



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Las ventajas competitivas en educación y desarrollo organizacional de  
los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte  
Ecuador, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Crespín Quiñónez, Jenny Cecilia (ORCID: 0000-0002-2497-3080)

**ASESOR:**

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida y su bendición constante para culminar con mis proyectos de vida profesional y personal.

A mis padres Gelin Quiñónez y Gerardo Crespín por su permanente apoyo en todas las metas que me propongo obtener.

A mis niños que soportaron mi ausencia durante mi proceso de formación.

A mi tía Eliza Quiñónez, así como también a Enrique Marcillo por su iniciativa y motivación constante para que alcance mis objetivos.

## **Agradecimiento**

Agradezco en todo momento a DIOS por permitirme avanzar y culminar con este logro profesional.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de acogerme en tan prestigiosa Institución a nivel internacional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado por su conocimiento impartido durante todo el tiempo de clases.

Y en especial un agradecimiento imperecedero a mi tutor y asesor **Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza**, por su paciencia y entrega durante este proceso de aprendizaje.

..

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| Carátula.....   | i    |
| Dedicatoria.....  | ii   |
| Agradecimiento.....                                       | iii  |
| Índice de contenidos .....                                | iv   |
| Índice de tablas.....                                     | v    |
| Índice de gráficos y figuras .....                        | vi   |
| Resumen.....  | vii  |
| Abstract .....  | viii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                   | 5    |
| III. METODOLOGÍA .....                                    | 17   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                 | 17   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                  | 17   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                   | 18   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 19   |
| 3.5. Procedimientos.....                                  | 20   |
| 3.6. Métodos de análisis de datos.....                    | 21   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                 | 21   |
| IV. RESULTADOS .....                                      | 22   |
| V. DISCUSIÓN.....   | 32   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                     | 36   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                 | 38   |
| REFERENCIAS.....  | 39   |
| ANEXOS  |      |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Población de la investigación.....   | 18 |
| Tabla 2 Las ventajas competitivas y el desarrollo organizacional.....                                    | 22 |
| Tabla 3 Las ventajas competitivas y las capacidades para solucionar problemas organizacionales .....     | 23 |
| Tabla 4 las ventajas competitivas y las habilidades para la solución de problemas organizacionales ..... | 24 |
| Tabla 5 Las ventajas competitivas y las adaptaciones al ambiente externo.....                            | 25 |
| Tabla 6 Las ventajas competitivas y las adaptaciones al ambiente interno.....                            | 26 |
| Tabla 7 Contrastación de hipótesis general.....  | 27 |
| Tabla 8 Contrastación de hipótesis específica 1. ....  | 28 |
| Tabla 9 Contrastación de hipótesis específica 2 .....  | 29 |
| Tabla 10 Contrastación de hipótesis específica 3.....  | 30 |
| Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 4 .....   | 31 |

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Ecuador, 2020. En la metodología la población y muestra estuvo conformada por 67 docentes, el tipo de investigación fue básica, con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño correlacional, por consiguiente, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios que fueron validados mediante la opinión de expertos, además, para medir la fiabilidad se hizo con Alpha de Cronbach y los resultados para la variable 1 es 0.923 y para la variable 2 de 0.945, otorgándoles el nivel de muy alta confiabilidad. Los datos fueron procesados con el software SPSS25 en la presentación de tablas cruzadas y el uso del método de Spearman para realizar la comprobación de hipótesis, en el cual dio un valor de significación (sig.) de 0,003 y el valor de  $R_{ho}$  de 0,352\*\* llegándose a la conclusión de que existe una correlación positiva baja entre las ventajas competitivas y el desarrollo organizacional, pero estadísticamente significativa, por lo tanto, es necesario manifestar que la institución tenga ventajas competitivas educativas para que se desarrolle organizacionalmente.

**Palabras claves:** Ventajas competitivas, educación, desarrollo organizacional.

## ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between competitive advantages in education and the organizational development of teachers in the Vicente Rocafuerte Replica Educational Unit, Ecuador, 2020. In the methodology, the population and sample consisted of 67 teachers, the type of research was basic, with a quantitative approach, of a non-experimental type and correlational design, therefore, it used the survey technique and as instruments the questionnaires that were validated by means of The opinion of experts, in addition, to measure reliability was made with Cronbach's Alpha and the results for variable 1 is 0.923 and for variable 2 0.945, giving them a very high level of reliability. The data were processed with the SPSS25 software in the presentation of crossed tables and the use of the Spearman method to perform the hypothesis testing, in which it gave a significance value (sig.) Of 0.003 and the Rho value of 0.352\*\* reaching the conclusion that there is a low positive correlation between competitive advantages and organizational development, but statistically significant, therefore, it is necessary to state that the institution has educational competitive advantages for it to develop organizationally.

**Keywords:** Advantages, competitive, education, development, organizational.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad las instituciones educativas necesitan desarrollarse organizacionalmente por medio de ventajas competitivas que partan del análisis de su identidad, la declaración de las capacidades y el reconocimiento de los recursos que poseen, asimismo las organizaciones educativas para realizar su gestión recurren a herramientas y principios administrativos que les permita activar su presencia en el mundo globalizado por medio de un posicionamiento en el entorno, siendo así, están sujetas a varios aspectos, como la capacidad y habilidad que tenga para solucionar los problemas, el desenvolvimiento interno y externo, así lo hizo un estudio en México sobre las problemáticas presentadas en diferentes instituciones educativas (Paredes, Sánchez y Badillo, 2016).

Bajo el mismo contexto en México los estudios informan sobre el desarrollo organizacional y las ventajas competitivas en las instituciones educativas del país y lo hacen por medio de la estadística sobre las competencias que tienen las instituciones encuestadas: el 44% lo refieren a la ubicación, un 68% manifiesta que es a la calidad educativa que ofrecen, el 56% como la trayectoria que tienen y el 52% al precio que está estipulado por el servicio educativo que facilitan, así mismo tomaron el criterio de los directivos y aportaron que para llegar hacia el desarrollo organizacional es necesario la asesoría organizacional para formalizar las normas y políticas institucionales (Chávez, Olguín, y González 2015)

En Ecuador existe un documento que plantea una política en el plan decenal para el 2025 y el país tendrá uno de los mejores sistemas educativos de América Latina a través de los recursos que tiene el Ministerio de Educación y el país, además de establecer ventajas competitivas institucionales basadas en: la riqueza cultural, las capacidades, las habilidades de los estudiantes y de los docentes, las mismas que se evalúan a través de las pruebas SER (MINEDUC, 2017). Siguiendo con el mismo orden de ideas el MINEDUC (2020) presenta un manual para implementar la planificación estratégica que hace que se tome en consideración los recursos, la infraestructura, las capacidades, el liderazgo, la toma de decisiones, los factores internos y externos; todos estos elementos se fortalecen por medio de una



autoevaluación a través de la matriz que detalla las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

En el contexto local la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Vicente Rocafuerte” de la provincia del Guayas, ubicada en Lomas de la Florida – Cdla. Socio Vivienda 1, está integrada por 2 directivos y 65 docentes, que laboran en 3 jornadas, dentro de las características institucionales poseen una gran infraestructura, cuenta con recursos académicos modernos para los diferentes programas de estudio, tiene salas de computación, laboratorios de Química, aula para Matemática y un salón para realizar actividades múltiples (teatro, danza, música, etc.). Así mismo, cuenta con varias ofertas educativas, y el programa del Bachillerato Internacional, a pesar de todo lo mencionado tiene deficiencias para conseguir el desarrollo organizacional debido a las siguientes razones: falta de involucramiento en las actividades institucionales, escaso conocimiento de la misión, visión y valores institucionales, poco compromiso hacia el trabajo colaborativo, poca iniciativa en asumir riesgos dentro de sus actividades laborales, carencia en la predisposición de asumir cambios, no se toman decisiones de forma oportuna y los proyectos institucionales son construidos por un grupo de personas sin involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa.

Ante esta situación se plantea el siguiente problema general ¿Cuál es la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Ecuador 2020?, por consiguiente, los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona las ventajas competitivas en educación y las capacidades para solucionar problemas organizacionales de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020?, asimismo, ¿Qué relación existe entre las ventajas competitivas en educación y las habilidades para la solución de problemas organizacionales de los docentes de la Educativa Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el 2020?, por consiguiente, ¿Cuál es la relación que existe entre la ventaja competitiva en educación y las adaptaciones al ambiente externo de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el 2020? y ¿Cuál es la relación que existe entre las ventajas competitiva en educación y las adaptaciones al ambiente interno de los docentes en la Unidad Educativa Réplica

Vicente Rocafuerte en el 2020?

El presente trabajo se justifica por su valor teórico del estudio que indica la importancia de la ventaja competitiva educativa y la relación con el desarrollo organizacional los mismos que se lo debe hacer con la eficiencia y eficacia, por lo tanto, esto contribuye a la búsqueda de las teorías, enfoques y aportes epistemológicos de las variables y dimensiones de estudio, con los resultados aportará a formar en los docentes la cultura de un trabajo colaborativo, un plus y valor agregado al desempeño que realizan y sobre todo a la elaboración de los proyectos institucionales para cumplir con las metas planificadas, todo lo antes expuesto de lo hace de acuerdo a la información presentada. La investigación es práctica, porque presenta las herramientas y los sustentos administrativos para encontrar las ventajas competitivas en la Unidad Educativa y asimismo a establecer la relación con los procesos organizacionales para efectivizar su desarrollo, describiéndolo como un factor clave para hacerlo por medio de la declaración de las fortalezas y los recursos que existe en la organización.

En lo metodológico se justifica, porque contribuye a la definición de un concepto de las variable, encontrando la relación entre las mismas, además ayudará a crear un nuevo instrumento para recoger la información que servirá para presentar los resultados que serán analizados con una metodología que se alinea a las orientaciones que indica el Ministerio de Educación por medio de normativas para aplicar el FODA y el proceso de autoevaluación que son los lineamientos que ayudan a mantener este proceso de identificación de las fortalezas, herramientas muy necesarias como para levantar el programa de mejor manera que invitan a mejorar su accionar y a desarrollarse organizacionalmente de acuerdo a los estándares de calidad.

Para el desarrollo de esta investigación se plantea como objetivo general: Determinar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

Por consiguiente los objetivos específicos a desarrollar son: OE<sub>1</sub> Precisar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las capacidades para

solucionar problemas organizacionales de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el en el Ecuador 2020, OE<sub>2</sub> Establecer el nivel de relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las habilidades para la solución de problemas organizacionales de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el en el Ecuador 2020, el OE<sub>3</sub> Determinar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las adaptaciones al ambiente externo de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el en el Ecuador 2020 y el OE<sub>4</sub> Determinar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las adaptaciones al ambiente interno de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el en el Ecuador, 2020.

A continuación la hipótesis general de la investigación es, HG Existe una relación significativa entre las ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020,

Las hipótesis específicas se detallan a continuación: H<sub>1</sub> Las ventajas competitivas en educación se relacionan significativamente con las capacidades para solucionar problemas organizacionales de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador 2020, H<sub>2</sub> Las ventajas competitivas en educación se relacionan significativamente en las Habilidades para la solución de problemas organizacionales de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020, H<sub>3</sub> Las ventajas competitivas en educación se relacionan significativamente con el ambiente externo de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020, H<sub>4</sub> Las ventajas competitivas en educación se relacionan significativamente con las adaptaciones al ambiente interno de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el análisis de los antecedentes internacionales se considera el aporte de Garbanzo (2016) en su artículo realizado para obtener el grado de magister cuyo título es el “Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas”, en Costa Rica, indica que el desarrollo de una institución es un reto de la gestión que se realiza en la educación, cuyo un objetivo de la investigación es la de realizar una revisión conceptual de los principales fundamentos asociados al desarrollo organizacional y dentro de sus conclusiones manifiesta que la organización inteligente invierten en el aprendizaje y comprenden que las organizaciones deben aprender desde un enfoque sistémico y permanente, sin embargo, se tienen muy pocas posibilidades de sostenerse en el contexto por lo tanto deben desarrollarse como una organización inteligente que enfrenta los riesgos a través de una ventaja competitiva.

Por consiguiente Silva (2017) realizó un artículo titulado, “La innovación y educación: variables claves para la competitividad” cuyo objetivo planteado, estuvo basado en la reflexión sobre el rol de la educación como un factor clave para generar la competitividad en los entornos, siguiendo con la estructura del trabajo en la metodología se utilizó la descriptiva de revisión teórica, asimismo, dentro de sus conclusiones manifiestan que en algunas instituciones mantienen ventajas competitivas enfocadas en el servicio que se le otorga a los padres y alumnos, las cuales están dirigidas para fortalecer la formación integral de los estudiantes, otro aspecto que consideran es la de mantener un solo profesor los primeros años de escolaridad y lo realizan con la finalidad de que los docentes conozcan la evolución y el desempeño de los estudiantes, otro valor agregado al servicio realizado es la de ofrecer diplomados a los estudiantes después de haber culminado sus estudios, y finalmente como conclusión importante del documento, es que la educación y la competitividad son aliadas enfocadas en mantener el trabajo colaborativo entre todos los miembros de la comunidad educativa con la finalidad de establecer a la innovación como mejora de la competitividad.

A continuación Zamora (2015) realizó el trabajo de maestría sobre “La competitividad educativa”, planteó como objetivo de la investigación, conocer la

competitividad educativa a partir de la relación de dos elementos de interés: la competitividad y la educación, con estos resultados es importante analizar la relación entre los dos elementos de interés, la competitividad y la educación. La conclusión refleja que se necesitan establecer ventajas competitivas en las instituciones educativas para que se desarrollan organizacionalmente. El involucramiento de todos los colaboradores en desarrollar toda la planificación institucional

Así mismo Cruz (2018) para obtener el grado de maestría desarrolló un trabajo de investigación titulado “Clima y desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 16 - UGEL 02 – 2016” en Perú, con un enfoque cuantitativo, con método hipotético deductivo, el tipo de estudio es básico, descriptiva, correlacional y no experimental, considero una muestra de 195 sujetos, utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario además utilizó preguntas tipo escala de Likert por lo tanto con los resultados se concluye que el clima y desarrollo organizacional en las instituciones educativas tienen una relación fuerte con un rho de Spearman de 0,847 con una significatividad estadística de 0,000 al 0,01 bilateral. Como conclusión debe mantenerse que un buen clima laboral forma parte de la ventaja competitiva para conseguir el desarrollo y la consolidación de la organización.

Así mismo Villafuerte (2015), para obtener su grado de maestro, realizó un trabajo de investigación titulado “Capacidades organizacionales para el desarrollo de un programa de educación ambiental del nivel secundaria en Lima- Perú” tuvo como objetivo determinar la relación entre las capacidades organizacionales y el desarrollo de un programa en el nivel secundaria, el mismo que uso un tipo de investigación de tipo aplicada, con enfoque cualitativo, la muestra estuvo constituida por los directivos, el personal docente y los educandos, utilizaron instrumentos como el cuestionario y la entrevista, en este trabajo se resaltó las habilidades y capacidades que tienen los colaboradores para desarrollar organizacionalmente a una institución educativa, en la conclusión indican que los sujetos mientras más capacidades desarrollen en la organización, estarán más preparados para enfrentar los problemas, y como ventaja competitiva es que todos los colaboradores de la institución la tenga.

Por otro lado, Llerena (2015) realizó su trabajo para la obtención de la maestría titulado “Análisis del desarrollo organizacional en el Centro de Educación Básica “Ángelus”, en la ciudad de Guayaquil año 2015: Modelo de un sistema de cambio y desarrollo organizacional” tuvo como objetivo determinar las necesidades de reestructuración organizacional y de establecer los fundamentos teóricos, científicos, administrativos y pedagógicos para proponer cambios estructurales que beneficien a la institución educativa, se hizo una investigación de campo, bibliográfica, y de proyecto factible trabajó con una muestra de 60 sujetos además utilizó como técnica la encuesta. Como conclusiones del trabajo propone que el gran impacto que genera la globalización se da por medio de la capacitación a fin de que todos tengan el mismo tipo de conocimiento, que adquieran la capacidad de desenvolverse y desarrollarse a través de un sistema de automatización en la organización como recurso para enfrentar las dificultades, pero los gerentes educativos deben tener la capacidad de solucionar y de generar la confianza en los colaboradores para que tengan una buena adaptación en la institución.

El enfoque teórico de la variable 1 ventajas competitivas es la teoría de la competitividad que plantea Michael Porter (1980) y está sustentada en ciertos elementos que son los resultados sostenibles, difícil de imitar, la imagen corporativa, la experiencia organizacional, la calidad, el liderazgo, la efectividad, la eficiencia y la eficacia del servicio o producto que se ofrezca, de tal manera en el ámbito educativo se aconseja trabajar con los recursos que la institución tenga.

Para establecer la definición de la primera variable las ventajas competitivas educativa se las conceptualiza como la capacidad que tiene una organización o institución en suministrar servicios educativos propios y del nivel correspondiente, de igual manera, más eficaz o eficiente que un competidor potencial (Zamora, 2015). Para las instituciones educativas es muy importante porque ayuda a encontrar algunas maneras de ofrecer un excelente servicio educativo. En otra opinión sobre las ventajas competitivas el autor Cabrera (2018) la define como la capacidad de suministrar servicios educativos, además, la habilidad de proveer en la institución lo que se ha destinado en los objetivos planteados, a continuación se definirá al término de capacidad y este hace referencia a las posibilidades positivas que se generen en cualquier elemento u entorno.

Otra definición para la variable 1 las ventajas competitivas y en opinión de Kireeva, Slepenskova, Shipunova, & Iskandaryan (2018) la definen como a los factores que ayudan a los servicios educativos a competir en el mercado o entorno en el que se desenvuelven todo esto se lo realiza con la finalidad de buscar afianzarse y posicionarse a gran escala en el mercado, además considerando las fortalezas que tiene la organización para surgir y cumplir las metas institucionales.

Por consiguiente el termino suministrar según la RAE (2019) se le otorga la definición de proveer a alguien de algo que necesita.

Para definir a la dimensión 1 de los servicios educativos según la OEI (2011)

Como el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación (p. 11)

Otra definición de los servicios educativos de acuerdo a Saud (2016) que refiere a todas las actividades y a la gestión que brindan los establecimientos que se dedican a esta labor, por lo tanto, depende de la estructura, ofertas, infraestructura y programas curriculares, es decir todos los elementos que conforman el servicio que ofrecen las instituciones educativas, a esto se suma el plus, valor agregado, la eficiencia y la eficacia con la que debe realizarla.

Cuando se refiere al indicador 1 que son las posibilidades positivas de acuerdo a lo que propone el MINEDUC (2018) menciona que se basan en gestionar el sistema educativo por medio de las fortalezas y potencialidades del recurso humano que tiene el país siendo así un elemento fundamental en el crecimiento organizacional al ofertar servicios con actividades calificadas, competitivas y productivas. Esto significa que la capacidad es la forma que tenga una institución en hacer llegar de manera positiva las posibles maneras de crecer y la forma de actuar de acuerdo al ámbito que está desarrollando, asimismo, las fortalezas institucionales ayudan a que el personal reconozca sus potenciales y que tenga el conocimiento de todo lo que existe en su entorno laboral.

Por consiguiente al definir el indicador 2 que consiste en proveer a las personas un servicio con un valor agregado y según, Bastidas (2018) menciona que, es la capacidad de suministrar un servicio con calidad, eficiencia y eficacia, está regido por los principios institucionales que hacen la diferencia en la gestión realizada de tal manera que los mismos están sustentados en las normas jurídicas y una sólida estructura organizativa de la institución, se consideran las obligaciones y prohibiciones de acuerdo a los procedimientos legales internos y externos, en este caso sería para la institución educativa: la constitución, la LOEI, el Reglamento a la LOEI, los acuerdos, instructivos, oficios, memorandos, y directrices que son emitidas por la autoridad educativa nacional y las autoridades locales e institucionales las mismas que deben conocer todos los colaboradores.

Para analizar al indicador 3 que corresponde a los programas curriculares se cita a Zambrano, Bravo y Basurto (2020) quienes mencionan que son los elementos que ayudan a ejecutar los procesos pedagógicos en las instituciones educativas, además enfatizan que son el eje para trabajar las actividades pedagógicas y didácticas que realizan los docentes, aquellas que deben ser desarrolladas de acuerdo al contexto que se desenvuelven los estudiantes, además sirven para orientar el cumplimiento de los objetivos planteados en el currículo nacional e institucional, cuya finalidad es desarrollar la parte cognitiva de los estudiantes y generar un aprendizaje significativo que coadyuve la consecución de la calidad educativa.

Para definir al indicador 4 que trata sobre la educación no formal y de acuerdo a Chacón (2015) sostiene que es un proceso educativo planificado y estructurado que debe ser realizado en un tiempo estimado, además, debe estar enfocado en el cumplimiento de objetivos que han sido definidos en las respectivas planificaciones institucionales y que deben proyectarse para adaptarse al entorno. La estructura de la educación se plasma en acciones, contenidos y métodos que integran a todos los elementos del entorno que se necesitan de acuerdo a los estándares requeridos. Para diferenciar a la educación informal de la formal Rodríguez (2018) la plasma de forma práctica y vivencial, resumiéndola como a la educación que se da en diferentes escenarios (lugares, sitios, entornos) así pues, busca generar que se produzca un proceso de aprendizaje significativo en los entornos educativos,



contextos sociales, contextos familiares, entornos comunitarios y el entorno laboral, Dicho pues tienen como propósito relacionar las destrezas curriculares y las actividades que se llevan en la vida práctica.

Por consiguiente en el indicador 5 que se refiere a las actividades culturales y recreativas, de acuerdo a Elías (2015) manifiesta que las actividades culturales son las acciones de la cultura escolar que ayudan a describir y comprender los problemas de las representaciones y manifestaciones culturales, además, se considera todo lo relacionado a los distintos actores, los rituales, los procedimientos, los valores y las normas que son generalmente consideradas parte de la cultura de la sociedad, de tal manera que deben ser fusionadas con las actividades educativas y generar un gran impacto desde el punto de vista académico, por tal motivo, se delimitan desde las actividades macros hacia las micros con la finalidad de que se establezcan en la planificación que se realiza, todo esto se lo hace tomando en cuenta los cambios en las instituciones que surgen a través de la ejecución de las mismas y que permite arraigar y fortalecer las bases culturales en los estudiantes.

Continuando con el análisis del indicador 5 que consiste en definir a las actividades recreativas se citan a Jiménez, Morera, Chaves, y Román (2016) quienes mencionan que son el conjunto de actividades agradables que producen gozo, alegría, disfrute y distracción, además, son aquellas que buscan promover el desarrollo integral de los educandos durante el tiempo libre que se genera en los espacios escolares en compañía de los demás miembros de la comunidad educativa, por consiguiente estas actividades son de tipo físico, social, psicológico, cognitivo y espiritual las mismas que contribuyen a la recreación institucional.

Un aspecto importante en el indicador 6 es el recurso humano y según Chiavenato (2007) los considera como a todos los integrantes de las organizaciones que están estructuradas de acuerdo a los grupos, equipos de trabajos y personas que trabajan individualmente, de esta manera los elementos funcionan como sistemas abiertos y cíclicos que se encuentran en constante movimiento siendo así, este término se ajusta por la complejidad en la interacción de las organizaciones y la administración

de los recursos humanos debido a que son los elementos más importantes que ayudan a tener en movimiento a la organización.

Para referirse al indicador 7 sobre los recursos, se considera la opinión de Jama y Cornejo (2016) mencionan que están ubicados de acuerdo a la función que realizan o al área que pertenecen, así pues para referirse a los recursos tecnológicos los detallan como los elementos importantes en el proceso de enseñanza que permiten promover el uso de herramientas digitales para facilitar la comprensión y fomentar el conectivismo de los estudiantes, así pues, todas estas características ayudan a lograr un aprendizaje interactivo mediante la edición de contenido digital y a la utilización de nuevas metodologías de enseñanza que son apoyadas por el uso de los medios tecnológicos, todo este proceso busca una verdadera transformación en el proceso de enseñanza - aprendizaje por medio del rol protagónico de los estudiantes.

Luego se detallan a los recursos metodológicos como los elementos que ayudan a desarrollar el currículo a través de los métodos educativos, los principios didácticos y las estrategias metodológicas que son utilizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje de las diferentes áreas y asignaturas (Alfaro y Alpízar, 2012). Por consiguiente a los recursos se los consideran como las herramientas importantes en la educación moderna ya que busca la efectividad y la significación en la mejora de la labor que realiza el docente en el proceso de enseñanza (Bua & Adzongo, 2014). Para definir a los recursos materiales según Chancusig y col. (2017) los describen como al conjunto de elementos que se utilizan en los campos auditivos y visuales, además tienen la capacidad de influir en los sentidos de los estudiantes despertando el interés por aprender y cumplir con el propósito del aprendizaje por consiguiente el desarrollo de habilidades y capacidades que se generan por medio de la motivación, asimismo, se contextualiza a los recursos administrativos y financieros dentro de este ámbito como los medios que ayudan a organizar el uso y optimización de los materiales de la institución, por consiguiente, los recursos financieros son los flujos disponibles para cumplir con las obligaciones que mantiene una organización en este caso el manejo de remuneraciones, reparaciones, inversiones, gastos menores, etc. (Chiavenato, 2001)

Para definir a la dimensión 2 que comprende el nivel de eficacia según Rojas, Jaimes y Valencia (2017) mencionan que es la capacidad de la institución en alcanzar con diligencia las metas propuestas y conseguir el anhelado crecimiento organizacional, además, se lo debe realizar mediante un proceso que va enfocado en conseguir las metas de acuerdo a los proyectos planificados, siendo así, que se refiere también a la capacidad que tienen los colaboradores de actuar a tiempo frente a las responsabilidades, pues así de esta manera los docentes tienen diferentes tipos de estrategias para realizar una tarea con eficacia de acuerdo a los distintos enfoques motivacionales y a los comportamientos generados en el modos de actuar de las personas (Chiecher, 2017).

Para estudiar a la dimensión 3 que comprende el nivel de eficiencia se vuelve a citar a Rojas, Jaimes y Valencia (2017) quienes lo definen como el criterio que revela la habilidad administrativa de generar al máximo los resultados a partir de los recursos que existen en la organización, por lo tanto, en este caso involucra a los materiales, el talento humano y el tiempo estimado, de esta manera consiste en la habilidad de utilizar de la mejor forma los medios disponibles para cumplir con los objetivos y las metas planificadas en consecuencia, también se dan por medio de la capacidad de producir al máximo de acuerdo a los objetivos y fines de la institución, así mismo, cumplir con calidad en la oferta curricular, el servicio educativo y en la atención de las necesidades de los miembros de la comunidad escolar.

La teoría que sustenta a la variable 2 es la Teoría del comportamiento que propone Mc Gregor en 1960 de acuerdo a los siguientes principios; hace énfasis en los colaboradores como seres humanos, realiza un análisis de la realidad (misión) en relación a lo que debe ser (visión), la motivación incentiva al desempeño de los colaboradores, las necesidades ejerce una incidencia directa sobre la conducta de los empleados y finalmente la organización funciona como un sistema abierto. Por consiguiente el enfoque de la variable se lo hace por medio del Desarrollo Organizacional (DO) que está vinculado estrictamente en analizar las características de las organizaciones y el entorno, además, en diseñar las estructuras organizativas así pues en realizar la toma de decisiones y sobre todo

en analizar la influencia del ambiente externo, resaltando que el valor intrínseco de la organización está en los recursos intangibles (Chiavenato, 2009).

A continuación se define la variable 2 y según Pinto (2012) expresa que el desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo que hacen las instituciones, para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales, por medio de ellas se sigue el proceso de interrogación y por medio de la búsqueda de la formas para solucionar los problemas, lo hacen a partir de una observación en el mundo real, con la finalidad de identificar las deficiencias y superarlas hasta llegar al fin deseado (Acevedo y Linares, 2009). Para concluir con la definición del desarrollo organizacional se direcciona en la capacidad que tengan los colaboradores para fomentar un mejor entorno en el clima laboral y sobre todo cuando está enfocada en el escenario educativo que vincula a los procesos de enseñanza y aprendizaje por medio de los cambios en políticas y paradigmas educativos (Weston, Ferris, & Finkelstein, 2017)

En la definición de la dimensión 1 como a las capacidades para solucionar problemas organizacionales Consiste en seguir el proceso de indagación y solución de problemas a partir de la observación empírica del mundo real, identificando las deficiencias y superándolas para llevarlo a lo deseado (Acevedo y Linares 2009)

Cuando se refiere al indicador 1 que consiste en indagar para solucionar los problemas se considera a Garbanzo (2016) quien determina que es la capacidad de visualizar de forma clara los problemas, por medio de estas causas coadyuvan a generar las soluciones que se establecen como prioridades para que la organización tenga un desarrollo óptimo. Con las mismas ideas para definir al indicador 2, el autor Garbanzo (2016) expresa que el procedimiento para identificar las deficiencias tienen algunas aristas y consiste en: analizar los problemas, planificar la forma y procesos de abordarlos y delimitar un mapeo de las posibles soluciones. Además la forma de resolver las deficiencias debe ser de forma propositiva, con la intención de que la capacidad de solución que tenga el equipo sea la más acertada y que dirija de forma correcta los procesos en la toma de decisiones por medio del planteamiento de diversas soluciones a fin de que no se dañe el plan realizado, con todos estos elementos se plantea amenorar las situaciones problemáticas en el ambiente interno y externo.

Para definir a la dimensión 2 sobre las habilidades para la solución de problemas organizacionales se menciona a Guizár (2013) y la define como la forma de accionar proactivamente de la mejor manera en el menor tiempo posible, además de poseer la capacidad de tomar la decisión, proponer las soluciones más convenientes y avizorar las consecuencias que puedan generarse a largo plazo. Otra definición para la solución de problemas organizacionales de acuerdo a Karakaya & Yilmaz (2013) la describen como un proceso debidamente concientizado y planificado por el grupo de directivos que está enfocado en la capacidad y habilidad que tengan los colaboradores para realizar la toma de decisiones en el momento oportuno.

Así mismo para definir al indicador 1 que corresponde al accionar de forma proactiva según Castilla y col (2018) hacen referencia a que las personas integrantes de una institución tienen iniciativa e inteligencia emocional para actuar en diversas situaciones que lo ameritan, además se responsabilizan en sus actos con un enfoque dinámico y centrado en sus esfuerzos, así pues por medio de la influencia ejercen el control de los grupos y dependen de sus decisiones que por medio de las competencias adquiridas le sirven para prever situaciones y consecuencias que repercuten en el desarrollo organizacional.

Para definir a la dimensión 3 con respecto a las adaptaciones al ambiente externo según Olis, Galindo, y Reyes (2019) indican que consiste en utilizar los mecanismos para adaptarse en tiempo de crisis o ajustarse a cambios inesperados de tipo social, económico, político o financiero que se generan por medio de los factores externos. Por consiguiente según Siatira, Sdrolia, Nikolaos, & Aspridis, (2014) las definen a la capacidad que tienen las organizaciones para adaptarse al entorno, que les permite sobrevivir y sobre todo desarrollar la habilidad de perennizar y adquirir la capacidad del éxito sustentable.

De la misma manera Garzón (2018) opina sobre la capacidad de adaptarse a los factores del ambiente externo a los mecanismos que son las características a considerar a largo plazo, como los que se detallan a continuación: la flexibilidad estratégica, el campo intelectual, la resiliencia, el liderazgo y los recursos, pues así estos elementos conllevan a la organización a tener la capacidad de generar nuevos conocimientos y de presentar las tendencias para aprender de nuevo y de

forma constante. Para definir al indicador 1 de acuerdo a los factores sociales tienen la descripción de las características y problemáticas que tienen la sociedad y que influyen en el entorno laboral (Bedoya, Posada, Quintero, y Zea, 2016).

De acuerdo a Siatira, Sdrolas, Nikolaos, & Aspridis, (2014) definen a los factores sociales como los principios, los valores, las reglas y creencias que se mantienen en la sociedad, asimismo, están dados y regidos por las actitudes y comportamientos de los ciudadanos que están de acuerdo a los factores sociales, por lo tanto, los colaboradores y los miembros de la comunidad educativas los consideran en el análisis institucional como amenazas para ejecutar los proyectos institucionales con viabilidad y miras en buscar la calidad educativa.

Para definir a la dimensión 4 que se refiere a las adaptaciones al ambiente interno según Armas, Llanos y Traverso (2017) la menciona como la capacidad de adaptarse a la filosofía institucional por medio del desarrollo profesional, por consiguiente en trabajar de acuerdo al diseño organizacional y en participar de los sistemas de evaluación que permita acoplarse a los beneficios y remuneraciones económicas proporcionadas por las organizaciones. En el desarrollo del indicador 1 que refiere a que los colaboradores deben estar culturizados por medio de la filosofía institucional y según Moreno (2017) describe que está integrada por los principios, los valores, las creencias, la misión, la visión, los objetivos y las metas que conducen a la institución hacia un solo sentir y una dirección. Así para el indicador 2 según Méndez (2013) propone que el diseño organizacional se considera como un procedimiento que trabaja con principios administrativos, la división, la especialización, la cadena de mando, la descentralización, la jerarquización y la departamentalización llegando a la conclusión que considera el uso de los organigramas y el respeto a la estructura gerencial.

Para culminar el estudio el indicador 3 que respecta a el desarrollo profesional según Jiménez (2015) lo define como un proceso, que está compuesto por una serie de actividades en el transcurso de la etapa profesional, además esto se da a través de un proceso continuo, organizado y estructurado que abarca la carrera docente, como por ejemplo, un programa de profesionalización en actualización e innovación pedagógicas, en la comprensión de las normas legales, en el manejo de

contenidos curriculares, en el dominio de los modelos pedagógicos institucionales, y sobre todo en el manejo de estrategias pedagógicas y didácticas, todos estos aspectos son muy importantes debido a que la educación requiere de profesionales bien capacitados y formados en competencias técnicas que estén acordes a las exigencias de la sociedad.

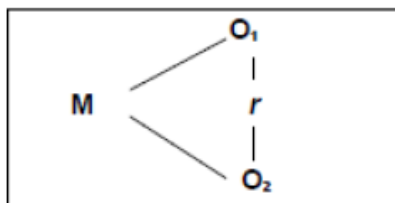
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica de carácter científico, asumió el enfoque cuantitativo, debido a que hizo uso de la estadística por medio de la presentación de los datos en frecuencias expresadas en tablas, así mismo dentro del tipo de investigación, le correspondió la no experimental porque no consideró la aplicación de experimento, propuesta o programa en el presente estudio (Hernández, 2010).

#### Diseño de la investigación

La Investigación es de intención, no experimental, correlacional y transversal, que permitió medir como se desenvuelven las dos variables dentro de la investigación, es decir buscar la existencia de la relación entre ellas, así pues como la de sus dimensiones que conllevan a expresar que el estudio asumió el diseño correlacional (Hernández, 2010), cuyo diagrama es el siguiente:



M = Equivale a la presente muestra compuesta por

O<sub>1</sub>= Ventajas Competitivas

O<sub>2</sub> = Desarrollo Organizacional

r = Relaciones entre las variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: La ventaja competitiva en educación: es la capacidad que tiene una organización o institución en suministrar servicios educativos propios y del nivel correspondiente, de igual manera, más eficaz o eficiente que un competidor potencial (Zamora, 2015).



La ventaja competitiva se evaluó con las dimensiones que son: la capacidad de suministrar servicios educativos con 20 indicadores, el nivel de eficacia con 4 indicadores y nivel de eficiencia con 8 indicadores, así pues se hará la operacionalización con 1 instrumento de 32 ítems y escala de Likert con las siguientes opciones de respuesta: siempre, casi siempre, rara vez, pocas veces y nunca.

Para la V2 desarrollo organizacional lo define Pinto (2012) quien expresa que el desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales.

El desarrollo organizacional se midió en base a sus dimensiones: Capacidades para solucionar problemas organizacionales con 9 indicadores, habilidades para la solución de problemas organizacionales con 5 indicadores, adaptaciones al ambiente externo 4 indicadores y adaptaciones al ambiente interno con 11 indicadores, para conocer el nivel de las variables se harán con 1 instrumento de 29 ítems y escala de Likert basado en las opciones siempre, casi siempre, rara vez, pocas veces y nunca.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Según Tamayo (2010) la población consiste en la identificación y consolidación de todos los sujetos inmersos en el estudio, en este caso son todos los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en la ciudad de Guayaquil considerados de las diferentes jornadas.

Tabla No.1 Población de la investigación

| Sección    | Docentes | Total |
|------------|----------|-------|
| Matutina   | 25       | 25    |
| Vespertina | 34       | 34    |
| Nocturna   | 08       | 08    |
| TOTAL      | 67       | 67    |

Fuente: distributivo de docentes 2020

Para el siguiente caso, se toma en consideración que el número de sujetos que forma parte de la población es menor, por lo tanto todas las unidades de

investigación se consideran como sujetos a la población muestral, es decir la población total se convierte en muestra, por lo tanto, los 67 docentes pasan a ser encuestados y la unidad de medida es el docente, además, como criterio de inclusión se tomó en cuenta a todos los docentes que laboren en la unidad educativa, no hubo criterio de exclusión, debido a que todos los docentes de la institución fueron considerados.

Según Otzen y Manterola (2017) indican que el muestreo tiene por objetivo relacionar la observación a partir de una realidad del estudio, por lo tanto el muestreo en este caso no aplicó porque es una muestra censal es decir toda la población pasó a ser parte de los que se consideren en la muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Una de las técnicas más utilizadas de acuerdo a la naturaleza de estudio es la encuesta, porque toma en cuenta los datos de la primera fuente con mayor precisión y descripción de los ítems planteados en la recolección de la información (Vázquez y Bello 2005). La técnica que se utilizó para la recolección de datos en la unidad de estudio, fue la encuesta la que permitió realizar el análisis de ellos.

#### **Instrumento**

Según Hernández y Col (2014) mencionan que el instrumento llamado cuestionario es el más recurrente para la recolección de datos y consta de un total de preguntas relacionadas a las variables presentadas en la investigación, estas debe tener relación con las definiciones de las dimensiones y de las variables, así mismo, con los indicadores e ítems propuesto en para cada una de las variables.

El instrumento 1 para medir la ventajas competitivas tuvo 32 ítems y estuvo distribuido de la siguiente manera: dimensión 1 capacidad de suministrar servicios educativos con 20 ítems, dimensión 2 nivel de eficacia 4 ítems y la dimensión 3 nivel de eficiencia 8 ítems, el instrumento es de tipo ordinal y se utilizará la escala de Likert con 5 opciones de respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), Rara Vez (3), Pocas Veces (2), Nunca (1)

El instrumento 2 para el desarrollo organizacional consta de 29 ítems y en la dimensión 1 capacidades para solucionar problemas organizacionales consta de 9 ítems, dimensión 2 habilidades para la solución de problemas 4 ítems, dimensión 3 adaptaciones al ambiente externo 4 ítems y adaptaciones al ambiente interno 11 ítems es de tipo ordinal y se utilizará la escala de Likert con 5 opciones Siempre (5), Casi Siempre (4), Rara Vez (3), Pocas Veces (2), Nunca (1)

La validez de contenido reflejó el dominio de la variable y este por medio de las teorías y antecedentes en la búsqueda de los contenidos más frecuentes, por lo tanto, el instrumento midió a las variables de estudio, además, en este criterio se tomó como base el juicio de expertos y en su revisión se analizó el manejo de todos los contenidos científicos o teóricos que sustentaron el estudio de las variables las ventajas competitivas y el desarrollo organizacional, respectivamente con sus dimensiones e indicadores por medio de la teoría general y los enfoques que sustentaron la presente investigación, la mismas que está respaldado por descripción de la literatura y los antecedentes de estudio (Hernández y col. 2014)

La confiabilidad de un instrumento de acuerdo a Hernández y col. (2014) manifiestan que: el instrumento debe ser fuerte y confiable cuando se aplica en reiteradas ocasiones, los resultados serán iguales y no cambiarán. Se escogió la metodología de Cronbach por la naturaleza de las variables y se aplicó en 15 pruebas de modo piloto para medir la confiabilidad de los instrumentos, además se obtuvo como resultado de  $\alpha$  0.923 (se encuentra en el rango de 0,81 – 1,00) para la variable 1 las ventajas competitivas y lo ubicó como muy alta confiabilidad y para el cuestionario de desarrollo organizacional el valor de alfa de Cronbach de  $\alpha$  0.945 se encuentra en el rango de (0,81 – 1,00) y lo ubica como de muy alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Para la presente investigación se coordinó con la rectora de la Institución educativa por medio de un oficio de autorización para realizar la investigación y ponerla en ejecución durante el tiempo estimado. Luego se le informó sobre el cronograma a fin de que autorice la aplicación de los instrumentos, seguidamente se informó a los docentes, sobre la investigación realizada y los instrumentos utilizados para la recolección de datos con una forma con modalidad online por el correo electrónico.

Se registraron los resultados de la aplicación de los instrumentos en una hoja de cálculo Microsoft Office Excel para proceder a tabular y utilizar el programa estadístico SPSS.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El procedimiento para analizar los datos una vez que se aplicaron los instrumentos consistió en ordenar la información en el software Microsoft Office Excel, los mismos que pudieron ser analizados e interpretados se consolidaron por medio de tablas de referencias que mostraron las frecuencias y el porcentaje que obtuvieron los niveles propuestos, así pues el siguiente proceso se lo hizo mediante el programa llamado SPSS, con el que se pudo realizar el cruce de variables y dimensiones en tablas de doble entradas. Luego para realizar la comprobación de hipótesis se utilizó el método de Spearman y así mismo fueron procesados los datos en el programa SPSS25.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética profesional primó en la recolección de datos y se lo hizo de forma anónima respetando el criterio de cada uno de los elementos de la muestra, además la información que se obtuvo fue exclusivamente para fines de la investigación que se realizó, por lo tanto se presentaron datos confiables y veraces sin llegar a la manipulación de los mismos, enfocados en cumplir con los objetivos de la investigación, también primó el respeto a los datos de la primera fuente los cuales fueron muy importante en el estudio. Por consiguiente se trabajó con las guía de la Universidad y las normas APA en el desarrollo del documento.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

Tabla.2 Las ventajas competitivas y desarrollo organizacional

|                |                | Ventajas competitivas |      |                |      |           |        | Total |        |
|----------------|----------------|-----------------------|------|----------------|------|-----------|--------|-------|--------|
|                |                | Inaceptable           |      | Poco aceptable |      | Aceptable |        |       |        |
|                |                | F                     | %    | F              | %    | F         | %      | F     | %      |
| Desarrollo     | Inaceptable    | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 0         | 0,0%   | 0     | 0,0%   |
| organizacional | Poco aceptable | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 3         | 4,5%   | 3     | 4,5%   |
|                | Aceptable      | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 64        | 95,5%  | 64    | 95,5%  |
|                | Total          | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 67        | 100,0% | 67    | 100,0% |

Fuente: Instrumentos de la investigación

##### Descripción:

En la Tabla No.2 el 95,5% de los docentes calificaron en el nivel aceptable a la variable el desarrollo organizacional y por consiguiente, el 100% como aceptable para las ventajas competitivas, por lo tanto, después de comparar los resultados se deduce que predominó el nivel aceptable para las 2 variables: ventajas competitivas y desarrollo organizacional.

## Objetivo específico 1

O<sub>1</sub> Precisar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las capacidades para solucionar problemas organizacionales de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

Tabla 3 Las ventajas competitivas y las capacidades para solucionar problemas organizacionales

|  |                | Ventajas competitivas |      |                |      |           |        | Total |        |
|--|----------------|-----------------------|------|----------------|------|-----------|--------|-------|--------|
|  |                | Inaceptable           |      | Poco aceptable |      | Aceptable |        |       |        |
|  |                | F                     | %    | F              | %    | F         | %      | F     | %      |
| Capacidades para solucionar problemas organizacionales | Inaceptable    | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 0         | 0,0%   | 0     | 0,0%   |
|  | Poco aceptable | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 0         | 0,0%   | 0     | 0,0%   |
|  | Aceptable      | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 67        | 100,0% | 67    | 100,0% |
|  | Total          | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 67        | 100,0% | 67    | 100,0% |

Fuente: Instrumentos de la investigación

### Descripción:

En la Tabla No. 3 el 100,00% de los docentes calificaron en el nivel aceptable a las ventajas competitivas y así mismo a las capacidades para solucionar problemas organizacionales, por lo tanto, después de comparar estos resultados se precisó que el nivel aceptable que predominó tanto a las ventajas competitivas como para la dimensión las capacidades para solucionar problemas organizacionales.

## Objetivo específico 2.

O<sub>2</sub> Establecer el nivel de relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las habilidades para la solución de problemas organizacionales de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

Tabla 4 Las ventajas competitivas y las habilidades para la solución de problemas organizacionales

|   |                | Ventajas competitivas |      |                |      |           |        |       |        |
|---|----------------|-----------------------|------|----------------|------|-----------|--------|-------|--------|
|   |                | Inaceptable           |      | Poco aceptable |      | Aceptable |        | Total |        |
|   |                | F                     | %    | F              | %    | F         | %      | F     | %      |
| Habilidades para solución de problemas organizacionales | Inaceptable    | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 0         | 0,0%   | 0     | 0,0%   |
|   | Poco aceptable | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 17        | 25,4%  | 17    | 25,4%  |
|   | Aceptable      | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 50        | 74,6%  | 50    | 74,6%  |
|   | Total          | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 67        | 100,0% | 67    | 100,0% |

Fuente: Instrumentos de la investigación

## Descripción

En la Tabla No.4 el 74,60% de los docentes calificaron en el nivel aceptable a la dimensión habilidades para la solución de los problemas organizacionales, por consiguiente el 100% calificó en el nivel aceptable para la variable las ventajas competitivas por lo tanto, después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel aceptable tanto para la las ventajas competitivas y para las habilidades para la solución de problemas organizacionales.

### Objetivo específico 3

O<sub>3</sub> Determinar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las adaptaciones al ambiente externo de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

Tabla 5 Las ventajas competitivas y las adaptaciones al ambiente externo

|  |                | Ventajas competitivas |      |                |      |           |        |       |        |
|--|----------------|-----------------------|------|----------------|------|-----------|--------|-------|--------|
|  |                | Inaceptable           |      | Poco aceptable |      | Aceptable |        | Total |        |
|  |                | F                     | %    | F              | %    | F         | %      | F     | %      |
| Adaptaciones<br>al ambiente<br>externo | Inaceptable    | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 1         | 1,5%   | 1     | 1,5%   |
|  | Poco aceptable | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 10        | 14,9%  | 10    | 14,9%  |
|  | Aceptable      | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 56        | 83,6%  | 56    | 83,6%  |
|  | Total          | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 67        | 100,0% | 67    | 100,0% |

Fuente: Instrumentos de la investigación

#### Descripción:

En la Tabla No.5 el 83,60% de los docentes calificaron en el nivel aceptable a la dimensión adaptaciones al ambiente externo, por consiguiente, el 100% calificó en el nivel aceptable para las ventajas competitivas, por lo tanto, después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel aceptable en la variable ventajas competitivas y la dimensión adaptaciones al ambiente externo.



#### Objetivo específico 4

O<sub>4</sub> Determinar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las adaptaciones al ambiente interno de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

Tabla 6 Las ventajas competitivas y las adaptaciones al ambiente interno

|                                  |                | Ventajas competitivas |      |                |      |           |        |       |        |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|------|----------------|------|-----------|--------|-------|--------|
|                                  |                | Inaceptable           |      | Poco aceptable |      | Aceptable |        | Total |        |
|                                  |                | F                     | %    | f              | %    | f         | %      | F     | %      |
| Adaptaciones al Ambiente interno | Inaceptable    | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 0         | 0,0%   | 0     | 0,0%   |
|                                  | Poco aceptable | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 21        | 31,3%  | 21    | 31,3%  |
|                                  | Aceptable      | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 46        | 68,7%  | 46    | 68,7%  |
|                                  | Total          | 0                     | 0,0% | 0              | 0,0% | 67        | 100,0% | 67    | 100,0% |

Fuente: Instrumentos de la investigación

#### Descripción:

En la Tabla No.6 el 68,7% de los docentes calificaron en el nivel aceptable a la dimensión adaptaciones al ambiente interno, por consiguiente, el 100% de los docentes calificó en el nivel aceptable a las ventajas competitivas, por lo tanto, después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel aceptable para la variable 1 y la dimensión adaptaciones al ambiente interno.

## Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general

Existe una relación significativa entre las ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

H<sub>0</sub> No existe una relación significativa entre las ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador 2020.

Tabla 7 Contrastación de hipótesis general

|                 |                           |  | Ventajas competitivas<br>1,000 | Desarrollo organizacional<br>,352** |
|-----------------|---------------------------|--|--------------------------------|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Ventajas competitivas     | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral) |                                | ,003                                |
|                 |                           | N  | 67                             | 67                                  |
|                 | Desarrollo organizacional | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral) | ,352**                         | 1,000                               |
|                 |                           | N  | ,003<br>67                     | .<br>67                             |

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

Fuente: Instrumentos de la investigación

### Interpretación:

En la Tabla No. 7, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,352\*\* y una Sig. = 0,003 < 0.05, por lo tanto, con estos valores se indica que la correlación obtenida entre las ventajas competitivas y el desarrollo organizacional de acuerdo a Hernández y Col (2014) es positiva media y estadísticamente significativa al nivel 0.01, demostrándose que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas y el desarrollo organizacional, por lo cual, con estos valores dados por el estudio se admite a la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub> Las ventajas competitivas en educación se relacionan significativamente con las capacidades para solucionar problemas organizacionales de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

H<sub>01</sub> Las ventajas competitivas en educación no se relacionan significativamente con las capacidades para solucionar problemas organizacionales de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

Tabla 8 Contrastación de hipótesis específica 1

|                 | Ventajas competitivas                                  |                            | Ventajas competitivas | Capacidades para solucionar problemas organizacionales |
|-----------------|--|----------------------------|-----------------------|--|
|                 |  | Coeficiente de correlación | 1,000                 | ,363**   |
|                 |  | Sig. (bilateral)           | .                     | ,003   |
| Rho de Spearman |  | N                          | 67                    | 67   |
|                 | Capacidades para solucionar problemas organizacionales | Coeficiente de correlación | ,363**                | 1,000  |
|                 |  | Sig. (bilateral)           | ,003                  | .  |
|                 |  | N                          | 67                    | 67   |

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

Fuente: Instrumentos de la investigación

## Interpretación

En la Tabla 8, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de **0,363\*\*** y una Sig. = 0,003 < 0.05 con estos valores se indica que la correlación obtenida entre las ventajas competitivas y las capacidades para solucionar problemas organizacionales de acuerdo a Hernández y Col (2014) es positiva media y estadísticamente significativa al nivel 0.01, demostrándose que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas y las capacidades para solucionar problemas organizacionales, por lo tanto con estos valores dados por el estudio se admite a la hipótesis específica 1 y se rechaza a la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub> Las ventajas competitivas en educación se relacionan significativamente con las habilidades para la solución de problemas organizacionales de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

H<sub>02</sub> Las ventajas competitivas en educación no se relacionan significativamente con las habilidades para la solución de problemas organizacionales de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020.

Tabla 9 Contrastación de hipótesis específica 2

|                 |  | Ventajas competitivas      | Habilidades para la solución de problemas organizacionales |
|-----------------|--|----------------------------|--|
| Rho de Spearman | Ventajas competitivas                                      | Coeficiente de correlación | 1,000  |
|                 |  | Sig. (bilateral)           | ,376**   |
|                 |  | N                          | 67   |
|                 | Habilidades para la solución de problemas organizacionales | Coeficiente de correlación | ,376**   |
|                 |  | Sig. (bilateral)           | ,002   |
|                 |  | N                          | 67   |

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

Fuente: Instrumentos de la investigación

### Interpretación:

En la Tabla 9, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de **0,376\*\*** y una Sig. = 0,002 < 0.05 con estos valores se indica que la correlación obtenida entre las ventajas competitivas y las habilidades para solucionar problemas organizacionales de acuerdo a Hernández y Col (2014) es positiva media y estadísticamente significativa al nivel 0.01; Demostrándose que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas y las habilidades para solucionar problemas organizacionales. Por lo tanto, con estos valores dados por el estudio, se admite a la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub> Las ventajas competitivas en educación se relacionan significativamente con el ambiente externo de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador 2020.

H<sub>03</sub> Las ventajas competitivas en educación no se relacionan significativamente con las adaptaciones al ambiente externo de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador 2020.

Tabla 10 Contrastación de hipótesis específica 3

|                 |                                  |                            | Ventajas competitivas | Adaptaciones al ambiente externo |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Rho de Spearman | Ventajas competitivas            | Coeficiente de correlación | 1,000                 | ,354**                           |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)           | .                     | ,003                             |
|                 |                                  | N                          | 67                    | 67                               |
| Rho de Spearman | Adaptaciones al ambiente externo | Coeficiente de correlación | ,354**                | 1,000                            |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)           | ,003                  | .                                |
|                 |                                  | N                          | 67                    | 67                               |

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

Fuente: Instrumentos de la investigación

### Interpretación

En la Tabla 10, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de **0,354\*\*** y una Sig. = 0,003 < 0.05 con estos valores se indica que la correlación obtenida entre las ventajas competitivas y las adaptaciones al ambiente externo de acuerdo a Hernández y Col (2014) es positiva media y estadísticamente significativa al nivel 0.01; demostrándose que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas y las adaptaciones al ambiente externo, por lo tanto, con estos valores dados por el estudio se admite a la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>4</sub> Las ventajas competitivas en educación se relacionan significativamente con las adaptaciones al ambiente interno de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador 2020.

H<sub>04</sub> Las ventajas competitivas en educación no se relacionan significativamente con las adaptaciones al ambiente interno de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador 2020.

Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 4

|                 |                                  |                             | Ventajas competitivas | Adaptaciones al Ambiente interno |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Rho de Spearman | Ventajas competitivas            | Coefficiente de correlación | 1,000                 | ,375**                           |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | .                     | ,002                             |
|                 |                                  | N                           | 67                    | 67                               |
|                 | Adaptaciones al Ambiente interno | Coefficiente de correlación | ,376**                | 1,000                            |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | ,002                  | .                                |
|                 |                                  | N                           | 67                    | 67                               |

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

Fuente: Instrumentos de la investigación

#### Interpretación

En la Tabla 11, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,375\*\* y Sig. = 0,002 < 0.05 con estos valores se indica que la correlación obtenida entre las ventajas competitivas y las adaptaciones al ambiente interno es positiva baja de acuerdo a Hernández y Col (2014) y estadísticamente significativa al nivel 0.01; demostrándose que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas y las adaptaciones al ambiente externo, por lo tanto, con estos valores dados por el estudio se admite a la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

**En cuanto al objetivo general que trata en determinar la relación que existe entre la ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020**, los datos obtenidos hacen evidenciar que para la mayoría de los docentes encuestados, la institución tiene un nivel aceptable en lo que respecta a las ventajas competitivas, y también tienen un desarrollo organizacional aceptable (Tabla No. 2), lo cual estadísticamente existe una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), pese a contar con una correlación de ,352\*\* la cual según Hernández (2014) es positiva media (Tabla N° 7). Así mismo concuerda con Cruz (2018), quién en su investigación evidenció la existencia de un coeficiente de Rho de Spearman de 0,847 con una significatividad estadística de 0,000 al 0,01 concluyendo que un buen clima laboral está fuertemente asociada a la ventaja competitiva para conseguir el desarrollo y la consolidación de la organización.

Estos resultados se sustentan en las afirmaciones de Kireeva, Slepenskova, Shipunova, & Iskandaryan (2018) quienes sostienen que las ventajas competitivas son factores que ayudan a que los servicios educativos compitan en el mercado o entorno posicionándose a gran escala, con fortalezas que tiene la institución para surgir y cumplir las metas propuestas. Asimismo, estos resultados concuerdan con la conclusión del estudio realizado por Zamora, (2015) quién manifiesta que necesitan establecer ventajas competitivas en las instituciones educativas que van a permitir el desarrollo organizacional, y establecerse metas para llegar a la excelencia

**Con relación al primer objetivo específico que consiste en precisar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las capacidades para solucionar problemas organizacionales de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en Ecuador, 2020.**

Los datos obtenidos hacen referencia que para todos los docentes encuestados de la institución tiene un nivel aceptable en lo que respecta a las ventajas competitivas, y también para las capacidades para solucionar problemas organizacionales aceptable (Tabla 3), lo cual estadísticamente existe una correlación significativa en

el nivel 0,01 (bilateral), pese a contar con una correlación de ,352\*\* la cual según Hernández (2014) es positiva media (Tabla N° 8)., tiene similitud con Zamora (2015) en su trabajo quien opina que la competitividad en la educación, sirve para establecer las ventajas en las instituciones educativas generando la capacidad de solucionar los problemas organizacionales, entendiéndose como el involucramiento de una organización en la gestión por medio de la actuación inmediata en la solución viable a través del suministro de servicios educativos propios del nivel correspondiente.

Estos datos se sustentan en la teoría que propone Garbanzo (2016) quien manifiesta que en la solución de problemas se determina la capacidad de visualizar de forma clara los problemas que son prioridades en la organización que busca su desarrollo máximo, manifiesta algunos pasos como el de identificar las deficiencias y la forma de abordarlo de forma propositiva, los directivos deben tener capacidades técnicas para actuar en situaciones problemáticas generadas en interior y exterior de la empresa, convirtiéndose esto en una ventaja, para quienes lo poseen en el campo educativo, para poder competir de manera efectiva en el mercado de la educación.

**Al respecto del objetivo específico 2 consiste en establecer el nivel de relación que existe entre las ventajas competitivas en educación las habilidades para la solución de problemas organizacionales de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en Ecuador, 2020,**

Los datos obtenidos hacen evidenciar que para la mayoría de los docentes encuestados, la institución tiene un nivel aceptable en lo que respecta a las ventajas competitivas y también para las habilidades en la solución de problemas organizacionales (Tabla 4), lo cual estadísticamente existe una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), a pesar de la correlación de ,352\*\* la cual según Hernández (2014) es positiva media (Tabla N° 9). Estos resultados, tiene semejanza con lo que propone Guizár (2013) sobre las habilidades que se necesitan para la solución de problemas organizacionales y las detalla como la forma de proceder proactivamente en el menor tiempo posible y otorgar las respuestas acertadas y la capacidad de tomar las decisiones por sus colaboradores



de forma oportunas, todas estas acciones se convierte como ventajas competitivas del recurso humano en relación a la actuación sobre la solución y cómo afronta los problemas.

Tiene similitud con el investigador Villafuerte (2015), quien en su trabajo resaltó las habilidades y capacidades que tienen los colaboradores para desarrollar organizacionalmente a una institución educativa por consiguiente en la conclusión indica que los sujetos mientras más capacidades adquieran en la organización, estarán más preparados para enfrentar los problemas las mismas que se establecerán como ventajas competitivas en la institución.

**Al respecto del objetivo específico 3 que consiste en determinar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las adaptaciones al ambiente externo de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020 los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos**

En los datos obtenidos se evidencia que para la mayoría de los docentes encuestados de la institución califican como un nivel aceptable en lo que respecta para las ventajas competitivas y para las adaptaciones para el ambiente externo (Tabla 5), lo cual estadísticamente existe una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), pese a contar con una correlación de ,354\*\* la cual según Hernández (2014) es positiva media (Tabla N° 10), guardan similitud con la teoría que proponen Olis, Galindo, y Reyes (2019) quienes indican que las adaptaciones al ambiente externo son la capacidad que tienen los miembros de la institución educativa para adaptarse en tiempo de crisis o ajustarse a cambios inesperados de los factores externos, esto se convierte en un indicador muy importante que permite fijarse o mantenerse frente a las otras instituciones del entorno

Así mismo tiene relación con lo que indican Siatira, Sdrolias, Nikolaos, y Aspridis, (2014) quienes aportan que las organizaciones deben tener capacidad para adaptarse a los factores del entorno y es neCÉSARio que lo hagan para no desmejorar su gestión ni servicio realizado, con la finalidad de sobrevivir y de mantenerse con éxito en la sociedad, asimismo, sostienen que la competitividad en la educación es un factor clave que permite generar ventajas en las instituciones

que le van a permitir desarrollarse organizacionalmente mediante un plus a la gestión realizada.

**Al respecto del objetivo específico 4 que consiste en determinar la relación que existe entre las ventajas competitivas en educación y las adaptaciones al ambiente interno de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en el Ecuador, 2020, en los datos obtenidos**

De acuerdo a los datos se hace evidenciar que la mayoría de los docentes lo expresan como nivel aceptable tanto para la variable las ventajas competitivas y para la dimensión de las adaptaciones al ambiente interno (Tabla No. 6) lo cual estadísticamente existe una correlación de ,375\*\* la cual según Hernández (2014) es positiva baja (Tabla N° 11), tiene una semejanza con la definición con lo que proponen Armas, Llanos y Traverso (2017) entre las adaptaciones al ambiente interno según la mencionan como la capacidad que tienen los colaboradores de adaptarse a la filosofía institucional (misión, visión y valores) que coadyuva a fomentar el desarrollo profesional, a trabajar de acuerdo al diseño organizacional, a participar con predisposición en los sistemas de evaluación, a estar de acuerdo a los beneficios y remuneraciones económicas que la institución pueda ofrecerles, todo esto se estructura como una ventaja competitiva de los recursos humanos de la institución.

Los resultados obtenidos se relaciona con los hallazgos de Llerena (2015) quién en su trabajo de investigación menciona en las conclusiones que los factores internos en la organización generan globalización en manejos de procedimientos administrativos, que buscan la adaptación de los colaboradores hacia la misión, visión, valores y que trata de generar la capacitación a fin de que todos tengan desarrolladas las mismas habilidades profesionales y el manejo del mismo conocimiento; todo esto, se lo realiza con la finalidad de que puedan desenvolverse en un sistema de automatización de la organización, como recurso para enfrentar las dificultades, pero los gerentes educativos deben tener la capacidad crear ventajas competitivas a fin de generar confianza en los colaboradores para que tengan una buena adaptación en la institución.

## VI. CONCLUSIONES

Después de desarrollar el trabajo de investigación se realiza las siguientes conclusiones.

1. Se comprobó que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional en los docentes en la U E Réplica Vicente Rocafuerte, resultando un coeficiente Rho de Spearman de 0,352\*\* (Sig. = 0,003 < 0.01) (Tabla No.7), que indica una correlación baja y significativa al nivel 0.01. Los resultados obtenidos en los datos estadísticos también revelaron un predominio del nivel aceptable con el 100% para las ventajas competitivas y el **95,5%** para el desarrollo organizacional (Tabla No.2).
2. Se comprobó que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas en educación y las capacidades en la solución de problemas organizacionales en los docentes en la U E Réplica Vicente Rocafuerte, resultando un coeficiente Rho de Spearman de 0,363\*\* (Sig. = 0,002 < 0.01) (Tabla No.8), que indica una correlación baja y significativa al nivel 0.01. Los resultados obtenidos en los datos estadísticos también revelaron un predominio del nivel aceptable con el **100%** en las ventajas competitivas y las capacidades en la solución de problemas organizacionales (Tabla No.3).
3. Se comprobó que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas en educación y las habilidades para la solución de problemas organizacionales en los docentes en la U E Réplica Vicente Rocafuerte, resultando un coeficiente Rho de Spearman de 0,376\*\* (Sig. = 0,003 < 0.01) (Tabla No.9), que indica una correlación baja y significativa al nivel 0.01. Los resultados obtenidos en los datos estadísticos también revelaron un predominio del nivel aceptable con el **100%** en las ventajas competitivas y 74,60% para las habilidades para la solución de problemas organizacionales (Tabla No.4).
4. Se comprobó que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas en educación y las adaptaciones al ambiente externo en los docentes en la U E Réplica Vicente Rocafuerte, resultando un coeficiente Rho de Spearman de 0,354\*\* (Sig. = 0,003 < 0.01) (Tabla No.10), que indica una correlación baja y significativa al nivel 0.01. Los resultados obtenidos en los datos estadísticos

también revelaron un predominio del nivel aceptable con el **100%** en las ventajas competitivas y 83,60% las adaptaciones al ambiente externo (Tabla No.5).

5. Se comprobó que existe correlación significativa entre las ventajas competitivas en educación y las adaptaciones al ambiente interno en los docentes en la U E Réplica Vicente Rocafuerte, resultando un coeficiente Rho de Spearman de 0,375\*\* (Sig. = 0,002 < 0.01) (Tabla No.11), que indica una correlación baja y significativa al nivel 0.01. Los resultados obtenidos en los datos estadísticos también revelaron un predominio del nivel aceptable con el **100%** en las ventajas competitivas y 68,71% para las adaptaciones al ambiente externo (Tabla No 6.).

## VII. RECOMENDACIONES

1. Con relación a los resultados estadísticos obtenidos en las variables ventajas competitivas en educación y el desarrollo organizacional de los docentes en la U E Réplica Vicente Rocafuerte que mantienen un buen nivel aceptable los directivos deben fortalecer las ventajas competitivas institucionales por medio de la socialización y acompañamiento a todos los miembros de la comunidad educativa a fin de que se sigan desarrollando organizacionalmente.
2. De acuerdo a los resultados de la variable las ventajas competitivas en educación y la dimensión de las habilidades para solucionar problemas de los docentes de la U E Réplica Vicente Rocafuerte tienen un nivel aceptable los directivos deben potencializar las habilidades y capacidades que tiene los colaboradores frente a la solución de problemas mediante los talleres y círculos de estudios.
3. En relación a los resultados de la variable las ventajas competitivas en educación y las dimensiones adaptación al ambiente externo que mantienen un nivel aceptable entre los docentes es recomendable mantener la capacidad de adaptación para ofrecer un excelente servicio educativo, a pesar de los factores sociales, políticos y económicos que se dan en el país, sin desmejorar la enseñanza educativa.
4. Con respecto a los resultados de la variable las ventajas competitivas en educación y las dimensiones adaptación al ambiente interno se mantienen en el nivel aceptable, por lo tanto, de acuerdo a los lineamientos de la institución, todos los miembros de la comunidad educativa deben actuar en base a la filosofía institucional, y colaborar con las actividades programadas, que ejecuten la realización de proyectos institucionales.

## REFERENCIAS

- Acevedo, A., & Linares, C. (2009). La resolución de problemas en el mundo de la empresa. Estudio exploratorio sobre relativismo decisonal. *Industrial Data*, 81-88. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81620150011.pdf>
- Alfaro Arce, A. L., & Alpízar Varga, M. (2012). Recursos metodológicos utilizados por docentes de i y ii ciclos de la educación general básica en la dirección regional. *Uniciencia* 26, 135 - 151. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-RecursosMetodologicosUtilizadosPorDocentesDeLYIICi-5381228.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Samborondón: Universidad ECOTEC. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1433>
- Bastidas Espinosa, V. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Bedoya, A., Posada, D., Quintero, C., & Zea, J. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Psyconex*, 1-12.
- Bello, L., Vázquez, R., & Trepalacios, J. (2005). Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en marketing. Madrid: Paraninfo. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books/about/Investigaci%C3%B3n\\_de\\_mercados.html?id=nHx-K8\\_8KI4C](https://books.google.com.ec/books/about/Investigaci%C3%B3n_de_mercados.html?id=nHx-K8_8KI4C)
- Bua, F., & Adzongo, P. (2014). Impact of Financial Management on Secondary School's Administration in Zone a Senatorial District of Benue State-Nigeria. *IISTE*, 95-103. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234669281.pdf>
- Cabrera, D. (2018). Administración estratégica de la capacidad en las organizaciones. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/administracion-capacidad-organizaciones.html>
- Castilla, S., Parra, L., Prades, M., Sánchez, N., Selma, M., & Sierra, R. (2018). La pro actividad en el ámbito escolar. *QuadernsDigital.net*, 1-24. Obtenido de [http://quadernsdigitals.net/datos\\_web/hemeroteca/r\\_1/nr\\_858/a\\_11491/11491.pdf](http://quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_1/nr_858/a_11491/11491.pdf)
- Chacón, M. (2015). El proceso de evaluación en educación no formal: Un camino para su construcción. *Revista Electrónica Educare*, 22-35. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v19n2/a02v19n2.pdf>

- Chancusig, J., Flores, G., Venegas, G., Cadena, J., Guaypatin, O., & Izurieta, E. (2017). Utilización de recursos didácticos interactivos a través de las tics en el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemática. *Boletín Virtual*.
- Chávez Meléndez, J., Olguín Murrieta, J., & González Durán, N. (2015). Competitividad en Instituciones Educativas de Bachillerato de Tampico. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(8). Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-CompetitividadEnInstitucionesEducativasDeBachiller-5294262%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-CompetitividadEnInstitucionesEducativasDeBachiller-5294262%20(6).pdf)
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Proceso Administrativo*. Bogotá Colombia: MCGRAW HILL. Obtenido de [https://www.academia.edu/33028175/proceso\\_administrativo\\_tercera\\_edicion](https://www.academia.edu/33028175/proceso_administrativo_tercera_edicion)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: MCGRAW HILL. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Chiecher, A. (2017). Metas y contextos de aprendizaje. *Innovación Educativa*, 61-80. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n74/1665-2673-ie-17-74-00061.pdf>
- Cruz, M. (2018). Clima y desarrollo organizacional en las instituciones educativas de la Red 16 - UGEL 02 - 2016. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14172>
- Elías, M. (2015). La cultura escolar: Aproximación a un concepto complejo. *Revista Electrónica Educare*, 285-301. Obtenido de <http://www.una.ac.cr/educare>
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 67-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- Garzón, M. (2018). Capacidad Dinámica de Adaptación. *Visión de Futuro*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311007/357959311007.pdf>
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional*. México: McGraw-Hill. Obtenido de [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/4\\_DO-Gu%C3%ADzar-Rafael.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/4_DO-Gu%C3%ADzar-Rafael.pdf)
- Hernández Sampieri Roberto, Batista Lucio, M., & Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: MC GRAW HILL.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGraw-Hill. Obtenido de [https://www.academia.edu/38885436/Hern%C3%A1ndez\\_Fern%C3%A1ndez\\_y\\_Baptista\\_2014\\_Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/38885436/Hern%C3%A1ndez_Fern%C3%A1ndez_y_Baptista_2014_Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n)
- INEVAL. (2018). La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos Resultados educativos 2017-2018. Quito: Mineduc. Obtenido de [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE\\_ResultadosEducativos18\\_20190109.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf)
- Jama, V., & Cornejo, J. (2016). Los recursos tecnológicos y su influencia en el desempeño de los docentes. *Dominio de las Ciencias*, 201-219.
- Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-29. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n1/a29v15n1.pdf>
- Jiménez, J., Morera, M., Chaves, K., & Román, A. (2016). Beneficios de las actividades recreativas y su relación con el desempeño motor: revisión de literatura. *EmásF, Revista Digital de Educación Física*, 9-24.
- Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karabuk University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 322-331. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813039451>
- Kireeva, N., Slepenskova, E., Shipunova, T., & Iskandaryan, R. (2018). Competitiveness of higher education institutions and academic entrepreneurship. *Revista Espacios*, 1-10. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p15.pdf>
- LLERENA CHÓEZ, E. E. (2015). Análisis del desarrollo organizacional en el centro de educación básica "ángelus" en la ciudad de Guayaquil año 2015. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4164/1/An%C3%A1lisis%20del%20desarrollo%20organizacional%20en%20el%20centro%20de%20educaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20Angellus.pdf>
- Méndez, R. (2013). Estructura y diseño organizacional estudio de casos de pymes ubicadas en ciudad de Guatemala. *Revista académica eco*, 53-65. Obtenido de [http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/06/06\\_EC\\_O\\_11.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/06/06_EC_O_11.pdf)
- MINEDUC. (2017). Plan Decenal de Educación del Ecuador 2016- 2025. Quito: Soluciones Gráficas D&G.



- MINEDUC. (2020). Lineamientos para la construcción de la propuesta pedagógica". Quito Ecuador: Mineduc.
- Ministerio de Educación. (2018). La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018. Quito: Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Obtenido de [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE\\_ResultadosEducativos18\\_20190109.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf)
- Moreno, J. (2017). Planeación Estratégica. Argentina: AREANDINA.
- OEI. (2015). Desarrollo de innovaciones en la ola de innovaciones en la de niños y niñas de 0 a 6 años. OEI.
- Olis, I., Galindo, Ó., & Reyes, G. (2019). Gestión, adaptabilidad y resiliencia, factores clave en el proceso de re-organización en el medio ambiente empresarial colombiano. *Revista Espacios*, 2-15. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a19v40n06/a19v40n06p02.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology Scielo*, 227 - 232. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)
- Paredes, L., Sánchez, F., & Badillo, M. (2016). La gestión escolar como nuevo escenario para impulsar calidad educativa frente a un contexto competitivo. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 1611- 1631. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1392-4966-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1392-4966-1-PB%20(1).pdf)
- Pinto, M. (2012). Desarrollo organizacional. Tlalnepantla: Red Tercer Milenio. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Desarrollo\\_organizacional.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_organizacional.pdf)
- Porter, M. (2015). *Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior* (Segunda edición ed.). México, México: Grupo Editorial Patria.
- Real Academia Española. (2019). Suministrar. En *Diccionario de la Lengua Española* (edición de tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/suministrar>
- Rodríguez, J. (2018). Educación informal, vida cotidiana y aprendizaje tácito. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 259-272.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 11-26. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Saud, Z. (2016). Education, Educational Services and their Quality. *Journal of Marketing Management*, 58-66. Obtenido de [http://jmm-net.com/journals/jmm/Vol\\_4\\_No\\_1\\_June\\_2016/6.pdf](http://jmm-net.com/journals/jmm/Vol_4_No_1_June_2016/6.pdf)

- Siatira, S., Sdrolias, L., Nikolaos, K., & Aspridis, G. (June 2014). The Effect of External Environment of High Schools in the Workplace of Secondary Education Faculty: A systemic approach. Work presented in the Conference: IV International Conference on Critical Education - ICCE in the Technological Educational Institute of Thessaly. Thessaloniki. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/264082902\\_The\\_Effect\\_of\\_External\\_Environment\\_of\\_High\\_Schools\\_in\\_the\\_Workplace\\_of\\_Secondary\\_Education\\_Faculty\\_A\\_systemic\\_approach](https://www.researchgate.net/publication/264082902_The_Effect_of_External_Environment_of_High_Schools_in_the_Workplace_of_Secondary_Education_Faculty_A_systemic_approach)
- Silva Guerra, H. (2017). La innovación y educación: variables claves para la competitividad de las empresas. *Revista Clío América*, 11(21). Obtenido de DOI: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.2079>
- Tamayo, M. (2010). *El Proceso De La Investigación Científica*. MÉXICO, D.F.: EDITORIAL LIMUSA, S.A.
- Weston, C., Ferris, J., & Finkelstein, A. (2017). Leading Change: An Organizational Development Role for Educational Developers. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 270-280. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1146158.pdf>
- Zambrano, J., Bravo, M., Zambrano, H., & Basurto, M. (2020). Diseño curricular como factor determinante para mejorar la calidad educativa en educación secundaria del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 261-275. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1217/1988>
- Zamora, J. (2015). "La competitividad educativa". *InVestigium*, 194 - 206.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables                          | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones  | Indicadores                                     | Escala de medición |
|------------------------------------|--|--|--|---|--------------------|
| V1: Ventaja competitiva educativa: | Es la capacidad de una organización o institución de suministrar servicios educativos propios del nivel correspondiente, igual o más eficaz y eficientemente que un competidor potencial. (Zamora, 2015) | La ventaja competitiva se evaluará con las dimensiones Capacidad de suministrar servicios educativos, 16 indicadores , Nivel de eficacia 2 indicadores y Nivel de eficiencia 6 indicadores se hará con 1 instrumento de 26 ítems con escala de Likert con Siempre Casi Siempre | Dimensión 1:<br>D1 Capacidad de suministrar servicios educativos<br><b>Capacidad</b><br>Según Cabrera (2018) El término capacidad hace referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.<br><b>Suministrar</b> RAE (2019)<br>Proveer a alguien de algo que necesita<br><b>Servicios educativos</b><br>El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, | Indicador 1:<br>Posibilidades positivas.        | De intervalo       |
|                                    |  |  |  | Indicador 2:<br>Proveer a las personas          |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 3:<br>El conjunto de normas jurídicas |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 4<br>Los programas curriculares       |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 5<br>Educación por niveles y grados   |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 6<br>La educación no formal,          |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 7<br>La educación informal,           |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 8<br>Actividades educativas,          |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 9<br>Actividades culturales           |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 10<br>Actividades recreativas,        |                    |
|                                    |  |  |  | Indicador 11                                    |                    |

|   |   |   |   |                        |  |
|---|---|---|---|------------------------|--|
|   |   | Rara Vez<br>Pocas Veces<br>Nunca  | materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación (OEI 2011) | Recursos humanos,      |  |
|   |   |   |   | Indicador 12           |  |
|   |   |   |   | Recursos tecnológicos  |  |
|   |   |   |   | Indicador 13           |  |
|   |   |   |   | Recursos metodológicos |  |
|   |   |   |   | Indicador 14           |  |
|   |   | Recursos materiales   |   |                        |  |
|   |   | Indicador 15  |   |                        |  |
|   |   | Recursos administrativos  |   |                        |  |
|   |   | Indicador 16  |   |                        |  |
|   |   | Recursos financieros.   |   |                        |  |
|   |   | Dimensión 2:<br>D2: Nivel de eficacia<br>Consiste en alcanzar las metas propuestas en la organización<br>(Rojas , Jaimes, y Valencia, 2017) | Indicador 1:<br>Metas de la organización  |                        |  |
|   |   |   | Indicador 2:<br>Alcance de metas  |                        |  |
| Dimensión 3:<br>D3: Nivel de eficiencia<br>Criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados<br>(Rojas , Jaimes, y Valencia, 2017) | Indicador 1<br>Capacidad administrativa de producir |   |   |                        |  |
|   | Indicador 2<br>Producción de un buen servicio       |   |   |                        |  |
|   | Indicador 3<br>Óptima utilización de los recursos   |   |   |                        |  |
|   | Indicador 4<br>Obtención de resultados deseado      |   |   |                        |  |
|   |   |   |   |                        |  |

| Variables                               | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones   | Indicadores  | Escala de medición |
|---|--|--|---|--|--------------------|
| Variable 2<br>Desarrollo organizacional | Según Pinto (2012) manifiesta que el desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno (p.23 ) | El Desarrollo Organizacional se medirá en base a sus dimensiones: Capacidades para solucionar problemas organizacionales con 4 indicadores, Habilidades para la solución de problemas organizacionales, 3 dimensiones, Adaptaciones al ambiente externo 4 indicadores y Adaptaciones | Dimensión 1:<br>Capacidades para solucionar problemas organizacionales<br>Consiste en seguir el proceso de indagación y solución de problemas a partir de la observación empírica del mundo real, identificando las deficiencias y superándolas para llevarlo a lo deseado<br>( Acevedo y Linares 2009) | Indicador 1:<br>Indagación y solución de problemas | De intervalo       |
|   |  |  |   | Indicador 2:<br>Observación empírica               |                    |
|   |  |  |   | Indicador 3:<br>Identificar las deficiencias       |                    |
|   |  |  |   | Indicador 4:<br>Superar las deficiencias           |                    |
|   |  |  | Dimensión 2:<br>Habilidades para la solución de problemas organizacionales<br>Es la forma de actuar de forma proactiva en el menor tiempo posible, tomar la decisión en la solución más conveniente considerando las consecuencias de estas a largo plazo.<br>(Guizár, 2013)                            | Indicador 1:<br>Accionar de forma proactiva        |                    |
|   |  |  |   | Indicador 2<br>Toma de decisiones                  |                    |
|   |  |  |   | Indicador 3<br>Prever las consecuencias            |                    |
|   |  |  | Dimensión 3:<br>Adaptaciones al ambiente externo<br>Utilizar mecanismos para adaptarse en tiempo de crisis o ajustarse a cambios  | Indicador 1:<br>Mecanismo de adaptación            |                    |
|   |  |  |   | Indicador 2:<br>Factores sociales                  |                    |
|   |  |  |   | Indicador 3  |                    |

|  |  |   |  |   |   |
|--|--|---|--|---|---|
|  |  | <p>al Ambiente interno 6 indicadores se hará con 1 instrumento de 27 ítems y escala de Likert basado en Siempre Casi Siempre Rara Vez Pocas Veces Nunca</p> | <p>inesperados de tipo social, económico, político o financiero.<br/>(Olis, Galindo, y Reyes, 2019)</p>  | <p>Factores económicos</p>                |   |
|  |  |   | <p>Dimensión 4:<br/>Adaptaciones al Ambiente interno<br/>Capacidad de adaptarse a la filosofía institucional, diseño organizacional, sistemas de evaluación, beneficios y remuneraciones y desarrollo profesional,<br/>(Armas, Llanos y Traverso 2017)</p> | <p>Indicador 4<br/>Factores políticos</p> | <p>Indicador 1:<br/>Filosofía institucional<br/>Indicador 2:<br/>Diseño organizacional<br/>Indicador 3<br/>Sistemas de evaluación<br/>Indicador 4<br/>Beneficios y remuneraciones<br/>Indicador 5<br/>Desarrollo profesional.</p> |

## ANEXO 2

Instrumentos No. 1 Cuestionarios Ventaja competitivas



### ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### CUESTIONARIO / LAS VENTAJAS COMPETITIVAS

#### ESTIMADO COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación, relacionado con las ventajas competitivas que se ejerce en nuestra institución educativa. Para lo cual agradezco su participación de manera anónima a las propuestas que se presentan.

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.

Muchas Gracias por su aporte.

Los valores son los siguientes:

Siempre

Casi Siempre

Rara Vez

Pocas Veces

Nunca

| N° | Ítems   | Siempre | Casi siempre | Rara vez | Pocas veces | Nunca |
|----|---|---------|--------------|----------|-------------|-------|
|    | D1Capacidad de suministrar servicios educativos   |         |              |          |             |       |
| 1  | El personal docente conoce las fortalezas que tiene la institución educativa.                               |         |              |          |             |       |
| 2  | Utilizan las fortalezas para crear ventajas competitivas frente a las instituciones del entorno.            |         |              |          |             |       |
| 3  | Los proyectos institucionales innovadores son realizados en base a las fortalezas que posee la institución. |         |              |          |             |       |
| 4  | La institución brinda atención personalizada y de calidad como un plus al servicio educativo que ofrece.    |         |              |          |             |       |
| 5  | La cordialidad y el buen trato de los docentes generan un valor agregado en el servicio                     |         |              |          |             |       |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
|    | educativo institucional.  |  |  |  |  |  |
| 6  | Se mantiene la organización de la educación por niveles y grado respetando la oferta educativa.   |  |  |  |  |  |
| 7  | Los programas curriculares se desarrollan de acuerdo a los principios pedagógicos institucionales   |  |  |  |  |  |
| 8  | Se socializan los contenidos curriculares con los miembros de la comunidad educativa  |  |  |  |  |  |
| 9  | Los programas curriculares se elaboran de acuerdo a las necesidades y los contextos de los estudiantes  |  |  |  |  |  |
| 10 | Los docentes planifican actividades formativas para fortalecer la educación no formal dentro del vínculo familiar y entorno.                            |  |  |  |  |  |
| 11 | Los valores humanos son ejes transversales que apoyan la formación y el desarrollo integral de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |
| 12 | Los docentes planifican actividades educativas culturales y las desarrollan con excelencia.   |  |  |  |  |  |
| 13 | Participan los docentes con entusiasmo en las actividades culturales institucionales e interinstitucionales.  |  |  |  |  |  |
| 14 | Las actividades culturales desarrolladas en la institución son reconocidas por las autoridades educativas, padres de familia y la comunidad en general. |  |  |  |  |  |
| 15 | Los miembros de la comunidad educativa participan de actividades recreativas internas y externas  |  |  |  |  |  |
| 16 | Los docentes realizan las funciones pedagógicas y didácticas de forma excelente   |  |  |  |  |  |



|    |  |                |                     |                 |                    |              |
|----|--|----------------|---------------------|-----------------|--------------------|--------------|
| 17 | Las capacidades y habilidades de los docentes ayudan a cumplir los objetivos y metas institucionales         |                |                     |                 |                    |              |
| 18 | Los docentes utilizan los espacios de la infraestructura de la institución para su planificación pedagógica. |                |                     |                 |                    |              |
| 19 | Los docentes incluyen los recursos tecnológicos en la planificación de sus clases.                           |                |                     |                 |                    |              |
| 20 | Los docentes se apoyan en todos los recursos para generar un aprendizaje significativo.                      |                |                     |                 |                    |              |
|    | D2: Nivel de eficacia  | <b>Siempre</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Rara vez</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Nunca</b> |
| 21 | Los miembros de la comunidad educativa conocen las metas vigentes de la institución.                         |                |                     |                 |                    |              |
| 22 | Los docentes participan en la elaboración de las metas institucionales                                       |                |                     |                 |                    |              |
| 23 | Los docentes se comprometen para alcanzar las metas planificadas.  |                |                     |                 |                    |              |
| 24 | Se socializan de forma oportuna los informes del cumplimiento de las metas                                   |                |                     |                 |                    |              |
|    | D3 Nivel de eficiencia   | <b>Siempre</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Rara vez</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Nunca</b> |
| 25 | Los directivos y el personal administrativos demuestran eficiencia y capacidad en las funciones ejercidas.   |                |                     |                 |                    |              |
| 26 | La comunidad educativa se siente satisfecha de los servicios administrativos que realiza la institución.     |                |                     |                 |                    |              |
| 27 | Los docentes trabajan de forma responsable y colaborativa para generar un buen servicio educativo.           |                |                     |                 |                    |              |
| 28 | La comunidad en general reconoce el buen servicio que ofrece la institución.                                 |                |                     |                 |                    |              |
| 29 | Los docentes cuentan con un  |                |                     |                 |                    |              |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
|    | listado actualizado de los recursos existentes.  |  |  |  |  |  |
| 30 | Los docentes optimizan el uso de los recursos que existe en la institución.  |  |  |  |  |  |
| 31 | La institución educativa obtiene los resultados deseados de acuerdo a la ejecución de los proyectos institucionales.     |  |  |  |  |  |
| 32 | La institución posee un buen posicionamiento en el entorno de acuerdo a los resultados obtenido en la gestión realizada. |  |  |  |  |  |

## **FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

### **LAS VENTAJAS COMPETITIVAS**

#### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
3. **Lugar:** Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en la ciudad de Guayaquil.
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2020
6. **Autora:** Crespín Quiñónez Jenny
7. **Año:** 2020
8. **Lugar:** Ecuador
9. **Medición:** Nivel del proceso de Las Ventajas competitivas
10. **Adaptación:** Creación propia.
11. **Fecha de Aplicación:** 2020
12. **Administración:** Docentes
13. **Tiempo de aplicación:** entre 35 y 40 minutos.

#### **II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

1. Identificar el nivel del proceso de las ventajas competitivas en los docentes Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en la ciudad de Guayaquil.

#### **III.- DIMENSIONES E INDICADORES:**

##### **Capacidad de suministrar servicios educativos**

- Posibilidades positivas- fortalezas
- Proveer un servicio con un valor agregado
- Los programas curriculares.
- La educación no formal
- Actividades educativas culturales y recreativas
- Recursos humanos
- Recursos físicos

##### **Nivel de eficacia**

Metas de la organización.

Alcance de metas.

##### **Nivel de eficiencia**

- Capacidad administrativa de producir
- Producción de un buen servicio
- Optimización del uso de los recursos
- Obtención de resultados deseado

#### **IV.-INSTRUCCIONES:**

El Cuestionario para indagar sobre el nivel de las ventajas competitivas en los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en la ciudad de

Guayaquil, consta de 32 ítems, de los cuales 20 corresponde a la dimensión **Capacidad de suministrar servicios educativos**, 4 para la dimensión **Nivel de eficacia**, y 8 para la dimensión **Nivel de eficiencia**.

4.1. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.

- 1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.
- 2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.
- 3: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.
- 4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.
- 5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de las Ventajas competitivas, se califican como:

- Inaceptable
- Poco aceptable
- Aceptable

#### Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

**V.-MATERIALES:** Cuestionario para los docentes por medio de un link en el correo.

#### **VI.-CALIFICACIÓN:**

Escala de la calificación general de la ventajas competitivas y sus dimensiones.

| Dimensiones  | No. Ítems | Inaceptable   | Poco Aceptable  | Aceptable        |
|--|-----------|---------------|-----------------|------------------|
| <b>Capacidad de suministrar servicios educativos</b> | 20        | 20 – 46       | 47 – 73         | 74 – 100         |
| <b>Nivel de eficacia</b>                             | 4         | 4 – 9         | 10 – 14         | 15 – 20          |
| <b>Nivel de eficiencia.</b>                          | 8         | 8 – 18        | 19 – 29         | 30 – 40          |
| <b>VENTAJAS COMPETITIVAS</b>                         | <b>32</b> | <b>32- 74</b> | <b>75 – 117</b> | <b>118 - 160</b> |

## ANEXO 3

### Instrumento No. 2 Desarrollo organizacional



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO / DESARROLLO ORGANIZACIONAL

#### ESTIMADO COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación, relacionado con el desarrollo organizacional, que se ejerce en nuestra institución educativa. Para lo cual agradezco su participación de manera anónima a las propuestas que se presentan. Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.

Muchas Gracias por su aporte.

Los valores son los siguientes:

Siempre

Casi Siempre

Rara Vez

Pocas Veces

Nunca

| N° | Ítems   | Siempre | Casi siempre | Rara vez | Pocas veces | Nunca |
|----|---|---------|--------------|----------|-------------|-------|
|    | DIMENSIÓN 1 Capacidades para solucionar problemas organizacionales  |         |              |          |             |       |
| 1  | Los docentes demuestran capacidad para solucionar problemas pedagógicos y de aprendizajes de los estudiantes                        |         |              |          |             |       |
| 2  | Los docentes proponen soluciones viables y justas en la resolución de problemas con padres de familia                               |         |              |          |             |       |
| 3  | Los directivos toman decisiones de forma oportunas para solucionar problemas técnicos y administrativos.                            |         |              |          |             |       |
| 4  | Los directivos identifican los problemas organizacionales, la capacidad de adaptación y de trabajo colaborativo entre los docentes. |         |              |          |             |       |

|    |   |                |                     |                 |                    |              |
|----|---|----------------|---------------------|-----------------|--------------------|--------------|
| 5  | Los docentes plantean estrategias innovadoras en el proceso de aprendizajes para superar las deficiencias pedagógica y didácticas |                |                     |                 |                    |              |
| 6  | Los docentes establecen acuerdos y rutas para identificar las deficiencias en la gestión escolar.                                 |                |                     |                 |                    |              |
| 7  | Se plantean estrategias activas e innovadoras para superar los problemas pedagógicos y didácticos                                 |                |                     |                 |                    |              |
| 8  | Se realiza un plan de recuperación y retroalimentación para mejorar las deficiencias en el aprendizaje de los estudiantes.        |                |                     |                 |                    |              |
| 9  | La institución establece planes de mejoras que ayudan a brindar un buen servicio educativo.                                       |                |                     |                 |                    |              |
|    | Dimensión 2 Habilidades para la solución de problemas organizacionales  | <b>Siempre</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Rara vez</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Nunca</b> |
| 10 | Los docentes proponen acciones positivas y favorables para desarrollar los objetivos y metas institucionales.                     |                |                     |                 |                    |              |
| 11 | Los docentes y directivos poseen la capacidad de tomar de decisiones de forma acertada y oportuna.                                |                |                     |                 |                    |              |
| 12 | Poseen los docentes la autonomía e independencia para actuar en la toma de decisiones en los conflictos que se presentan.         |                |                     |                 |                    |              |
| 13 | Los directivos mantienen a la comunidad educativa informada para evitar consecuencias en la desinformación.                       |                |                     |                 |                    |              |
| 14 | Los docentes son organizados y cumplen sus funciones a cabalidad para prever inconvenientes laborales.                            |                |                     |                 |                    |              |

|    | Dimensión 3 Adaptaciones al ambiente externo   | <b>Siempre</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Rara vez</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Nunca</b> |
|----|--|----------------|---------------------|-----------------|--------------------|--------------|
| 15 | La institución establece mecanismos para que los docentes tengan conocimiento sobre los problemas sociales que acontecen en el entorno.              |                |                     |                 |                    |              |
| 16 | Los docentes conocen y se adaptan a las problemáticas sociales (organizaciones ilícitas, hogares disfuncionales, hogares monoparentales entre otros) |                |                     |                 |                    |              |
| 17 | Los docentes están preparados para ajustarse a crisis económicas sin desmejorar sus funciones.   |                |                     |                 |                    |              |
| 18 | Los miembros de la comunidad educativa trabajan aislados de frentes y organizaciones políticas   |                |                     |                 |                    |              |
|    | Dimensión 4 Adaptaciones al Ambiente interno   | <b>Siempre</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Rara vez</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Nunca</b> |
| 19 | Los docentes conocen la misión institucional y trabajan responsablemente para cumplirla  |                |                     |                 |                    |              |
| 20 | Los directivos fomentan en los miembros de la comunidad educativa el cumplimiento de la visión,  |                |                     |                 |                    |              |
| 21 | Los docentes se guían y laboran de acuerdo a los valores corporativos  |                |                     |                 |                    |              |
| 22 | Los docentes trabajan de acuerdo a la estructura organizacional de la institución.   |                |                     |                 |                    |              |
| 23 | El organigrama institucional guía las funciones de todos los colaboradores   |                |                     |                 |                    |              |
| 24 | La institución utiliza evaluaciones de desempeño docente de forma periódica.   |                |                     |                 |                    |              |
| 25 | Se realizan actividades de autoevaluación, Coevaluación y heteroevaluación para crear una cultura evaluativa institucional                           |                |                     |                 |                    |              |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 26 | Las evaluaciones tienen como objetivo la retroalimentación y la mejora continua del rol docente                      |  |  |  |  |  |
| 27 | Los docentes participan en la elaboración de un plan de desarrollo profesional en la institución.                    |  |  |  |  |  |
| 28 | El desarrollo profesional de los docentes se enfoca en fortalecer sus capacidades y habilidades para ejercer su rol. |  |  |  |  |  |
| 29 | El plan de desarrollo profesional institucional es socializado y desarrollado en un cronograma del año               |  |  |  |  |  |



## **FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

### **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

#### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
3. **Lugar:** Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en la ciudad de Guayaquil.
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2020
6. **Autora:** Crespín Quiñónez Jenny
7. **Año:** 2020
8. **Lugar:** Ecuador
9. **Medición:** Nivel del proceso del desarrollo organizacional
10. **Adaptación:** Creación propia.
11. **Fecha de Aplicación:** 2020
12. **Administración:** Docentes
13. **Tiempo de aplicación:** entre 35 y 40 minutos.

#### **II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

2. Identificar el nivel del proceso del desarrollo organizacional en los docentes Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en la ciudad de Guayaquil.

#### **III.- DIMENSIONES E INDICADORES:**

✓ **Capacidades para solucionar problemas organizacionales**

Indagación y solución de problemas

Observación empírica

Identificar las deficiencias.

Superar las deficiencias

✓ **Habilidades para la solución de problemas organizacionales.**

Accionar de forma proactiva

Toma de decisiones

Prever las consecuencias

✓ **Adaptaciones al ambiente externo**

Mecanismo de adaptación

Factores sociales.

Factores económicos.

Factores políticos.

✓ **Adaptaciones al Ambiente interno**

Filosofía institucional

Diseño organizacional.

Sistemas de evaluación.

Beneficios y remuneraciones

Desarrollo profesional.

#### **IV.-INSTRUCCIONES:**

El Cuestionario para indagar desarrollo organizacional de los docentes Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte en la ciudad de Guayaquil, consta de 29 ítems, de los cuales 9 corresponde a la dimensión Capacidades para solucionar problemas organizacionales, 5 para la dimensión Habilidades para la solución de problemas organizacionales, 4 dimensión Adaptaciones al ambiente externo y 11 dimensión Adaptaciones al Ambiente interno.

El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.

1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.

2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.

3: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.

4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.

5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado

El desarrollo organizacional, se califica como:

- Inaceptable
- Poco aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

**V.-MATERIALES:** Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

**VI.-CALIFICACIÓN:**

Escala de la calificación general del desarrollo organizacional y sus dimensiones.

| <b>Dimensiones</b>  | <b>No. Ítems</b> | <b>Inaceptable</b> | <b>Poco Aceptable</b> | <b>Aceptable</b> |
|---|------------------|--------------------|-----------------------|------------------|
| <b>CAPACIDADES PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS ORGANIZACIONALES</b>     | 9                | 9- 20              | 21 - 32               | 33 - 45          |
| <b>HABILIDADES PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS ORGANIZACIONALES</b> | 5                | 5-11               | 12 - 18               | 19 - 25          |
| <b>ADAPTACIONES AL AMBIENTE EXTERNO</b>                           | 5                | 5-11               | 12 - 18               | 19 - 25          |
| <b>ADAPTACIONES AL AMBIENTE INTERNO.</b>                          | 11               | 11 - 25            | 26 - 40               | 41 - 55          |
| <b>EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>                               | <b>30</b>        | <b>30-70</b>       | <b>71-- 110</b>       | <b>111 -150</b>  |

## ANEXO 4

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Instrumento No. 1: Ventajas competitivas

#### *Validez y juicio de expertos*

| N° | Grado académico | Nombres y Apellidos del experto             | dictamen  |
|----|-----------------|---|-----------|
| 1  | Doctor          | Mario Napoleón Briones Mendoza              | Aplicable |
| 2  | <b>Doctor</b>   | <b>Fernando Elías Manuel Casusol Moreno</b> | Aplicable |
| 3  | Master          | Mayra Gallardo Casquete                     | Aplicable |

*Tomado de la opinión de Expertos.*

Instrumento No. 2: Desarrollo organizacional

#### *Validez y juicio de expertos*

| N° | Grado académico | Nombres y Apellidos del experto      | dictamen  |
|----|-----------------|--------------------------------------|-----------|
| 1  | Doctor          | Mario Napoleón Briones Mendoza       | Aplicable |
| 2  | Doctor          | Fernando Elías Manuel Casusol Moreno | Aplicable |
| 3  | Master          | Mayra Gallardo Casquete              | Aplicable |

*Tomado de la opinión de Expertos.*

## Ficha de Validación Experto No. 1

Las ventajas competitivas en educación y desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020.

| Variable  | Dimensión   | Indicador  | Ítem  | Opción de respuesta |              |             |            |       | Criterios de evaluación          |    |                                   |    |                               |    |   |    | Observaciones |  |  |
|---|---|--|---|---------------------|--------------|-------------|------------|-------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|-------------------------------|----|---|----|---------------|--|--|
|   |   |  |   | siempre             | Casi siempre | Indiferente | Casi nunca | Nunca | RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEMS |    | RELACIÓN ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |               |  |  |
|   |   |  |   |                     |              |             |            |       | Si                               | No | Si                                | No | Si                            | No | Si                                      | No |               |  |  |
| <b>Ventaja competitiva educativa</b><br>La ventaja competitiva educativa es la capacidad de una organización o institución de suministrar servicios educativos propios del nivel correspondiente, igual o más eficaz y eficientemente que un competidor potencial. (Zamora, 2015) | <b>D1 Capacidad de suministrar servicios educativos.</b><br>Capacidad Según Cabrera (2018) El término capacidad hace referencia a las posibilidades positivas de cualquier elemento. Suministrar RAE (2019) Proveer a alguien de algo que necesita Servicios educativos El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la | Indicador 1: Posibilidades positivas- fortalezas       | 1. El personal docente conoce las fortalezas que tiene la institución educativa.                                    |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                               |    |   |    |               |  |  |
|   |   |  | 2. Utilizan las fortalezas para crear ventajas competitivas frente a las instituciones del entorno.                 |                     |              |             |            |       |                                  |    | X                                 |    |                               |    |   |    |               |  |  |
|   |   |  | 3. Los proyectos institucionales innovadores son realizados en base a las fortalezas que posee la institución.      |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   |    |               |  |  |
|   |   | Indicador 2: Proveer un servicio con un valor agregado | 4. La institución brinda atención personalizada y de calidad como un plus al servicio educativo que ofrece.         |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   |    |               |  |  |
|   |   |  | 5. La cordialidad y el buen trato de los docentes generan un valor agregado en el servicio educativo institucional. |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                               |    | X                                       |    |               |  |  |
|   |   | Indicador 3 Los programas curriculares.                | 6. Los programas curriculares se desarrollan de acuerdo a los principios pedagógicos institucionales                |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                               |    | X                                       |    |               |  |  |
|   |   |  | 7. Se socializan los contenidos curriculares con los miembros de la comunidad educativa                             |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   |    |               |  |  |
|   |   |  | 8. Los programas curriculares se elaboran de acuerdo a las necesidades y los contextos de los estudiantes           |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                               |    | X                                       |    |               |  |  |
|   |   |  | 9. La institución alcanza resultados excelentes en las evaluaciones nacionales de dominio de                        |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                               |    | X                                       |    |               |  |  |

|  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación (OEI 2011) |  | contenidos curriculares.  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | Indicador 4<br>La educación no formal                          | 10. Los docentes planifican actividades formativas para fortalecer la educación no formal dentro del vínculo familiar y entorno.                            |  |  |  |  |  |  |  |  | X |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  |  | 11. Los valores humanos son ejes transversales que apoyan la formación y el desarrollo integral de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | Indicador 5<br>Actividades educativas culturales y recreativas | 12. Los docentes planifican actividades educativas culturales y las desarrollan con excelencia.   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |   |   |   |  |  |  |  |
|  |  | 13. Participan los docentes con entusiasmo en las actividades culturales institucionales e interinstitucionales.  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |   |   |   |  |  |  |  |
|  |  | 14. Las actividades culturales desarrolladas en la institución son reconocidas por las autoridades educativas, padres de familia y la comunidad en general. |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X |   |   |  |  |  |  |
|  |  | 15. Los miembros de la comunidad educativa participan de actividades recreativas internas y externas  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | Indicador 6<br>Recursos humanos                                | 16. La institución cuenta con personal altamente calificado para cada una de sus áreas.   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X |   |   |  |  |  |  |
|  |  | 17. Los docentes fortalecen sus capacidades profesionales a través de los estudios de cuarto nivel  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X |   |   |  |  |  |  |
|  | Indicador 7<br>Recursos físicos                                | 18. La instituciones mantienen en buen estado los espacios físicos  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   | X |   |  |  |  |  |
|  |  | 19. Los recursos físicos se implementan de acuerdo a las necesidades de los estudiantes   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   | X |   |  |  |  |  |
|  |  | 20. La institución educativa mantiene un plan de preservación y conservación de los recursos físicos de la institución.                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   | X |   |  |  |  |  |
|  | <b>Dimensión 2:<br/>Nivel de eficacia</b>                      | Indicador 1:<br>Metas de la organización.   | 21. Los miembros de la comunidad educativa conocen las metas vigentes de la institución. |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X |   | X |  |  |  |  |

|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | Consiste en alcanzar las metas propuestas en la organización   |  | 22. Los docentes participan en la elaboración de las metas institucionales  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Rojas , Jaimes, y Valencia, 2017)  | Indicador 2: Alcance de metas.   | 23. Los docentes se comprometen para alcanzar las metas planificadas.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | <b>Dimensión 3: D3: Nivel de eficiencia</b><br>Criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados (Rojas , Jaimes, y Valencia, 2017) | Indicador 1 Capacidad administrativa.  | 24. Se socializan de forma oportuna los informes del cumplimiento de las metas  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25. Los directivos y el personal administrativos demuestran eficiencia y capacidad en las funciones ejercidas. |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Indicador 2 Producción de un buen servicio.  |  | 26. La comunidad educativa se siente satisfecha de los servicios administrativos que realiza la institución.             |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 27. Los docentes trabajan de forma responsable y colaborativa para generar un buen servicio educativo.                   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Indicador 3 Optimización del uso de recursos.  |  | 28. La comunidad en general reconoce el buen servicio que ofrece la institución.   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 29. Los docentes aprovechan al máximo los recursos que se les provee.  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Indicador 4 Obtención de los resultados deseados.  |  | 30. Se les da buen uso a los recursos que existen en la institución  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 31. La institución educativa obtiene los resultados deseados de acuerdo a la ejecución de los proyectos institucionales. |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 32. La institución posee un buen posicionamiento en el entorno de acuerdo a los resultados obtenidos en la gestión realizada. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



**Dr, Mario Napoleón Briones Mendoza**  
Evaluador

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de ventajas competitivas”

**OBJETIVO:** Medir las ventajas competitivas de la Unidad Educativa Replica Vicente Rocafuerte Ecuador 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DR. MARIO NAPOLEÓN BRIONES MENDOZA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

| Muy Bueno<br>(5) | Bueno<br>(4) | Regular<br>(3) | Malo<br>(2) | Muy malo<br>(1) |
|------------------|--------------|----------------|-------------|-----------------|
|                  | X            |                |             |                 |



**DR, MARIO NAPOLEÓN BRIONES MENDOZA**

EVALUADOR



Las ventajas competitivas en educación y desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020

| Variable  | Dimensión  | Indicador                                       | Ítem   | Opción de respuesta |              |             |            | Criterios de evaluación          |    |                                   |    |                              |    |  |    | Observaciones |  |
|---|--|---|--|---------------------|--------------|-------------|------------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|------------------------------|----|--|----|---------------|--|
|   |  |   |  | siempre             | Casi siempre | indiferente | Casi nunca | RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |               |  |
|   |  |   |  |                     |              |             |            | Si                               | No | Si                                | No | Si                           | No | Si                                     | No |               |  |
| <b>Variable 2 Desarrollo organizacional</b><br>Según Pinto (2012) manifiesta que el desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno (p.23 ) | <b>Dimensión 1: Capacidades para solucionar problemas organizacionales</b><br>Consiste en seguir el proceso de indagación y solución de problemas a partir de la observación empírica del mundo real, identificando las deficiencias y superándolas para llevarlo a lo deseado ( Acevedo y Linares 2009) | Indicador 1: Indagación y solución de problemas | 1. Los docentes demuestran capacidad para indagar problemas pedagógicos y de aprendizajes en los estudiantes                           |                     |              |             |            |                                  |    |                                   |    | X                            |    | X                                      |    |               |  |
|   |  |   | 2. Los docentes proponen soluciones viables y justas en la resolución de problemas con estudiantes y padres de familia                 |                     |              |             |            |                                  | X  |                                   | X  |                              | X  |  |    |               |  |
|   |  |   | 3. Los directivos toman decisiones de forma oportunas para solucionar problemas académicos y administrativos.                          |                     |              |             |            |                                  |    |                                   | X  |                              | X  |  |    |               |  |
|   |  | Indicador 2: Identificar las deficiencias.      | 4. Los directivos identifican los problemas organizacionales, la capacidad de adaptación y de trabajo colaborativo entre los docentes. |                     |              |             |            | X                                |    |                                   |    | X                            |    | X                                      |    |               |  |
|   |  |   | 5. Los docentes plantean estrategias innovadoras en el proceso de aprendizajes para superar las deficiencias pedagógica y didácticas   |                     |              |             |            |                                  |    | X                                 |    | X                            |    | X                                      |    |               |  |
|   |  |   | 6. Los docentes establecen acuerdos y rutas para identificar las deficiencias en la gestión escolar.                                   |                     |              |             |            |                                  |    |                                   | X  |                              | X  |  | X  |               |  |
|   |  |   | 7. Se plantean estrategias activas e innovadoras para superar los problemas pedagógicos y didácticos                                   |                     |              |             |            |                                  |    | X                                 |    | X                            |    | X                                      |    |               |  |

|  |  |  |   |   |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |  |   |
|--|--|--|---|---|--|--|--|--|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|--|---|
|  |  |  | 8. Se realiza un plan de recuperación y retroalimentación para mejorar las deficiencias en el aprendizaje de los estudiantes. |   |  |  |  |  |   |   |  | X |   | X |   |   |   |   |  |   |
|  |  |  | 9. La institución establece planes de mejoras que ayudan a brindar un buen servicio educativo.                                |   |  |  |  |  |   |   |  | X |   | X |   |   |   |   |  |   |
|  | <b>Dimensión 2: Habilidades para la solución de problemas organizacionales.</b><br>Es la forma de actuar de forma proactiva en el menor tiempo posible, tomar la decisión en la solución más conveniente considerando las consecuencias de estas a largo plazo. (Guizár, 2013) | <b>Indicador 1: Accionar de forma proactiva</b>  | 10. Los docentes proponen acciones positivas y favorables para desarrollar los objetivos y metas institucionales.             |   |  |  |  |  |   | x |  | x |   | x |   |   |   |   |  |   |
|  |  | <b>Indicador 2 Toma de decisiones</b>  | 11. Los docentes y directivos poseen la capacidad de tomar de decisiones de forma acertada y oportuna.                        |   |  |  |  |  |   |   |  |   | x |   | X |   |   |   |  |   |
|  |  |  | 12. Poseen los docentes la autonomía e independencia para actuar en la toma de decisiones en los conflictos que se presentan. |   |  |  |  |  | x |   |  |   | x |   | x |   |   |   |  |   |
|  |  | <b>Indicador 3 Prever las consecuencias</b>  | 13. Los directivos mantienen a la comunidad educativa informada para evitar consecuencias en la desinformación.               |   |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   | x |   | X |   |  |   |
|  |  |  | 14. Los docentes son organizados y cumplen sus funciones a cabalidad para prever inconvenientes laborales.                    |   |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |   | x |   | x |  |   |
|  |  | <b>Dimensión 3: Adaptaciones al ambiente externo</b><br>Utilizar mecanismos para adaptarse en tiempo de crisis o ajustarse a cambios | Indicador 1 Factores sociales.  | 15. La institución establece mecanismos para que los docentes tengan conocimiento sobre los problemas sociales que acontecen en el entorno. |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |   |   |   | x |  | X |
|  | 16. Los docentes conocen y se adaptan a las problemáticas sociales (organizaciones ilícitas, hogares disfuncionales, hogares monoparentales entre otros)   |  |   |   |  |  |  |  | x |   |  |   |   |   |   |   |   |   |  | x |

|  |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |  |
|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|
| inesperados de tipo social, económico, político o financiero. (Olis, Galindo, y Reyes, 2019)                                   | Indicador 2<br>Factores económicos.   | 17. Los docentes están preparados para ajustarse a crisis económicas sin desmejorar sus funciones.       |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |   | x |   |   |   |  |
|  |   | 18. El factor económico no es una limitante para lograr calidad en el servicio que brinda la institución |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   |   |  |
|  |   | Indicador 3<br>Factores políticos.   | 19. Los miembros de la comunidad educativa trabajan aislados de frentes y organizaciones políticas  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   |   |  |
|  | Dimensión 4:<br>Adaptaciones al Ambiente interno<br>Capacidad de adaptarse a la filosofía institucional, diseño organizacional, sistemas de evaluación, beneficios y remuneraciones y desarrollo profesional, (Armas, Llanos y Traverso 2017) | Indicador 1:<br>Filosofía institucional  | 20. Los docentes conocen la misión institucional y trabajan responsablemente para cumplirla         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   |   |  |
|  |   |  | 21. Los directivos fomentan en los miembros de la comunidad educativa el cumplimiento de la visión, |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   |  |
|  |   |  | 22. Los docentes se guían y laboran de acuerdo a los valores corporativos                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   |  |
|  |   | Indicador 2:<br>Diseño organizacional.   | 23. Los docentes trabajan de acuerdo a la estructura organizacional de la institución.              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   |  |
|  |   |  | 24. El organigrama institucional guía las funciones de todos los colaboradores                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |   |   |   | x |   |  |
|  |   | Indicador 3<br>Sistemas de evaluación.   | 25. La institución utiliza evaluaciones de desempeño docente de forma periódica.                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X |   | X |  |
| 26. Se realizan actividades de autoevaluación, Coevaluación y heteroevaluación para crear una cultura evaluativa institucional |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   |   |  |
| 27. Las evaluaciones tienen como objetivo la retroalimentación y la mejora continua del rol docente                            |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   |   |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |  | Indicador 4<br>Desarrollo profesional. | 28. Los docentes participan en la elaboración del plan de desarrollo profesional en la institución.                      |  |  |  |  |  |  |   |  | X |  | X |  |  |
|  |  |  | 29. El desarrollo profesional de los docentes se enfoca en fortalecer sus capacidades y habilidades para ejercer su rol. |  |  |  |  |  |  | x |  | X |  | X |  |  |
|  |  |  | 30. El plan de desarrollo profesional institucional es socializado y desarrollado en un cronograma del año escolar.      |  |  |  |  |  |  |   |  | X |  | X |  |  |



-----  
**Dr, Mario Napoleón Briones Mendoza**  
**Evaluador**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del desarrollo organizacional"**

**OBJETIVO:** Medir el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. MARIO NAPOLEÓN BRIONES MENDOZA**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

**VALORACIÓN:**

| <b>Muy Bueno<br/>(5)</b> | <b>Bueno<br/>(4)</b> | <b>Regular<br/>(3)</b> | <b>Malo<br/>(2)</b> | <b>Muy malo<br/>(1)</b> |
|--------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|-------------------------|
|                          | X                    |                        |                     |                         |

**DR, MARIO NAPOLEÓN BRIONES MENDOZA**

**EVALUADOR**

## Ficha de validación Experto No. 2

Las ventajas competitivas en educación y desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020.

| Variable  | Dimensión   | Indicador  | Ítem  | Opción de respuesta |              |             |            |       | Criterios de evaluación          |    |                                   |    |                              |    |  |    | Observaciones |   |  |   |  |
|---|---|--|---|---------------------|--------------|-------------|------------|-------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|------------------------------|----|--|----|---------------|---|--|---|--|
|   |   |  |   | siempre             | Casi siempre | indiferente | Casi Nunca | Nunca | RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |               |   |  |   |  |
|   |   |  |   |                     |              |             |            |       | Si                               | No | Si                                | No | Si                           | No | Si                                     | No |               |   |  |   |  |
| <b>Ventaja competitiva educativa</b><br>La ventaja competitiva educativa es la capacidad de una organización o institución de suministrar servicios educativos propios del nivel correspondiente, igual o más eficaz y eficientemente que un competidor potencial. (Zamora, 2015) | <b>D1 Capacidad de suministrar servicios educativos.</b><br>Capacidad Según Cabrera (2018) El término capacidad hace referencia a las posibilidades positivas de cualquier elemento. Suministrar RAE (2019) Proveer a alguien de algo que necesita Servicios educativos El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por | Indicador 1: Posibilidades positivas-fortalezas        | 1. El personal docente conoce las fortalezas que tiene la institución educativa.                                      |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    | x                            |    |  | X  |               |   |  |   |  |
|   |   |  | 2. Utilizan las fortalezas para crear ventajas competitivas frente a las instituciones del entorno.                   |                     |              |             |            |       |                                  |    | X                                 |    |                              |    | X                                      |    |               | X |  |   |  |
|   |   |  | 3. Los proyectos institucionales innovadores son realizados en base a las fortalezas que posee la institución.        |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                              |    | x                                      |    |               | X |  |   |  |
|   |   | Indicador 2: Proveer un servicio con un valor agregado | 4. La institución brinda atención personalizada y de calidad como un plus al servicio educativo que ofrece.           |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    | X                            |    |  |    | x             |   |  | X |  |
|   |   |  | 5. La cordialidad y el buen trato de los docentes generan un valor agregado en el servicio educativo institucional.   |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                              |    | x                                      |    |               | X |  |   |  |
|   |   | Indicador 3 Los programas curriculares.                | 6. Los programas curriculares se desarrollan de acuerdo a los principios pedagógicos institucionales                  |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  |    | x             |   |  | X |  |
|   |   |  | 7. Se socializan los contenidos curriculares con los miembros de la comunidad educativa                               |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  |    | x             |   |  | X |  |
|   |   |  | 8. Los programas curriculares se elaboran de acuerdo a las necesidades y los contextos de los estudiantes             |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  |    | x             |   |  | X |  |
|   |   |  | 9. La institución alcanza resultados excelentes en las evaluaciones nacionales de dominio de contenidos curriculares. |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  |    | x             |   |  | X |  |

|  |  |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación (OEI 2011) | Indicador 4<br>La educación no formal                          | 10. Los docentes planifican actividades formativas para fortalecer la educación no formal dentro del vínculo familiar y entorno.                            |  |  |  |  |  |  |   | x |   | X |   |   |  |  |  |
|  |  | 11. Los valores humanos son ejes transversales que apoyan la formación y el desarrollo integral de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |  |   |   |   | x |   | X |  |  |  |
|  | Indicador 5<br>Actividades educativas culturales y recreativas | 12. Los docentes planifican actividades educativas culturales y las desarrollan con excelencia.   |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | X |   |  |  |  |
|  |  | 13. Participan los docentes con entusiasmo en las actividades culturales institucionales e interinstitucionales.  |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | X |   |  |  |  |
|  |  | 14. Las actividades culturales desarrolladas en la institución son reconocidas por las autoridades educativas, padres de familia y la comunidad en general. |  |  |  |  |  |  |   |   |   | x |   | x |  |  |  |
|  |  | 15. Los miembros de la comunidad educativa participan de actividades recreativas internas y externas  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | x |   | x |  |  |  |
|  | Indicador 6<br>Recursos humanos                                | 16. La institución cuenta con personal altamente calificado para cada una de sus áreas.   |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   |  |  |  |
|  |  | 17. Los docentes fortalecen sus capacidades profesionales a través de los estudios de cuarto nivel  |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   |  |  |  |
|  | Indicador 7<br>Recursos físicos                                | 18. La instituciones mantienen en buen estado los espacios físicos  |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   |  |  |  |
|  |  | 19. Los recursos físicos se implementan de acuerdo a las necesidades de los estudiantes   |  |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   |  |  |  |
| 20. La institución educativa mantiene un plan de preservación y conservación de los recursos físicos de la institución.  |  |   |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   |   |  |  |  |
| <b>Dimensión 2:<br/>Nivel de eficacia</b>  | Indicador 1:<br>Metas de la organización.                      | 21. Los miembros de la comunidad educativa conocen las metas vigentes de la institución.  |  |  |  |  |  |  | X | x |   | x |   |   |  |  |  |

|   |                                |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|--------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   | Consiste en alcanzar las metas |  | 22. Los docentes participan en la elaboración de las metas institucionales  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |   |   | X |   |   |   |   |
|   | propuestas en la organización  | Indicador 2:<br>Alcance de metas.                    | 23. Los docentes se comprometen para alcanzar las metas planificadas.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |   |   | X |   |   |   |   |
| Rojas , Jaimes, y Valencia, 2017)<br><br><b>Dimensión 3:<br/>D3: Nivel de eficiencia</b><br>Criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados (Rojas , Jaimes, y Valencia, 2017) |                                |  |   | 24. Se socializan de forma oportuna los informes del cumplimiento de las metas |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X |   |   | X |   |   |   |
|   |                                | Indicador 1<br>Capacidad administrativa.             | 25. Los directivos y el personal administrativos demuestran eficiencia y capacidad en las funciones ejercidas.                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X |   |   | X |   |   |   |
|   |                                |  | 26. La comunidad educativa se siente satisfecha de los servicios administrativos que realiza la institución.                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |   |   | X |   |   |
|   |                                | Indicador 2<br>Producción de un buen servicio.       | 27. Los docentes trabajan de forma responsable y colaborativa para generar un buen servicio educativo.                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |   |   | X |   |   |
|   |                                |  | 28. La comunidad en general reconoce el buen servicio que ofrece la institución.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |   |   | X |   |   |
|   |                                | Indicador 3<br>Optimización del uso de recursos.     | 29. Los docentes aprovechan al máximo los recursos que se les provee.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X |   |   | X |   |
|   |                                |  | 30. Se les da buen uso a los recursos que existen en la institución   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X |   |   | X |   |
|   |                                | Indicador 4<br>Obtención de los resultados deseados. | 31. La institución educativa obtiene los resultados deseados de acuerdo a la ejecución de los proyectos institucionales.      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   | X |   |   | X |
|   |                                |  | 32. La institución posee un buen posicionamiento en el entorno de acuerdo a los resultados obtenidos en la gestión realizada. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   | X |   |   | X |

**Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno**  
**Evaluador**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de ventajas competitivas”

**OBJETIVO:** Medir Las ventajas competitivas en educación de los docentes en la Unidad Educativa Réplica  
Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

| Muy Bueno<br>(5) | Bueno<br>(4) | Regular<br>(3) | Malo<br>(2) | Muy malo<br>(1) |
|------------------|--------------|----------------|-------------|-----------------|
| x                |              |                |             |                 |



**Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno**  
Evaluador

Las ventajas competitivas en educación y desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020

| Variable  | Dimensión  | Indicador                                       | Ítem   | Opción de respuesta |              |             |            |       | Criterios de evaluación          |    |                                   |    |                               |    |   |    | Observaciones |
|---|--|---|--|---------------------|--------------|-------------|------------|-------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|-------------------------------|----|---|----|---------------|
|   |  |   |  | siempre             | Casi siempre | indiferente | Casi Nunca | Nunca | RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEMS |    | RELACIÓN ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |               |
|   |  |   |  |                     |              |             |            |       | Si                               | No | Si                                | No | Si                            | No | Si                                      | No |               |
| <b>Variable 2 Desarrollo organizacional</b><br>Según Pinto (2012) manifiesta que el desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno (p.23 ) | <b>Dimensión 1: Capacidades para solucionar problemas organizacionales</b><br>Consiste en seguir el proceso de indagación y solución de problemas a partir de la observación empírica del mundo real, identificando las deficiencias y superándolas para llevarlo a lo deseado ( Acevedo y Linares 2009) | Indicador 1: Indagación y solución de problemas | 1. Los docentes demuestran capacidad para indagar problemas pedagógicos y de aprendizajes en los estudiantes                           |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 2. Los docentes proponen soluciones viables y justas en la resolución de problemas con estudiantes y padres de familia                 |                     |              |             |            |       |                                  | X  |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 3. Los directivos toman decisiones de forma oportunas para solucionar problemas académicos y administrativos.                          |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  | Indicador 2: Identificar las deficiencias.      | 4. Los directivos identifican los problemas organizacionales, la capacidad de adaptación y de trabajo colaborativo entre los docentes. |                     |              |             |            |       | X                                |    |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 5. Los docentes plantean estrategias innovadoras en el proceso de aprendizajes para superar las deficiencias pedagógica y didácticas   |                     |              |             |            |       |                                  | X  |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 6. Los docentes establecen acuerdos y rutas para identificar las deficiencias en la gestión escolar.                                   |                     |              |             |            |       |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 7. Se plantean estrategias activas e innovadoras para superar los problemas pedagógicos y didácticos                                   |                     |              |             |            |       |                                  |    | X                                 |    | X                             |    |   | X  |               |

|   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
|   |   |   | 8. Se realiza un plan de recuperación y retroalimentación para mejorar las deficiencias en el aprendizaje de los estudiantes.               |  |  |  |  |  |  |   |  |   | X |   |   |   |  |  |  |  |  |
|   |   |   | 9. La institución establece planes de mejoras que ayudan a brindar un buen servicio educativo.  |  |  |  |  |  |  |   |  |   | X |   |   | X |  |  |  |  |  |
|   | <b>Dimensión 2:<br/>Habilidades para la solución de problemas organizacionales.</b><br>Es la forma de actuar de forma proactiva en el menor tiempo posible, tomar la decisión en la solución más conveniente considerando las consecuencias de estas a largo plazo.<br>(Guizár, 2013) | <b>Indicador 1:<br/>Accionar de forma proactiva</b>   | 10. Los docentes proponen acciones positivas y favorables para desarrollar los objetivos y metas institucionales.                           |  |  |  |  |  |  |   |  | X |   | X |   |   |  |  |  |  |  |
| <b>Indicador 2<br/>Toma de decisiones</b>       |   | 11. Los docentes y directivos poseen la capacidad de tomar de decisiones de forma acertada y oportuna.                        |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   | X |   | X |   |  |  |  |  |  |
|   |   | 12. Poseen los docentes la autonomía e independencia para actuar en la toma de decisiones en los conflictos que se presentan. |   |  |  |  |  |  |  | X |  |   | X |   | X |   |  |  |  |  |  |
| <b>Indicador 3<br/>Prever las consecuencias</b> |   | 13. Los directivos mantienen a la comunidad educativa informada para evitar consecuencias en la desinformación.               |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   | X |   | X |   |  |  |  |  |  |
|   |   | 14. Los docentes son organizados y cumplen sus funciones a cabalidad para prever inconvenientes laborales.                    |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   | X |   | X |   |  |  |  |  |  |
|   | <b>Dimensión 3:<br/>Adaptaciones al ambiente externo</b><br>Utilizar mecanismos para adaptarse en tiempo de crisis o ajustarse a  | Indicador 1<br>Factores sociales.   | 15. La institución establece mecanismos para que los docentes tengan conocimiento sobre los problemas sociales que acontecen en el entorno. |  |  |  |  |  |  | X |  | X |   | X |   |   |  |  |  |  |  |
|   |   |   | 16. Los docentes conocen y se adaptan a las problemáticas sociales (organizaciones ilícitas, hogares disfuncionales,                        |  |  |  |  |  |  |   |  | X |   | X |   | X |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|
|  |  |  | una cultura evaluativa institucional   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  |  |  |
|  |  |  | 27. Las evaluaciones tienen como objetivo la retroalimentación y la mejora continua del rol docente                      |  |  |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   |  |  |  |
|  |  | Indicador 4<br>Desarrollo profesional. | 28. Los docentes participan en la elaboración del plan de desarrollo profesional en la institución.                      |  |  |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   |  |  |  |
|  |  |  | 29. El desarrollo profesional de los docentes se enfoca en fortalecer sus capacidades y habilidades para ejercer su rol. |  |  |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   |  |  |  |
|  |  |  | 30. El plan de desarrollo profesional institucional es socializado y desarrollado en un cronograma del año escolar.      |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |  |  |  |

**Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno**  
Evaluador

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de desarrollo organizacional”

**OBJETIVO:** Medir el desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Replica Vicente Rocafuerte en la ciudad de Guayaquil Ecuador 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

| Muy Bueno<br>(5) | Bueno<br>(4) | Regular<br>(3) | Malo<br>(2) | Muy malo<br>(1) |
|------------------|--------------|----------------|-------------|-----------------|
| X                |              |                |             |                 |



**Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno**  
Evaluador

# Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

## DATOS GENERALES

- 1.1. **Lugar y fecha de nacimiento:** Puerto Eten - 25 de diciembre de 1971
- 1.2. **DNI:** 41239333
- 1.3. **Domicilio:** Diego Ferré N° 304- Puerto Eten- Chiclayo
- 1.4. **Teléfonos:** 074- 487058/ 902658943
- 1.5. **E-mail:** [fcasusol@ucv.edu.pe](mailto:fcasusol@ucv.edu.pe)  
[cmorenof@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cmorenof@ucvvirtual.edu.pe)  
[fercamoiq@gmail.com](mailto:fercamoiq@gmail.com)



## I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

### Grados o títulos obtenidos

| Carrera Profesional   | Institución                           | Grado              | Fecha Inicio | Fecha Fin  |
|---|---------------------------------------|--------------------|--------------|------------|
| MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA | Universidad César Vallejo             | GRADO DE MAESTRO   | 01/03/2012   | 13/08/2014 |
| INGENIERO QUÍMICO   | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO | TITULO PROFESIONAL | 28/03/2001   | 19/12/2008 |
| BACHILLER EN INGENIERIA QUÍMICA                                   | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO | GRADO DE BACHILLER | 28/03/2001   | 25/10/2006 |
| DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN                             | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN            | EGRESADO           | 22/08/2015   | 01/05/2018 |

|                                 |                                |                          |                  |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------|------------------|
| Colegio Prof. al que pertenece: | COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ | Colegiatura Nro.: 187611 | Cond: HABILITADO |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------|------------------|

## II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

| Institución                | Dedicación | Fecha inicio | Fecha fin  | Categoría |
|----------------------------|------------|--------------|------------|-----------|
| Universidad César Vallejo  | TC         | 08/08/2017   | Actualidad | As        |
| Universidad César Vallejo  | TP         | 10/04/2017   | 31/07/2017 | As        |
| Universidad César Vallejo  | TP         | 01/09/2016   | 31/12/2016 | As        |
| Universidad César Vallejo  | TP         | 01/04/2016   | 31/07/2016 | As        |
| Universidad César Vallejo  | TP         | 01/09/2015   | 31/12/2015 | As        |
| Universidad Señor De Sipán | TP         | 07/07/2014   | 31/07/2020 | As        |
| Universidad Señor De Sipán | TP         | 01/03/2014   | 14/03/2014 | As        |

|                            |    |            |            |    |
|----------------------------|----|------------|------------|----|
| Universidad Señor De Sipán | TP | 06/01/2014 | 28/02/2014 | As |
| Universidad Señor De Sipán | TP | 01/10/2013 | 22/11/2013 | Au |
| Universidad Señor De Sipán | TP | 03/06/2013 | 26/07/2013 | Au |
| Universidad Señor De Sipán | TP | 07/01/2013 | 28/02/2013 | Au |
| Universidad Señor De Sipán | TP | 01/05/2012 | 22/07/2014 | Au |
| Universidad Señor De Sipán | TP | 01/02/2012 | 17/03/2012 | Au |
| Universidad Señor De Sipán | TP | 01/07/2011 | 22/07/2011 | Au |

### III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

| Institución   | Cargos Desempeñados | Tipo de Institución | Fecha inicio | Fecha Fin  |
|---|---------------------|---------------------|--------------|------------|
| INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ A. GARCÍA Y GARCÍA" PUERTO ETEN | TÉCNICO             | PÚBLICA             | 12/01/2009   | 05/03/2009 |

### CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA: Universitaria

#### Académica:

| Nombre de la Universidad   | Cargo desempeñado | Periodo de trabajo |
|----------------------------|-------------------|--------------------|
| Universidad César Vallejo  | DTC               | 2017-2020          |
| Universidad César Vallejo  | DTP               | 2015-2017          |
| Universidad Señor De Sipán | DTP               | 2011-2020          |

#### Administrativa:

| Nombre de la Universidad  | Cargo desempeñado  | Periodo de trabajo |
|---------------------------|--|--------------------|
| Universidad César Vallejo | Secretario Académico   | 2019               |
| Universidad César Vallejo | Coordinador de Sistema de Gestión de la Calidad y Acreditación | 2017- 2018         |



#### IV. IDIOMAS – COMPUTACIÓN:

| Idioma    | Nivel      | Fecha certificación | TICS                    | Nivel      | Fecha de certificación |
|-----------|------------|---------------------|-------------------------|------------|------------------------|
| Portugués | INTERMEDIO | 01/03/2017          | SPSS                    | INTERMEDIO | 11/10/2013             |
| Inglés    | INTERMEDIO | 30/05/2006          | WORD, EXCEL, POWERPOINT | INTERMEDIO | 01/07/2006             |

#### V. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

| Título   | Fecha | Tipo de Publicación       | Nro. De Registro/Nro. Resolución   |
|--|-------|---------------------------|--|
| Tendencias y necesidades de formación continua de docentes en instituciones educativas de la ciudad de Piura, Perú   | 2020  | Artículo Científico       | DOI: <a href="https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1334">https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1334</a> |
| Aplicación de un programa de matemática recreativa para mejorar el nivel de logro en la capacidad de resolución de problemas en geometría plana en los niños y niñas del quinto grado de educación primaria de la institución educativa "Inmaculada Concepción" – de la ciudad de Chiclayo en el año 2013. | 2014  | Trabajos de investigación | -  |
| Detoxificación de efluentes cianurados   | 2008  | Obras tipo ensayo         | -  |

#### VI. ASESORÍA Y DIRECCIÓN DE TESIS

| Tipo                        | Nivel    | Fecha      | Nro. Resolución          |
|-----------------------------|----------|------------|--------------------------|
| ASESOR DE PROYECTO DE TESIS | PREGRADO | 02/05/2018 | N°060-2018/EII-UCV-PIURA |

## VII. DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO

| Nombre de evento   | Tipo      | Institución                           | Tipo de Duración | Cantidad    | Fecha                 |
|--|-----------|---------------------------------------|------------------|-------------|-----------------------|
| Diplomado "LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA"  |           | Universidad César Vallejo             | 672 horas        | 28 créditos | Piura, agosto de 2020 |
| DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  | DOCTORADO | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN            | 3 años           | Créditos    | 2/08/2015- 2018       |
| Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SSOMAC)                                | DIPLOMADO | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO | 6 meses          | 220 horas   | 11/03/2017            |
| MANEJO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD PARA UN BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR | DIPLOMADO | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN            | 6 meses          | 1200 horas  | 10/03/2016            |
| Aplicación Industrial del Sistema HACCP en la Producción de Alimentos de Exportación           | DIPLOMADO | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO | 6 meses          | 200 horas   | 01/03/2010            |

## VIII. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, SEMINARIOS TALLERES Y OTROS: ULTIMOS 3 AÑOS

| Institución                | Rol       | Evento          | Ámbito        | Nombre de evento   | Tipo de Duración | Cantidad                 | Fecha                        |
|----------------------------|-----------|-----------------|---------------|--|------------------|--------------------------|------------------------------|
| UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN | Asistente | TALLER          | LOCAL         | "COMPETENCIAS DIGITALES DEL DOCENTE EN LA DUALIDAD EDUCATIVA", | DIAS             | 1                        | Pimentel, 8 de junio de 2020 |
| UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN | Asistente | TALLER          | LOCAL         | "ENSEÑAR EN LA VIRTUALIDAD"                                    | DIAS             | 6 DE ABRIL AL 16 DE MAYO | Pimentel, 20 de mayo de 2020 |
| Turnitin                   | Asistente | evento en línea | INTERNACIONAL | "Estrategias tecno-educativas en momentos de fuerza mayor"     | HORA-MIN         | 1 hora y 30 minutos      | 13 de mayo de 2020           |
| Gradescope-Turnitin        | Asistente | evento en línea | INTERNACIONAL | "Evaluación remota con Gradescope"                             | Minutos          | 60                       | 1 de abril de 2020           |

|                                       |              |           |          |  |       |     |                           |
|---------------------------------------|--------------|-----------|----------|--|-------|-----|---------------------------|
| ZEGEL-IPAE                            | Asistente    | Curso     | NACIONAL | Storytelling   | HORAS | 10  | Lima, 24 de abril de 2020 |
| Universidad César Vallejo             | Asistente    | TALLER    | LOCAL    | TALLER DE ARTICULOS CIENTIFICOS  | HORAS | 6   | 20/07/2018                |
| Universidad César Vallejo             | Asistente    | TALLER    | LOCAL    | TALLER DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN DOCENTE   | HORAS | 6   | 31/05/2018                |
| Universidad César Vallejo             | PONENTE      | TALLER    | LOCAL    | TALLER DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS EN REGISTROS DINA PARA DOCENTES   | HORAS | 2   | 08/05/2018                |
| Universidad César Vallejo             | Asistente    | TALLER    | LOCAL    | HERRAMIENTAS COLABORATIVAS EN LA NUBE  | MESES | 35  | 14/12/2017                |
| CISCO                                 | Asistente    | CURSO     | LOCAL    | GET CONNECTED DEL PROGRAMA CISCO NETWORKING ACADEMY  | MESES | --- | 15/12/2017                |
| UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO             | PARTICIPANTE | CURSO     | LOCAL    | METODOLOGIA PARA LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA                                   | HORAS | 100 | MAYO/2017                 |
| UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO             | PARTICIPANTE | CURSO     | LOCAL    | ELABORACION DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION; GESTIÓN UNIVERSITARIA Y DISEÑO DE PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO | HORAS | 200 | OCTUBRE/2017              |
| UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN            | Asistente    | congreso  | Nacional | III CONGRESO NACIONAL DE EDUCACIÓN INNOVE 2016   | horas | 250 | 2016                      |
| UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO | Asistente    | seminario | local    | Gestión Integrada en seguridad, Salud Ocupacional, Medio   | horas | 22  | 2016                      |

|                               |           |           |          |  |          |     |      |
|-------------------------------|-----------|-----------|----------|--|----------|-----|------|
|                               |           |           |          | Ambiente y Calidad<br>(SSOMAC)                               |          |     |      |
| Universidad César Vallejo     | Asistente | seminario | Nacional | VII ENCUENTRO<br>CIENTÍFICO<br>INTERNACIONAL<br>DEL NORTE    | horas    | 24  | 2016 |
| UNIVERSIDAD SEÑOR<br>DE SIPAN | Asistente | taller    | local    | TALLER DE<br>ESPECIALIZACIÓN<br>EN PRODUCCIÓN<br>Y REDACCIÓN | horas    | 220 | 2016 |
| UNIVERSIDAD SEÑOR<br>DE SIPAN | Asistente |           |          | GESTIÓN DE<br>BLOG COMO<br>HERRAMIENTA<br>PEDAGÓGICA         | créditos | 4   | 2015 |
| UNIVERSIDAD SEÑOR<br>DE SIPAN | Asistente | congreso  | Nacional | I CONGRESO DE<br>CIENCIAS<br>AMBIENTALES<br>DEL PERÚ         | horas    | 220 | 2015 |
| UNIVERSIDAD SEÑOR<br>DE SIPAN | Asistente | taller    | local    | CURSO TALLER<br>DE<br>INVESTIGACIÓN<br>EDUCATIVA             | horas    | 220 | 2015 |

## IX. PROYECTOS

| Título  | Fecha | Institución               | Rol     | Documento sustentatorio |
|---|-------|---------------------------|---------|-------------------------|
| “Necesidades de infraestructura física y tecnológica, satisfacción y procesos comunicacionales de las Escuelas Académico Profesionales de la Universidad César Vallejo Piura, 2018” | 2018  | Universidad César Vallejo | COAUTOR | RVI N°021-2018 VI-UCV   |
| “Tendencias y necesidades de formación continua respecto a los docentes de las distintas Instituciones Educativas primaria y secundaria en la ciudad de Piura”                      | 2018  | Universidad César Vallejo | COAUTOR | RVI N°021-2018 VI-UCV   |

## X. RECONOCIMIENTOS DE INSTITUCIONES

### Instituciones Educativas y Culturales

| Premio  | Institución | Fecha      | Documento sustentatorio                    |
|---|-------------|------------|--|
| Reconocimiento al desempeño docente destacado | UCV         | 24-09-2020 | RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 018-2020-UCV-DEPG |

### Otras Instituciones

| Documento sustentatorio | Institución                               | Premio | Fecha      |
|-------------------------|---|--------|------------|
| Resolución              | Gerencia Regional de Educación-Lambayeque | -      | 03/01/2014 |

## XI. PERTENECE A INSTITUCIÓN ACADÉMICA Y/O CIENTÍFICA

| Institución | Ámbito   | Fecha |
|-------------|----------|-------|
| CONCYTEC    | Nacional | 2017  |

### Ficha de Validación Experto No. 3

Las ventajas competitivas en educación y desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020.

| Variable  | Dimensión   | Indicador  | Ítem  | Opción de respuesta |              |             |      |       | Criterios de evaluación          |    |                                   |    |                              |    |  |    | Observaciones |   |  |   |  |  |
|---|---|--|---|---------------------|--------------|-------------|------|-------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|------------------------------|----|--|----|---------------|---|--|---|--|--|
|   |   |  |   | siempre             | Casi siempre | indiferente | Casi | Nunca | RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |               |   |  |   |  |  |
|   |   |  |   |                     |              |             |      |       | Si                               | No | Si                                | No | Si                           | No | Si                                     | No |               |   |  |   |  |  |
| <b>Ventaja competitiva educativa</b><br>La ventaja competitiva educativa es la capacidad de una organización o institución de suministrar servicios educativos propios del nivel correspondiente, igual o más eficaz y eficientemente que un competidor potencial. (Zamora, 2015) | <b>D1 Capacidad de suministrar servicios educativos.</b><br>Capacidad Según Cabrera (2018) El término capacidad hace referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento. Suministrar RAE (2019) Proveer a alguien de algo que necesita Servicios educativos El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la | Indicador 1: Posibilidades positivas- fortalezas       | 1. El personal docente conoce las fortalezas que tiene la institución educativa.                                    |                     |              |             |      |       | X                                | X  | X                                 | X  |                              |    | X                                      |    | X             |   |  |   |  |  |
|   |   |  | 2. Utilizan las fortalezas para crear ventajas competitivas frente a las instituciones del entorno.                 |                     |              |             |      |       |                                  |    |                                   |    | X                            |    |  | X  |               | X |  |   |  |  |
|   |   |  | 3. Los proyectos institucionales innovadores son realizados en base a las fortalezas que posee la institución.      |                     |              |             |      |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  | X  |               | X |  |   |  |  |
|   |   | Indicador 2: Proveer un servicio con un valor agregado | 4. La institución brinda atención personalizada y de calidad como un plus al servicio educativo que ofrece.         |                     |              |             |      |       |                                  |    |                                   |    |                              |    | X                                      |    |               | X |  | X |  |  |
|   |   |  | 5. La cordialidad y el buen trato de los docentes generan un valor agregado en el servicio educativo institucional. |                     |              |             |      |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  | X  |               | X |  |   |  |  |
|   |   | Indicador 3 Los programas curriculares.                | 6. Los programas curriculares se desarrollan de acuerdo a los principios pedagógicos institucionales                |                     |              |             |      |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  |    |               | X |  | X |  |  |
|   |   |  | 7. Se socializan los contenidos curriculares con los miembros de la comunidad educativa                             |                     |              |             |      |       |                                  |    |                                   |    |                              |    | X                                      |    |               | X |  |   |  |  |
|   |   |  | 8. Los programas curriculares se elaboran de acuerdo a las necesidades y los contextos de los estudiantes           |                     |              |             |      |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  | X  |               | X |  |   |  |  |
|   |   |  | 9. La institución alcanza resultados excelentes en las evaluaciones nacionales de dominio de                        |                     |              |             |      |       |                                  |    |                                   |    |                              |    |  |    |               | X |  | X |  |  |



|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <b>Dimensión 2:<br/>Nivel de<br/>eficacia</b><br>Consiste en<br>alcanzar las<br>metas<br>propuestas en la<br>organización<br>Rojas , Jaimes,<br>y Valencia,<br>2017)   | Indicador 1:<br>Metas de la<br>organización.               | 21. Los miembros de la comunidad<br>educativa conocen las metas<br>vigentes de la institución.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Indicador 2:<br>Alcance de<br>metas.                       | 22. Los docentes participan en la<br>elaboración de las metas<br>institucionales  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | <b>Dimensión 3:<br/>D3: Nivel de<br/>eficiencia</b><br>Criterio<br>económico que<br>revela la<br>capacidad<br>administrativa<br>de producir el<br>máximo<br>resultado con el<br>mínimo de<br>recurso, energía<br>y tiempo, por lo<br>que es la óptima<br>utilización de los<br>recursos<br>disponibles para<br>la obtención de<br>resultados<br>deseados<br>(Rojas , Jaimes,<br>y Valencia,<br>2017) | Indicador 1<br>Capacidad<br>administrativa.                | 25. Los directivos y el personal<br>administrativos demuestran<br>eficiencia y capacidad en las<br>funciones ejercidas.               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Indicador 2<br>Producción de<br>un buen<br>servicio.       | 26. La comunidad educativa se siente<br>satisfecha de los servicios<br>administrativos que realiza la<br>institución.                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Indicador 3<br>Optimización<br>del uso de<br>recursos.     | 27. Los docentes trabajan de forma<br>responsable y colaborativa para<br>generar un buen servicio educativo.                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Indicador 4<br>Obtención de<br>los resultados<br>deseados. | 28. La comunidad en general reconoce<br>el buen servicio que ofrece la<br>institución.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 29. Los docentes aprovechan al<br>máximo los recursos que se les<br>provee.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 30. Se les da buen uso a los recursos<br>que existen en la institución  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 31. La institución educativa obtiene los<br>resultados deseados de acuerdo a<br>la ejecución de los proyectos<br>institucionales.     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 32. La institución posee un buen<br>posicionamiento en el entorno de<br>acuerdo a los resultados obtenido<br>en la gestión realizada. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

  
**Msc. Mayra Patricia Gallardo Casquete**  
**Evaluadora**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario Ventajas competitivas”

**OBJETIVO:** Las ventajas competitivas en educación y desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Msc. Mayra Patricia Gallardo Casquete

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestría en Gerencia y Docencia en Educación Superior

**VALORACIÓN:**

| Muy Bueno<br>(5) | Bueno<br>(4) | Regular<br>(3) | Malo<br>(2) | Muy malo<br>(1) |
|------------------|--------------|----------------|-------------|-----------------|
| X                |              |                |             |                 |

  
Msc. Mayra Patricia Gallardo Casquete  
Evaluadora

## Ficha de Validación

Las ventajas competitivas en educación y desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020

| Variable  | Dimensión  | Indicador                                       | Ítem   | Opción de respuesta |              |             |            | Criterios de evaluación          |    |                                   |    |                               |    |   |    | Observaciones |
|---|--|---|--|---------------------|--------------|-------------|------------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|-------------------------------|----|---|----|---------------|
|   |  |   |  | siempre             | Casi siempre | indiferente | Casi Nunca | RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEMS |    | RELACIÓN ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |               |
|   |  |   |  |                     |              |             |            | Sí                               | No | Sí                                | No | Sí                            | No | Sí                                      | No |               |
| <b>Variable 2 Desarrollo organizacional</b><br>Según Pinto (2012) manifiesta que el desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno (p.23 ) | <b>Dimensión 1: Capacidades para solucionar problemas organizacionales</b><br>Consiste en seguir el proceso de indagación y solución de problemas a partir de la observación empírica del mundo real, identificando las deficiencias y superándolas para llevarlo a lo deseado ( Acevedo y Linares 2009) | Indicador 1: Indagación y solución de problemas | 1. Los docentes demuestran capacidad para indagar problemas pedagógicos y de aprendizajes en los estudiantes                           |                     |              |             |            |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 2. Los docentes proponen soluciones viables y justas en la resolución de problemas con estudiantes y padres de familia                 |                     |              |             |            |                                  | X  |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 3. Los directivos toman decisiones de forma oportunas para solucionar problemas académicos y administrativos.                          |                     |              |             |            |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  | Indicador 2: Identificar las deficiencias.      | 4. Los directivos identifican los problemas organizacionales, la capacidad de adaptación y de trabajo colaborativo entre los docentes. |                     |              |             |            | X                                |    |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 5. Los docentes plantean estrategias innovadoras en el proceso de aprendizajes para superar las deficiencias pedagógica y didácticas   |                     |              |             |            |                                  | X  |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 6. Los docentes establecen acuerdos y rutas para identificar las deficiencias en la gestión escolar.                                   |                     |              |             |            |                                  |    |                                   |    | X                             |    |   | X  |               |
|   |  |   | 7. Se plantean estrategias activas e innovadoras para superar los problemas pedagógicos y didácticos                                   |                     |              |             |            |                                  |    | X                                 |    | X                             |    |   | X  |               |

|  |   |  |   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |  |   |   |   |   |  |
|--|---|--|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|--|---|---|---|---|--|
|  |   |  | 8. Se realiza un plan de recuperación y retroalimentación para mejorar las deficiencias en el aprendizaje de los estudiantes. |   |  |  |  |  |  |   |   |   |  | X |   | X |   |  |
|  |   |  | 9. La institución establece planes de mejoras que ayudan a brindar un buen servicio educativo.                                |   |  |  |  |  |  |   |   |   |  | X |   | X |   |  |
|  | <b>Dimensión 2:</b><br><b>Habilidades para la solución de problemas organizacionales.</b><br>Es la forma de actuar de forma proactiva en el menor tiempo posible, tomar la decisión en la solución más conveniente considerando las consecuencias de estas a largo plazo.<br>(Guizár, 2013) | <b>Indicador 1: Accionar de forma proactiva</b>  | 10. Los docentes proponen acciones positivas y favorables para desarrollar los objetivos y metas institucionales.             |   |  |  |  |  |  | X |   |   |  | X |   | X |   |  |
|  |   | <b>Indicador 2 Toma de decisiones</b>  | 11. Los docentes y directivos poseen la capacidad de tomar de decisiones de forma acertada y oportuna.                        |   |  |  |  |  |  |   |   |   |  | X |   | X |   |  |
|  |   |  | 12. Poseen los docentes la autonomía e independencia para actuar en la toma de decisiones en los conflictos que se presentan. |   |  |  |  |  |  | X |   |   |  |   | X |   | X |  |
|  |   | <b>Indicador 3 Prever las consecuencias</b>  | 13. Los directivos mantienen a la comunidad educativa informada para evitar consecuencias en la desinformación.               |   |  |  |  |  |  |   |   |   |  |   | X |   | X |  |
|  |   |  | 14. Los docentes son organizados y cumplen sus funciones a cabalidad para prever inconvenientes laborales.                    |   |  |  |  |  |  |   | X |   |  |   | X |   | X |  |
|  |   | <b>Dimensión 3:</b><br><b>Adaptaciones al ambiente externo</b><br>Utilizar mecanismos para adaptarse en tiempo de crisis o ajustarse a cambios | Indicador 1 Factores sociales.  | 15. La institución establece mecanismos para que los docentes tengan conocimiento sobre los problemas sociales que acontecen en el entorno. |  |  |  |  |  |   | X |   |  |   | X |   | X |  |
|  | 16. Los docentes conocen y se adaptan a las problemáticas sociales (organizaciones ilícitas, hogares disfuncionales, hogares monoparentales entre otros)  |  |   |   |  |  |  |  |  | X |   | X |  |   | X |   | X |  |

|   |                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| inesperados de tipo social, económico, político o financiero. (Olis, Galindo, y Reyes, 2019)  | Indicador 2 Factores económicos.     | 17. Los docentes están preparados para ajustarse a crisis económicas sin desmejorar sus funciones.                             |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  | x |  |   | x |  |  |  |  |  |  |  |
|   |                                      | 18. El factor económico no es una limitante para lograr calidad en el servicio que brinda la institución                       |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   | x |  |  |  |  |  |  |  |
|   | Indicador 3 Factores políticos.      | 19. Los miembros de la comunidad educativa trabajan aislados de frentes y organizaciones políticas                             |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |   |  | x |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Dimensión 4: Adaptaciones al Ambiente interno Capacidad de adaptarse a la filosofía institucional, diseño organizacional, sistemas de evaluación, beneficios y remuneraciones y desarrollo profesional, (Armas, Llanos y Traverso 2017) | Indicador 1: Filosofía institucional | 20. Los docentes conocen la misión institucional y trabajan responsablemente para cumplirla                                    |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  | x |  |   | x |  |  |  |  |  |  |  |
|   |                                      | 21. Los directivos fomentan en los miembros de la comunidad educativa el cumplimiento de la visión,                            |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   | x |  |  |  |  |  |  |  |
|   |                                      | 22. Los docentes se guían y laboran de acuerdo a los valores corporativos  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   | x |  |  |  |  |  |  |  |
|   | Indicador 2: Diseño organizacional.  | 23. Los docentes trabajan de acuerdo a la estructura organizacional de la institución.   |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  | x |  |   | x |  |  |  |  |  |  |  |
|   |                                      | 24. El organigrama institucional guía las funciones de todos los colaboradores   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   | x |  |  |  |  |  |  |  |
|   | Indicador 3 Sistemas de evaluación.  | 25. La institución utiliza evaluaciones de desempeño docente de forma periódica.   |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  | x |  |   | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   |                                      | 26. Se realizan actividades de autoevaluación, Coevaluación y heteroevaluación para crear una cultura evaluativa institucional |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   |                                      | 27. Las evaluaciones tienen como objetivo la retroalimentación y la mejora continua del rol docente                            |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   | X |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   |   |   |   |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|---|---|---|--|--|
|  |  | Indicador 4<br>Desarrollo<br>profesional. | 28. Los docentes participan en la elaboración del plan de desarrollo profesional en la institución.                      |  |  |  |  |  |  |  |   |  | X |   | X |   |  |  |
|  |  |   | 29. El desarrollo profesional de los docentes se enfoca en fortalecer sus capacidades y habilidades para ejercer su rol. |  |  |  |  |  |  |  | x |  |   | X |   | X |  |  |
|  |  |   | 30. El plan de desarrollo profesional institucional es socializado y desarrollado en un cronograma del año escolar.      |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   | X |   | X |  |  |



-----  
**Msc. Mayra Patricia Gallardo Casquete**  
**Evaluadora**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de desarrollo organizacional”

**OBJETIVO:** Medir el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte Ecuador, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Msc. Mayra Patricia Gallardo Casquete

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestría en Gerencia y Docencia en Educación Superior

**VALORACIÓN:**

| Muy Bueno<br>(5) | Bueno<br>(4) | Regular<br>(3) | Malo<br>(2) | Muy malo<br>(1) |
|------------------|--------------|----------------|-------------|-----------------|
| X                |              |                |             |                 |

  
Msc. Mayra Patricia Gallardo Casquete  
Evaluadora

# Mayra Patricia Gallardo Casquete

## DATOS PERSONALES:

**Fecha nacimiento:** Julio 1 de 1982, Guayaquil  
**C.I. No. :** 09219358888  
**Dirección :** Floresta 2 Mz.201 V. 3  
**Estado Civil :** Divorciada  
**Teléfono :** 043-864347  
**Celular :** 0986464840



## ESTUDIOS REALIZADOS:

### **Postgrado**

- *Universidad de Guayaquil*
  - *Casona Universitaria*
  - *Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior*
  - *Título Obtenido – Magister/*

### **Superior**

- *Universidad Cristiana Latinoamericana*
  - *Facultad de Sistemas*
  - *Título Obtenido – Ingeniera en Informática y Ciencias de la Computación*
- *Tecnológico ESCA*
  - *Escuela de Sistemas*
  - *Título Obtenido – Técnica y Tecnóloga en Análisis de Sistemas*

### **Secundario**

- *Colegio Nacional "Guayaquil"*
  - *Título Obtenido – Bachiller en Ciencias*
  - *Especialización Informática*

### **Primario**

## **OTROS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS:**

- Universidad Cristiana Seminario de Server Query Language
- Universidad Cristiana Seminario de Visual.Net
- Universidad Cristiana Seminario de Redes I
- Universidad Cristiana Seminario de Redes II
- Universidad Cristiana Seminario de Java
- Universidad Cristiana Seminario de Programación Orientada a Objetos
- COPEI Nivel 8vo
- Municipio de Guayaquil
  - Seminario de APCI
- Ministerio Relaciones Laborables
  - Relaciones Humanas
- Municipio de Guayaquil
  - Las Tics Orientadas al Trabajo Docente
- Fundación Movistar
  - Curso de Innovación Educativa a través de la Tecnología
- Ministerio de Educación
  - Introducción a las Tecnologías y Comunicación Aplicadas a la Educación (TIC I)
- SNNA
  - Proceso del Examen Nacional para la Educación Superior
- DISTRITO XIMENA 2
  - Encuentro Internacional de Inclusión Educativa, Frontera Sur



**EXPERIENCIA LABORAL:**

**EMPRESA** : Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera  
(2004 hasta la actualidad)

**CARGO** : Profesora Secundaria – Área de Aplicaciones  
Informáticas

Directora del Área de Aplicaciones Informáticas

Vicerrectora 2017 – 2018

Rectora (e) Julio 30 2018 hasta la presente fecha

Categoría "D"

**EMPRESA** : Universidad Estatal de Guayaquil

**CARGO** : Docente Facultad de Filosofía

Tutora de tesis de la Carrera Informática

**REFERENCIAS PERSONALES:**

**NOMBRE** : Abg. Fabricio López Parraga

**EMPRESA** : IESS

**CARGO** : Empleado

**TELEFONO** : 0989996673

**NOMBRE** : Econ. Washington Chalen

**EMPRESA** : Banco Solidario

**CARGO** : Créditos y Cobranzas

**TELEFONO** : 0980438455

## ANEXO 5

## CONFIABILIDAD DE CRONBACH - INSTRUMENTO VENTAJAS COMPETITIVAS

## Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

## Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,942             | 32             |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

|          | Media  | Desv. Desviación | N  |
|----------|--------|------------------|----|
| VAR00001 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00002 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00003 | 4,3333 | ,89974           | 15 |
| VAR00004 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00005 | 4,8667 | ,35187           | 15 |
| VAR00006 | 4,7333 | ,45774           | 15 |
| VAR00007 | 4,5333 | ,63994           | 15 |
| VAR00008 | 4,6000 | ,50709           | 15 |
| VAR00009 | 4,4667 | ,51640           | 15 |
| VAR00010 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00011 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00012 | 4,3333 | ,89974           | 15 |
| VAR00013 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00014 | 4,8667 | ,35187           | 15 |
| VAR00015 | 4,7333 | ,45774           | 15 |
| VAR00016 | 4,5333 | ,63994           | 15 |
| VAR00017 | 4,5333 | ,63994           | 15 |
| VAR00018 | 4,6000 | ,50709           | 15 |
| VAR00019 | 4,4667 | ,51640           | 15 |
| VAR00020 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00021 | 4,5333 | ,63994           | 15 |
| VAR00022 | 4,5333 | ,63994           | 15 |
| VAR00023 | 4,5333 | ,63994           | 15 |
| VAR00024 | 4,5333 | ,63994           | 15 |
| VAR00025 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00026 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00027 | 4,7333 | ,45774           | 15 |
| VAR00028 | 4,5333 | ,63994           | 15 |
| VAR00029 | 4,3333 | ,89974           | 15 |
| VAR00030 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00031 | 4,8667 | ,35187           | 15 |
| VAR00032 | 4,7333 | ,45774           | 15 |

## ANÁLISIS DE CRONBACH

### INSTRUMENTO 2 - DESARROLLO ORGANIZACIONAL

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,923             | 29             |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de elemento

|          | Media  | Desv. Desviación | N  |
|----------|--------|------------------|----|
| VAR00001 | 4,7333 | ,45774           | 15 |
| VAR00002 | 4,7333 | ,45774           | 15 |
| VAR00003 | 4,6667 | ,48795           | 15 |
| VAR00004 | 4,6000 | ,82808           | 15 |
| VAR00005 | 4,6667 | ,48795           | 15 |
| VAR00006 | 4,7333 | ,45774           | 15 |
| VAR00007 | 4,4000 | ,63246           | 15 |
| VAR00008 | 4,6000 | ,50709           | 15 |
| VAR00009 | 4,6667 | ,48795           | 15 |
| VAR00010 | 4,6667 | ,48795           | 15 |
| VAR00011 | 4,7333 | ,45774           | 15 |
| VAR00012 | 4,8667 | ,35187           | 15 |
| VAR00013 | 4,6000 | ,50709           | 15 |
| VAR00014 | 4,9333 | ,25820           | 15 |
| VAR00015 | 4,3333 | ,48795           | 15 |
| VAR00016 | 4,6000 | ,82808           | 15 |
| VAR00017 | 4,6667 | ,48795           | 15 |
| VAR00018 | 4,6000 | ,50709           | 15 |
| VAR00019 | 4,8000 | ,41404           | 15 |
| VAR00020 | 4,6667 | ,48795           | 15 |
| VAR00021 | 4,6000 | ,50709           | 15 |
| VAR00022 | 4,4667 | ,83381           | 15 |
| VAR00023 | 4,2667 | ,88372           | 15 |
| VAR00024 | 4,6000 | ,50709           | 15 |
| VAR00025 | 4,6000 | ,50709           | 15 |
| VAR00026 | 4,4667 | ,51640           | 15 |
| VAR00027 | 4,4667 | ,51640           | 15 |
| VAR00028 | 4,6667 | ,48795           | 15 |
| VAR00029 | 4,4667 | ,63994           | 15 |

ANEXO 6

DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

| A  | B         | C   | D   | E   | F   | G   | H   | I   | J   | K   | L   | M   | N   | O   | P   | Q   | R   | S   | T   | U                            | V   | W   | X   | Y                               | Z   | AA  | AB  | AC  | AD  | AE  | AF  | AG  | AH  | AI |   |
|--|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|---------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|---|
| <b>V1: VENTAJAS COMPETITIVAS</b>                         |           |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |                              |     |     |     |                                 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |   |
| <b>D1: Capacidad de suministrar servicios educativos</b> |           |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | <b>D2: Nivel de eficacia</b> |     |     |     | <b>D3: SNivel de eficiencia</b> |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |   |
| <b>Items</b>   |           | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19                           | 20  | 21  | 22  | 23                              | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  |    |   |
| <b>Muestra</b>   | <b>1</b>  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   |    |   |
|  | <b>2</b>  | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   |    |   |
|  | <b>3</b>  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  |   |
|  | <b>4</b>  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4  |   |
|  | <b>5</b>  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5 |
|  | <b>6</b>  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5 |
|  | <b>7</b>  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5 |
|  | <b>8</b>  | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 2   | 4   | 5   | 4   | 5  | 4 |
|  | <b>9</b>  | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5  |   |
|  | <b>10</b> | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  |   |
|  | <b>11</b> | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4                            | 5   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5  |   |
|  | <b>12</b> | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4                            | 5   | 4   | 4   | 4                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5  |   |
|  | <b>13</b> | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5 |
|  | <b>14</b> | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 4                            | 5   | 3   | 3   | 3                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5  |   |
|  | <b>15</b> | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5 |
| <b>varianza</b>  | 0,2       | 0,2 | 0,8 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,8 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 0,4 | 0,2 | 0,2                          | 0,2 | 0,4 | 0,4 | 0,4                             | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 0,8 | 0,2 | 0,1 | 0,2 |    |   |

| V2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL                               |    |   |   |   |   |   |   |   |   |  |    |    |    |    |                             |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|--|----|----|----|----|-----------------------------|----|----|----|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| D1: Capacidades para solucionar problemas organizacionales |    |   |   |   |   |   |   |   |   | D2: Habilidades para la solución de problemas organizacionales |    |    |    |    | D3 Adaptaciones al ambiente |    |    |    | D3: Adaptaciones al Ambiente interno |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| Items  | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10   | 11 | 12 | 13 | 14 | 15                          | 16 | 17 | 18 | 19                                   | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |   |
| Muestra  | 1  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5                           | 4  | 5  | 5  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5 |
|  | 2  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                           | 5  | 5  | 5  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  |   |
|  | 3  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                           | 5  | 5  | 5  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |
|  | 4  | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5                           | 4  | 4  | 4  | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
|  | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                           | 5  | 5  | 5  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4 |
|  | 6  | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                           | 4  | 2  | 4  | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3 |
|  | 7  | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5                           | 4  | 4  | 4  | 4                                    | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4 |
|  | 8  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                           | 5  | 5  | 5  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |
|  | 9  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5                           | 4  | 5  | 5  | 5                                    | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5 |
|  | 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5                           | 4  | 5  | 4  | 4                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4 |
|  | 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                           | 4  | 5  | 4  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5 |
|  | 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                           | 4  | 5  | 5  | 4                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5 |
|  | 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                           | 5  | 4  | 5  | 5                                    | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4 |
|  | 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5                           | 4  | 5  | 5  | 4                                    | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5 |
|  | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                           | 4  | 5  | 5  | 5                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4 |

0.2 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0

ANEXO 7

TABULACIÓN DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS 1

| VENTAJAS COMPETITIVAS |   |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |                       |     |     |     |       |                       |     |     |     |     |     |     |     |      |       |     |           |
|-----------------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----------------------|-----|-----|-----|-------|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|-----|-----------|
| NO.                   | D1: Capacidad de suministrar servicios educativos |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | suma | D2: Nivel de eficacia |     |     |     | su ma | D2: Nivel de eficacia |     |     |     |     |     |     |     | suma | total |     |           |
|                       | P1  | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20  |                       | P21 | P22 | P23 | P24   |                       | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32  |       |     |           |
| 1                     | 5   | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4    | 88                    | 4   | 4   | 5   | 5     | 18                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5    | 38    | 144 | ACEPTABLE |
| 2                     | 5   | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4    | 88                    | 5   | 5   | 5   | 4     | 19                    | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 38    | 145 | ACEPTABLE |
| 3                     | 4   | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 92                    | 5   | 5   | 5   | 5     | 20                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4    | 33    | 145 | ACEPTABLE |
| 4                     | 5   | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4    | 87                    | 4   | 4   | 4   | 5     | 17                    | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5    | 36    | 140 | ACEPTABLE |
| 5                     | 4   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 92                    | 4   | 5   | 5   | 4     | 18                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 40    | 150 | ACEPTABLE |
| 6                     | 5   | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 3   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5    | 88                    | 4   | 4   | 3   | 3     | 14                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5    | 38    | 140 | ACEPTABLE |
| 7                     | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5    | 94                    | 5   | 5   | 2   | 2     | 14                    | 4   | 2   | 4   | 2   | 5   | 2   | 4   | 4    | 27    | 135 | ACEPTABLE |
| 8                     | 5   | 5  | 2  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4    | 90                    | 4   | 5   | 5   | 3     | 17                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4    | 38    | 145 | ACEPTABLE |
| 9                     | 5   | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5    | 90                    | 5   | 5   | 5   | 5     | 20                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4    | 38    | 148 | ACEPTABLE |
| 10                    | 5   | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4    | 86                    | 5   | 4   | 4   | 4     | 17                    | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4    | 32    | 135 | ACEPTABLE |
| 11                    | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5    | 85                    | 5   | 5   | 5   | 5     | 20                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 40    | 145 | ACEPTABLE |
| 12                    | 5   | 5  | 1  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5    | 88                    | 4   | 5   | 4   | 5     | 18                    | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 34    | 140 | ACEPTABLE |
| 13                    | 5   | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 83                    | 5   | 4   | 4   | 5     | 18                    | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 39    | 140 | ACEPTABLE |
| 14                    | 5   | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5    | 85                    | 5   | 5   | 5   | 5     | 20                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 40    | 145 | ACEPTABLE |
| 15                    | 5   | 5  | 4  | 1  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 87                    | 5   | 5   | 5   | 5     | 20                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4    | 38    | 145 | ACEPTABLE |
| 16                    | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5    | 92                    | 5   | 5   | 4   | 2     | 16                    | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 35    | 143 | ACEPTABLE |
| 17                    | 5   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 91                    | 5   | 5   | 5   | 4     | 19                    | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5    | 35    | 145 | ACEPTABLE |
| 18                    | 5   | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4    | 93                    | 5   | 5   | 5   | 5     | 20                    | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4    | 32    | 145 | ACEPTABLE |
| 19                    | 5   | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 87                    | 5   | 5   | 5   | 5     | 20                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3    | 38    | 145 | ACEPTABLE |
| 20                    | 5   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5    | 88                    | 5   | 5   | 5   | 5     | 20                    | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4    | 32    | 140 | ACEPTABLE |
| 21                    | 5   | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4    | 92                    | 5   | 5   | 4   | 5     | 19                    | 5   | 1   | 1   | 1   | 4   | 5   | 4   | 5    | 26    | 137 | ACEPTABLE |
| 22                    | 4   | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4    | 88                    | 5   | 4   | 5   | 4     | 18                    | 5   | 5   | 5   | 1   | 1   | 4   | 5   | 4    | 30    | 136 | ACEPTABLE |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |     |            |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|------------|
| 23 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 86  | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 33 | 135 | ACCEPTABLE |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 87  | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 135 | ACCEPTABLE |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95  | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 30 | 145 | ACCEPTABLE |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 97  | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 27 | 140 | ACCEPTABLE |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95  | 5 | 4 | 2 | 2 | 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 32 | 140 | ACCEPTABLE |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 94  | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 | 140 | ACCEPTABLE |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 82  | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 35 | 135 | ACCEPTABLE |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 94  | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 28 | 137 | ACCEPTABLE |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 80  | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 | 136 | ACCEPTABLE |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 95  | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 31 | 146 | ACCEPTABLE |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85  | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 139 | ACCEPTABLE |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 90  | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 142 | ACCEPTABLE |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 88  | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 135 | ACCEPTABLE |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 97  | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 147 | ACCEPTABLE |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 83  | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 137 | ACCEPTABLE |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 87  | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 140 | ACCEPTABLE |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 82  | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 135 | ACCEPTABLE |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 84  | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 135 | ACCEPTABLE |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95  | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 27 | 141 | ACCEPTABLE |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 87  | 5 | 1 | 5 | 1 | 12 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 135 | ACCEPTABLE |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 100 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 145 | ACCEPTABLE |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 83  | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 137 | ACCEPTABLE |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 86  | 4 | 3 | 3 | 5 | 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 137 | ACCEPTABLE |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 86  | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 35 | 140 | ACCEPTABLE |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85  | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 | 140 | ACCEPTABLE |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 88  | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 135 | ACCEPTABLE |
| 49 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 89  | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 33 | 140 | ACCEPTABLE |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 86  | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 140 | ACCEPTABLE |

Activa

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |    |     |            |            |            |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|----|-----|------------|------------|------------|
| 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4  | 95 | 5  | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1  | 30  | 145        | ACCEPTABLE |            |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3  | 96 | 4  | 4 | 3 | 5  | 16 | 4  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5  | 28  | 140        | ACCEPTABLE |            |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4  | 92 | 5  | 5 | 5 | 4  | 19 | 5  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 34  | 145        | ACCEPTABLE |            |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 93 | 4  | 4 | 4 | 4  | 16 | 3  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 31  | 140        | ACCEPTABLE |            |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 5  | 90 | 5 | 5 | 5  | 4  | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5   | 38         | 147        | ACCEPTABLE |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4  | 94 | 5  | 4 | 3 | 4  | 16 | 5  | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5  | 30  | 140        | ACCEPTABLE |            |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 88 | 4  | 4 | 4 | 4  | 16 | 4  | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 36  | 140        | ACCEPTABLE |            |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 88 | 4  | 4  | 3 | 4 | 15 | 4  | 4  | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 140 | ACCEPTABLE |            |            |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 91 | 5  | 5 | 5 | 4  | 19 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 38  | 148        | ACCEPTABLE |            |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5  | 89 | 5  | 5 | 4 | 2  | 16 | 4  | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 35  | 140        | ACCEPTABLE |            |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 95 | 5  | 5 | 5 | 4  | 19 | 4  | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 35  | 149        | ACCEPTABLE |            |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 83 | 5  | 5 | 5 | 4  | 19 | 5  | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 38  | 140        | ACCEPTABLE |            |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 86 | 5  | 5  | 5 | 4 | 19 | 5  | 4  | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 30 | 135 | ACCEPTABLE |            |            |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 80 | 5  | 5 | 5 | 4  | 19 | 4  | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 36  | 135        | ACCEPTABLE |            |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5  | 84 | 5  | 5 | 5 | 4  | 19 | 4  | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 37  | 140        | ACCEPTABLE |            |
| 66 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 91 | 5  | 5 | 5 | 4  | 19 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 38  | 148        | ACCEPTABLE |            |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 81 | 5  | 5 | 5 | 4  | 19 | 4  | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 35  | 135        | ACCEPTABLE |            |



## TABULACIÓN DE LOS DATOS INSTRUMENTOS 2

| V2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL |  |    |    |    |    |    |    |    |    |      |           |  |     |     |     |     |      |               |                                      |     |     |     |     |       |                                      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |    |           |              |           |           |
|------------------------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|------|-----------|--|-----|-----|-----|-----|------|---------------|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-------|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|----|-----------|--------------|-----------|-----------|
|                              | D1: Capacidades para solucionar problemas organizacionales |    |    |    |    |    |    |    |    | suma |           | para la solución de problemas organizacionales |     |     |     |     | SUMA |               | D2. Adaptaciones al ambiente externo |     |     |     |     | sum a | D3: Adaptaciones al Ambiente interno |     |     |     |     |     |     |     |     |     | suma |    | total     |              |           |           |
|                              | P1   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 |      |           | P10  | P11 | P12 | P13 | P14 |      |               | P15                                  | P16 | P17 | P18 | P19 |       | P20                                  | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 |      |    |           | P30          |           |           |
| 1                            | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 42   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    | ACEPTABLE                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4    | 5  | 43        | ACEPTABLE    | 135       | ACEPTABLE |
| 2                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 4   | 5   | 4   | 23   | ACEPTABLE     | 4                                    | 4   | 4   | 5   | 5   | 22    | ACEPTABLE                            | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4    | 4  | 30        | CO ACEPTABLE | 120       | ACEPTABLE |
| 3                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 21   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 24    | ACEPTABLE                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5    | 46 | ACEPTABLE | 136          | ACEPTABLE |           |
| 4                            | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 37   | ACEPTABLE | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 20   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 4   | 5   | 4   | 23    | ACEPTABLE                            | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5    | 5  | 40        | CO ACEPTABLE | 120       | ACEPTABLE |
| 5                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    | ACEPTABLE                            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 55 | ACEPTABLE | 150          | ACEPTABLE |           |
| 6                            | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 40   | ACEPTABLE | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 18   | POCO ADECUADO | 4                                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    | ACEPTABLE                            | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5    | 5  | 44        | ACEPTABLE    | 122       | ACEPTABLE |
| 7                            | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 40   | ACEPTABLE | 4  | 5   | 5   | 5   | 4   | 23   | ACEPTABLE     | 5                                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 24    | ACEPTABLE                            | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5    | 3  | 43        | ACEPTABLE    | 130       | ACEPTABLE |
| 8                            | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 40   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    | ACEPTABLE                            | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5    | 5  | 33        | CO ACEPTABLE | 123       | ACEPTABLE |
| 9                            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    | ACEPTABLE                            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 55 | ACEPTABLE | 150          | ACEPTABLE |           |
| 10                           | 5  | 5  | 2  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 40   | ACEPTABLE | 4  | 5   | 4   | 4   | 5   | 22   | ACEPTABLE     | 4                                    | 5   | 4   | 5   | 4   | 22    | ACEPTABLE                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3    | 3  | 36        | CO ACEPTABLE | 120       | ACEPTABLE |
| 11                           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 2   | 22    | ACEPTABLE                            | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5    | 5  | 48        | ACEPTABLE    | 140       | ACEPTABLE |
| 12                           | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 41   | ACEPTABLE | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 21   | ACEPTABLE     | 4                                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 23    | ACEPTABLE                            | 5   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5    | 4  | 45        | ACEPTABLE    | 130       | ACEPTABLE |
| 13                           | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 40   | ACEPTABLE | 4  | 3   | 3   | 3   | 4   | 17   | POCO ADECUADO | 4                                    | 4   | 4   | 5   | 3   | 20    | ACEPTABLE                            | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 5   | 4    | 5  | 43        | ACEPTABLE    | 120       | ACEPTABLE |
| 14                           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 40   | ACEPTABLE | 4  | 4   | 5   | 4   | 5   | 22   | ACEPTABLE     | 5                                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 21    | ACEPTABLE                            | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 3   | 2   | 1    | 4  | 40        | CO ACEPTABLE | 123       | ACEPTABLE |
| 15                           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 4  | 5   | 5   | 4   | 5   | 23   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    | ACEPTABLE                            | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 46 | ACEPTABLE | 139          | ACEPTABLE |           |
| 16                           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    | ACEPTABLE                            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 55 | ACEPTABLE | 150          | ACEPTABLE |           |
| 17                           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 40   | ACEPTABLE | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 21   | ACEPTABLE     | 4                                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 23    | ACEPTABLE                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5    | 46 | ACEPTABLE | 130          | ACEPTABLE |           |
| 18                           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 24   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 4   | 5   | 4   | 23    | ACEPTABLE                            | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4    | 5  | 48        | ACEPTABLE    | 140       | ACEPTABLE |
| 19                           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    | ACEPTABLE                            | 5   | 5   | 2   | 2   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5  | 45        | ACEPTABLE    | 140       | ACEPTABLE |
| 20                           | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 40   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    | ACEPTABLE                            | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 5    | 4  | 40        | CO ACEPTABLE | 130       | ACEPTABLE |
| 21                           | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 39   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 24   | ACEPTABLE     | 5                                    | 5   | 4   | 4   | 5   | 23    | ACEPTABLE                            | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3    | 3  | 42        | ACEPTABLE    | 128       | ACEPTABLE |
| 22                           | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 43   | ACEPTABLE | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 25   | ACEPTABLE     | 5                                    | 4   | 5   | 4   | 5   | 23    | ACEPTABLE                            | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5    | 4  | 49        | ACEPTABLE    | 140       | ACEPTABLE |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |            |   |   |   |   |   |    |            |   |   |   |   |   |    |            |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |               |               |            |            |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------|---|---|---|---|---|----|------------|---|---|---|---|---|----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|---------------|------------|------------|
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4  | 49            | ACCEPTABLE    | 140        | ACCEPTABLE |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 44            | ACCEPTABLE    | 130        | ACCEPTABLE |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | POCO       | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | POCO       | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 | ACCEPTABLE    | 123           | ACCEPTABLE |            |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ACCEPTABLE | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 47            | ACCEPTABLE    | 136        | ACCEPTABLE |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4  | 40            | CO ACCEPTABLE | 121        | ACCEPTABLE |
| 27 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 38 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 44            | ACCEPTABLE    | 123        | ACCEPTABLE |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 48            | ACCEPTABLE    | 129        | ACCEPTABLE |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | POCO       | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4  | 45            | ACCEPTABLE    | 120        | ACCEPTABLE |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4  | 45            | ACCEPTABLE    | 123        | ACCEPTABLE |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 46            | ACCEPTABLE    | 122        | ACCEPTABLE |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5  | 45            | ACCEPTABLE    | 136        | ACCEPTABLE |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | ACCEPTABLE | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 20 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 41            | CO ACCEPTABLE | 122        | ACCEPTABLE |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | ACCEPTABLE | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 50            | ACCEPTABLE    | 130        | ACCEPTABLE |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | POCO       | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4  | 45            | ACCEPTABLE    | 127        | ACCEPTABLE |
| 36 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | ACCEPTABLE | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | ACCEPTABLE | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 40 | CO ACCEPTABLE | 121           | ACCEPTABLE |            |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5  | 40            | CO ACCEPTABLE | 130        | ACCEPTABLE |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | ACCEPTABLE | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5  | 35            | CO ACCEPTABLE | 122        | ACCEPTABLE |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5  | 41            | CO ACCEPTABLE | 122        | ACCEPTABLE |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | POCO       | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5  | 44            | ACCEPTABLE    | 127        | ACCEPTABLE |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | ACCEPTABLE | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4  | 38            | CO ACCEPTABLE | 123        | ACCEPTABLE |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 48            | ACCEPTABLE    | 136        | ACCEPTABLE |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4  | 34            | CO ACCEPTABLE | 124        | ACCEPTABLE |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 | ACCEPTABLE | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 16 | POCO       | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 52            | ACCEPTABLE    | 132        | ACCEPTABLE |
| 45 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | ACCEPTABLE | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 21 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 20 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 42            | ACCEPTABLE    | 122        | ACCEPTABLE |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 42 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | ACCEPTABLE | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5  | 48            | ACCEPTABLE    | 135        | ACCEPTABLE |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 19 | POCO       | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | POCO       | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5  | 42            | ACCEPTABLE    | 117        | ACCEPTABLE |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 17 | POCO       | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 18 | POCO       | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 50            | ACCEPTABLE    | 130        | ACCEPTABLE |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2  | 44            | ACCEPTABLE    | 129        | ACCEPTABLE |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |            |   |   |   |   |   |    |        |   |   |   |   |   |    |        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |               |               |            |            |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------|---|---|---|---|---|----|--------|---|---|---|---|---|----|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|---------------|------------|------------|
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | ACCEPT | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | ACCEPT | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2  | 44            | ACCEPTABLE    | 129        | ACCEPTABLE |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 19 | POCO   | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | ACCEPT | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 44            | ACCEPTABLE    | 128        | ACCEPTABLE |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | ACCEPT | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | ACCEPT | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 44            | ACCEPTABLE    | 133        | ACCEPTABLE |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 16 | POCO   | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | INACE  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5  | 44            | ACCEPTABLE    | 115        | ACCEPTABLE |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ACCEPT | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | ACCEPT | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 44            | ACCEPTABLE    | 135        | ACCEPTABLE |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 | ACCEPTABLE | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 18 | POCO   | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | POCO   | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5  | 41            | CO ACCEPTABLE | 115        | ACCEPTABLE |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | POCO   | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | POCO   | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | ACCEPTABLE    | 125           | ACCEPTABLE |            |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 19 | POCO   | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | POCO   | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4  | 48            | ACCEPTABLE    | 124        | ACCEPTABLE |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | ACCEPTABLE | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 | POCO   | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ACCEPT | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 40            | CO ACCEPTABLE | 119        | ACCEPTABLE |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 39 | ACCEPTABLE | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 18 | POCO   | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | POCO   | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 38 | CO ACCEPTABLE | 112           | ACCEPTABLE |            |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 40 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 22 | ACCEPT | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | ACCEPT | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3  | 40            | CO ACCEPTABLE | 125        | ACCEPTABLE |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 | ACCEPT | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | ACCEPT | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4  | 44            | ACCEPTABLE    | 134        | ACCEPTABLE |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 | ACCEPT | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | ACCEPT | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 45            | ACCEPTABLE    | 132        | ACCEPTABLE |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | ACCEPTABLE | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 19 | POCO   | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | POCO   | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 44            | ACCEPTABLE    | 124        | ACCEPTABLE |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 | ACCEPTABLE | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 | POCO   | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ACCEPT | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5  | 40            | CO ACCEPTABLE | 119        | ACCEPTABLE |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ACCEPT | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | POCO   | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4  | 40            | CO ACCEPTABLE | 120        | ACCEPTABLE |
| 65 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 40 | ACCEPTABLE | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 22 | ACCEPT | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | ACCEPT | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3  | 40            | CO ACCEPTABLE | 125        | ACCEPTABLE |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | ACCEPTABLE | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 | ACCEPT | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | ACCEPT | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4  | 44            | ACCEPTABLE    | 134        | ACCEPTABLE |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 | ACCEPTABLE | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 | ACCEPT | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | ACCEPT | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 45            | ACCEPTABLE    | 132        | ACCEPTABLE |

ANEXO 8 OFICIO DE AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.



OFICIO-INT-UEFRVR-CUAR-2020-161  
Guayaquil, 4 de noviembre de 2020

Señora  
Lcda. Jenny Crespín Quiñonez  
Docente  
UEF Réplica Vicente Rocafuerte  
Presente

Saludos cordiales.  
La presente es para saludarla y a la vez dar respuesta a requerimiento.

Recibí solicitud a través de correo en dónde requiere llevar a cabo encuesta a los docentes de la institución, por lo tanto este despacho aprueba su requerimiento, pero se sugiere que el horario a considerar sea fuera de la jornada de labores y que sea bajo consentimiento del docente.

Particular que informo para fines pertinentes.

Atentamente,

  
MSC. Lenny Briones Barzola  
RECTORA  
CI# 0909129348

