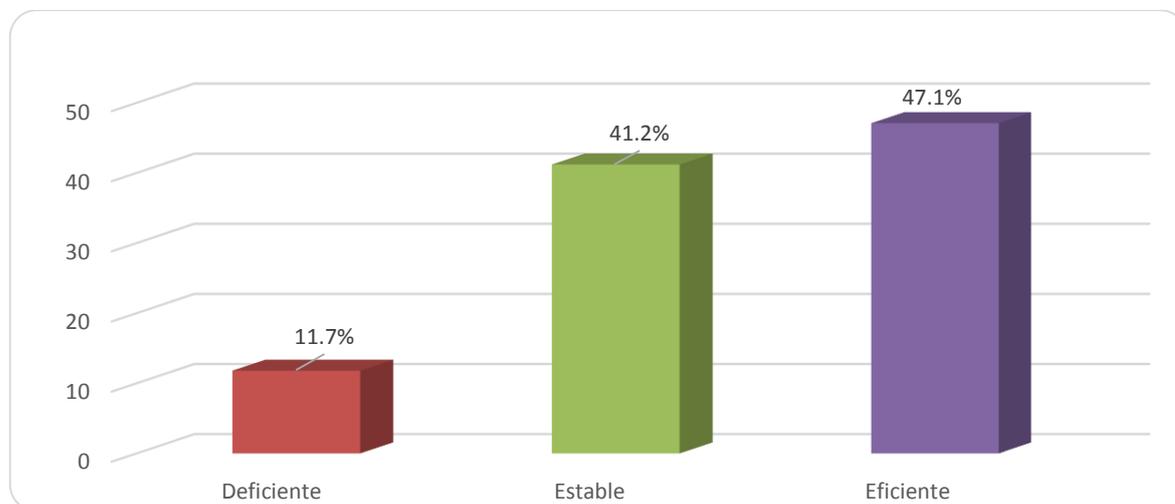
Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de descongelamiento cultural

Nivel	Fi	hi%
Deficiente	8	11.7
Estable	28	41.2
Eficiente	32	47.1
Total	68	100.0

Fuente: Cuestionario Gestión de cambio

Figura 35

Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de descongelamiento cultural



Interpretación

Tabla N° 36 y gráfico N° 35 observa a 68 administrativos y directivos de los ISTP. Públicos de la Provincia de Puno. Se observa sobre el descongelamiento cultural; la mayoría califican nivel de estable y representan 41.2%; y 47.1% muestran nivel calificativo eficiente, y administrativos y directivos indican nivel deficiente figuran con un 11.7%.

Tabla 37

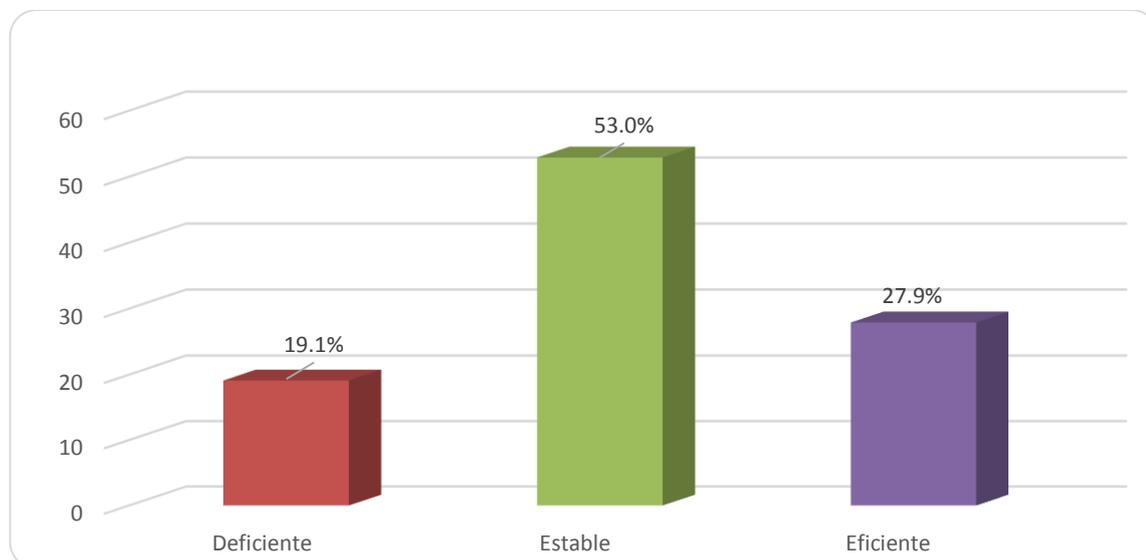
Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de Cambio propiamente dicho

Nivel	Fi	hi%
Deficiente	13	19.1
Estable	36	53.0
Eficiente	19	27.9
Total	68	100.0

Fuente: Cuestionario Gestión de cambio

Figura 36

Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de Cambio propiamente dicho



Interpretación

Tabla N° 37 y gráfico N° 36 observa 68 administrativos y directivos de los ISTP. Provincia de Puno. Se observa sobre el cambio propiamente dicho; la mayoría califican nivel estable y representan 53.0%; y 27.9% muestran nivel calificativo eficiente, y administrativos y directivos indican nivel deficiente figuran con un 19.1%.

Tabla 38

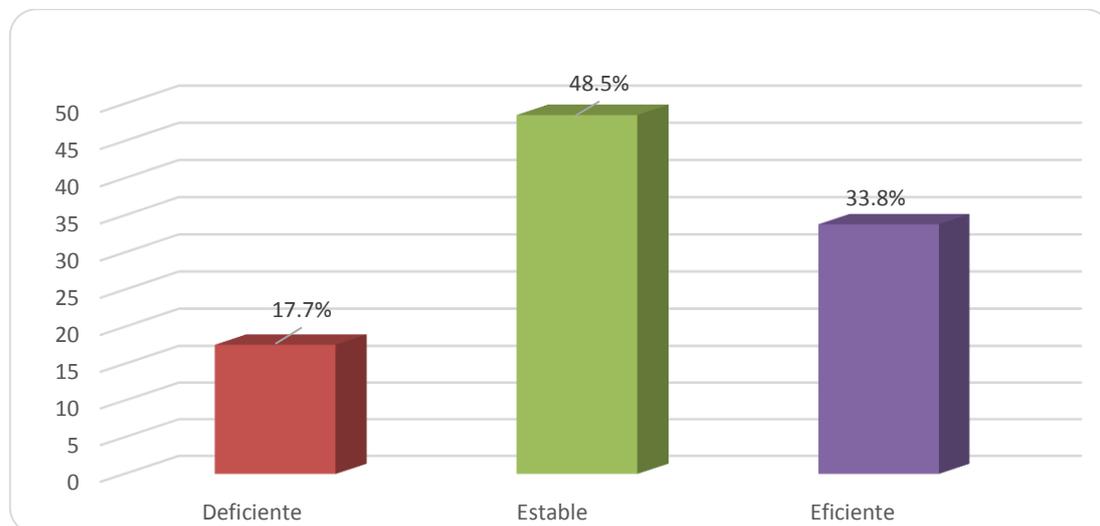
Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de recongelamiento intelectual

Nivel	Fi	hi%
Deficiente	12	17.7
Estable	33	48.5
Eficiente	23	33.8
Total	68	100.0

Fuente: Cuestionario Gestión de cambio

Figura 37

Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de recongelamiento intelectual



Interpretación

Tabla N° 38 y gráfico N° 37 observa 68 administrativos y directivos de los ISTP. Provincia de Puno. Se observa sobre el recongelamiento intelectual; la mayoría califican nivel estable y representan 48.5%; y 33.8% muestran nivel calificativo eficiente, y administrativos y directivos indican nivel deficiente figuran con un 17.7%.

Tabla 39

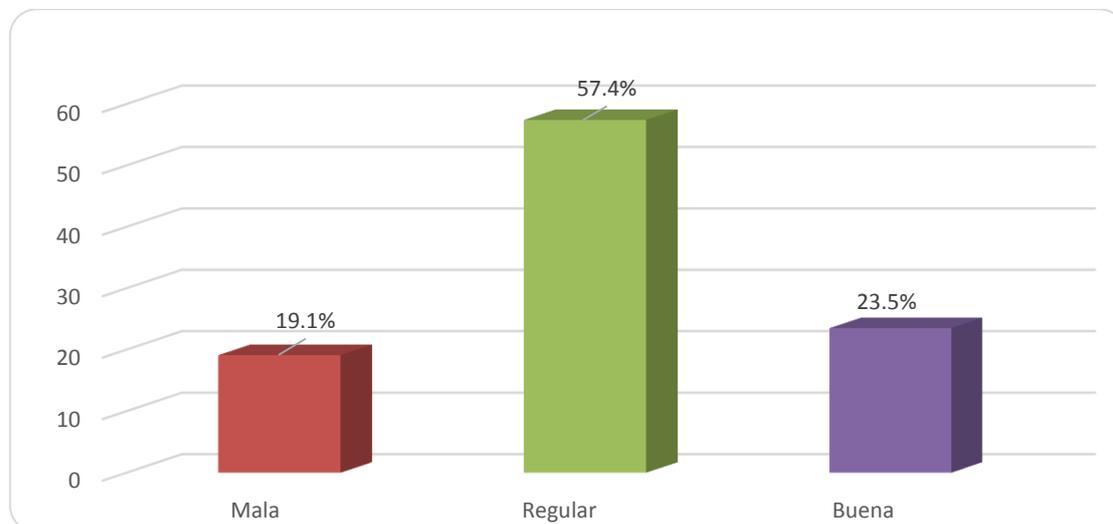
Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de formulación de la estrategia

Nivel	Fi	hi%
Mala	13	19.1
Regular	39	57.4
Buena	16	23.5
Total	68	100.0

Fuente: Cuestionario administración estratégica

Figura 38

Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de formulación de la estrategia



Interpretación

En el Tabla N° 39 y gráfico N° 38 observamos que 68 administrativos y directivos del ISTP. Se observa sobre la formación de la estrategia; en su mayoría califican en el nivel de regular y representan el 57.4%; y el 23.5% se muestran en el nivel calificativo de buena, y los administrativos y directivos que indican en el nivel de mala figuran con un 19.1%.

Tabla 40

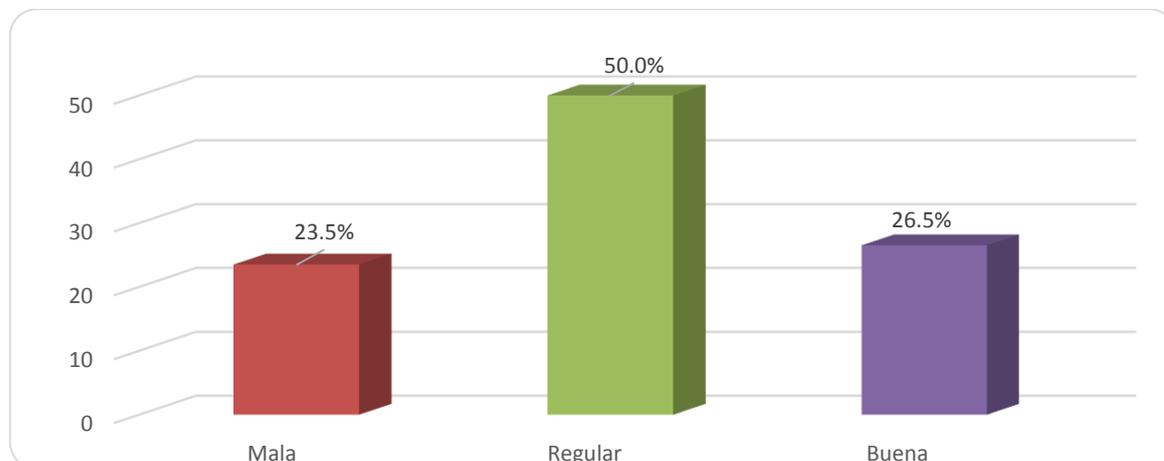
Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de Implementación de la estrategia

Nivel	Fi	hi%
Mala	16	23.5
Regular	34	50.0
Buena	18	26.5
Total	68	100.0

Fuente: Cuestionario administración estratégica

Figura 39

Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de Implementación de la estrategia



Interpretación

En el Tabla N° 40 y gráfico N° 39 observamos que 68 administrativos y directivos del ISTP. Se observa sobre la implementación de la estrategia; en su mayoría califican en el nivel de regular y representan el 50.0%; y el 26.5% se muestran en el nivel calificativo de buena, y los administrativos y directivos que indican en el nivel de mala figuran con un 23.5%.

Tabla 41

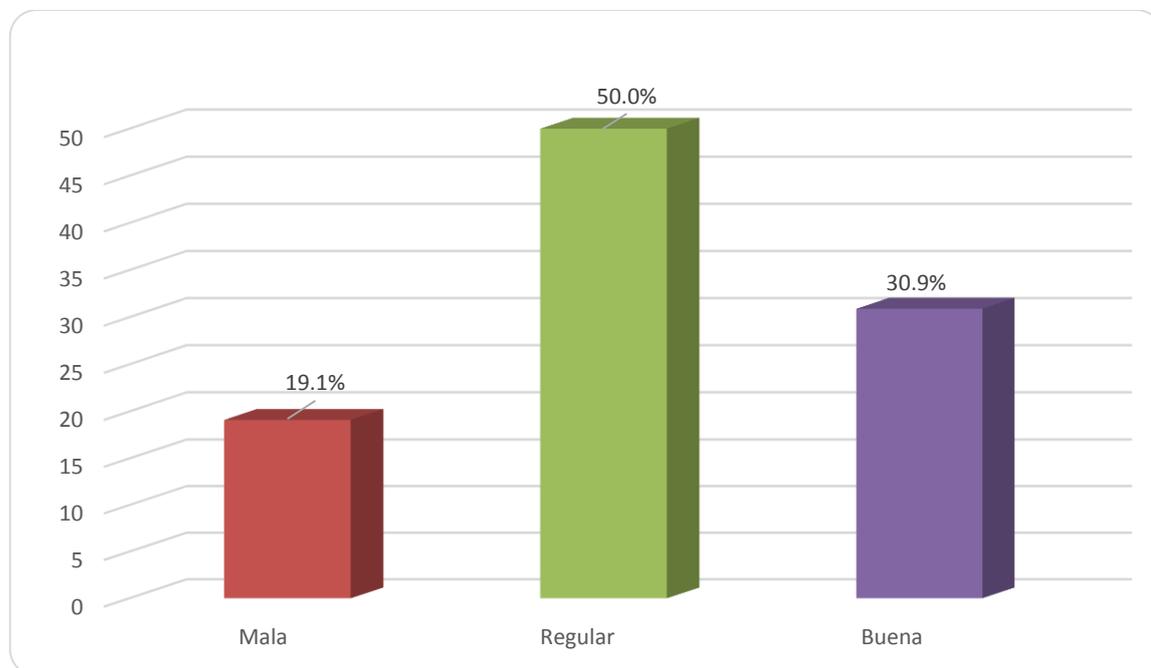
Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de evaluación de la estrategia

Nivel	Fi	hi%
Mala	13	19.1
Regular	34	50.0
Buena	21	30.9
Total	68	100.0

Fuente: Cuestionario administración estratégica

Figura 40

Distribución de frecuencias para los administrativos y directivos en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, según niveles de evaluación de la estrategia

**Interpretación**

En el Tabla N° 41 y gráfico N° 40 observamos que 68 administrativos y directivos del ISTP. Se observa sobre la evaluación de la estrategia; en su mayoría califican en el nivel de regular y representan el 50.0%; y el 30.9% se muestran en el nivel calificativo de buena, y los administrativos y directivos que indican en el nivel de mala figuran con un 19.1%.

Tabla 42

Gestión de cambio asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno

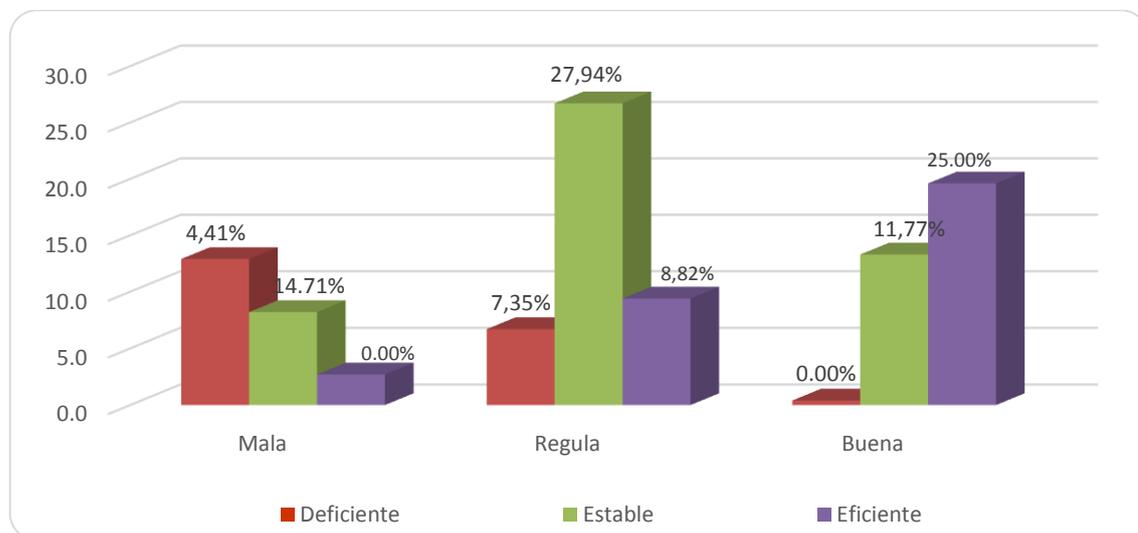
Gestión de cambio	Administración estratégica							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	3	4.41	5	7.35	0	0.0	8	11.76
Estable	10	14.71	19	27.94	8	11.77	37	54.42
Eficiente	0	0.0	6	8.82	17	25.0	23	33.82
Total	13	19.12	30	44.11	25	36.77	68	100.0

Fuente: Cuestionario Gestión de cambio y administración estratégica

>

Figura 41

Gestión de cambio asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno



Interpretación

Los resultados que se visualizan en la Tabla N° 42 y gráfico N° 41 en 68 administrativos y directivos del ISTP. Al asociar la gestión de cambio con la administración estratégica, se observa con preponderancia el 27.94% califican en el nivel

de estable en la gestión de cambio y califica de regular la administración estratégica; así mismo el 25.0% de ellos indican el nivel de eficiente en la gestión y presentan buen nivel en la administración, en cambio algunos de los administrativos y directivos mencionan el nivel de estable y la vez califican de mala la administración y forman el 14.71%.

Tabla 43

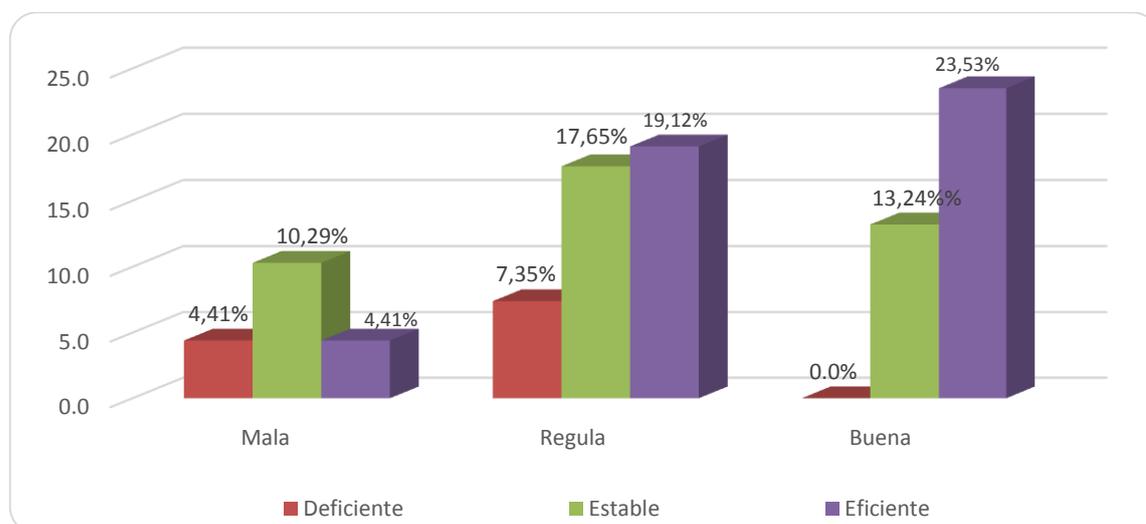
Descongelamiento cultural asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno

Descongelamiento cultural	Administración estratégica							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	3	4.41	5	7.35	0	0.0	8	11.76
Estable	7	10.29	12	17.65	9	13.24	28	41.18
Eficiente	3	4.41	13	19.12	16	23.53	32	47.06
Total	13	19.11	30	44.12	25	36.77	68	100.0

Fuente: Cuestionario Gestión de cambio y administración estratégica

Figura 42

Descongelamiento cultural asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno



Interpretación

Los resultados que se visualizan en la Tabla N° 43 y gráfico N° 42 en 68 administrativos y directivos del ISTP. Al asociar el descongelamiento cultural con la administración estratégica, se observa con preponderancia el 23.53% califican en el nivel de eficiente el descongelamiento cultural y califica de buena la administración estratégica; así mismo el 19.12% de ellos indican el nivel de eficiente en el descongelamiento y presentan regular nivel en la administración, en cambio algunos de los administrativos y directivos mencionan el nivel de estable y la vez califican de mala la administración y forman el 10.29%.

Tabla 44

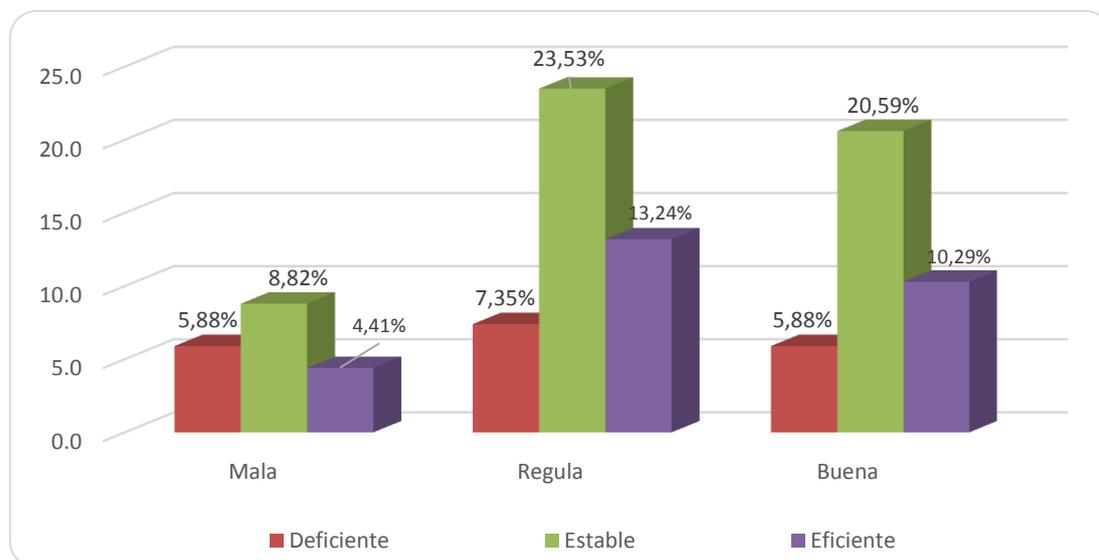
Cambio propiamente dicho asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno

Cambio propiamen te dicho	Administración estratégica							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	4	5.88	5	7.35	4	5.88	13	19.12
Estable	6	8.82	16	23.53	14	20.59	36	52.94
Eficiente	3	4.41	9	13.24	7	10.29	19	27.94
Total	13	19.12	30	44.12	25	36.76	68	100.0

Fuente: Cuestionario Gestión de cambio y administración estratégica

Figura 43

Cambio propiamente dicho asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno



Interpretación

Los resultados que se visualizan en la Tabla N° 44 y gráfico N° 43 en 68 administrativos y directivos del ISTP. Al asociar el cambio propiamente dicho con la administración estratégica, se observa con preponderancia el 23.53% califican en el nivel de estable de cambio y califica de regular la administración estratégica; así mismo el 20.59% de ellos indican el nivel de estable en el cambio y presentan buen nivel en la administración, en cambio algunos de los administrativos y directivos mencionan el nivel de estable y la vez califican de mala la administración y forman el 8.82%.

Tabla 45

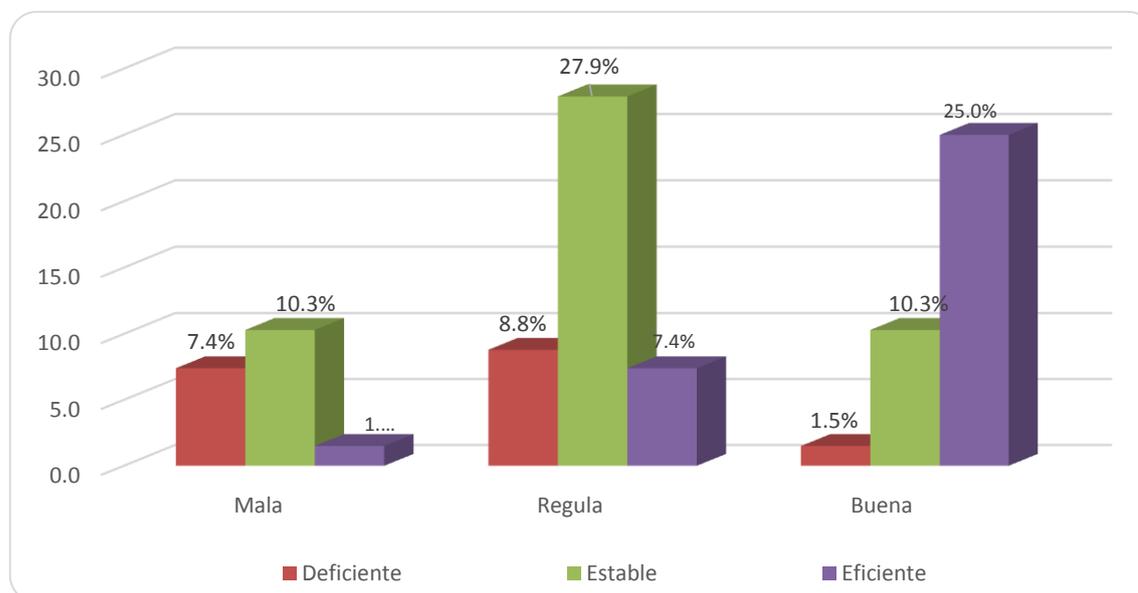
Recongelamiento intelectual asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno

Recongelamiento intelectual	Administración estratégica							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	5	7.35	6	8.82	1	1.47	12	17.65
Estable	7	10.29	19	27.94	7	10.29	33	48.53
Eficiente	1	1.47	5	7.35	17	25.00	23	33.82
Total	13	19.12	30	44.12	25	36.76	68	100.0

Fuente: Cuestionario Gestión de cambio y administración estratégica

Figura 44

Recongelamiento intelectual asociado a la administración estratégica en los institutos superiores tecnológicos públicos de la provincia de Puno



Interpretación

Los resultados que se visualizan en la Tabla N° 45 y gráfico N° 44 en 68 administrativos y directivos del ISTP. Al asociar el recongelamiento intelectual con la

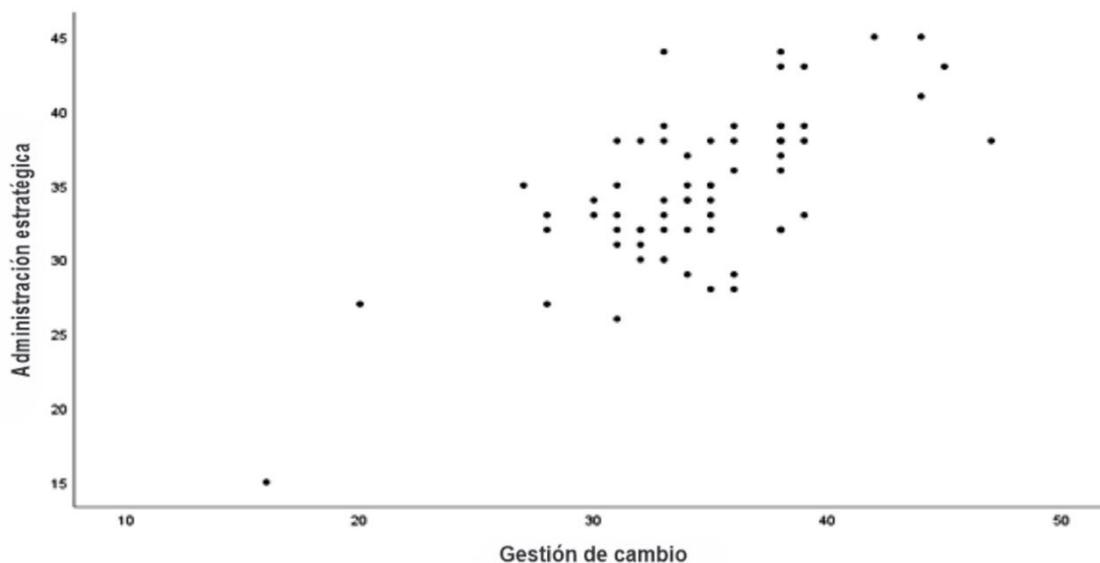
administración estratégica, se observa con preponderancia el 27.9% califican en el nivel de estable el recongelamiento intelectual y califica de regular la administración estratégica; así mismo el 25.0% de ellos indican el nivel de eficiente en el recongelamiento y presentan buen nivel en la administración, en cambio algunos de los administrativos y directivos mencionan el nivel de estable y la vez califican de mala la administración y forman el 10.3%.

Tabla 46

Relación entre la gestión de cambio y la administración estratégica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno

Correlaciones		Gestión de cambio	Administración estratégica
Gestión de cambio	Correlación de	1	,687**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Administración estratégica	Correlación de	,687**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



Interpretación:

Cuando $0 \leq r < 0.20$ Existe correlación no significativa.

Cuando $0.20 \leq r < 0.40$ Existe una correlación baja.

Cuando $0.40 \leq r < 0.70$ Existe correlación significativa.

Cuando $0.70 \leq r < 1.00$ Existe un alto grado de asociación.

En el estudio se presenta un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras más es la gestión de cambio mejor es la administración estratégica.

Cuando el coeficiente r de Pearson se eleva al cuadrado (r^2), el resultado indica la varianza de factores comunes, esto es, el porcentaje de la variación de una variable debido a la variación de la otra variable y viceversa, por lo tanto la correlación entre la gestión de cambio y la administración estratégica es de 0,4719; es decir, la administración estratégica los administrativos y directivos que se presenta en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno, explica el 47.19% de la variación de la gestión de cambio en los mismos.

4.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0.687$$

$$n = 68$$

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

Hipótesis

- **Hipótesis Nula (H₀):** La gestión de cambio no se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)
- **Hipótesis Alternativa (H_a):** La gestión de cambio se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “T α ” con n-2 grados de libertad

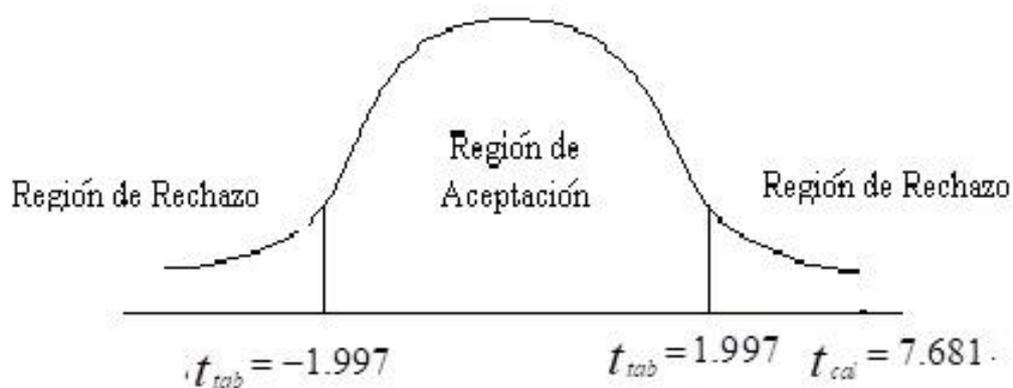
Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.687 \sqrt{\frac{68-2}{1-0.687^2}}$$

$$t_{cal} = 7.681$$

Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 7.681$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

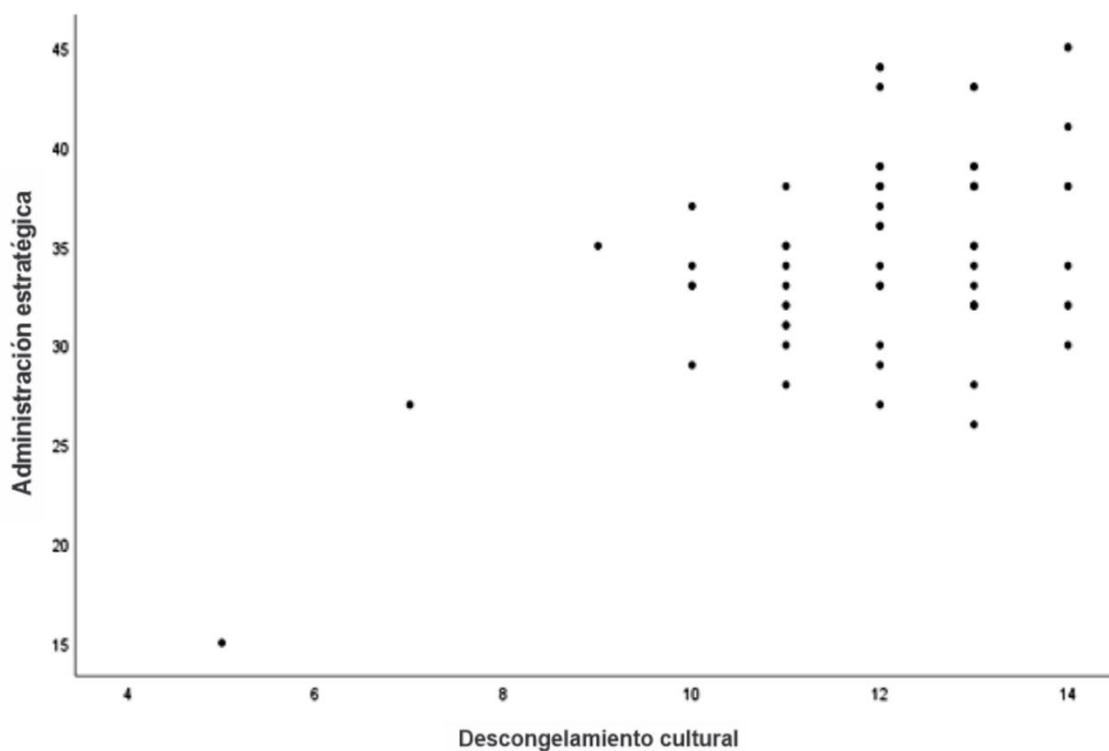
Conclusión: Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 7.681$ cae en la región de rechazo, lo que significa que la gestión de cambio se relaciona directamente y significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Tabla 47

Relación entre el descongelamiento cultural y la administración estratégica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno

Correlaciones		Descongelamiento	Administración
		cultural	estratégica
Descongelamiento cultural	Correlación de	1	,492**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Administración estratégica	Correlación de	,492**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



En el estudio se presenta un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras más es el descongelamiento cultural mejor es la administración estratégica.

La correlación entre el descongelamiento cultural y la administración estratégica es de 0,2421; es decir, la administración estratégica los administrativos y directivos que se presenta en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno, explica el 24.21% de la variación del descongelamiento cultural en los mismos.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA UNO

Datos:

$$r = 0.492$$

$$n = 68$$

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

Hipótesis

- **Hipótesis Nula (H₀):** El descongelamiento cultural no se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)
- **Hipótesis Alterna (H_a):** El descongelamiento cultural se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

Nivel de Significancia:

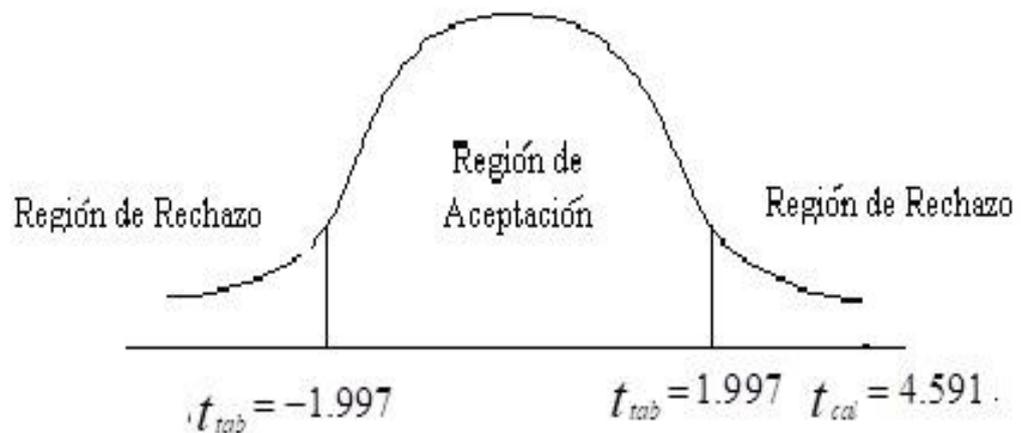
$\alpha = 0.05$ y una “T α ” con n-2 grados de libertad

Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.492 \sqrt{\frac{68-2}{1-0.492^2}}$$

$$t_{cal} = 4.591$$

Regla de Decisión.

Como la $t_{cal} = 4.591$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Conclusión: Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 4.591$ cae en la región de rechazo, lo que significa que el descongelamiento cultural se relaciona directamente y

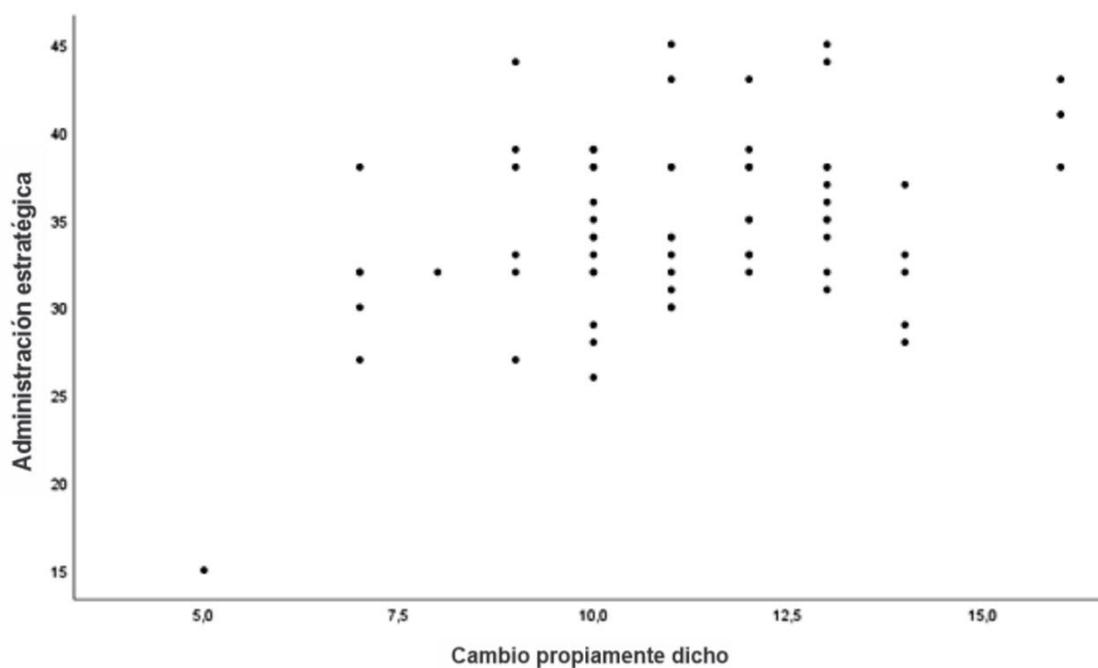
significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Tabla 48

Relación entre el cambio propiamente dicho y la administración estratégica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno

Correlaciones		Cambio	
		propiamente dicho	Administración estratégica
Cambio dicho	Correlación de Pearson	1	,376**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	68	68
Administración estratégica	Correlación de Pearson	,376**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



En el presente estudio se presenta un bajo grado de correlación positiva significativa, es decir mientras más es el cambio propiamente dicho mejor es la administración estratégica.

La correlación entre el cambio propiamente dicho y la administración estratégica es de 0,1414; es decir, la administración estratégica los administrativos y directivos que se presenta en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno, explica el 14.14% de la variación del cambio propiamente dicho en los mismos.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA DOS

Datos:

$$r = 0.376$$

$$n = 68$$

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

Hipótesis

- **Hipótesis Nula (H₀):** El cambio propiamente dicho no se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)
- **Hipótesis Alterna (H_a):** El cambio propiamente dicho se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

Nivel de Significancia:

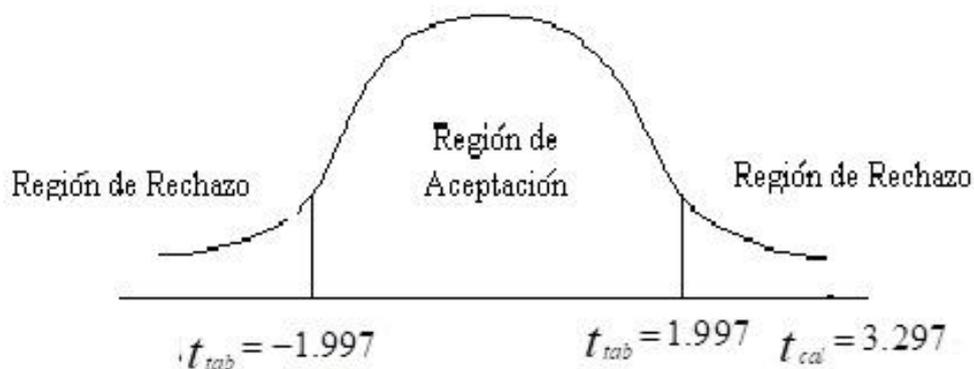
$\alpha = 0.05$ y una “T α ” con n-2 grados de libertad

Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.376 \sqrt{\frac{68-2}{1-0.376^2}}$$

$$t_{cal} = 3.297$$

Regla de Decisión.

Como la $t_{cal} = 3.297$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

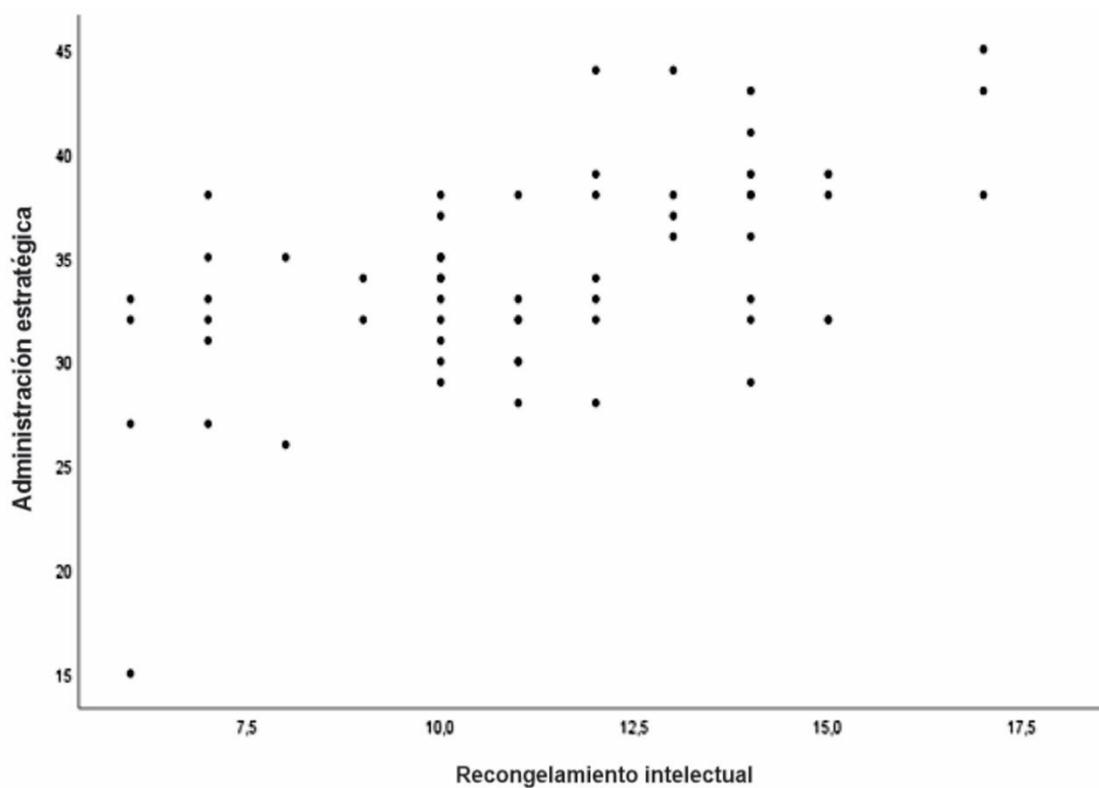
Conclusión: Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 3.297$ cae en la región de rechazo, lo que significa que el cambio propiamente dicho se relaciona directamente y significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Tabla 49

Relación entre el recongelamiento intelectual y la administración estratégica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno

Correlaciones		Recongelamiento	Administración
		intelectual	estratégica
Recongelamiento	Correlación de	1	,606**
intelectual	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Administración	Correlación de	,606**	1
estratégica	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



En el presente estudio se presenta un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras más es el recongelamiento intelectual mejor es la administración estratégica.

La correlación entre el recongelamiento intelectual y la administración estratégica es de 0,3672; es decir, la administración estratégica los administrativos y directivos que se presenta en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Puno, explica el 36.72% de la variación del recongelamiento intelectual en los mismos.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA TRES

Datos:

$$r = 0.606$$

$$n = 68$$

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

Hipótesis

- **Hipótesis Nula (H₀):** El recongelamiento intelectual no se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)
- **Hipótesis Alterna (H_a):** El recongelamiento intelectual se relaciona directamente en la administración estratégica en institutos superiores tecnológicos públicos de la Provincia de Puno, año 2019
Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

Nivel de Significancia:

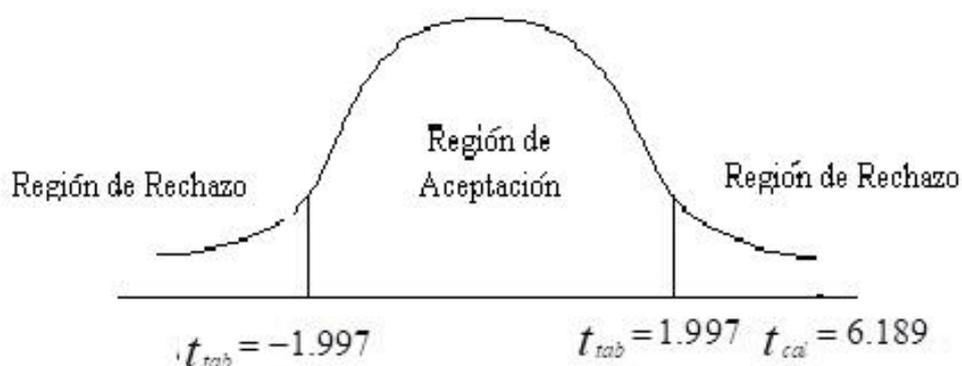
$\alpha = 0.05$ y una “T α ” con n-2 grados de libertad

Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.606 \sqrt{\frac{68-2}{1-0.606^2}}$$

$$t_{cal} = 6.189$$

Regla de Decisión.

Como la $t_{cal} = 6.189$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Conclusión: Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 6.189$ cae en la región de rechazo, lo que significa que recongelamiento intelectual se relaciona directamente y significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Rojas (2017) en la tesis: “Gestión del cambio y desarrollo del potencial humano. Ayacucho 2017”. Concluye, gestión del cambio es regular y consideran que las estrategias para promover el desarrollo del potencial humano también son regulares. Finalmente, conclusión general, se determina que existe relación directa moderada entre gestión del cambio y desarrollo del potencial humano.

Gómez. (2017) en la tesis “Gestión del cambio en la administración estratégica en la unidad de gestión educativa local huanta Ayacucho, 2017” Resultados se identificó una asociación lineal entre la gestión del cambio y administración estratégica, con el valor del coeficiente de Pearson en donde “r” es igual a 0,823** y el “p” valor es igual a 0,001 ($p < 0,050$) lo cual afirma la correlación es nivel muy alto y significativo al 99%.

La dimensión descongelamiento cultural evidencia que un 36% los trabajadores de la UGEL “Huanta” Ayacucho considera que en la organización institucional la gestión estratégica es buena. Por lo cual los resultados indican una asociación lineal de la dimensión con la administración estratégica y se comprueba con la prueba de correlación de Pearson donde valor de “r” = 0,803** y $p = 0,001$ ($p < 0,050$) y se rechaza la hipótesis nula.

Gómez (2018). Explica que el resultado de la dimensión recongelamiento intelectual de la UGEL “Huanta” Ayacucho que el 37% de colaboradores promueve en parte se señala que la gestión estratégica es nivel regular. Además, se diferencia una relación lineal que se confirma con la prueba de correlación de Pearson donde el valor de “r” es igual a 0,387** y la significancia es $p = 0,035$ que es menor a 0,050. Con ello, se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el recongelamiento intelectual y la administración estratégica. (p. 67)

Zevallos (2018) en la tesis “Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018” la dimensión formulación de las estrategias tiene correlación de 0.477 y el nivel de significancia o p. valor de 0.000, se observa los resultados son de nivel en proceso (93.8%) la variable gestión del cambio de los trabajadores administrativos tienen el nivel moderado (91.8%). Dimensión ejecución de las estrategias en el dato estadístico la correlación es 0,428 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, la variable gestión del cambio de los trabajadores administrativos estuvieron en un nivel moderado (91.8%). (p.78)

Zevallos (2018) en la tesis “Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018”. Dimensión evaluación de las estrategias el dato estadístico es de nivel correlación de 0.328 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, variable gestión del cambio estuvo en un nivel moderado (91.8%). (p.78)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los datos de $t_{cal} = 7.681$ caer en la región de rechazo, lo que significa que la gestión de cambio se relaciona directamente y significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%. La prueba de correlación de Pearson es 0.687.

SEGUNDA. Los datos de $t_{cal} = 4.591$ caer en la región de rechazo, lo que significa que el descongelamiento cultural se relaciona directamente y significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%. La prueba de correlación de Pearson es 0.492.

TERCERA. Los datos de $t_{cal} = 3.297$ caer en la región de rechazo, lo que significa que el cambio propiamente dicho se relaciona directamente y

significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%. La prueba de correlación de Pearson es 0.376

CUARTA. Los datos de $t_{cal} = 6.189$ caer en la región de rechazo, lo que significa que recongelamiento intelectual se relaciona directamente y significativamente en la administración estratégica en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Puno, año 2019. A un nivel de significancia del 5%. La prueba de correlación de Pearson es 0.606.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda desarrollar capacitaciones en temas de las variables investigación estudiadas en los “ISTP” de la Provincia de Puno, donde los trabajadores administrativos y directivos, asuman retos de gestión de cambio, en bienestar de la institución superior.

SEGUNDA. Se sugiere con prioridad realizar conversatorios entre los directivos y el personal administrativo de la institución superior, con los propósitos de identificar las debilidades administrativo, para un mejor servicio de calidad a los usuarios.

TERCERA. Se debe de realizar pasantías, de carácter netamente de formación profesional, con otros, “Institutos Superiores Tecnológicos”, con fines académicos de mejora continua.

CUARTA. Se sugiere a los directivos, de los “ISTP” de la Región de Puno, a realizar conversatorios, con el personal docente de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica (sexta edición ed.). Caracas: Episteme.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (Primera edición ed.). México D.F., México : Grupo editorial patria.
- Bateman, T. y Crant, M. (2014). *Administración del cambio*. México: Mac Graw.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. III). Bogotá, Colombia: Edición E-Book.
- Blacutt. (2019). Las nuevas tendencias de la administración estratégica. Un enfoque basado en la orientación a las competencias centrales, al mercado o a las actividades estratégicas. *Perspectivas*, Año 22 – N.º 43. n43_a06.pdf.
- Blejmar, B. (2016). *Gestión del cambio organizacional*. Buenos Aires: Congreso internacional de educación.
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid : Publicaciones UNED.
- Carrasco, D. S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Certo., S. (2016). *Administración estratégica*. Sao Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw-Hill interamericana.
- Contreras, Sanchez, J. (2018). La gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en la pequeñas empresas. Buenos Aires: Universidad Buenos Aires.
- David, F. (2013). *Conceptos de la administración estratégica*. Estado de México: Pearson Educación.
- Duck, J. (2016). *Gestionar el cambio*. Barcelona: Harvard busisess review.

- Florez, G. J. (2001). *El comportamiento humano en las organizaciones* (primera edición ed.). Lima: Universidad del pacífico.
- Forneron et al. (2021). Gestión de cambio organizacional por covid - 19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Volumen 5, Número 4. 667-Texto del artículo-2538-1-10-20210805.pdf, 4.
- Fred, R., D. (2015). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson Educación.
- Garcia, A., & Uscanga, M. T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Malaga, España: Editorial Universitaria Cristobal Colon .
- Gómez de la Cruz , E. (2018). *Gestión del cambio en la administración estratégica en la unidad de gestión educativa local Huanta Ayacucho*. Ayacucho. Peru: Universidad Cesar Vallego.
- Gonzáles, T. F., & Guillén, M. (2008). Organizational commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of business ethics*, LXXVIII, 401-414
- Guanilo, C. (2014). *Planeamiento estratégico*. Lima - Peru: UIGV.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional* (doceava edición ed.). México D.F.: Cengage Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Herrera, J. M. (2012). Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. un análisis estructural . *Revista científica Ra- Xiamhai* , 217-229.
- I, Wheelen, Thomas y Hunger, J. David. (2016). *Administración estratégica y política de negocios*. México: Pearson Educación.
- Ibañez, V. (2007). *Estadística aplicada a la educación*. Puno: Edición Universitaria.

- IPEBA. (2011). Bases para la acreditación de centros de educación básica alternativa .
Lima : impreso en Gráfica Ava S.A.C.
- Jaik, A., Tena, J. A., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*, 120-130.
- Juárez, J. O., & Carrillo, E. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones. Tlihuaca: Grupo editorial Patria S.A.
- Lana., R. (2014). *La administración estratégica como herramienta de gestión*. Argentina: Revista científica "Visión de futuro".
- León, B. A. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas-región callao. (tesis de maestría) , Universidad San Ignacio de Loyola , Lima.
- Lexus Editores. (2013). *Diccionario enciclopédico*. Barcelona: Thema equipo editorial.
- Lozano, A. H. (2014). Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la asociación educativa adventista central este en el año 2014. (Tesis de Maestría) , Universidad Peruana Unión, Lima.
- Maldonado, S. E., Ramirez, M. C., García, B. R., & Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad Pública. *Conciencia tecnológica*, 12-18.
- Mamani, A. J. (2015). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventista de la ciudad de Arequipa, 2015. (tesis de grado) , Universidad Peruana Unión , Juliaca.
- Marquina, C. F. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista científica de ciencias de la salud*, 32-42.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1993). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment.

Psychological Bulletin. Journal of Applied Psychology, 607-618. Obtenido de http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_4_No_1_January_2014/32.pdf

- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 61-89.
- MINEDU. (2004). Reglamento de Educación básica alternativa. Lima.
- MINEDU. (2009). *Diseño curricular básico nacional de educación básica alternativa* . Lima: Fondo de población de las naciones unidas-UNFPA.
- Montoya, E. M. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contac Center . (Tesis de grado) , Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Morales, J. (2004). *Fidelidad* . Madrid : Ediciones Rialp.
- Morales, V. A., & Tirapé, R. A. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa aerostar S.A.* Tesis para obtener el grado de ingeniero en contaduría pública y auditoria -CPA, Universidad estatal de milagro, Milagro.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: Mc Graw-Hill /Interamericana Editores S.A.
- Palma, S. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Lima: Editora y comercializadora Cartolan EIRL.
- Peña, B., Parra, M. C., & Beltrán, M. A. (2014). *Liderazgo resonante en el mundo empresarial*. Madrid.
- Quispe, P. L. (2011). *Técnicas estadísticas de muestreo*. Puno: Editorial UNAP.
- RAE. (1992). *Diccionario de la lengua española* . España : Editorial esapa calpe
- Recuenco et al. (2020). Gestión de cambio. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.037.3204-Texto del artículo-11769-1-10-20201220.pdf>NDO, 309.

- Restrepo et al. (2021). La gestión estratégica en tiempos de covid - 19. Revista Universidad y Empresa. .
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10376>. 10376-
Texto del artículo-46378-1-10-20211217.pdf.
- Richard, K. D. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail, Lima, 2014. (tesis de grado), Universidad Peruana Unión, Lima.
- Rivera, O. M. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. (Tesis de grado), Pontificia universidad católica del Perú, Lima.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Guadalajara, México .
- Rodriguez, A. (1999). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. España: Ediciones Piramide S.A.
- Rojas, Osorio. , C. (2014). La gestión de cambio como estrategia en los diferentes procesos de transformacional organizacional en Partime S.A. . Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Ruíz, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el márketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 67-86.
- Salinas, P. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Merida: Universidad de los Andes.
- Sauco, F. d. (2014). Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur, 2014. (Tesis de Maestría), Universidad Peruana Unión , Lima.
- Sikula, A. (1997). *Administración de Personal*. Guadalajara, México: Limusa.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences. Thousand oaks-CA: Sage Publications .

- Textos de instrucción básicos. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima - Peru: Imprenta Grupo IDAT.
- Valderrama, S., & León, L. R. (2009). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: San Marcos.
- Vance, R. J. (2006). Statistical control of halo error in performance ratings. *Journal of Applied*.
- Wallace, J. E. (1997).). "*Beker's Side bet Theory of Commitment Revisited: Is it Time for a Moratorium or Resurrection?*". Recuperado el 1 de Marzo de 2017, de <http://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1016956322744#page-1>
- Zurita, M. C., Ramírez, T., Quesada, J. M., Quesada, M. E., Ruiz, B. J., & Manzano, J. M. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada. *Revista Reidocrea* , 17-25.