



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN

Programa de planeamiento estratégico Focus y gestión administrativa
en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en educación

AUTOR:

Chambergo Garcia, Alejandro Oscar (ORCID: 0000-0003-1214-0628)

ASESOR:

Dr. Méndez Vergaray, Juan (ORCID: 0000-0001-7286-0534)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones edagógicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi esposa Lourdes, quien en todo momento me alentó y apoyó para culminar mis estudios; de igual manera a mi familia.

Agradecimiento

Agradezco de forma especial al asesor de la tesis, Dr. Juan Méndez, ejemplo de dedicación docente; y al personal administrativo y los docentes de la Universidad “César Vallejo” por el apoyo brindado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Resumo	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	63
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	74
VIII. PROPUESTAS	77
REFERENCIAS	80
ANEXOS	89

Índice de tablas

Tabla 1	Perú, Provincia de Lima 2020. Estadísticas de institutos	23
Tabla 2	Distribución de la muestra	25
Tabla 3	Expertos que dieron validez al instrumento	28
Tabla 4	Estadística de fiabilidad para la variable gestión administrativa	29
Tabla 5	Distribución de grupos de estudio por sexo	33
Tabla 6	Tabla cruzada de gestión administrativa grupo 1 (Obs.1 y Obs.3)	34
Tabla 7	Tabla cruzada de gestión administrativa grupo 2 (Obs.2 y Obs.4)	35
Tabla 8	Tabla cruzada de gestión administrativa grupo 3 (Obs.5)	36
Tabla 9	Tabla cruzada de gestión administrativa grupo 4 (Obs.6)	37
Tabla 10	Prueba de normalidad de los datos de la variable y dimensiones	38
Tabla 11	Rango promedio de los grupos de estudio para variable “gestión administrativa”	39
Tabla 12	Prueba “Kruskall Wallis” para variable “gestión administrativa”	39
Tabla 13	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2)	40
Tabla 14	Prueba U de “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) respecto a la gestión administrativa	40
Tabla 15	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	40
Tabla 16	Prueba U de “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) respecto a la gestión administrativa	41
Tabla 17	Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5)	41
Tabla 18	Prueba U de “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) respecto a la gestión administrativa	41
Tabla 19	Rango promedio de grupos de estudio para dimensión “competencias técnicas”	42
Tabla 20	Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias técnicas”	42

Tabla 21	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2)	43
Tabla 22	Prueba U “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) respecto a las “competencias técnicas”	43
Tabla 23	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	43
Tabla 24	Prueba U “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) respecto a las “competencias técnicas”	44
Tabla 25	Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5)	44
Tabla 26	Prueba U “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) respecto a las “competencias técnicas”	44
Tabla 27	Rango promedio de grupos de estudio para dimensión “competencias sociales”	45
Tabla 28	Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias sociales”	45
Tabla 29	Prueba U “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) respecto a las “competencias sociales”	46
Tabla 30	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	46
Tabla 31	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	46
Tabla 32	Prueba U “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) respecto a las “competencias sociales”	47
Tabla 33	Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5)	47
Tabla 34	Prueba U “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) respecto a las “competencias sociales”	47
Tabla 35	Rango promedio de grupos de estudio en dimensión “competencias participativas”	48
Tabla 36	Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias participativas”	48
Tabla 37	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2	49

	(Obs.1 y Obs.2)	
Tabla 38	Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias participativas”	49
Tabla 39	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	49
Tabla 40	Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias participativas”	50
Tabla 41	Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5)	50
Tabla 42	Prueba U “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias participativas”	50
Tabla 43	Rango promedio de grupos en dimensión “competencias de planificación”	51
Tabla 44	Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias de planificación”	51
Tabla 45	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2)	52
Tabla 46	Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias de planificación”	52
Tabla 47	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	52
Tabla 48	Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias de planificación”	53
Tabla 49	Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5)	53
Tabla 50	Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias de planificación”	53
Tabla 51	Rango promedio de grupos en dimensión “competencias de organización”	54
Tabla 52	Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias de organización”	54
Tabla 53	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2)	55

Tabla 54	Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias de organización”	55
Tabla 55	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	55
Tabla 56	Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias de organización”	56
Tabla 57	Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5)	56
Tabla 58	Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias de organización”	56
Tabla 59	Rango promedio de grupos en dimensión “competencias de control”	57
Tabla 60	Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias de control”	57
Tabla 61	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2)	58
Tabla 62	Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias de control”	58
Tabla 63	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	58
Tabla 64	Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias de control”	59
Tabla 65	Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5)	59
Tabla 66	Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias de control”	59
Tabla 67	Rango promedio de grupos en dimensión “competencias de dirección”	60
Tabla 68	Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias de dirección”	60
Tabla 69	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2)	61
Tabla 70	Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias	61

	de dirección”	
Tabla 71	Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4)	61
Tabla 72	Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias de dirección”	62
Tabla 73	Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5)	62
Tabla 74	Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias de dirección”	62

Índice de figuras

Figura 1	Esquema grupos Solomon	22
Figura 2	Gráfico de sedimentación	23
Figura 3	Gráfico de distribución de grupos de estudio por sexo	33
Figura 4	Diagrama de pirámide de gestión administrativa grupo 1 (Obs.1 y Obs.3)	34
Figura 5	Diagrama de pirámide de gestión administrativa grupo 2 (Obs.2 y Obs.4)	35
Figura 6	Diagrama de pirámide de gestión administrativa grupo 3 (Obs.5)	36
Figura 7	Diagrama de pirámide de gestión administrativa grupo 4 (Obs.6)	37
Figura 8	Pruebas para comparar observaciones	39
Figura 9	Pruebas para comparar observaciones de las “competencias técnicas”	42
Figura 10	Pruebas para comparar observaciones de las “competencias técnicas”	45
Figura 11	Pruebas para comparar observaciones de las “competencias participativas”	48
Figura 12	Pruebas para comparar observaciones de las “competencias de planificación”	51
Figura 13	Pruebas para comparar observaciones de las “competencias de organización”	54
Figura 14	Pruebas para comparar observaciones de las “competencias de control”	57
Figura 15	Pruebas para comparar observaciones de las “competencias de dirección”	60

Resumen

El problema de investigación corresponde a débil relación entre gestión administrativa y la implementación del plan estratégico. El objetivo del estudio fue determinar la existencia de influencia de un programa de planeamiento estratégico “Focus” en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima. La investigación corresponde al paradigma positivista, es de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño cuasi experimental tipo Solomon. La muestra fue intencional formada por 104 participantes del área administrativa de cuatro institutos públicos tecnológicos de Lima. A los grupos 1 y 2 se les aplicó el pre test; mientras que el pos test se les aplicó a los cuatro grupos; además, a los grupos 1 y 3 se les aplicó el programa. Los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba “Kruskal Wallis” se obtuvo un valor para sig=0,000 menor a 0,05; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico “Mann-Whitney” logró comprobar que los grupos experimentales obtuvieron mejores indicadores que los grupos control en la prueba de salida; por el contrario, en la prueba de entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos experimental y control; de igual manera, en la prueba de salida los grupos control no evidenciaron mejora significativa.

Palabras clave: administración, educación, gestión, institutos, planeamiento

Abstract

The research problem corresponds to a weak relationship between administrative management and the implementation of the strategic plan. The objective of the study was to determine the existence of influence of a strategic planning program "Focus" in the improvement of administrative management in the public technological institutes of Lima. The research corresponds to the positivist paradigm, it is of an applied type, a quantitative approach, a hypothetical-deductive method, a Solomon-type quasi-experimental design. The sample was intentionally formed by 104 participants from the administrative area of four public technological institutes in Lima. Groups 1 and 2 were given the pre-test; while the post test was applied to the four groups; in addition, the program was applied to groups 1 and 3. The results of the statistical tests made it possible to verify that the strategic planning program "Focus" influences the improvement of administrative management in the public technological institutes of Lima; in the "Kruskal Wallis" test, a value for sig = 0.000 less than 0.05 was obtained; which indicates the existence of significant intergroup differences. Furthermore, the "Mann-Whitney" statistic was able to verify that the experimental groups obtained better indicators than the control groups in the exit test; on the contrary, in the entry test, no significant differences were found in the results of the experimental and control groups; likewise, in the exit test, the control groups did not show significant improvement.

Keywords: administration, education, management, institutes, planning

Resumo

O problema de pesquisa corresponde a uma relação fraca entre a gestão administrativa e a implementação do plano estratégico. O objetivo do estudo foi determinar a existência de influência de um programa de planejamento estratégico “Foco” na melhoria da gestão administrativa nos institutos tecnológicos públicos de Lima. A pesquisa corresponde ao paradigma positivista, é do tipo aplicada, abordagem quantitativa, método hipotético-dedutivo, desenho quase experimental do tipo Salomão. A amostra foi formada intencionalmente por 104 participantes da área administrativa de quatro institutos tecnológicos públicos de Lima. Os grupos 1 e 2 receberam o pré-teste; enquanto o pós-teste foi aplicado aos quatro grupos; além disso, os grupos 1 e 3 aplicaram o programa. Os resultados dos testes estatísticos permitiram verificar que o programa de planejamento estratégico “Focus” influencia o aprimoramento da gestão administrativa nos institutos tecnológicos públicos de Lima; no teste “Kruskal Wallis” obteve-se valor para sig = 0,000 menor que 0,05; o que indica a existência de diferenças significativas entre os grupos. Além disso, a estatística “Mann-Whitney” foi capaz de verificar que os grupos experimentais obtiveram melhores indicadores do que os grupos controle no teste de saída; ao contrário, no teste de entrada, não foram encontradas diferenças significativas nos resultados dos grupos experimentais e controle; da mesma forma, no teste de saída, os grupos de controle não apresentaram melhora significativa.

Palavras-chave: administração, educação, gestão, institutos, planejamento

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años el planeamiento estratégico se ha posicionado como un factor muy importante dentro del entorno de la educación superior, dentro del cual se ubican los institutos de educación tecnológica; con lo cual se tiene información accesible de tipo teórico y metodológico. Pero existen pocas investigaciones sobre la implementación en los institutos tecnológicos y más aún de los procesos para obtener indicadores que permitan conocer su eficacia. Ello se hace más imperativo al analizarse el caso de los institutos públicos que dependen del presupuesto asignado por el Ministerio de Educación, en un contexto de mejora de la calidad educativa.

En un artículo sobre el Modelo de gestión de procesos en la educación superior de Ecuador, Romillo & Polaino (2019) mencionaron las desventajas de funcionar sin la estructura derivada del planeamiento estratégico, dado que el planeamiento estratégico da origen a aspectos subjetivos como la misión, visión y objetivos; pero las decisiones están basadas en las estrategias tácticas y operativas, las cuales tienen como requisitos competencias de índole de conocimientos, habilidad y actitud del personal administrativo. Por otro lado, Acevedo et al. (2020) sostuvieron que el diseño y posterior ejecución del planeamiento estratégico, impulsa el desarrollo de la gestión administrativa, con resultados observados en la potencialidad de las funciones más importantes congruentes con el adecuado cumplimiento del presupuesto asignado.

Los especialistas de la Unesco citados por Escribano (2018) realizaron una investigación para determinar los agentes que tienen influencia en la gestión del sistema educativo de América Latina, concluyendo que uno de los agentes que afectan la calidad de la gestión administrativa, es la fallida implementación de un plan estratégico. Además, Fernández (2020) concluyó que los sistemas educativos en Argentina, no consideran el planeamiento estratégico como factor principal cuando se realiza la ejecución de los procesos en las entidades educativas. Esta investigación muestra que el plan estratégico es requisito para la gestión de calidad. Asimismo, en un estudio hecho en España, Barrachina et al. (2020) concluyeron que la gestión administrativa depende esencialmente del plan estratégico, por lo cual, la planificación inadecuada genera una problemática en la calidad de la gestión administrativa.

En un análisis sobre qué hace que la planificación estratégica del sector público sea estratégica, Bryson & Hamilton (2017) sostuvo que esta discusión está destinada a reducir la confusión sobre qué es y qué no es la planificación estratégica. Aduce que en las organizaciones con fines de obtener ganancias, es razonable entender que la planificación estratégica se implementa para maximizar el lucro de toda la empresa o de las subunidades en términos de utilidades, participación de mercado y otros indicadores que se relacionan con el negocio; en el sector público, lograr la alineación de objetivos, la continuidad del esfuerzo y la efectividad relacionada con el desempeño, son razones importantes para emprender una planificación estratégica. En otras palabras, la planificación estratégica puede adoptarse en el sector público porque los usuarios creen que les ayudará a decidir qué deberían hacer sus organizaciones, por qué y cómo.

La planificación estratégica es un enfoque de gestión comúnmente adoptada en las organizaciones sean privadas como estatales. Detrás de su popularidad está el supuesto que es una práctica de éxito en entidades públicas y estatales que tiene impactos positivos para el desempeño institucional. Sin embargo, la planificación estratégica ha recibido críticas por ser demasiado racional y por inhibir el pensamiento estratégico. Bert et al. (2019) sostuvieron que el impacto positivo de la planificación estratégica en el desempeño organizacional es más grande cuando su desempeño es medido como efectividad y cuando la planificación estratégica se evalúa como planificación estratégica formal.

El proceso de evaluación de la estrategia permite a las empresas evaluar continuamente las prácticas actuales y su contribución a la implementación de la estrategia. En un estudio Minh & Nwachukwu (2019) examinaron el proceso de evaluación de la estrategia y el desempeño estratégico de las empresas que operan en Nigeria. El estudio proporcionó nuevos conocimientos sobre el efecto del proceso de evaluación de la estrategia en el desempeño estratégico de empresas en un mercado emergente como Nigeria. Los autores utilizaron conocimientos teóricos de la literatura sobre gestión estratégica para comprender mejor cómo un proceso firme de evaluación de estrategias afecta el desempeño estratégico. La investigación se realizó en una sola industria, utilizando métodos cuantitativos y encuestas para obtener información de los empleados de cuatro empresas que operan en Nigeria. Los hallazgos sugieren que una empresa que adopta un enfo-

que sistemático para la evaluación de estrategias tiene un impacto significativo y positivo en su desempeño estratégico.

Las instituciones públicas deben emprender estrategias para lograr sus objetivos, sin embargo, en este camino enfrentan una serie de desafíos que amenazan el cumplimiento de su misión o la implantación de estrategias de éxito acordes con esta misión y los procesos críticos de toma de decisiones. Leskaj (2017) sostuvo que contar con un sistema de planificación estratégica no es garantía de que una organización logre sus metas y objetivos estratégicos. Es importante evaluar el proceso de planificación estratégica involucrado y cómo está vinculado a otros procesos de gestión en una organización; los objetivos de su investigación son: identificar los desafíos que enfrenta la formulación de la estrategia; identificar los desafíos que enfrenta la implementación de la estrategia en las organizaciones públicas; Identificar los desafíos que enfrenta la evaluación de la estrategia en las organizaciones públicas. La metodología de trabajo, se basó en la investigación primaria y la investigación secundaria; la búsqueda secundaria, se centró en una rica literatura en el campo de la planificación estratégica de las organizaciones públicas, y los desafíos que enfrentan estas organizaciones; la investigación primaria, se basó en una investigación cualitativa, que tuvo como objetivo la identificación de desafíos, en el proceso de elección de la estrategia, estrategia de implementación y su evaluación.

Las universidades que se ubican en los primeros lugares de los rankings de éxito emplean métricas que son utilizadas por otros países a medida que el enfoque se mueve hacia la gestión académica. De acuerdo con Inga et al. (2021) se requiere una visión y colaboración compartidas para identificar casos de éxito. La alta dirección debe orientarse por una hoja de ruta para lograr una visión clara, una lista de estrategias y resultados exitosos. Proponen una estrategia de gestión académica para garantizar una educación centrada en los estudiantes. Esta estrategia tiene un énfasis en el proceso jerárquico en capas, con el fin de optimizar y lograr eficiencia, confiabilidad y resiliencia. Mostraron los indicadores que motivan el esfuerzo en función del mérito que produce el capital humano.

En una investigación, Cherkasov & Kolesnyk (2017) sostuvieron la importancia de realizar estudios sobre el desarrollo e implementación de los mecanismos para la gestión de los servicios administrativos de la educación superior, con

el fin de resolver un número creciente de problemas que tienen las instituciones educativas a nivel nacional, en especial las ubicadas en el nivel de educación superior. Los resultados de su investigación indican que el funcionamiento de los mecanismos de calidad de los servicios administrativos está subordinados a la toma de decisiones que dependen de los siguientes factores: estrategias, procedimientos y políticas. Para ello, es imprescindible que la implementación del plan estratégico incluya el compromiso, responsabilidad e identificación del personal administrativo.

En una investigación sobre personal dentro de las instituciones de educación superior, Mabaso & Dlamini (2018) sostuvieron que se ha convertido en una prioridad máxima y crucial para cualquier productividad y competitividad organizacional. Atraer y retener talento sigue siendo un tema crítico y complejo para la gestión del capital humano en las organizaciones. El propósito de su estudio fue investigar el impacto de las recompensas totales en el compromiso organizacional medido por la escala de recompensas totales y el cuestionario de compromiso organizacional. El compromiso del personal académico es significativo ya que las instituciones de educación superior influyen en el desarrollo de un país. El estudio empleó el método de investigación cuantitativa utilizando un diseño de encuesta. Se utilizó un cuestionario semiestructurado para recopilar datos de la encuesta. Para este estudio se seleccionó una muestra de 279 miembros del personal académico, que fue la población total de participantes. Los resultados muestran una correlación positiva y significativa entre los elementos de las recompensas totales (gestión del desempeño, 0.387; reconocimiento, 0.335; desarrollo del talento y oportunidades profesionales, 0.328; compensación, 0.231; beneficios, 0.213; equilibrio entre la vida personal y laboral, 0.024) y la organización. Una variación del 52,3% de las recompensas totales explicó el compromiso organizacional. La gestión del desempeño, la compensación, los beneficios, el reconocimiento, el desarrollo del talento y las oportunidades profesionales predijeron significativamente el compromiso organizacional. Los resultados del estudio tienen implicaciones para los directivos porque deben fomentar y promover recompensas totales para hacer cumplir la retención de talento dentro de las instituciones de educación superior en beneficio tanto de las instituciones como de los empleados.

En una investigación sobre educación superior en Filipinas, Gatpandan & Ambat (2017) analizaron la demografía estudiantil utilizando las técnicas y datos de clasificación por análisis envolvente para determinar la unidad de toma de decisiones eficiente atribuida a las universidades. Se desarrolló un plan de intermediación como una implementación del algoritmo CHAID en una aplicación de software que pretende ser una aplicación de software de análisis predictivo que pronostique los resultados. Este estudio es una ayuda para promover la iniciativa de mejora de procesos y profundizar en el cambio utilizando el plan del sistema de intermediación; también contribuye al conocimiento existente en la educación superior y al plan del sistema de intermediación utilizado en las instituciones de educación superior.

Las organizaciones a menudo implementan programas de gestión del conocimiento para conectar mejor a los empleados y promover el intercambio de conocimientos; en el contexto de las instituciones de educación superior (IES), esto es particularmente válido ya que la creación y difusión de conocimiento dirigen su misión y visión. Los académicos son uno de los pilares de las IES, donde se crea y se comparte el conocimiento; no obstante, a medida que las IES se esfuerzan por promover la cultura de intercambio de conocimientos de los académicos, el comportamiento real de los académicos puede seguir inhibido por numerosos problemas, a saber, el organizativo. La investigación de Al-Kurdi et al. (2020) se centró principalmente en aspectos individuales, tecnológicos y escasos de los elementos organizativos; por lo tanto, este estudio evaluó el papel del clima organizacional operacionalizado por el liderazgo organizacional y la confianza de los académicos en las IES. Los resultados de 257 académicos encuestados indican que el clima organizacional tiene una influencia excepcionalmente fuerte en las prácticas de gestión del conocimiento de los académicos; además, el liderazgo organizacional y la confianza tuvieron una relación positiva con el comportamiento de los académicos. Estos hallazgos indican que es necesario considerar los elementos organizacionales y sus interacciones al comprender y fomentar el comportamiento de intercambio de conocimientos de los académicos en el contexto de las IES.

El desarrollo de la tecnología de la información en la educación ha conducido a la expansión de nuevos métodos de enseñanza - aprendizaje en las institu-

ciones de educación superior. La implementación de programas de aprendizaje electrónico en Irán, así como la evaluación de los requisitos previos y el nivel de preparación de los estudiantes para asistir a entornos de aprendizaje electrónico es el estudio de Shahmoradi et al. (2018), quienes investigaron los desafíos del sistema de aprendizaje electrónico en Teherán. Su estudio fue descriptivo y transversal que se realizó en 2016-2017. Las poblaciones estadísticas fueron todos los estudiantes que tienen un curso de e-learning, de los cuales, 300 fueron seleccionados para participar en el estudio utilizando un método de muestreo aleatorio estratificado. La herramienta del estudio fue un cuestionario elaborado por investigadores. Los datos se analizaron mediante el software SPSS. Aproximadamente la mitad de los participantes (40%) tuvo problemas para acceder a la tecnología, y solo el 26,4% de los participantes tenía una buena preparación para el uso del sistema de aprendizaje electrónico. El éxito en la implementación del sistema educativo E-learning como uno de los principales enfoques en la gestión del conocimiento y las necesidades educativas de la organización de la educación superior no se logrará sin identificar las diferentes habilidades, desafíos técnicos y culturales. Para superar este desafío, es necesario establecer una infraestructura y estándares de TI, utilizar las experiencias de los países líderes en el campo del e-learning, crear una cultura adecuada y familiarizar a los alumnos y profesores con el desarrollo y uso de materiales de e-learning.

Utilizando dos perspectivas teóricas: comportamiento de ciudadanía organizacional para el medio ambiente (OCBE) y teoría de ajuste de valores y suministros (SVFT), Gilal et al. (2019) examinaron la influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos (HRM) en el desempeño ambiental utilizando datos de instituciones de educación superior. Con este fin, utilizaron datos de encuestas de $n = 214$ empleados para probar las hipótesis de mediación moderada. El estudio encontró que las prácticas verdes de gestión de recursos humanos mejoran positivamente el desempeño ambiental a través de la pasión ambiental de los empleados. El estudio reveló además que el efecto de las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos en la pasión por el medio ambiente es más importante cuando un empleado tiene altos valores ecológicos que cuando tiene bajos. El estudio proporcionó nuevos conocimientos teóricos sobre la literatura sobre gestión ambiental al vincular las prácticas ecológicas de gestión de recur-

tos humanos con el desempeño ambiental. Los hallazgos brindarán a los gerentes orientación sobre cómo y cuándo es más probable que las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos conduzcan a un mejor desempeño ambiental.

A nivel nacional se tiene una diversidad de investigaciones relacionadas al problema que significa realizar la organización de la gestión administrativa con falta de una adecuada implementación de la planeación operativa, lo cual genera dificultades para lograr los objetivos de la organización. Al respecto, Arias & Sucari (2019) sostuvieron que la problemática de la gestión administrativa en los institutos públicos, tiene su origen en la falta de personal con capacitación en la gestión administrativa, con ello la ejecución de los procesos educativos, los cuales adolecen de un sustento de planeación técnica, perjudicando de manera sustancial las actividades educativas. De igual forma se puede citar el documento del Consejo Nacional de Educación (2017) donde se sostiene que la mayor parte de las entidades educativas supervisadas, cuentan con una estructura organizacional sin sustento de carácter técnico, dado que los procesos programados no corresponden a un plan efectivo. Por otra parte, Bellido (2020) obtuvo entre sus principales conclusiones, la posibilidad de implementar procedimientos propios de entidades privadas en los institutos tecnológicos públicos, para enfrentar las deficiencias administrativas, para disminuir la pobreza monetaria en las zonas consideradas críticas en términos de desarrollo económico y social.

En la mayor parte de institutos tecnológicos públicos, Valverde & Solís (2021) sostuvieron que enfrentan problemas comunes: gestión de actividades con un planeamiento mínimo, insuficiente requerimiento de ejecución presupuestal, por lo cual muchos procesos no son realizados o tienen una eficacia baja, no existe integración en el aspecto administrativo con lo académico, inexistencia del proceso de control de la calidad en la gestión administrativa, insuficiencia de programas de acción en base a objetivos, personal docente no cuenta con permanencia en su puesto, en especial los contratados, no se cuenta con una visión que sirva de guía a sus procesos estratégicos, no existe evaluación adecuada del desempeño docente por parte de estudiantes y jefes de área.

En una investigación sobre educación tecnológica Carreño et al. (2020) señalaron que el proceso de acreditación en institutos requiere contar con un plan

estratégico, que permita desarrollar las actividades académicas y administrativas con estándares de calidad, detectando que los institutos de educación superior no cumplen con sus propias normas de desempeño y evaluación, por el desinterés del personal jerárquico.

Los institutos de educación superior tecnológicos también presentan serias deficiencias en la gestión institucional, según MINEDU (2019) sostiene que a fines del año 2019, ningún instituto de Lima ha emprendido los procesos de licenciamiento establecidos en la Ley N° 30512, que asegura que los institutos cumplan con las cinco condiciones básicas de calidad, donde la primera condición es la gestión institucional. En igual sentido, otra evidencia es el continuo descenso de la matrícula en los institutos de educación superior según registros MINEDU (2021), además, SINEACE (2018) sostuvieron que un elemento clave en el éxito del egresado de un instituto, no es tanto la preparación académica, sino la imagen del instituto sea público o privado.

El aspecto principal observado, es el inadecuado nivel de competencias del personal jerárquico. En muchos casos, se trata de personal nombrado, que se encarga de las funciones de planificación y administración, adoleciendo de preparación especializada y la alta rotación de directivos, que no permite una continuidad en la gestión académica. El propósito de los Programas es alcanzar un grado de compromiso del personal jerárquico y los docentes participantes, para generar un cambio en sus competencias y perfil administrativo, además del manejo de herramientas de análisis situacional de la institución, con el fin de proponer mejoras en la gestión administrativa.

Por lo anterior, se debe considerar que el nivel de la gestión administrativa en los institutos tecnológicos públicos de Lima, no permite el logro de los objetivos estratégicos institucionales. De la misma forma, no todos los institutos tecnológicos cuentan con una buena infraestructura, ni los recursos requeridos para tener una mejor gestión administrativa. Por tanto, es necesario realizar esta investigación que nos permita analizar la aplicación del Programa de planeamiento estratégico y su influencia en el nivel de gestión administrativa de los institutos de educación superior tecnológica públicos de Lima, de manera que se tenga información cuantificable sobre el grado de influencia entre las variables propuestas en el estudio.

Se plantea el problema de esta investigación: ¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico Focus en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima, 2021?

En base al anterior planteamiento, se puede enunciar la importancia de la investigación en los niveles de la teoría, metodología, aplicación y epistemología. En el área teórica, el resultado obtenido, permite obtener conocimientos teóricos a partir del enfoque planteado por Koontz et al. (2008), con el fin de realizar reflexiones sobre la vinculación entre la aplicación del Programa de planeamiento estratégico Focus y el nivel de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima, 2021, con lo cual se podrá sugerir aspectos para mejorar las variables que inciden en el nivel de la gestión administrativa; de igual manera en el aspecto metodológico, la aplicación del Programa de planeamiento estratégico Focus permitirá mejorar el nivel de la gestión administrativa mediante desarrollo de casos prácticos de estrategias vinculadas a la gestión estratégica. De igual modo, la presente investigación es importante, porque presenta datos sobre la vinculación entre las variables propuestas para el personal administrativo de los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima. En cuanto a su aplicación práctica, el resultado del estudio genera beneficio con respecto a la mejora de la gestión administrativa en los institutos tecnológicos, que tienen en este aspecto una deficiencia para lograr sus objetivos. De igual forma, servir de base para el futuro diseño de distintos programas que permitan buscar la mejora del nivel de la gestión administrativa de los institutos públicos de educación superior tecnológica.

A nivel de la epistemología, el estudio permitirá identificar los factores del Programa de planeamiento estratégico y la forma como tiene efecto en el nivel de gestión administrativa mediante la relación del investigador con las unidades de análisis, con el supuesto que realiza algún tipo de influencia y con los agentes que tienen participación en la dinámica social de los institutos públicos de educación superior tecnológica. Respecto a este punto de vista, Aguilar et al. (2017) consideraron que el recojo de datos tiene el objetivo de ubicarlos en entornos supuestos, con el fin de realizar la verificación si existe alguna asociación entre las variables, acorde al paradigma positivista.

Lo planteado anteriormente permite la formulación del objetivo general en los siguientes términos: determinar la influencia del Programa de planeamiento estratégico Focus en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Además se plantean los siguientes objetivos específicos:

Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico “Focus” en la competencia técnica de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico “Focus” en la competencia social de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico “Focus” en la competencia participativa de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico “Focus” en la competencia en planificación de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico “Focus” en la competencia en organización de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico “Focus” en la competencia en control de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico “Focus” en la competencia en dirección de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Considerando lo descrito se realiza el planteamiento de la hipótesis general: El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Asimismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas:

El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la competencia técnica de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la competencia social de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la competencia participativa de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la competencia en planificación de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la competencia en organización de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la competencia en control de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la competencia en dirección de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó un recorrido por las investigaciones realizadas por diversos especialistas referentes a la variable aplicación del Programa estratégico y la variable nivel de gestión administrativa, a partir de las cuales se pretende cubrir con la presentación de investigaciones realizados en los entornos internacionales y a nivel nacional, los cuales serán de antecedente de la presente investigación.

La investigación se basa en una teoría administrativa de Koontz et al. (2012) quienes sostuvieron que el planeamiento estratégico aparenta ser simple: estudiar el contexto del momento y proyectar el entorno futuro, fijando el rumbo que seguirá la organización y desarrollar los mecanismos para cumplir la misión. En resumen, el planeamiento estratégico es un proceso con alto nivel de complejidad basado en un enfoque sistémico para reconocer y estudiar los aspectos exteriores de la empresa y contrastarlos con las competencias de la organización. De la misma forma este estudio se respalda en la teoría general de la administración Chiavenato (2017), quien resaltó la necesidad constante de innovación y renovación, la búsqueda de flexibilidad y rapidez para motivar cambios y la adopción de nuevas ideas en las instituciones.

En un estudio de investigación para evaluar la validez aparente y la confiabilidad del constructo del conjunto de habilidades y explorar cuantitativamente una pequeña muestra de datos sobre los determinantes del desempeño de los institutos tecnológicos en Pakistán Ahmad & Ahmad (2018) adoptaron el enfoque del método de encuesta para recopilar los datos de los administradores de los institutos tecnológicos a través de 41 cuestionarios utilizables y aplicaron el método de muestreo aleatorio estratificado. Examinaron la validez y confiabilidad de los instrumentos a través de un panel de expertos de la industria y el mundo académico y también una pequeña muestra de los datos utilizando SPSS 23.0 para Mac. En conclusión, los resultados confirmaron la confiabilidad y validez aparente de los instrumentos adaptados en el estudio piloto que indica la relación directa entre implementación del plan estratégico y el desempeño administrativo de las instituciones.

Esta una investigación cualitativa Ghasemy & Hussin (2018) identificaron los principales problemas del sistema de educación superior de Malasia y sus sectores desde el punto de vista de los directivos académicos de Malasia. Para ello, se distribuyeron cuatro preguntas abiertas entre 2,786 directivos académicos

de 25 instituciones superiores. Se recopilaron más de 235 cuestionarios completados, que contenían casi 4,500 registros de prioridades, valores, desafíos y soluciones. Mediante un enfoque de análisis de contenido cuantitativo, los registros se categorizaron utilizando el paquete de software ATLAS. Esto dio lugar a la aparición de 112 categorías. Usando SPSS 23, las cinco categorías principales con frecuencias máximas de registros se enfocaron para una evaluación adicional. La comparación de los problemas en la educación superior de Malasia y sus sectores reveló que algunos de los problemas eran comunes en todos los sectores. Además, el examen de estas categorías de datos dio como resultado la clasificación de las mismas en cinco categorías principales, a saber, actividades académicas básicas, cambio y liderazgo, gestión, relaciones y valores laborales.

Se define la gestión administrativa según Machorro et al. (2016) como el total de tareas y procesos que ejecutan los procesos administrativos como sostén de la gestión pedagógica de las entidades educativas. En una investigación de tipo descriptivo con el objetivo de analizar la gestión educativa como problema principal de la Universidad Autónoma Indígena de México, Álvarez et al. (2016) consideraron las dimensiones de gestión: pedagógico, organizativo, administrativo, comunitario y su interacción como lo más importante para la mejora de una institución educativa. De igual forma en una investigación en México sobre calidad de la gestión administrativa Solano Leal (2018) indicaron que la definición de calidad del aspecto administrativo de la gestión educativa, está relacionada principalmente con los factores para que la institución sea efectiva, eficiente, funcional y equitativa.

En una propuesta de un modelo de gestión por procesos para la educación superior, Acevedo et al. (2020) establecieron estándares para aplicar una auto-evaluación del sistema de gestión por procesos, en los cuales resalta el planeamiento estratégico y el diseño de los procesos clave, que permitan el logro de la misión, visión y política institucional, para lo cual debe disponer de personal administrativo capacitado y material conveniente, para obtener un sistema de calidad.

Se sostiene de acuerdo con Moscoso & Hernández (2015) que la formación pedagógica es entendida como las tareas que los docentes desarrollan con sus competencias para la mejora de su desempeño en la institución. Ello permite asegurar una educación de calidad, sin embargo, la realidad nos muestra un perfil

de docente con preparación profesional precaria y que se desempeña en base a su propia experiencia. Por ello, se requiere capacitación o especialización con el fin de superar los actuales niveles de enseñanza.

Se señala en el entorno del buen desempeño de la plana directiva de acuerdo con MINEDU (2016), que el personal administrativo debe constituirse como promotor del cambio, promoviendo innovación de las prácticas administrativas, comunicación de la experiencia con éxito de las demás entidades; a la vez que realiza seguimiento de la ejecución de las actividades institucionales, planificadas para lograr metas y resultados. Para ello, realiza el procesamiento de la información con el fin de tomar decisiones correctas y oportunas; por lo cual debe entender y manejar los planes de trabajo, así como la conducción de estrategias. Lo anterior se convierte en el entorno ideal donde se desarrolla las actividades de una institución educativa.

Se define la gestión administrativa de acuerdo con Hurtado Chávez (2017) como un conjunto de actividades interrelacionadas que tienen objetivos comunes, para poder diseñar las estrategias con el propósito de lograr objetivos educativos. El autor enfatiza que es imprescindible la mejora de la gestión administrativa porque está relacionado con la calidad. En el resultado de la investigación señalan que se tiene evidencia de una relación significativa entre la gestión educativa y la calidad de los servicios docentes. Asimismo, existe una correlación directa significativa entre las dimensiones de la gestión como son organizacional, pedagógica, administrativa y comunitaria; con la calidad de los servicios educativos, comprobándose las hipótesis.

En una investigación sobre gestión administrativa Mendivel et al. (2020), sostuvo con referencia a la dimensión gestión administrativa, que tiene como indicadores la evaluación de la calidad de gestión administrativa en los aspectos de equipos, ambientes, personal y logística.

En la investigación de Vega et al. (2020) reconoció que la gestión administrativa requiere diseñar nuevas estrategias; de igual manera los directivos del instituto, adolecen de la capacidad requerida para asumir decisiones adecuadas, y lograr la calidad educativa. La investigación tiene un diseño no experimental; correlacional porque debe determinar la relación acerca de las dos variables; con una población censal que incluye el total de la plana docente y administrativa; de

la misma manera se empleó el Cuestionario de Gestión del servicio educativo y el Cuestionario de desempeño docente. En las conclusiones se afirma la relación positiva entre Gestión del servicio educativo y desempeño docente desde la óptica de la plana de profesores.

El planeamiento estratégico permite definir la visión y misión de la organización, a partir del diagnóstico FODA como sostiene Tapasco & Giraldo (2020), pero con la participación de los agentes involucrados; por ello se hace necesario que el personal administrativo tenga un conocimiento teórico y práctico sobre el rol de la planeación estratégica en la gestión administrativa. Considera que la organización educativa, en los niveles y presentaciones del sistema formal, oficial y normativo, representa el objeto de estudio de la gestión administrativa, y, el aspecto teórico de esta ciencia se fundamenta al confluir tres factores fundamentales: la Ciencia de la Educación, la teoría de la administración, y otras ciencias, así tenemos la ciencia económica, la ciencia psicológica, la ciencia sociológica, la ciencia política y el Derecho, entre otras. La investigación analiza el deficiente nivel de gestión educativa que se observa en el Instituto "San Ignacio de Cajamarca" y, recomienda un Programa Estratégico Anual para conseguir la solución de la problemática. Utiliza el diseño cuasi experimental con el fin de interpretar el modelo teórico tecnológico para transformarlo. Este programa estratégico incluye al instrumento de gestión para ayudar a tomar decisiones en las instituciones considerando el entorno y la estrategia que debe implementar en los próximos períodos, con el fin de adaptarse a las transformaciones y requerimientos que demandan la sociedad y obtener altos niveles de efectividad, eficiencia, calidad en los productos que proporcionan.

En la normatividad de Institutos, MINEDU define la Calidad Educativa *Ley de Institutos* (2016), al interior de los principios de la educación superior, considerando la previsión como el punto de partida, relacionados al entorno de la organización. La planeación estratégica se base en el análisis de los factores externos favorables como desfavorables al entorno empresarial, asimismo del análisis de los factores internos, positivos y negativos, con lo cual se puede plantear logros comunes y la formulación del desarrollo estratégico que permitirán su logro a mediano y largo plazo.

La planeación estratégica tiene un carácter sistémico que tiende a fijarse, con un efecto significativo a lo largo del horizonte de la entidad, significando determinación, amenazas a la empresa y organizar recursos que permitan la ejecución de cada decisión, incluyendo un equipo humano multidisciplinario sometido a actividades de evaluación permanente.

En una investigación Valverde & Solis (2021) encontraron una influencia de la gestión administrativa en el nivel de calidad de enseñanza en la educación universitaria, desarrollando un estudio no experimental, de corte transversal. Como conclusión afirma que el nivel de gestión administrativa tiene un carácter regular y la calidad de enseñanza es poco eficiente.

En un estudio sobre instituciones de educación superior Rodríguez & Artilles (2017), determinaron que el desempeño del personal administrativo es calificado como bueno por el 40% y regular por el 36%, como producto básicamente de una adecuada implementación del plan estratégico en la institución. De igual forma, en un estudio sobre educación superior Barrios & Olivero (2020), determinaron que la gestión administrativa es calificada como aceptable por el 75% de los encuestados, a partir del adecuado planeamiento estratégico de la institución.

Con respecto al “plan estratégico” Dimas et al. (2017), indicaron que podrá tener resultados satisfactorios si se realiza adecuadamente el análisis interno y externo, que permita una adecuada formulación de los objetivos estratégicos. Se obtuvo una correlación de Nagelkerke de 99.9% para la prueba de dependencia de la gestión institucional respecto al modelo de líder transformador según los resultados de Taipe (2019).

En el análisis de un instituto tecnológico público de Huancavelica, Ramos & Rojas (2018) obtuvieron como resultado que el plan estratégico se encuentra relacionado con la gestión administrativa con un coeficiente de correlación del 89%. De igual modo, (Dextre, 2019) encontró como conclusión de una investigación de un instituto de educación superior tecnológica de Villa El Salvador, que la gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el desempeño de los docentes de la institución.

Se define la gestión administrativa en el nivel de educación tecnológica de acuerdo con Salas (2013), como los procesos de formular y sostener un ambiente donde, cooperando en equipos, las personas logren en forma eficiente propósitos

coyunturales. Los procesos incluyen planear, organizar, ejecutar y controlar las actividades, que permiten alcanzar los propósitos estratégicos con apoyo de los agentes educativos y otros recursos institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de tipo aplicado también denominado “empírico” o “práctico” porque busca aplicar o utilizar todo el conocimiento adquirido en la materia de investigación, en forma paralela de considerar otros conocimientos, para después realizar la sistematización y desarrollar la práctica concerniente a la investigación. El uso de los conocimientos y el resultado específico de la investigación según Murillo (2018) proporciona las formas rigurosas, sistemáticas y organizadas de comprender la realidad

El diseño de investigación es cuasi experimental tipo Solomon, porque en el estudio se manipula una variable específica, realizando una prueba antes de la intervención (aplicación del Programa) y después la misma prueba al finalizar la intervención. En ambos casos, con los mismos participantes e iguales preguntas del test. De acuerdo con Chávez et al., (2020), el esquema Solomon (ver figura 1) tiene el propósito de controlar la interacción de la prueba pre test con la variable que actúa como independiente. El esquema tiene cuatro grupos, donde el grupo1 y el grupo3 son experimentales, es decir se aplica la intervención, el grupo2 y grupo4 son control, donde no hay intervención; la prueba pre test se aplica al grupo1 y grupo2, mientras que la prueba pos test se aplica a todos los grupos.

La comparación de las observaciones O1 y O2 tiene la finalidad de comprobar que los grupos son equivalentes al inicio; la comparación de las observaciones O3 y O4 permiten observar si existe efectividad del programa en el grupo experimental frente al grupo de control; la comparación de las observaciones O2 y O5 permiten comprobar la interacción de la prueba pre test con la prueba pos test, como efecto de la maduración o el recuerdo de las preguntas, que pueden afectar la consistencia interna. Finalmente, la comparación de las pruebas pos test de todos los grupos permite comprobar la existencia de diferencias entre las medias de desempeño.

La ventaja principal del esquema Solomon es comprobar el impacto de una intervención como es el programa de planeamiento estratégico sobre la variable gestión administrativa, comprobando en forma explícita la interacción de la prueba de entrada y la intervención.

Figura 1

Esquema grupos Solomon.

Grupo	Pre prueba	Intervención	Pos prueba
GR1	O1	X	O3
GR2	O2	-	O4
GR3	-	X	O5
GR4	-	-	O6

Donde:

GR Grupos de estudio

X Intervención del programa de planeamiento estratégico

- Sin intervención del programa de planeamiento estratégico

O1, O2 Observaciones de grupos con pre test

O3, O4, O5, O6 Observaciones de grupos con pos test

3.2. Variables y operacionalización

Se entiende a la variable, de acuerdo con Hernández et al. (2015) como la propiedad que puede variar su contenido y cuyo cambio puede ser medido.

Variable independiente (VI)

La variable independiente de acuerdo con Kerlinger (1998) es aquella que el investigador puede ejercer manipulación y constituye la causa de la variable dependiente. En la investigación la variable independiente es la Aplicación del Programa de Planeamiento estratégico.

Definición Conceptual:

En base al concepto propuesto por Chiavenato (2017) la planeación estratégica es una de las herramientas que permite diagnosticar, analizar, reflexionar y tomar decisiones en forma colectiva, respecto al entorno actual y a la trayectoria que se debe transitar más adelante las empresas, para adaptarse al cambio y a la demanda del entorno y obtener la mayor eficiencia, con lo cual se tendría servicios de calidad.

Variable dependiente (VD)

La variable dependiente de acuerdo con Kerlinger (1998) es aquella variable que sufre el efecto de los cambios en la variable independiente. En la investigación la variable dependiente es el nivel de gestión administrativa.

Definición Conceptual

La gestión administrativa como proceso de acuerdo con Tapasco & Giraldo (2020) es definida a partir de los elementos interdependientes que conforman los diversos procesos para lograr los objetivos estratégicos de las instituciones educativas, considerando sus sostenibilidades, destacando la planificación de los procesos estratégicos y empleo de recursos.

Definición Operacional

De acuerdo con Mendivel et al. (2020) la gestión administrativa está constituida por los procesos que permiten el logro de objetivos por parte de las organizaciones; que implica: implantación de cada estrategia, uso eficiente de recursos, gestión de la información, vínculos con el contexto y estilos de liderazgos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Tabla 1

Perú, Provincia de Lima 2020. Estadísticas de institutos: personal administrativo y docente de la formación superior tecnológica.

	Gestión	2017	2018	2019	2020
Nro. de Institutos	Estatad	35	37	33	34
	Privada	169	166	165	146
	Subtotal	204	203	198	180
Nro. de personal no docente	Estatad	718	868	815	742
	Privada	3,734	3,225	3,404	2,398
	Subtotal	4,452	4,093	4,219	3,140
Nro. de docentes	Estatad	2,135	2,276	2,096	2,010
	Privada	9,262	8,454	10,120	6,823
	Subtotal	11,397	10,730	12,216	8,833
Nro. de estudiantes matriculados	Estatad	27,818	30,145	27,624	25,484
	Privada	184,676	190,406	211,647	149,469
	Subtotal	212,494	220,551	239,271	174,953

Nota: Estadísticas de la Calidad Educativa (ESCALE), Minedu

Se define la población de acuerdo con Hernández et al. (2015) como el universo del número global de casos que poseen características comunes, susceptibles de ser analizadas. La población tiene las siguientes características: contenido, ubicación y plazo. En la investigación, el tamaño poblacional estuvo formado por 742 personas pertenecientes al personal administrativo y jerárquico de los institutos públicos tecnológicos de Lima, que comprende geográficamente los distritos de la provincia de Lima.

Muestra

La muestra estará conformada por todos los sujetos que participen en el Programa. No habrá necesidad de realizar procedimientos de muestreo porque se trabajará con una muestra intencional. Según el Instituto Nacional de Estadística (2020) en lugar de considerar una muestra se aplicará un estudio censal, el censo es una investigación estadística que incluye procedimientos que pretenden la recopilación, organización, elaboración, evaluación, análisis y difusión de la información concerniente a todas las unidades de una población en una localización y período específico .

El muestreo es no probabilístico e intencional. El muestreo no probabilístico de acuerdo con Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) es un proceso de elección orientado por la naturaleza del estudio y se encuentra en función del procedimiento como se toman decisiones por parte del investigador, a diferencia del proceso de generalizar resultados estadísticos. El procedimiento es empleado en las investigaciones de tipo cuantitativo y cualitativo. La fórmula es:

$$n = \frac{N * Z^2 p * q}{(N - 1) * e^2 + p * q * Z^2}$$

N = Población = 742

Z = Estadístico del Nivel de Confianza, en este caso 95% = 1.96

e = Error de estimación es 0.05

p = Proporción de éxito en la población, se asume 0.5

q = Complemento de p es 0.5

De acuerdo a la fórmula de cálculo del tamaño de muestra, considerando una población de 742 administrativos, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, el resultado es de 254 administrativos para la muestra.

Sin embargo para la investigación se ha considerado como muestra intencional el total de personal administrativo de cuatro instituciones de Lima, localizadas en los distritos de Chorrillos, San Juan de Miraflores, San Martín de Porres y Villa El Salvador, donde se ubican los institutos tecnológicos públicos, abarcando un total de 104 personas, los cuales fueron divididos en cuatro grupos de acuerdo al diseño de Solomon, descrito por Chávez et al. (2020). La razón principal radica en los argumentos esgrimidos por los directores de los institutos, que el personal administrativo realiza trabajo virtual como producto de la pandemia del covid-19.

Tabla 2
Distribución de la muestra

			Sexo		Total
	Grupo/ Distrito		Masculino	Femenino	
Experimental	GR1	Chorrillos	14	7	21
Control	GR2	San Juan de Miraflores	17	22	39
Experimental	GR3	San Martín de Porres	7	9	16
Control	GR4	Villa El Salvador	17	11	28
Total			55	49	104

Criterios de inclusión

En cada distrito fue seleccionado un instituto tecnológico público, del cual se incluyeron al total de personal administrativo que estuvo laborando en el primer trimestre 2020-1 con acceso a Google Meet y Classroom mediante su correo personal Gmail. La prueba pre test fue aplicada mediante un formulario de Google previamente diseñado, asignando un código a cada participante con el fin de realizar el seguimiento en la prueba pos test.

Criterios de exclusión

El personal docente de los institutos tecnológicos públicos no participó del programa, ni se les aplicó ninguna prueba. También fueron excluidos el personal administrativo que no participó de la prueba pre test en el caso de los grupos 1 y 2. Además no se incluyó en el programa al personal administrativo que laboró en otro instituto que no figura en la tabla 2.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la técnica e instrumento de recojo de datos, Bernal (2010) sostuvo que las técnicas son grupos de medios de tipo imprescindible para realizar la investigación científica, porque posee las características al planificar las investigaciones de tipo científico.

Para la recopilación de información de la variable planeamiento estratégico se empleará la técnica de la encuesta. Bernal (2010) sostuvo que la encuesta es la técnica para obtener información más usada por los investigadores, basándose en cuestionarios o grupo de interrogantes elaborados para obtener recoger respuestas de las personas encuestadas. También Hernández et al. (2015) sostuvieron que la encuesta representa un instrumento que el investigador emplea para registrar la información relacionada con los tipos de variable empleadas en la investigación.

Para la variable gestión administrativa se aplicará una prueba evaluativa que consta de 35 preguntas, cada pregunta presenta alternativas de tipo Likert mutuamente excluyentes. Hernández et al. (2015) definieron la escala de tipo Likert como un grupo de ítems mostrados en forma afirmativa en lo posible, con el fin de ser respondidas por las personas encuestadas. La persona debe elegir una alternativa, con lo cual se asigna un número predeterminado. Lo anterior permite obtener puntuaciones en función de las alternativas elegidas.

3.4.1 Cuestionario de Gestión administrativa

a) Ficha técnica

Denominación: Cuestionario de Gestión administrativa
Autor: Elaboración adaptada a partir de Surco (2018)
Número de Ítems: 35 ítems
Aplicación: Individual.
Edades de aplicación: a partir de los 18 años.
Tiempo de aplicación: entre 45 y 60 minutos.

b) Descripción de la prueba

El cuestionario de gestión administrativa consta de 35 ítems clasificados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable. Cada ítem presenta como alternativas: “Totalmente en desacuerdo” (1), “Bastante en desacuerdo” (2), “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” (3), “Bastante de acuerdo” (4), “Totalmente en acuerdo” (5).

Cada ítem contiene cinco opciones de respuesta y se califica en una escala de 5 puntos que va desde el 1 hasta el 5, al final se suman dando un total que puede estar entre 35 y 175. El puntaje total de la prueba oscila entre 35 (puntaje mínimo) y 175 (puntaje máximo), siendo más alta la puntuación en el cuestionario, la gestión administrativa será excelente y si es la más baja, se califica como inaceptable. Dividiendo el puntaje en cinco intervalos, se tendría los siguientes parámetros: de 35 a 81 “mala”, de 82 a 128 “regular”, de 129 a 175 “buena”.

3.4.2 Validez y confiabilidad del instrumento

Validez de Contenido

Al validar el instrumento, Hernández et al. (2015) sostuvieron que se pretende medir en forma exacta el grado de validez de la variable analizada, para lo cual se puede recurrir a un juicio de expertos en el tema de investigación, quienes con su experiencia y conocimientos pueden dar la validación o en su defecto las sugerencias para rehacer la prueba.

En ese sentido, los instrumentos deben ser validados en los aspectos para determinar si son pertinentes, relevantes y claros; es decir, su contenido tiene relación con el marco teórico, expresan adecuadamente las dimensiones de la variable y pueden ser comprendidos sin problemas por el encuestado.

Según Hernández et al. (2015) la validez considerando el juicio de cada experto, representa la manifestación de cada juez especialista y con grado de doctor en educación Además, las preguntas del cuestionario empleado tienen validez considerando el criterio de pertinencia, con el cual los elementos se relacionan con la teoría que se emplea en la investigación; después se tiene la relevancia, con el cual los elementos mantienen relación con las dimensiones y por último la claridad, con el cual los elementos serán concisos, se dirijan al encuestado y muestren ser exactos.

Tabla 3*Expertos que dieron validez al instrumento.*

Experto	Grado	Resultado
Farfán Pimentel Johnny	Doctor	Aplicable
López Ruiz Yolanda	Doctor	Aplicable
Evaristo Figueroa Carlos	Doctor	Aplicable
Polido Masías Marco	Doctor	Aplicable
Sánchez Díaz Sebastián	Doctor	Aplicable

Nota: El resultado se obtuvo del certificado de validez de cada experto

Para comprobar la validez del cuestionario, para la validez de contenido, se aplicó la prueba “V de Aiken” a través del juicio de expertos. Se envió a cinco especialistas, los formatos de validación de los instrumentos, respondiendo con su veredicto de pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos para su aplicación, se obtuvo el valor de 1 y el p-valor de 0.000 (ver anexo I) determinando que el instrumento puede medir el objetivo de las variables. Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), sostuvieron que los instrumentos deben medir, lo que se desea medir, que puedan dar evidencias que efectivamente tienen capacidades de medirla.

Validez de constructo

La validez de constructo será comprobada por análisis factorial exploratorio que permite obtener resultados estadísticos muy confiables. En el anexo E, se muestra la prueba de medida de “Kaiser-Meyer-Olkin” (KMO) del con un valor de 0.663, considerado apropiado por (Martínez et al., 2018), de igual forma, en el anexo E, la prueba de esfericidad de “Bartlett” proporcionó un valor de 0.0, el cual según Witkovský (2019) al ser menor a 0.05, comprueba que no es una matriz unitaria; por tanto, el análisis factorial exploratorio considera que existe validez de constructo. En el análisis de la varianza total (ver anexo D), se observó que los 5 primeros factores explican 48.717% de la varianza total, valor considerado por Aslam (2019) como aceptable, dado que es mayor al mínimo de 40%. En el anexo H, se muestra la matriz de factores rotados, que indican que los factores mediante el método varimax se agrupan en al menos 4 factores con valores mayores a 0.5,

valor considerado por Jae et al. (2018) como aceptable. De igual manera el gráfico de sedimentación (ver anexo F) no muestra sesgo, la distribución indica que existe variabilidad en las respuestas, al alejarse el gráfico de la diagonal principal de acuerdo con Rachmawati et al. (2021).

Confiabilidad

Con respecto a si el instrumento es confiable, Hernández et al. (2015) sostuvieron que si el resultado obtenido después de aplicar varias veces, es el mismo, significa que el instrumento es consistente y coherente.

La confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa es alcanzada como resultado de las derivaciones que proporcionan las respuestas a las preguntas, las cuales brindan cinco alternativas, por lo cual se debe aplicar el coeficiente de Alfa de Cronbach. Por lo tanto, se aplicó el instrumento a los grupos donde se realizó la prueba pretest con iguales características de la población. Un coeficiente superior a 0,75 se define como alta confiabilidad según Mohajan (2017).

Tabla 4

Estadística de fiabilidad para la variable gestión administrativa.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	60	100
	Excluidos	0	,0
	Suma	60	100

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Total de preguntas
,912	35

El resultado indica una alta confiabilidad (0.912) para el instrumento a aplicar, de acuerdo al coeficiente de alfa de Cronbach, valor considerado como aceptable según opinaron Anwer et al. (2020) quienes establecieron en 0.7 el valor mínimo para la escala de validez del alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Para recolectar la información se aplicó una prueba con escala de Likert dos veces (pre test y pos test) en los institutos públicos según la muestra seleccionada de acuerdo con Suárez et al. (2018). Después se organizará los resultados mediante hojas de cálculo de Excel y la aplicación estadística IBM SPSS Versión 25, para generar tablas e histogramas según las variables y dimensiones; por último, realizar la contrastación de hipótesis, con un nivel de confianza del 95%.

3.6. Método de análisis de datos

En el caso del análisis de datos, se aplicó en forma consecutiva los siguientes procesos: (A) en la estadística descriptiva se calcularon la media aritmética, la mediana y los coeficientes de variabilidad de los datos, (B) en la estadística inferencial, primero se analizó si la información recolectada poseía una distribución normal con la prueba de “Kolmogorov–Smirnov” de acuerdo con lo recomendado por Bodroza et al. (2021), tras sus resultados se aplicó el test “Kruskal Wallis” de la estadística no paramétrica por la no correspondencia a una distribución normal en la tendencia de los datos recolectados de acuerdo con lo sostenido por Grech & Calleja (2018), así como la prueba de “Mann-Whitney” para realizar un análisis de dos muestras independientes pertenecientes a los grupos a analizar según lo indicado por Soegoto (2018) quien refiere que la comprobación debe realizarse en pares.

3.7. Aspectos éticos

Los participantes en la investigación tendrán información sobre los instrumentos de recolección de data que se utilizó, resaltando el carácter anónimo, que permita cumplir con la “Ley de protección de datos y privacidad” así como la confidencialidad de la información según lo recomendado por Tang (2020). También, se comunicará que las respuestas vertidas en los cuestionarios no tendrán ningún efecto negativo sobre su estabilidad laboral, informando que dichas respuestas permitirán mediante la investigación, obtener conclusiones acerca de las variables estudiadas, con el fin de analizar el efecto de un programa de planeamiento estratégico sobre la gestión administrativa en los institutos tecnológicos públicos de Lima. Además, por efectos de la pandemia y frente al contexto de aislamiento so-

cial obligatorio y la educación remota, los cuestionarios serán aplicados mediante formularios online de Google, estimando una duración promedio de 45 minutos por cada participante.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

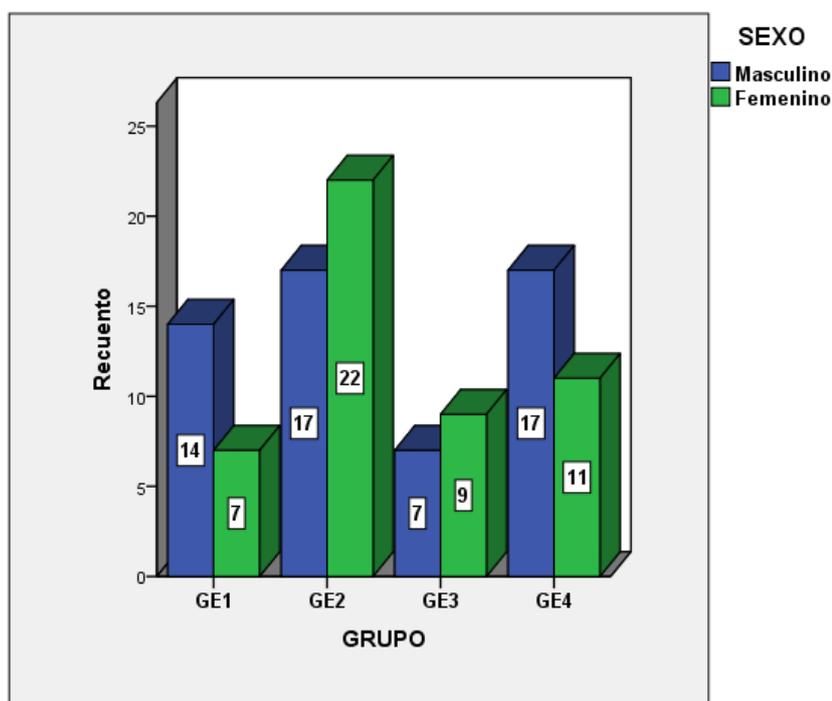
Tabla 5

Distribución de grupos de estudio por sexo.

Grupo		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
GR1	Cantidad	14	7	21
	% en GR1	66,7%	33,3%	100,0%
GR2	Cantidad	17	22	39
	% en GR2	43,6%	56,4%	100,0%
GR3	Cantidad	7	9	16
	% en GR3	43,8%	56,3%	100,0%
GR4	Cantidad	17	11	28
	% en GR4	60,7%	39,3%	100,0%
Total	Cantidad	55	49	104
	% en GR	52,9%	47,1%	100,0%

Figura 3

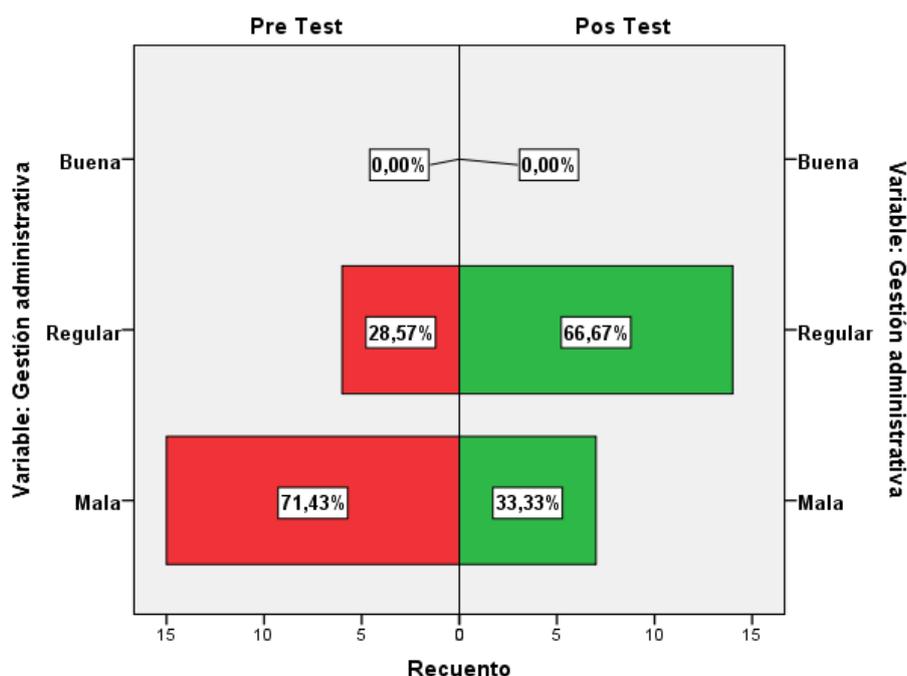
Gráfico de distribución de grupos de estudio por sexo.



Observación: De acuerdo a la tabla 5, se muestra que el personal administrativo se distribuye por sexo en forma en los cuatro grupos, donde las damas representan entre 33.3% y 56.4% por grupo; de igual forma los varones se distribuyen entre 43.6% y 66.7% por grupo.

Tabla 6*Tabla cruzada de gestión administrativa grupo 1 (Obs.1 y Obs.3).*

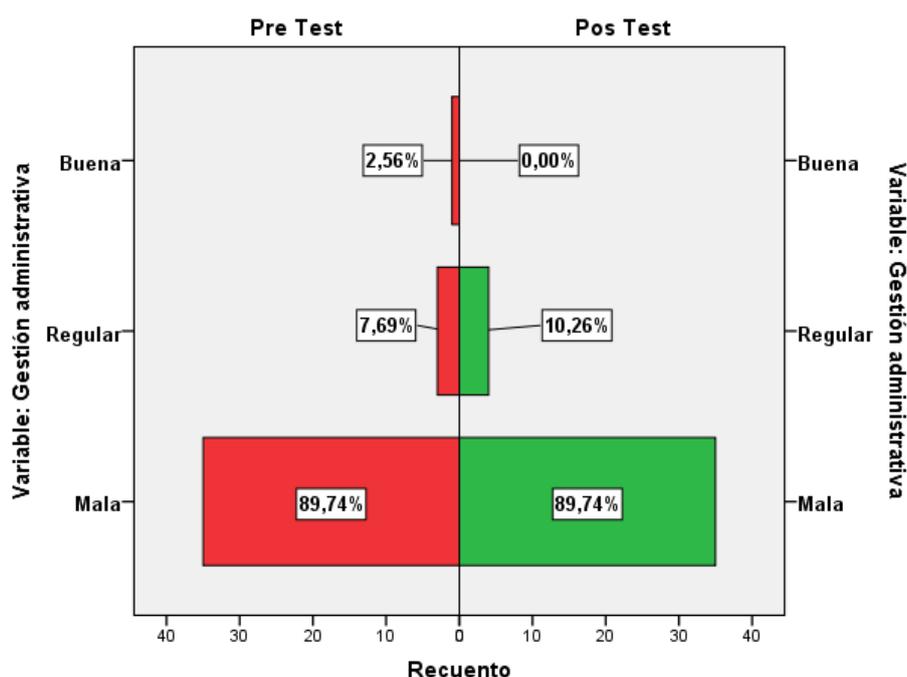
			prueba de entrada	prueba de salida	Suma	
Variable: Gestión administrativa	Mala	frecuencia	15	7	22	
		% del total	71,4%	33,3%	52,4%	
	Regular	frecuencia	6	14	20	
		% del total	28,6%	66,7%	47,6%	
	Buena	frecuencia	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	
	Total		frecuencia	21	21	42
			% del total	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 4*Diagrama de pirámide de gestión administrativa grupo 1 (Obs.1 y Obs.3).*

Observación: Según el análisis de la tabla 6 y figura 4, se muestra indicios de una mejora en la gestión administrativa, después de aplicarse el programa de planeamiento estratégico: además, en la prueba pre test del grupo 1, el 71.43% calificó como “mala” la gestión administrativa, mientras que en la prueba pos test del mismo grupo, el 66.67% calificó como “regular” la gestión administrativa; ninguno del personal administrativo calificó como “buena” la gestión administrativa, tanto en la prueba de entrada como de salida.

Tabla 7*Tabla cruzada de gestión administrativa grupo 2 (Obs.2 y Obs.4).*

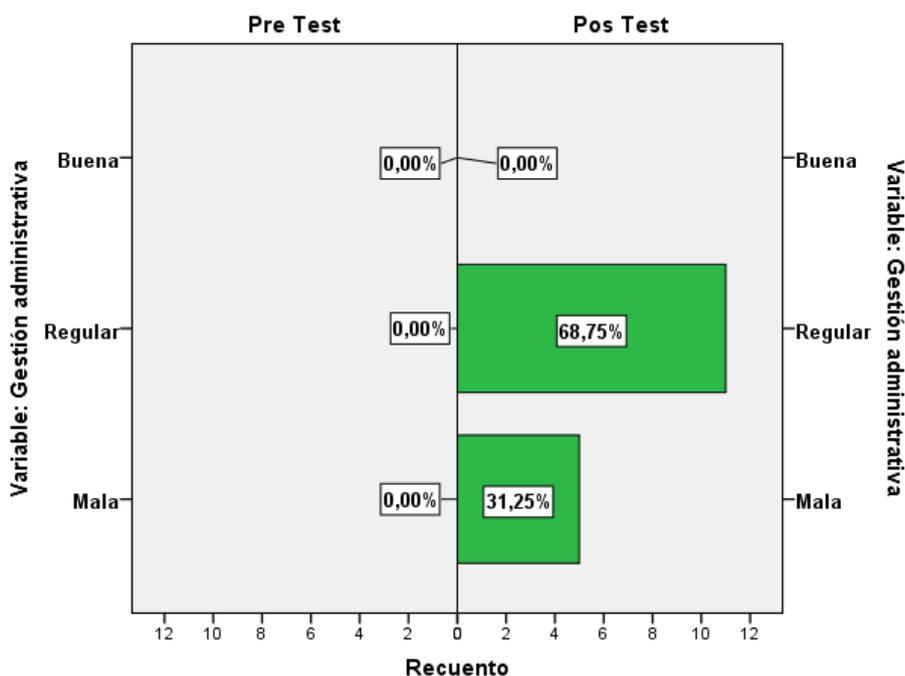
			prueba de entrada	prueba de salida	Suma
Variable: Gestión administrativa	Mala	frecuencia	35	35	70
		% del total	89,7%	89,7%	89,7%
	Regular	frecuencia	3	4	7
		% del total	7,7%	10,3%	9,0%
	Buena	frecuencia	1	0	1
		% del total	2,6%	0,0%	1,3%
Total		frecuencia	39	39	78
		% del total	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 5*Diagrama de pirámide de gestión administrativa grupo 2 (Obs.2 y Obs.4).*

Observación: Según el análisis de la tabla 7 y figura 5, no hay indicio de una mejora en la gestión administrativa, al no haberse aplicado el programa de planeamiento estratégico: además, en la prueba pre test del grupo 2, el 89.74% calificó como “mala” la gestión administrativa, mientras que en la prueba pos test del mismo grupo, el 89.74% calificó como “mala” la gestión administrativa; en la prueba de entrada el 7.69% consideró como “regular” la gestión administrativa, el cual cambió a 10.26% en la prueba de salida.

Tabla 8*Tabla cruzada de gestión administrativa grupo 3 (Obs.5).*

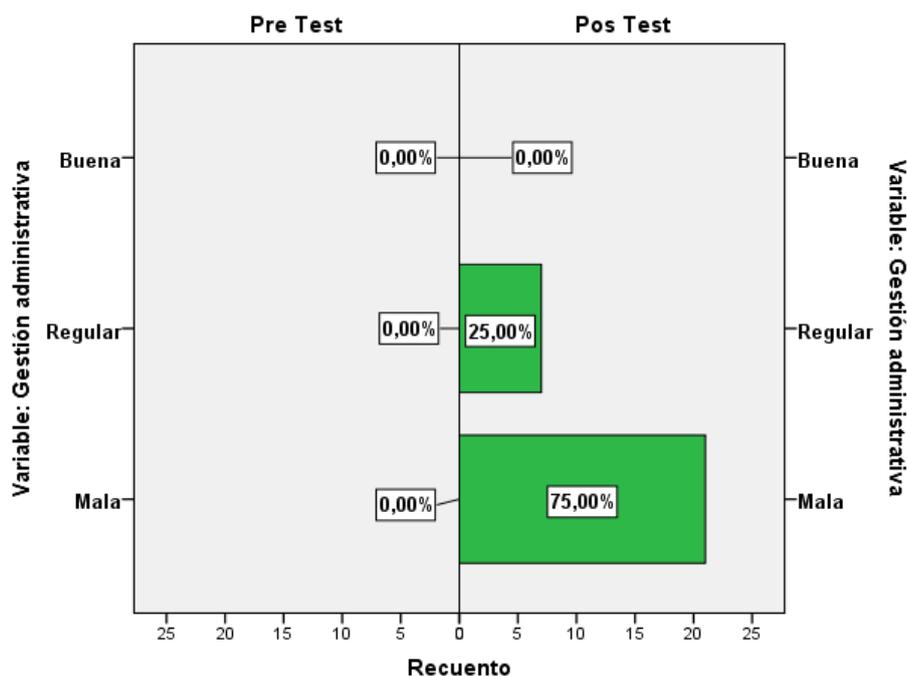
			prueba de entrada	prueba de salida	Suma
Variable: Gestión administrativa	Mala	frecuencia	0	5	5
		% del total	0,0%	31,3%	31,3%
	Regular	frecuencia	0	11	11
		% del total	0,0%	68,8%	68,8%
	Buena	frecuencia	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
Total	frecuencia	0	16	16	
	% del total	0,0%	100,0%	100,0%	

Figura 6*Diagrama de pirámide de gestión administrativa grupo 3 (Obs.5).*

Observación: Según el análisis de la tabla 8 y figura 6, existe una mejora en la gestión administrativa, al haberse aplicado el programa de planeamiento estratégico: sin embargo, no se aplicó la prueba pre test del grupo 3, el 68.75% calificó como “regular” la gestión administrativa en la prueba pos test del mismo grupo; el 31.25% calificó como “mala” y ninguno se ubicó en el nivel de “buena”

Tabla 9*Tabla cruzada de gestión administrativa grupo 4 (Obs.6).*

			prueba de entrada	prueba de salida	Suma
Variable: Gestión administrativa	Mala	frecuencia	0	21	21
		% del total	0,0%	75,0%	75,0%
	Regular	frecuencia	0	7	7
		% del total	0,0%	25,0%	25,0%
	Buena	frecuencia	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
Total		frecuencia	0	28	28
		% del total	0,0%	100,0%	100,0%

Figura 7*Diagrama de pirámide de gestión administrativa grupo 4 (Obs.6).*

Observación: Según el análisis de la tabla 9 y figura 6, no existe una mejora en la gestión administrativa, al no haberse aplicado el programa de planeamiento estratégico: sin embargo, no se aplicó la prueba pre test del grupo 4, el 75.0% calificó como “mala” la gestión administrativa en la prueba pos test del mismo grupo, mientras que el 25% considera como “regular” la gestión administrativa. Además, en el nivel de “buena” no hubo frecuencia.

Relación de variables

Tabla 10

Prueba de normalidad de los datos con el estadístico “Kolmogorov-Smirnov”.

	Frec.	Parámetros normales media	Desviación estándar	Máxima diferencia absoluta	Estadístico de prueba	Signific. asintótica (bilateral)
competencias técnicas	60	1.22	0.454	0.483	0.483	,000
competencias sociales	60	1.33	0.542	0.431	0.431	,000
competencias participativas	60	1.32	0.537	0.439	0.439	,000
competencias en planificación	60	1.33	0.475	0.425	0.425	,000
competencias en organización	60	1.28	0.454	0.450	0.450	,000
competencias en control	60	1.33	0.510	0.427	0.427	,000
competencias en dirección	60	1.23	0.465	0.476	0.476	,000
gestión administrativa	60	1.18	0.431	0.498	0.498	,000

Previamente a la selección de la prueba estadística para la contrastación de hipótesis, es necesaria la verificación si la distribución de la muestra tiene una distribución normal. Para el análisis, en razón de tener un tamaño muestral por encima de 50 ($n=60$), se empleó el test “Kolmogorov-Smirnov” con un nivel de confianza de 0.05 planteando las hipótesis:

Ho: La distribución de la muestra tiene normalidad.

H1: La distribución de la muestra no tiene normalidad.

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ la muestra no tiene normalidad

Si $p > 0.05$ la muestra tiene normalidad

De acuerdo a la tabla 10, se tiene $p < 0.05$, por tanto, según la regla de decisión se puede afirmar que la distribución no tiene normalidad, ello implica que la contrastación de las hipótesis requiere usar estadística no paramétrica; se usará la prueba “Kruskall Wallis” para el análisis de los cuatro grupos en forma simultánea y la prueba “Mann Whitney” para el análisis de dos muestras independientes al comparar dos observaciones.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀ El programa de planeamiento estratégico “Focus” no influye en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

H₁ El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.

Figura 8

Pruebas para comparar observaciones.

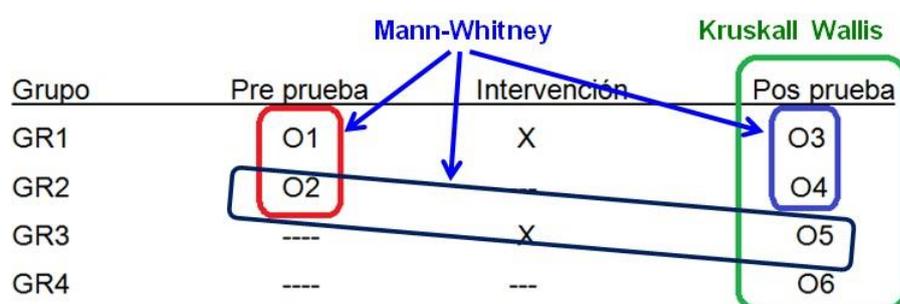


Tabla 11

Rango promedio de los grupos de estudio para variable “gestión administrativa”.

	Grupo de estudio	Tamaño muestral	Intervalo promedio
Variable: Gestión administrativa	GR1	21	69,17
	GR2	39	39,83
	GR3	16	70,25
	GR4	28	47,50
	Total	104	

Tabla 12

Prueba “Kruskall Wallis” para variable “gestión administrativa”.

Gestión administrativa	
Chi-cuadrado	28,857
grados libertad	3
signif. asintótica	,000

a. “Prueba de Kruskal Wallis”

b. Variable de agrupación: Grupo

Observación: La tabla 11 muestra diferencias significativas entre los cuatro grupos con p_valor menor a 0.05. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 12, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (69,17 y 70,25) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (39,83 y 47,50). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p menor a 0.05, implica el rechazo de Ho y se asume que existen diferencias significativas dentro de los grupos en la gestión administrativa.

Tabla 13

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2).

Rangos (TEST=1) AND (GRUPO=1 OR GRUPO=2)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
Variable: Gestión administrativa	Pre Test GR1	21	33,93	712,50
	Pre Test GR2	39	28,65	1117,50
	Total	60		

Tabla 14

Prueba U de “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) respecto a la gestión administrativa.

Gestión administrativa	
U de “Mann-Whitney”	337,500
W de “Wilcoxon”	1117,500
Zeta	-1,726
Signif. asintótica (bilateral)	,084

Observación: De acuerdo con la tabla 13, no existen diferencias significativas entre las medias. Además, en la tabla 14 de tiene $(p=0.084) > 0.05$, por tanto, se puede considerar que ambos grupos obtienen iguales promedios en la prueba de entrada.

Tabla 15

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
Variable: Gestión administrativa	Pos Test GR1	21	69,17	871,50
	Pos Test GR2	39	24,58	958,50
	Total	60		

Tabla 16

Prueba U de “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) respecto a la gestión administrativa.

	Gestión administrativa
U de “Mann-Whitney”	178,500
W de “Wilcoxon”	958,500
Zeta	-4,510
Signif. asintótica (bilateral)	,000

Observación: De acuerdo con la tabla 16, existen diferencias entre los promedios de los grupos 1 y 2. Además, en la tabla 20 se tiene (p_valor=0) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control.

Tabla 17

Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5).

Rangos (TEST=1 AND GRUPO=2) OR (TEST=2 AND GRUPO=3)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
Variable: Gestión administrativa	Pre Test GR2	39	23,46	915,00
	Pos Test GR3	16	39,06	625,00
	Total	55		

Tabla 18

Prueba U de “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) respecto a la gestión administrativa.

	Gestión administrativa
U de “Mann-Whitney”	135,000
W de “Wilcoxon”	915,000
Zeta	-4,238
Signif. asintótica (bilateral)	,000

Observación: De acuerdo con la tabla 17, existen diferencias entre los promedios de los grupos 2 y 3. Además, en la tabla 18 se tiene (p_valor=0) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control.

Primera Hipótesis específica

H₀ El programa de planeamiento estratégico “Focus” no influye en la mejora de las competencias técnicas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

H₁ El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias técnicas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

Nivel de significancia = 0.05

Figura 9

Pruebas para comparar observaciones de las “competencias técnicas”.

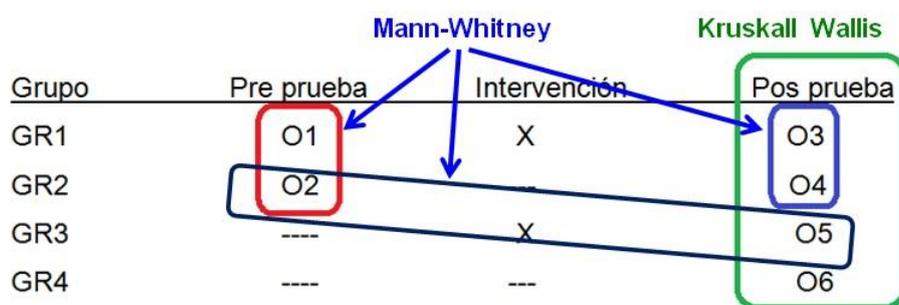


Tabla 19

Rango promedio de grupos de estudio para dimensión “competencias técnicas”.

	Grupo de estudio	Tamaño muestral	Intervalo promedio
dimensión “competencias técnicas”	GR1	21	68,07
	GR2	39	40,27
	GR3	16	67,22
	GR4	28	49,45
	Total	104	

Tabla 20

Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias técnicas”.

competencias técnicas	
Chi-cuadrado	22,304
grados libertad	3
signif. asintótica	,000

Observación: La tabla 20 muestra diferencias significativas entre los cuatro grupos con p _valor menor a 0.05. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 19, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (68,07 y 67,22) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (40,27 y 49,45). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p menor a 0.05, implica el rechazo de H_0 y se asume que existen diferencias significativas dentro de los grupos en la gestión administrativa con respecto a la dimensión “competencias técnicas”.

Tabla 21

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2).

Rangos (TEST=1) AND (GRUPO=1 OR GRUPO=2)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias técnicas”	Pre Test GR1	21	32,93	691,50
	Pre Test GR2	39	29,19	1138,50
	Total	60		

Tabla 22

Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) respecto a las “competencias técnicas”.

competencias técnicas	
U de “Mann-Whitney”	358,500
W de “Wilcoxon”	1138,500
Zeta	-1,139
Signif. asintótica (bilateral)	,255

Observación: De acuerdo con la tabla 21, no existen diferencias significativas entre las medias. Además, en la tabla 22 se tiene $(p=0.255)>0.05$, por tanto, se puede considerar que ambos grupos obtienen iguales promedios.

Tabla 23

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4).

Rangos (TEST=2) AND (GRUPO=1 OR GRUPO=2)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias técnicas”	Pos Test GR1	21	40,79	856,50
	Pos Test GR2	39	24,96	973,50
	Total	60		

Tabla 24

Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) respecto a las “competencias técnicas”.

	competencias técnicas
U de “Mann-Whitney”	178,500
W de “Wilcoxon”	958,500
Zeta	-4,510
Signif. asintótica (bilateral)	,000

Observación: De acuerdo con la tabla 23, existen diferencias entre los promedios de los grupos 1 y 2. Además, en la tabla 24 se tiene (p_valor=0) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control.

Tabla 25

Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5).

Rangos (TEST=1 AND GRUPO=2) OR (TEST=2 AND GRUPO=3)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias técnicas”	Pre Test GR2	39	23,87	931,00
	Pos Test GR3	16	38,06	609,00
	Total	55		

Tabla 26

Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) respecto a las “competencias técnicas”.

	competencias técnicas
U de “Mann-Whitney”	151,000
W de “Wilcoxon”	931,000
Zeta	-3,713
Signif. asintótica (bilateral)	,000

Observación: De acuerdo con la tabla 25, existen diferencias entre los promedios de los grupos 2 y 3. Además, en la tabla 26 se tiene (p_valor=0) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control.

Segunda Hipótesis específica

H₀ El programa de planeamiento estratégico “Focus” no influye en la mejora de las competencias sociales de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

H₁ El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias sociales de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

Nivel de significancia = 0.05

Figura 10

Pruebas para comparar observaciones de las “competencias técnicas”.

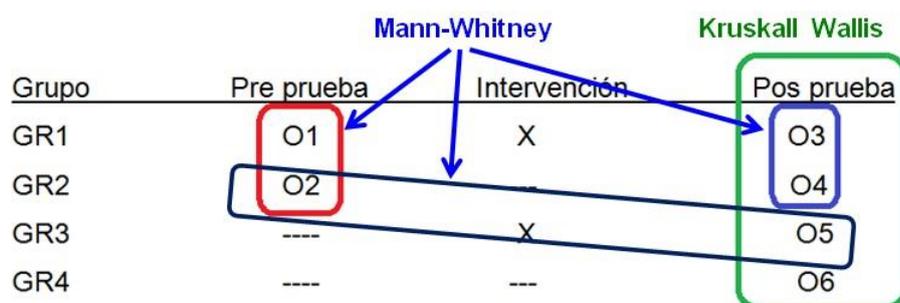


Tabla 27

Rango promedio de grupos de estudio para dimensión “competencias sociales”.

	Grupo de estudio	Tamaño muestral	Intervalo promedio
dimensión “competencias sociales”	GR1	21	70,10
	GR2	39	43,38
	GR3	16	64,06
	GR4	28	45,39
	Total	104	

Tabla 28

Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias sociales”.

competencias sociales	
Chi-cuadrado	19,366
grados libertad	3
signif. asintótica	,000

Observación: La tabla 27 muestra diferencias significativas entre los cuatro grupos con p _valor menor a 0.05. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 28, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (70,10 y 64,06) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (43,38 y 45,39). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p menor a 0.05, implica el rechazo de H_0 y se asume que existen diferencias significativas dentro de los grupos en la gestión administrativa con respecto a la dimensión “competencias sociales”.

Tabla 29

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión	Pre Test GR1	21	31,17	654,50
“competencias sociales”	Pre Test GR2	39	30,14	1175,50
	Total	60		

Tabla 30

Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) respecto a las “competencias sociales”.

	competencias sociales
U de “Mann-Whitney”	395,500
W de “Wilcoxon”	1175,500
Zeta	-,272
Signif. asintótica (bilateral)	,786

Observación: De acuerdo con la tabla 29, no existen diferencias significativas entre las medias. Además, en la tabla 30 se tiene $(p=0.786)>0.05$, por tanto, se puede considerar que ambos grupos obtienen iguales promedios en la prueba de entrada respecto a la dimensión “competencias sociales”.

Tabla 31

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión	Pos Test GR1	21	40,38	848,00
“competencias sociales”	Pos Test GR2	39	25,18	982,00
	Total	60		

Tabla 32

Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) respecto a las “competencias sociales”.

competencias sociales	
U de “Mann-Whitney”	202,000
W de “Wilcoxon”	982,000
Zeta	-3,685
Signif. asintótica (bilateral)	,000

Observación: De acuerdo con la tabla 31, existen diferencias entre los promedios de los grupos 1 y 2. Además, en la tabla 32 se tiene (p_valor=0) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control.

Tabla 33

Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5).

Rangos (TEST=1 AND GRUPO=2) OR (TEST=2 AND GRUPO=3)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias sociales”	Pre Test GR2	39	25,04	976,50
	Pos Test GR3	16	35,22	563,50
	Total	55		

Tabla 34

Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) respecto a las “competencias sociales”.

competencias sociales	
U de “Mann-Whitney”	196,500
W de “Wilcoxon”	976,500
Zeta	-2,495
Signif. asintótica (bilateral)	,013

Observación: De acuerdo con la tabla 33, existen diferencias entre los promedios de los grupos 2 y 3. Además, en la tabla 34 se tiene (p_valor=0.013) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control respecto a la dimensión “competencias sociales”.

Tercera Hipótesis específica

- H₀** El programa de planeamiento estratégico “Focus” no influye en la mejora de las competencias participativas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.
- H₁** El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias participativas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

Nivel de significancia = 0.05

Figura 11

Pruebas para comparar observaciones de las “competencias participativas”.

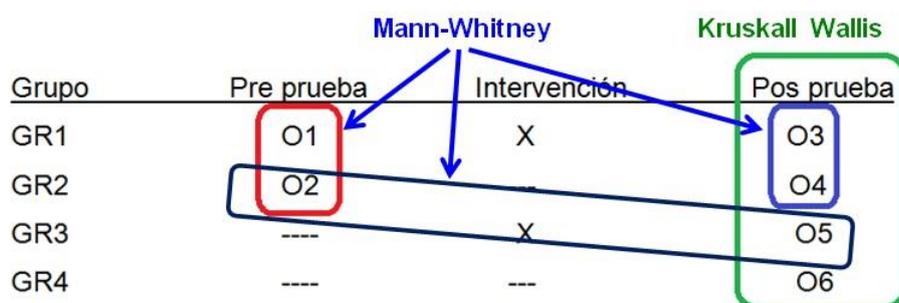


Tabla 35

Rango promedio de grupos en dimensión “competencias participativas”.

	Grupo de estudio	Tamaño muestral	Intervalo promedio
dimensión “competencias sociales”	GR1	21	65,40
	GR2	39	41,88
	GR3	16	62,19
	GR4	28	52,07
	Total	104	

Tabla 36

Prueba “Kruskal Wallis” para dimensión “competencias participativas”.

competencias participativas	
Chi-cuadrado	13,924
grados libertad	3
signif. asintótica	,003

Observación: La tabla 35 muestra diferencias significativas entre los cuatro grupos con p_valor menor a 0.05. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 36, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (65,40 y 62,19) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (41,88 y 52,07). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p menor a 0.05, implica el rechazo de Ho y se asume que existen diferencias significativas dentro de los grupos en la gestión administrativa con respecto a la dimensión “competencias participativas”.

Tabla 37

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias participativas”	Pre Test GR1	21	33,05	694,00
	Pre Test GR2	39	29,13	1136,00
	Total	60		

Tabla 38

Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias participativas”.

	competencias participativas
U de “Mann-Whitney”	356,000
W de “Wilcoxon”	1136,000
Zeta	-1,056
Signif. asintótica (bilateral)	,291

Observación: De acuerdo con la tabla 37, no existen diferencias significativas entre las medias. Además, en la tabla 38 se tiene $(p=0.291) > 0.05$, por tanto, se puede considerar que ambos grupos obtienen iguales promedios en la prueba de entrada respecto a la dimensión “competencias participativas”.

Tabla 39

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias participativas”	Pos Test GR1	21	39,21	823,50
	Pos Test GR2	39	25,81	1006,50
	Total	60		

Tabla 40

Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias participativas”.

competencias participativas	
U de “Mann-Whitney”	226,500
W de “Wilcoxon”	1006,500
Zeta	-3,351
Signif. asintótica (bilateral)	,001

Observación: De acuerdo con la tabla 39, existen diferencias entre los promedios de los grupos 1 y 2. Además, en la tabla 40 se tiene ($p_{\text{valor}}=0.001$) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control.

Tabla 41

Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5).

Rangos (TEST=1 AND GRUPO=2) OR (TEST=2 AND GRUPO=3)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias participativas”	Pre Test GR2	39	25,10	979,00
	Pos Test GR3	16	35,06	561,00
	Total	55		

Tabla 42

Prueba U “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias participativas”.

competencias participativas	
U de “Mann-Whitney”	199,000
W de “Wilcoxon”	979,000
Zeta	-2,521
Signif. asintótica (bilateral)	,012

Observación: De acuerdo con la tabla 41, existen diferencias entre los promedios de los grupos 2 y 3. Además, en la tabla 42 se tiene ($p_{\text{valor}}=0.012$) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control respecto a la dimensión “competencias participativas”.

Cuarta Hipótesis específica

- H₀** El programa de planeamiento estratégico “Focus” no influye en la mejora de las competencias de planificación de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.
- H₁** El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias de planificación de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

Nivel de significancia = 0.05

Figura 12

Pruebas para comparar observaciones de las “competencias de planificación”.

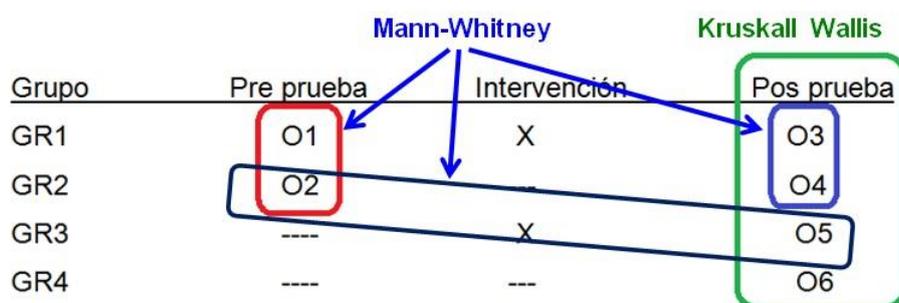


Tabla 43

Rango promedio de grupos en dimensión “competencias de planificación”.

	Grupo de estudio	Tamaño muestral	Intervalo promedio
dimensión “competencias de planificación”	GR1	21	62,95
	GR2	39	41,88
	GR3	16	65,41
	GR4	28	52,07
	Total	104	

Tabla 44

Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias de planificación”.

	competencias de planificación
Chi-cuadrado	13,866
grados libertad	3
signif. asintótica	,003

Observación: La tabla 43 muestra diferencias significativas entre los cuatro grupos con p _valor menor a 0.05. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 44, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (62,95 y 65,41) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (41,88 y 52,07). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p menor a 0.05, implica el rechazo de H_0 y se asume que existen diferencias significativas dentro de los grupos en la gestión administrativa con respecto a la dimensión “competencias de planificación”.

Tabla 45

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de planificación”	Pre Test GR1	21	30,50	640,50
	Pre Test GR2	39	30,50	1189,50
	Total	60		

Tabla 46

Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias de planificación”.

competencias de planificación	
U de “Mann-Whitney”	409,500
W de “Wilcoxon”	1189,500
Zeta	,000
Signif. asintótica (bilateral)	1,000

Observación: De acuerdo con la tabla 45, no existen diferencias significativas entre las medias. Además, en la tabla 46 se tiene $(p=1.000)>0.05$, por tanto, se puede considerar que ambos grupos obtienen iguales promedios en la prueba de entrada respecto a la dimensión “competencias de planificación”.

Tabla 47

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de planificación”	Pos Test GR1	21	38,29	804,00
	Pos Test GR2	39	26,31	1026,00
	Total	60		

Tabla 48

Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias de planificación”.

	competencias de planificación
U de “Mann-Whitney”	246,000
W de “Wilcoxon”	1026,000
Zeta	-3,022
Signif. asintótica (bilateral)	,003

Observación: De acuerdo con la tabla 49, existen diferencias entre los promedios de los grupos 1 y 2. Además, en la tabla 48 se tiene (p_valor=0.003) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control.

Tabla 49

Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5).

Rangos (TEST=1 AND GRUPO=2) OR (TEST=2 AND GRUPO=3)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión	Pre Test GR2	39	25,17	981,50
“competencias de planificación”	Pos Test GR3	16	34,91	558,50
	Total	55		

Tabla 50

Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias de planificación”.

	competencias de planificación
U de “Mann-Whitney”	201,500
W de “Wilcoxon”	981,500
Zeta	-2,383
Signif. asintótica (bilateral)	,017

Observación: De acuerdo con la tabla 49, existen diferencias entre los promedios de los grupos 2 y 3. Además, en la tabla 50 se tiene (p_valor=0.017) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control respecto a la dimensión “competencias de planificación”.

Quinta Hipótesis específica

- H₀** El programa de planeamiento estratégico “Focus” no influye en la mejora de las competencias organizativas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.
- H₁** El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias organizativas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

Nivel de significancia = 0.05

Figura 13

Pruebas para comparar observaciones de las “competencias de organización”.

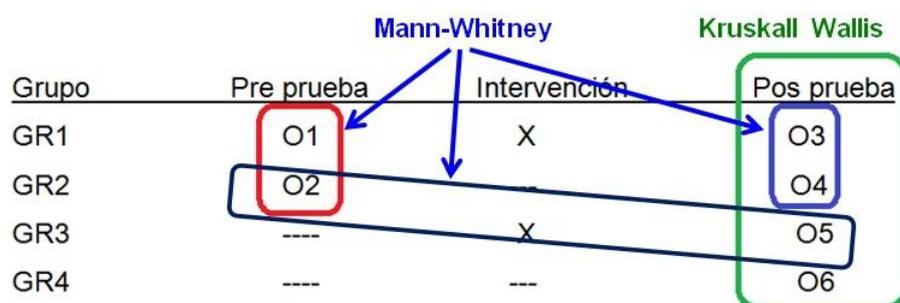


Tabla 51

Rango promedio de grupos en dimensión “competencias de organización”.

	Grupo de estudio	Tamaño muestral	Intervalo promedio
dimensión “competencias de organización”	GR1	21	62,69
	GR2	39	45,17
	GR3	16	66,25
	GR4	28	47,21
	Total	104	

Tabla 52

Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias de organización”.

	competencias de organización
Chi-cuadrado	12,133
grados libertad	3
signif. asintótica	,007

Observación: La tabla 51 muestra diferencias significativas entre los cuatro grupos con p_valor menor a 0.05. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 52, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (62,69 y 66,25) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (45,17 y 47,21). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p menor a 0.05, implica el rechazo de Ho y se asume que existen diferencias significativas dentro de los grupos en la gestión administrativa con respecto a la dimensión “competencias de organización”.

Tabla 53

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de organización”	Pre Test GR1	21	33,43	702,00
	Pre Test GR2	39	28,92	1128,00
	Total	60		

Tabla 54

Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias de organización”.

competencias de organización	
U de “Mann-Whitney”	348,000
W de “Wilcoxon”	1128,000
Zeta	-1,221
Signif. asintótica (bilateral)	,222

Observación: De acuerdo con la tabla 53, no existen diferencias significativas entre las medias. Además, en la tabla 54 se tiene $(p=0.222) > 0.05$, por tanto, se puede considerar que ambos grupos obtienen iguales promedios en la prueba de entrada respecto a la dimensión “competencias de organización”.

Tabla 55

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de organización”	Pos Test GR1	21	37,07	778,50
	Pos Test GR2	39	26,96	1051,50
	Total	60		

Tabla 56

Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias de organización”.

	competencias de organización
U de “Mann-Whitney”	271,500
W de “Wilcoxon”	1051,500
Zeta	-2,520
Signif. asintótica (bilateral)	,012

Observación: De acuerdo con la tabla 56, existen diferencias entre los promedios de los grupos 1 y 2. Además, en la tabla 60 se tiene (p_valor=0.012) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control.

Tabla 57

Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5).

Rangos (TEST=1 AND GRUPO=2) OR (TEST=2 AND GRUPO=3)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de organización”	Pre Test GR2	39	24,35	949,50
	Pos Test GR3	16	36,91	590,50
	Total	55		

Tabla 58

Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias de organización”.

	competencias de organización
U de “Mann-Whitney”	169,500
W de “Wilcoxon”	949,500
Zeta	-3,169
Signif. asintótica (bilateral)	,002

Observación: De acuerdo con la tabla 57, existen diferencias entre los promedios de los grupos 2 y 3. Además, en la tabla 58 se tiene (p_valor=0.002) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control respecto a la dimensión “competencias de organización”.

Sexta Hipótesis específica

- H₀** El programa de planeamiento estratégico “Focus” no influye en la mejora de las competencias de control de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.
- H₁** El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias de control de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

Nivel de significancia = 0.05

Figura 14

Pruebas para comparar observaciones de las “competencias de control”.

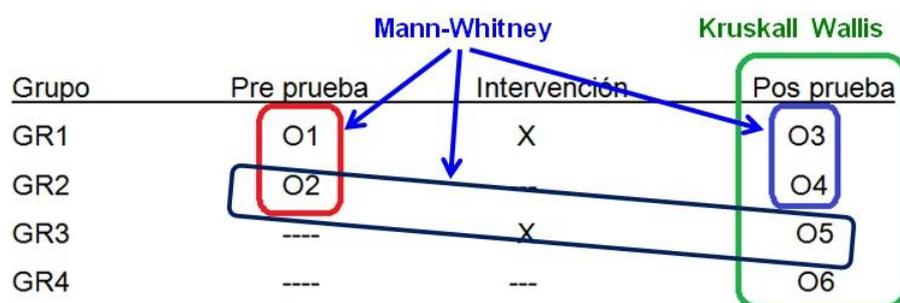


Tabla 59

Rango promedio de grupos en dimensión “competencias de control”.

	Grupo de estudio	Tamaño muestral	Intervalo promedio
dimensión “competencias de control”	GR1	21	63,17
	GR2	39	44,50
	GR3	16	64,25
	GR4	28	48,93
	Total	104	

Tabla 60

Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias de control”.

	competencias de control
Chi-cuadrado	10,982
grados libertad	3
signif. asintótica	,012

Observación: La tabla 59 muestra diferencias significativas entre los cuatro grupos con p_valor menor a 0.05. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 60, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (63,17 y 64,25) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (44,50 y 48,93). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p menor a 0.05, implica el rechazo de Ho y se asume que existen diferencias significativas dentro de los grupos en la gestión administrativa con respecto a la dimensión “competencias de control”.

Tabla 61

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de control”	Pre Test GR1	21	32,24	677,00
	Pre Test GR2	39	29,56	1153,00
	Total	60		

Tabla 62

Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias de control”.

	competencias de control
U de “Mann-Whitney”	373,000
W de “Wilcoxon”	1153,000
Zeta	-,699
Signif. asintótica (bilateral)	,484

Observación: De acuerdo con la tabla 61, no existen diferencias significativas entre las medias. Además, en la tabla 62 se tiene $(p=0.484) > 0.05$, por tanto, se puede considerar que ambos grupos obtienen iguales promedios en la prueba de entrada respecto a la dimensión “competencias de control”.

Tabla 63

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de control”	Pos Test GR1	21	37,50	787,50
	Pos Test GR2	39	26,73	1042,50
	Total	60		

Tabla 64

Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias de control”.

	competencias de control
U de “Mann-Whitney”	262,500
W de “Wilcoxon”	1042,500
Zeta	-2,654
Signif. asintótica (bilateral)	,008

Observación: De acuerdo con la tabla 63, existen diferencias entre los promedios de los grupos 1 y 2. Además, en la tabla 64 se tiene ($p_valor=0.008$) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo control.

Tabla 65

Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5).

Rangos (TEST=1 AND GRUPO=2) OR (TEST=2 AND GRUPO=3)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de control”	Pre Test GR2	39	24,90	971,00
	Pos Test GR3	16	35,56	569,00
	Total	55		

Tabla 66

Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias de control”.

	competencias de control
U de “Mann-Whitney”	191,000
W de “Wilcoxon”	971,000
Zeta	-2,627
Signif. asintótica (bilateral)	,009

Observación: De acuerdo con la tabla 65, existen diferencias entre los promedios de los grupos 2 y 3. Además, en la tabla 66 se tiene ($p_valor=0.009$) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control respecto a la dimensión “competencias de control”.

Sétima Hipótesis específica

- H₀** El programa de planeamiento estratégico “Focus” no influye en la mejora de las competencias de dirección de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.
- H₁** El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias de dirección de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima.

Nivel de significancia = 0.05

Figura 15

Pruebas para comparar observaciones de las “competencias de dirección”.

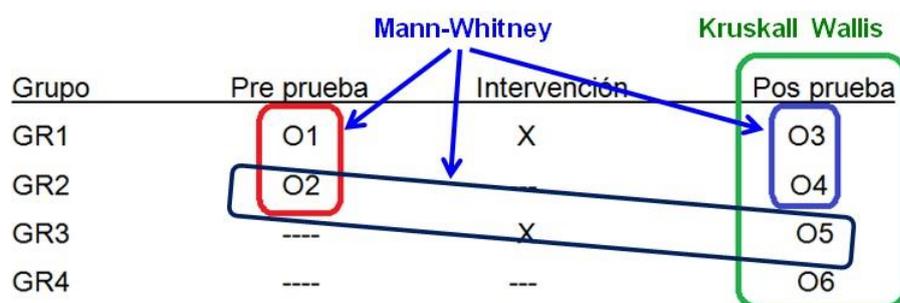


Tabla 67

Rango promedio de grupos en dimensión “competencias de dirección”.

	Grupo de estudio	Tamaño muestral	Intervalo promedio
dimensión “competencias de dirección”	GR1	21	61,21
	GR2	39	44,83
	GR3	16	70,50
	GR4	28	46,36
	Total	104	

Tabla 68

Prueba “Kruskall Wallis” para dimensión “competencias de dirección”.

	competencias de dirección
Chi-cuadrado	15,407
grados libertad	3
signif. asintótica	,001

Observación: La tabla 67 muestra diferencias significativas entre los cuatro grupos con p_valor menor a 0.05. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 68, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (61,21 y 70,50) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (44,83 y 46,36). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p menor a 0.05, implica el rechazo de Ho y se asume que existen diferencias significativas dentro de los grupos en la gestión administrativa con respecto a la dimensión “competencias de dirección”.

Tabla 69

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.1 y Obs.2).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de dirección”	Pre Test GR1	21	31,02	651,50
	Pre Test GR2	39	30,22	1178,50
	Total	60		

Tabla 70

Prueba “Mann Whitney” (Obs.1 y Obs.2) para las “competencias de dirección”.

	competencias de dirección
U de “Mann-Whitney”	398,500
W de “Wilcoxon”	1178,500
Zeta	-,238
Signif. asintótica (bilateral)	,812

Observación: De acuerdo con la tabla 69, no existen diferencias significativas entre las medias. Además, en la tabla 70 se tiene $(p=0.812) > 0.05$, por tanto, se puede considerar que ambos grupos obtienen iguales promedios en la prueba de entrada respecto a la dimensión “competencias de dirección”.

Tabla 71

Rangos de niveles del grupo experimental 1 y grupo control 2 (Obs.3 y Obs.4).

	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de dirección”	Pos Test GR1	21	36,64	769,50
	Pos Test GR2	39	27,19	1060,50
	Total	60		

Tabla 72

Prueba “Mann Whitney” (Obs.3 y Obs.4) para las “competencias de dirección”.

	competencias de dirección
U de “Mann-Whitney”	280,500
W de “Wilcoxon”	1060,500
Zeta	-2,395
Signif. asintótica (bilateral)	,017

Observación: De acuerdo con la tabla 71, existen diferencias entre los promedios de los grupos 1 y 2. Además, en la tabla 72 se tiene (p_valor=0.017) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo control.

Tabla 73

Rangos de niveles del grupo experimental 2 y grupo control 3 (Obs.2 y Obs.5).

Rangos (TEST=1 AND GRUPO=2) OR (TEST=2 AND GRUPO=3)				
	TEST	frecuencia	Rango promedio	total de rangos
dimensión “competencias de dirección”	Pre Test GR2	39	23,79	928,00
	Pos Test GR3	16	38,25	612,00
	Total	55		

Tabla 74

Prueba “Mann Whitney” (Obs.2 y Obs.5) para las “competencias de dirección”.

	competencias de dirección
U de “Mann-Whitney”	148,000
W de “Wilcoxon”	928,000
Zeta	-3,629
Signif. asintótica (bilateral)	,000

Observación: De acuerdo con la tabla 73, existen diferencias entre los promedios de los grupos 2 y 3. Además, en la tabla 74 se tiene (p_valor=0.000) es menor a 0.05, asumiendo que al aplicarse el programa de planeamiento estratégico existe mejora significativa en la gestión administrativa, a diferencia del grupo de control respecto a la dimensión “competencias de dirección”.

V. DISCUSIÓN

La investigación consistió en un estudio de tipo aplicado y con un diseño de investigación cuasi experimental, porque en la investigación se manipula una variable específica, realizando una prueba antes de la intervención (aplicación del Programa) y después la misma prueba al finalizar la intervención; en ambos casos, con los mismos participantes e iguales preguntas del test; para lo cual se aplicó un instrumento a una muestra total de 104 empleados de cuatro institutos públicos tecnológicos. El análisis de fiabilidad para el cuestionario obtuvo 0,912 de acuerdo al Alfa de Cronbach y un coeficiente de 0.663 para la prueba KMO y análisis de esfericidad de Bartlett; por tanto, se tiene validez de constructo.

Acerca de la hipótesis general, los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba "Kruskal Wallis" se obtuvo un valor para sig=0,000 menor a 0,05; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico "Mann-Whitney" logró comprobar que los grupos experimentales obtuvieron mejores indicadores que los grupos control en la prueba de salida; por el contrario en la prueba de entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos 1 y 2.

En el análisis descriptivo de la prueba de entrada para el grupo experimental 1, el 71.43% calificó como "mala" la gestión administrativa, mientras que en la prueba de salida del mismo grupo, después de aplicarse el programa de planeamiento estratégico, el 66.67% calificó como "regular" la gestión administrativa; ninguno del personal administrativo calificó como "buena" la gestión administrativa, tanto en la prueba de entrada como de salida. Para el grupo control 2, en la prueba pre test el 89.74% calificó como "mala" la gestión administrativa y el 7.69% consideró como "regular", mientras que en la prueba pos test del mismo grupo, el 89.74% calificó como "mala" la gestión administrativa y 10.26% como "regular" en la prueba de salida, implicando pocos cambios en los resultados. Para el grupo experimental 3, no se aplicó la prueba pre test y el 68.75% calificó como "regular" la gestión administrativa en la prueba pos test; el 31.25% calificó como "mala" y ninguno se ubicó en el nivel de "buena"; resultados equivalentes al logrado por el grupo experimental 1, porque aquí se aplicó el programa de planeamiento estra-

tégico. Por último, en el grupo control 4, no hubo intervención ni prueba de entrada, pero los resultados indicaron que el 75% calificó como “mala” la gestión administrativa en la prueba pos test y el 25% considera como “regular” la gestión administrativa; además, en el nivel de “buena” no hubo frecuencia; estos resultados son equivalentes a los obtenidos por el grupo control 2.

Lo anterior implica que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, coincidiendo con la investigación de Tapasco & Giraldo (2020), quienes en una investigación sobre el deficiente nivel de gestión educativa que se observa en el Instituto “San Ignacio de Cajamarca” recomienda un Programa Estratégico Anual para conseguir la solución de la problemática. Utilizó el diseño cuasi experimental con el fin de interpretar el modelo teórico tecnológico para transformarlo. Este programa estratégico incluyó el instrumento de gestión para ayudar a tomar decisiones en las instituciones considerando el entorno y la estrategia que debe implementar en los próximos períodos, con el fin de adaptarse a las transformaciones y requerimientos que demandan la sociedad y obtener altos niveles de efectividad, eficiencia, calidad en los productos que proporcionan.

Acerca de la primera hipótesis específica, los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias técnicas” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba “Kruskal Wallis” se obtuvo un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a 0,05; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico “Mann-Whitney” logró comprobar que cada grupo experimental obtuvo mejor resultado que cada grupo control en la prueba de salida; por el contrario en la prueba de entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos 1 y 2. Así, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (68,07 y 67,22) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (40,27 y 49,45) en la prueba de salida.

Lo anterior implica que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias técnicas” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, coincidiendo con la investigación de

Valverde & Solis (2021), quienes encontraron una influencia de la gestión administrativa en el nivel de calidad de enseñanza en la educación universitaria, desarrollando un estudio no experimental, de corte transversal. Como conclusión afirmaron que el nivel de gestión administrativa tiene un carácter regular y la calidad de enseñanza es poco eficiente.

Acerca de la segunda hipótesis específica, los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias sociales” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba “Kruskal Wallis” se obtuvo un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a $0,05$; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico “Mann-Whitney” logró comprobar que cada grupo experimental obtuvo mejor resultado que cada grupo control en la prueba de salida; por el contrario en la prueba de entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos 1 y 2. Así, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (70,10 y 64,06) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (43,38 y 45,39) en la prueba de salida.

Lo anterior implica que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias sociales” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, coincidiendo con la investigación de Rodríguez & Artiles (2017), quienes en un estudio sobre instituciones de educación determinaron que el desempeño del personal administrativo es calificado como bueno por el 40% y regular por el 36%, como producto básicamente de una adecuada implementación del plan estratégico en la institución.

Acerca de la tercera hipótesis específica, los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias participativas” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba “Kruskal Wallis” se obtuvo un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a $0,05$; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico “Mann-Whitney” logró comprobar que cada grupo experimental obtuvo mejor resultado que cada grupo control en la prueba de salida; por el contrario en la prueba de

entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos 1 y 2. Así, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (65,40 y 62,19) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (41,88 y 52,07) en la prueba de salida.

Lo anterior implica que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias participativas” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, coincidiendo con un estudio sobre educación superior de Barrios & Olivero (2020), quienes determinaron que la gestión administrativa es calificada como aceptable por el 75% de los encuestados, a partir del adecuado planeamiento estratégico de la institución.

Acerca de la cuarta hipótesis específica, los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias de planificación” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba “Kruskal Wallis” se obtuvo un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a 0,05; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico “Mann-Whitney” logró comprobar que cada grupo experimental obtuvo mejor resultado que cada grupo control en la prueba de salida; por el contrario en la prueba de entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos 1 y 2. Así, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (62,95 y 65,41) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (41,88 y 52,07) en la prueba de salida.

Lo anterior implica que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias de planificación” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, coincidiendo con un estudio de Dimas et al. (2017), quienes indicaron que el plan estratégico podrá tener resultados satisfactorios si se realiza adecuadamente el análisis interno y externo, que permita una adecuada formulación de los objetivos estratégicos en la fase de planificación.

Acerca de la quinta hipótesis específica, los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias de organización” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba “Kruskal Wallis” se obtuvo un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a $0,05$; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico “Mann-Whitney” logró comprobar que cada grupo experimental obtuvo mejor resultado que cada grupo control en la prueba de salida; por el contrario en la prueba de entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos 1 y 2. Así, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (62,69 y 66,25) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (45,17 y 47,21) en la prueba de salida.

Lo anterior implica que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias de organización” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, coincidiendo con un estudio de Taipei (2019), quien indicó que la dependencia de la gestión institucional respecto al modelo organizativo obtuvo una correlación de Nagelkerke de 99.9%, lo que permitió validar el resultado de su investigación.

Acerca de la sexta hipótesis específica, los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias de control” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba “Kruskal Wallis” se obtuvo un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a $0,05$; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico “Mann-Whitney” logró comprobar que cada grupo experimental obtuvo mejor resultado que cada grupo control en la prueba de salida; por el contrario en la prueba de entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos 1 y 2. Así, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (63,17 y 64,25) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (44,50 y 48,93) en la prueba de salida.

Lo anterior implica que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias de control” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, coincidiendo con un estudio de Salas (2013), quien indicó que los procesos de formular y sostener un ambiente donde, cooperando en equipos, las personas logren en forma eficiente propósitos coyunturales. Estos procesos incluyen planear, organizar, ejecutar y controlar las actividades, que permiten alcanzar los propósitos estratégicos con apoyo de los agentes educativos y otros recursos institucionales.

Acerca de la séptima hipótesis específica, los resultados de las pruebas estadísticas permitieron comprobar que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias de dirección” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima; en la prueba “Kruskal Wallis” se obtuvo un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a $0,05$; que indica la existencia de diferencias significativas intergrupales. Además, el estadístico “Mann-Whitney” logró comprobar que cada grupo experimental obtuvo mejor resultado que cada grupo control en la prueba de salida; por el contrario en la prueba de entrada no se encontraron diferencias significativas en los resultados de los grupos 1 y 2. Así, los grupos donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (61,21 y 70,50) a diferencia de los grupos donde no hubo intervención del programa con intervalos promedios inferiores (44,83 y 46,36) en la prueba de salida.

Lo anterior implica que el programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las “competencias de dirección” de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, coincidiendo con el análisis de un instituto tecnológico público de Huancavelica de Ramos & Rojas (2018), quienes obtuvieron como resultado que el plan estratégico se encuentra relacionado con la gestión administrativa con un coeficiente de correlación del 89%.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, esto se debe a que existen diferencias de tipo significativo entre los cuatro grupos con p _valor menor a 0.05. Sin embargo, los grupos experimentales donde se aplicó el programa presentan rangos promedios superiores (69,17 y 70,25) frente a los grupos de control que no tuvieron intervención del programa con intervalos promedios menores (39,83 y 47,50). La prueba “Kruskal-Wallis”, con p _valor menor a 0.05, implica que existen diferencias de tipo significativo inter grupos en la gestión administrativa.

Segunda: El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias técnicas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, esto se debe a que existe mínima diferencia entre los promedios de los grupos GR1 y GR3 (experimental) de (68,07 y 67,22); sin embargo, éstos son mayores que los promedios de los grupos GR2 y GR4 (testigos) en promedios (40,27 y 49,45). Además, en las pruebas “Kruskal-Wallis” y “Mann-Whitney” se tiene p _valor menor a 0.05, por lo que se rechaza H_0 , y se concluye que existen diferencias a nivel intergrupar respecto a las “competencias técnicas”.

Tercera: El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias sociales de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, esto se debe a que existe mínima diferencia entre los promedios de los grupos GR1 y GR3 (experimental) de (70,10 y 64,06); sin embargo, éstos son mayores que los promedios de los grupos GR2 y GR4 (testigos) en promedios (43,38 y 45,39. Además, en las pruebas “Kruskal-Wallis” y “Mann-Whitney” se tiene p _valor menor a 0.05, por lo que se rechaza H_0 , y se concluye que existen diferencias a nivel intergrupar respecto a las “competencias sociales”.

Cuarta: El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias participativas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, esto se debe a que existe mínima diferencia entre los promedios de los grupos GR1 y GR3 (experimental) de (65,40 y 62,19); sin embargo, éstos son mayores que los promedios de los grupos GR2 y GR4 (testigos) en promedios (41,88 y 52,07). Además, en las

pruebas “Kruskal-Wallis” y “Mann-Whitney” se tiene p_valor menor a 0.05, por lo que se rechaza H_0 , y se concluye que existen diferencias a nivel intergrupar con respecto a la dimensión “competencias participativas”.

Quinta: El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias de planificación de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, esto se debe a que existe mínima diferencia entre los promedios de los grupos GR1 y GR3 (experimental) de (62,95 y 65,41); sin embargo, éstos son mayores que los promedios de los grupos GR2 y GR4 (testigos) en promedios (41,88 y 52,07). Además, en las pruebas “Kruskal-Wallis” y “Mann-Whitney” se tiene p_valor menor a 0.05, por lo que se rechaza H_0 , y se concluye que existen diferencias a nivel intergrupar con respecto a la dimensión “competencias de planificación”.

Sexta: El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias de organización de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, esto se debe a que existe mínima diferencia entre los promedios de los grupos GR1 y GR3 (experimental) de (62,69 y 66,25); sin embargo, éstos son mayores que los promedios de los grupos GR2 y GR4 (testigos) en promedios (45,17 y 47,21). Además, en las pruebas “Kruskal-Wallis” y “Mann-Whitney” se tiene p_valor menor a 0.05, por lo que se rechaza H_0 , y se concluye que existen diferencias a nivel intergrupar con respecto a la dimensión “competencias de organización”.

Sétima: El programa de planeamiento estratégico “Focus” influye en la mejora de las competencias de control de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, esto se debe a que existe mínima diferencia entre los promedios de los grupos GR1 y GR3 (experimental) de (63,17 y 64,25); sin embargo, éstos son mayores que los promedios de los grupos GR2 y GR4 (testigos) en promedios (44,50 y 48,93). Además, en las pruebas “Kruskal-Wallis” y “Mann-Whitney” se tiene p_valor menor a 0.05, por lo que se rechaza H_0 , y se concluye que existen diferencias a nivel intergrupar con respecto a la dimensión “competencias de control”.

Octava: El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de las competencias de dirección de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima, esto se debe a que existe mínima diferencia entre los promedios de los grupos GR1 y GR3 (experimental) de (61,21 y 70,50); sin embargo, éstos son mayores que los promedios de los grupos GR2 y GR4 (testigos) en promedios (44,83 y 46,36). Además, en las pruebas "Kruskal-Wallis" y "Mann-Whitney" se tiene p_valor menor a 0.05, por lo que se rechaza H_0 , y se concluye que existen diferencias a nivel intergrupar con respecto a la dimensión "competencias de dirección".

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En la primera recomendación al concluir la investigación, considerando los resultados estadísticos, indica que la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos en su nivel óptimo, necesita de un adecuado cumplimiento del plan estratégico. Para lograr este entorno la recomendación general está dirigida a la implantación de una intervención como puede ser capacitaciones para el personal administrativo de los institutos públicos tecnológicos en aspectos vinculados a mejores prácticas de cumplimiento del plan estratégico. Además, se recomienda a los directores de institutos, la implantación de métricas de avances de acuerdo a hitos pre establecidos, con la finalidad de reforzamiento de las tareas donde se observó menores resultados.

Segunda: Debido a que se comprobó que el programa de planeamiento estratégico incide en las “competencias técnicas” de la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos; sin embargo, se observó que no se logró los niveles superiores; por ende, se recomienda a los directores el diseño e implantación de programas de capacitación al personal administrativo con temario de programación y control de proyectos.

Tercera: Debido a que se comprobó que el programa de planeamiento estratégico incide en las “competencias sociales” de la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos; sin embargo, se observó que no se logró los niveles superiores; por ende, se recomienda a los directores el diseño e implantación de programas de capacitación al personal administrativo con temario de comunicación de proyectos.

Cuarta: Debido a que se comprobó que el programa de planeamiento estratégico incide en las “competencias participativas” de la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos; sin embargo, se observó que no se logró los niveles superiores; por ende, se recomienda a los directores el diseño e implantación de programas de capacitación al personal administrativo con temario de comunicación de proyectos.

Quinta: Debido a que se comprobó que el programa de planeamiento estratégico incide en las “competencias en planificación” de la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos; sin embargo, se observó que no se

logró los niveles superiores; por ende, se recomienda a los directores el diseño e implantación de programas de capacitación al personal administrativo con temario de diseño de proyectos.

Sexta: Debido a que se comprobó que el programa de planeamiento estratégico incide en las “competencias en organización” de la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos; sin embargo, se observó que no se logró los niveles superiores; por ende, se recomienda a los directores el diseño e implantación de programas de capacitación al personal administrativo con temario de organización de proyectos.

Sétima: Debido a que se comprobó que el programa de planeamiento estratégico incide en las “competencias en control” de la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos; sin embargo, se observó que no se logró los niveles superiores; por ende, se recomienda a los directores el diseño e implantación de programas de capacitación al personal administrativo con temario de control de proyectos.

Octava: Debido a que se comprobó que el programa de planeamiento estratégico incide en las “competencias en dirección” de la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos; sin embargo, se observó que no se logró los niveles superiores; por ende, se recomienda a los directores el diseño e implantación de programas de capacitación al personal administrativo con temario de liderazgo de proyectos.

Finalmente, en forma general recomendar a nuevos investigadores sobre el estudio planteado, es realizar estudios utilizando instrumentos que permita recoger respuestas abiertas para recabar la opinión de los encuestados, de mayor pertinencia para recabar datos cualitativos, aun si resulta más complejo su procesamiento estadístico.

VIII. PROPUESTAS

Programa de implementación de indicadores de seguimiento de planes estratégicos para mejorar la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima

8.1 Descripción

El programa consiste en el desarrollo de sesiones en modalidad remota mediante videoconferencias en la modalidad de Google Meet, para mejorar la gestión administrativa, con el desarrollo de clases teóricas prácticas sobre indicadores de seguimiento de la implementación de los planes estratégicos, tanto en el nivel de programación, así de ejecución de actividades e informes de avances del plan estratégico. Esto permitirá apoyar el aspecto de monitoreo de los planes, tema en el cual el personal administrativo presentó dificultades, de acuerdo a la investigación, motivo por el cual los niveles de eficiencia no fueron alcanzados a plenitud. Las sesiones sincrónicas se dividen en 10 partes, las cuales tendrán el acompañamiento en la modalidad asincrónica con el apoyo del Google Classroom, donde se tendrá material adicional como lecturas, videos y ejercicios tanto desarrollados como propuestos, que servirán como otro elemento de calificación para obtener el grado de aprobación o participante en el programa.

8.2 Ventajas y desventajas

El desarrollo del programa de implementación de indicadores de seguimiento de planes estratégicos tendrá las siguientes ventajas: 1) mejorar la gestión administrativa en el personal administrativo de los institutos públicos tecnológicos de Lima, 2) usar la modalidad remota, permitiendo la conexión a las sesiones desde cualquier dispositivo móvil que cuente con conexión a internet, 3) usar el complemento Google Classroom para desarrollar el nivel de responsabilidad y compromiso del personal administrativo, 4) emplear a los docentes de la institución para realizar el acompañamiento pedagógico de los participantes, 5) impulsar la capacitación remota como alternativa para capacitar al personal administrativo.

Entre las principales desventajas que podría enfrentar el programa de implementación de indicadores de seguimiento de planes estratégicos, se

tiene: 1) insuficiencia en la conexión a internet, que dificulta la participación del personal en las sesiones, 2) falta de planificación del tiempo destinado al trabajo asincrónico, 3) dificultad para manejar el entorno de Google Meet y Google Classroom, 4) insuficiente equipo para desarrollar los ejercicios propuestos como PC, laptop, etc; así como software requerido.

8.3 Justificación y explicación de propuesta

El programa de implementación de indicadores de seguimiento de planes estratégicos tiene relevancia en la gestión administrativa de los institutos públicos tecnológicos de Lima, porque existe una exigencia legal de cumplimiento de entrega de avances de ejecución de programas y planes, los cuales se realizan actualmente con debilidades, lo cual no permite una adecuada implementación de los planes estratégicos. Al término del programa el participante tendrá la capacidad de realizar el cumplimiento de los avances de planes empleando formatos con el debido sustento teórico práctico; además de la identificación con los objetivos estratégicos, permitiendo la comunicación de dichos avances a la comunidad educativa y en especial a los directores, para el debido reforzamiento de ser necesario en las actividades programadas. Por otra parte, permite dejar de lado las improvisaciones en las actividades, que en muchos casos se ejecutan sin estar planificadas o se realizan parcialmente si fueron planificadas.

8.4 Evaluación y control

En cada sesión se aplicará un formulario de carácter autoevaluativo, que permita conocer el nivel de adquisición de los participantes, a partir de los temas desarrollados, así como la calificación de los trabajos propuestos. De igual manera, será considerada la asistencia y participación en cada sesión.

REFERENCIAS

- Acevedo, Y., Aristizábal, C. A., Valencia, A., & Bran, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Informacion Tecnologica*, 31(1), 103–112. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103>
- Aguilar, F. del R., Bolaños, R. F., & Villamar, J. L. (2017). Fundamentos epistemológicos para orientar el desarrollo del conocimiento. *ABYA-YALA*. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14904>
- Ahmad, I., & Ahmad, S. (2018). Multiple Skills and Medium Enterprises' Performance in Punjab Pakistan: A Pilot Study. *The Journal of Social Sciences Research*, 4, 44–49. <https://papers.ssrn.com/abstract=3343582>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50(2), 217–227. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2019.05.018>
- Álvarez, J., Chaparro, E. M., & Reyes, D. E. (2016). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *REICE: Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 14(1696–4713), undefined-undefined. https://www.mendeley.com/catalogue/502d4640-b58e-3a8b-be3a-363c83145376/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7B68a1a8e3-a52b-37ad-9412-e120d63d3b39%7D
- Anwer, S., Manzar, M. D., Alghadir, A. H., Salahuddin, M., & Hameed, U. A. (2020). <p>Psychometric Analysis of the Perceived Stress Scale Among Healthy University Students</p>. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 16, 2389–2396. <https://doi.org/10.2147/NDT.S268582>
- Arias, L., & Sucari, H. (2019). Efecto de la educación sobre la pobreza monetaria en las regiones del Perú. *Rev. Innova Educ*, 1(1). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.01.009>
- Aslam, M. (2019). Design of the Bartlett and Hartley tests for homogeneity of variances under indeterminacy environment. *Journal of Taibah University for Science*, 14(1), 6–10. <https://doi.org/10.1080/16583655.2019.1700675>
- Barrachina, M., Ramírez, Z., & Ripoll, V. (2020). Eficiencia en la educación

- superior. Estudio empírico en universidades públicas de Colombia y España. *Revista de Administração Pública*, 54, 468–500. <https://www.scielo.br/j/rap/a/HkcNBsHKKp5RXmbpw66qKHC/?lang=es&format=html>
- Barrios, K. D. C., & Olivero, E. (2020). Relación universidad-empresa-estado. Un análisis desde las instituciones de educación superior de Barranquilla-Colombia, para el desarrollo de su capacidad de innovación. *Formacion Universitaria*, 13(2), 21–28. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000200021>
- Bellido, V. (2020). Peruvian non-university higher education: paperwork management and its implication in job placement. *PURIQ*, 3(1), 9–21. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.116>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales. In *Pearson Educación*.
- Bert, G., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819. <https://doi.org/10.1111/PUAR.13104>
- Bodroza, B., Teodorovic, J., & Josic, S. (2021). Validation of scales for measuring factors of teaching quality from the dynamic model of educational effectiveness. *Psihologija*, 00, 10–10. <https://doi.org/10.2298/PSI200915010B>
- Bryson, J. M., & Hamilton, L. (2017). Getting strategic about strategic planning research. *Public Management Review*, 20(3), 317–339. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1285111>
- Carreño, K., De la Cruz, W., García, K., & Latorre, A. (2020). Factores influyentes en el rendimiento académico de los estudiantes en las instituciones de educación superior. *Investigación y Desarrollo En TIC*, 11(1). <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/view/4648>
- Chávez, S. M., Esparza, Ó. A., & Riosvelasco, L. (2020). Diseños preexperimentales y cuasiexperimentales aplicados a la ciencias sociales y la educación. *Enseñanza e Investigación En Psicología* |, 2(2), 167–178. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/104>
- Cherkasov, A., & Kolesnyk, I. (2017). The mechanism of strategic, political and process management of the quality of university services. *Baltic Journal of*

- Economic Studies*, 3(1), 99–107. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-mechanism-of-strategic-political-and-process-management-of-the-quality-of-university-services/viewer>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Consejo Nacional de Educación. (2017). *¿Hacia dónde va la universidad latinoamericana?* <https://www.cne.gob.pe/uploads/libro-hacia-do-nde-va-la-universidad-latinoamericana.pdf>
- Dextre, G. Y. (2019). La gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico – Villa El Salvador - 2017. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26523>
- Dimas, M. I., Torres, A., & Palomares, M. B. E. (2017). Estrategia de gestión de una facultad de ingeniería: Impacto de su aplicación. *Revista Electronica Educare*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.15359/ree.21-1.3>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Scielo.Sa.Cr*, 42(2), 717–739. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442018000200035
- Fernández, L. (2020). Educación superior y tecnología: Evolución histórica en la argentina y el contexto social en tiempos de pandemia. *Revista Hologramática*, 32(1), 163–180. <https://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=2230>
- Gatpandan, P. h., & Ambat, S. c. (2017). Implementing knowledge discovery in enhancing university student services portfolio management in higher education institutions. *Journal of Advanced Research in Social Sciences and Humanities*, 2(3), 211–220. <https://jarssh.com/ojs/index.php/jarssh/article/view/107>
- Ghasemy, M., & Hussin, S. (2018). Issues in Malaysian Higher Education: A Quantitative Representation of the Top Five Priorities, Values, Challenges, and Solutions From the Viewpoints of Academic Leaders. *SAGE Open*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244018755839>
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019).

- Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590. <https://doi.org/10.1002/CSR.1835>
- Grech, V., & Calleja, N. (2018). WASP (Write a Scientific Paper): Parametric vs. non-parametric tests. *Early Human Development*, 123, 48–49. <https://doi.org/10.1016/J.EARLHUMDEV.2018.04.014>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *RUDICS*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2015). *Metodología de la investigación*.
- Hurtado Chávez, M. C. (2017). La Gestión educativa y la calidad del servicio docente. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14263>
- Inga, E., Inga, J., Cárdenas, J., & Cárdenas, J. (2021). Planning and Strategic Management of Higher Education Considering the Vision of Latin America. *Education Sciences*, 11(4), 188. <https://doi.org/10.3390/EDUCSCI11040188>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Definiciones y Conceptos Censales Básicos*.
- Jae, M., Seub, H., Yup, K., Lahm, S., Min, B., & Won, K. (2018). Psychometric Properties of the Internet Addiction Test: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 21(8), 473–484. <https://doi.org/10.1089/CYBER.2018.0154>
- Kerlinger, F. (1998). *Investigación del comportamiento. Técnicas y métodos*. Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 13th ed.).
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill Educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1199>
- Leskaj, E. (2017). The Challenges Faced by the Strategic Management of Public Organizations. *Revista »Administratie Si Management Public« (RAMP)*, 29,

- 151–161. <https://www.ceeol.com/search/journal-detail?id=534>
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2018). Total rewards and its effects on organisational commitment in higher education institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1). <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V16I0.913>
- Machorro, F., Mercado, P., Cernas, D. A., & Romero, M. V. (2016). Influencia del capital relacional en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica. *Innovar*, 26(60), 35–50. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n60.55531>
- Martínez, A. del R., Almeida, L., Santamaria, S. E., & Villegas, N. de J. (2018). Design of a behavioral adaptation abilities questionnaire for adolescents. *Psychologia. Avances de La Disciplina*, 12(1), 59–69. <https://doi.org/10.21500/19002386.3049>
- Mendivel, R. K., Lavado, C. S., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado. Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*, 16(72), 262–268. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- MINEDU. (2016). *Compromisos de Gestión Escolar*. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Ley de institutos*, (2016) (testimony of MINEDU). <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/ley-de-institutos.pdf>
- MINEDU. (2019). *La Calidad en la Educación Superior Técnica en el Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/365066-la-calidad-en-la-educacion-superior-tecnica-en-el-peru>
- MINEDU. (2021). *Magnitudes de la Educación - ESCALE - Unidad de Estadística Educativa*. <http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes/>
- Minh, V., & Nwachukwu, C. (2019). Strategy evaluation process and strategic performance nexus. *Business Management*, 29(1), 43–55. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=762898>
- Mohajan, H. K. (2017). Two criteria for good measurements in research: validity and reliability. *Annals of Spuru Haret University. Economic Series*, 17(4), 59–

82. <https://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/83458/>
- Moscoso, F., & Hernández, A. (2015). La formación pedagógica del docente universitario: un reto del mundo contemporáneo. *Revista Cubana de Educación Superior*, vol.34(no.3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142015000300011
- Rachmawati, I., Multisari, W., Triyono, T., Simon, I. M., & Da-Costa, A. (2021). Prevalence of Academic Resilience of Social Science Students in Facing the Industry 5.0 Era. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 676–683. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1299446>
- Ramos, R. K., & Rojas, L. (2018). La planeación estratégica y la gestión organizacional del personal administrativo en el instituto de educación superior tecnológico público de Huancavelica. In *Repositorio Institucional - UNH*. Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2039>
- Rodríguez, J., & Artiles, J. (2017). Aprendizajes y Buenas Prácticas para la Gestión de la Institución Superior / Learnings and Good Practices for the Management of the Top Institution. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15.1(2017). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.008>
- Romillo, A. de J., & Polaino, C. J. (2019). Aplicación del Modelo de Gestión Pirámide del Desarrollo Universitario en la Universidad de Otavalo, Ecuador. *Formacion Universitaria*, 12(1), 3–12. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000100003>
- Salas, I. A. (2013). La acreditación de la calidad educativa y la percepción de su impacto en la gestión académica: el caso de una institución del sector no universirario en México. *Calidad En La Educación*, 38, 305–333. <https://doi.org/10.4067/S0718-45652013000100009>
- Shahmoradi, L., Changizi, V., Mehraeen, E., Bashiri, A., Jannat, B., & Hosseini, M. (2018). The challenges of E-learning system: Higher educational institutions perspective. *Journal of Education and Health Promotion*, 7, 116. https://doi.org/10.4103/JEHP.JEHP_39_18
- SINEACE. (2018). Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una

- estrategia para la implementación de dicho sistema. In *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE*. SINEACE. www.procalidad.gob.pe
- Soegoto, E. S. (2018). Implementing Laravel framework website as brand image in higher-education institution. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 407(1), 012066. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/407/1/012066>
- Solano Leal, M. B. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto Colombo-Venezolano*. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1008>
- Suárez, J., Pedrosa, I., Lozano, L. M., García, E., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2018). Using reversed items in likert scales: A questionable practice. *Psicothema*, 30(2), 149–158. <https://doi.org/10.7334/PSICOTHEMA2018.33>
- Surco, D. V. (2018). Gestión académico y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Privada Telesup – 2016 [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8600>
- Taipe, H. (2019). Liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27468>
- Tang, K. N. (2020). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 22–27. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/234867>
- Tapasco, O. A., & Giraldo, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149–160. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
- Valverde, A., & Solis, B. (2021). Estrategias de enseñanza virtual en la educación superior. *Polo Del Conocimiento*, 6(1), 1110–1132.
- Vega, Y., Olivero, E., & Gastelbondo, E. (2020). Desarrollo de la capacidad de

innovación en procesos de servicio al cliente del departamento de matrícula en instituciones de educación superior en Barranquilla, Colombia. *Informacion Tecnologica*, 21(5), 185–194. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500185>

Witkovský, V. (2019). Computing the exact distribution of the Bartlett's test statistic by numerical inversion of its characteristic function. <https://doi.org/10.1080/02664763.2019.1675608>, 47(13–15), 2749–2764. <https://doi.org/10.1080/02664763.2019.1675608>

ANEXOS

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PROGRAMA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO FOCUS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA

I. DATOS PERSONALES

1. Edad: _____
2. Sexo: F=() M=()
3. Área: _____
4. Cargo: _____
5. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()
6. Años de servicio: Menor a 4 años () De 4 años a 7 años ()
De 8 a 12 años () Mayor a 12 años ()

II. INSTRUCCIONES:

Este cuestionario ha sido elaborado para poder analizar las competencias del personal con respecto a la gestión administrativa, es totalmente confidencial, anónima y con fines académicos. Se muestra una serie de situaciones que corresponden a opiniones, actitudes, expectativas o comportamientos frecuentes en relación con la gestión administrativa. No existe afirmación verdadera ni falsa.

Lo que se pide es indicar el grado de cada sentencia considerando la siguiente escala de valores:

“Totalmente en desacuerdo”	“Bastante en desacuerdo”	“Ni en desacuerdo ni de acuerdo”	“Bastante de acuerdo”	“Totalmente en acuerdo”
TD	BD	NA	BA	TA

	ÍTEMS					
	COMPETENCIAS TÉCNICAS	TD	BD	NA	BA	TA
1.	Sus compañeros de trabajo desarrollan con facilidad sus funciones por contar con experiencia en el tipo de actividad que realiza					
2.	Una de las cualidades de su grupo de trabajo es la destreza con que abordan sus actividades					
3.	Cuando hay actividades por realizar con urgencia se realiza con rapidez					
4.	Las capacitaciones en gestión administrativa le ayudan a mejorar su desempeño					
5.	La institución se preocupa en capacitar al personal en temas de gestión administrativa					

“Totalmente en desacuerdo”	“Bastante en desacuerdo”	“Ni en desacuerdo ni de acuerdo”	“Bastante de acuerdo”	“Totalmente en acuerdo”
TD	BD	NA	BA	TA

	COMPETENCIAS SOCIALES	TD	BD	NA	BA	TA
6.	Usted colabora en forma activa en la solución de los problemas de su institución					
7.	Coopera con sus colegas de trabajo cuando es requerido					
8.	Apoya en el trabajo con sus colegas por iniciativa propia					
9.	Cuando un colega de trabajo tiene problemas en resolver ciertas actividades, se muestra solidario					
10.	Su grupo laboral se caracteriza por trabajar en equipo					
	COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	TD	BD	NA	BA	TA
11.	Usted organiza sus tareas según las prioridades de la carga laboral					
12.	Lidera su grupo de trabajo					
13.	Cuando hay conflictos, se caracteriza por liderar y solucionar el conflicto					
14.	Usted organiza su trabajo para alcanzar los objetivos laborales					
15.	Se traza objetivos laborales y los cumple dentro de lo programado					
	COMPETENCIAS EN PLANIFICACIÓN	TD	BD	NA	BA	TA
16.	Usted participa en el diseño de los objetivos institucionales					
17.	Los objetivos propuestos son realistas y alcanzables					
18.	La gestión institucional ha propuesto metas acorde a las necesidades de los estudiantes					
19.	El personal tiene participación en el diseño de los planes operativos					
20.	Es factible cumplir con los planes operativos					

	COMPETENCIAS EN ORGANIZACIÓN	TD	BD	NA	BA	TA
21.	El diseño de la estructura organizacional es adecuado					
22.	Cada trabajador tiene roles definidos					
23.	Los roles han sido designados en función del perfil del puesto de trabajo					
24.	Se ha delegado y coordinado cada una de las funciones del personal					
25.	Se coordinan cada una de las actividades del área donde labora					
	COMPETENCIAS EN CONTROL	TD	BD	NA	BA	TA
26.	Se verifican posibles errores que se puedan suscitar en el desarrollo de funciones, para subsanarlos					
27.	Se toman medidas correctivas cuando se verifican fallas en la gestión					
28.	Las medidas correctivas que se toman son efectivas					
29.	Se detectan errores en el desarrollo de las funciones					
30.	Los errores detectados se corrigen y no se vuelven a cometer					
	COMPETENCIAS EN DIRECCIÓN	TD	BD	NA	BA	TA
31.	La dirección supervisa el desempeño del personal periódicamente.					
32.	Se orienta al personal cuando se va desarrollar un nuevo proyecto o actividad					
33.	La dirección instruye al personal para mejorar su desempeño.					
34.	Se evidencia el liderazgo del personal directivo					
35.	La dirección lidera el cumplimiento de los objetivos institucionales.					

Anexo C. Comunalidades.

	Inicial	Extracción		Inicial	Extracción
preg1	1.000	0.775	preg19	1.000	0.799
preg2	1.000	0.625	preg20	1.000	0.668
preg3	1.000	0.648	preg21	1.000	0.740
preg4	1.000	0.676	preg22	1.000	0.792
preg5	1.000	0.667	preg23	1.000	0.794
preg6	1.000	0.697	preg24	1.000	0.674
preg7	1.000	0.620	preg25	1.000	0.701
preg8	1.000	0.638	preg26	1.000	0.624
preg9	1.000	0.701	preg27	1.000	0.771
preg10	1.000	0.716	preg28	1.000	0.652
preg11	1.000	0.757	preg29	1.000	0.559
preg12	1.000	0.643	preg30	1.000	0.773
preg13	1.000	0.731	preg31	1.000	0.525
preg14	1.000	0.790	preg32	1.000	0.559
preg15	1.000	0.720	preg33	1.000	0.779
preg16	1.000	0.697	preg34	1.000	0.805
preg17	1.000	0.701	preg35	1.000	0.712
preg18	1.000	0.596			

Anexo D. Varianza total explicada.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de		Total	% de		Total	% de	
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	8.869	25.340	25.340	8.869	25.340	25.340	2.994	8.554	8.554
2	2.282	6.519	31.859	2.282	6.519	31.859	2.607	7.450	16.004
3	2.083	5.951	37.810	2.083	5.951	37.810	2.506	7.161	23.165
4	1.999	5.711	43.521	1.999	5.711	43.521	2.505	7.157	30.322
5	1.818	5.195	48.717	1.818	5.195	48.717	2.431	6.947	37.269
6	1.723	4.922	53.639	1.723	4.922	53.639	2.380	6.799	44.068
7	1.553	4.438	58.077	1.553	4.438	58.077	2.267	6.476	50.543
8	1.478	4.223	62.299	1.478	4.223	62.299	2.262	6.462	57.005
9	1.401	4.002	66.302	1.401	4.002	66.302	2.222	6.349	63.355
10	1.120	3.199	69.501	1.120	3.199	69.501	2.151	6.146	69.501

Anexo E. Prueba de KMO y Bartlett.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,632
Prueba de esfericidad de Bartlett	988,846	411,747	
	595	45	
Sig.			,000

Anexo J: Evidencias del programa de planeamiento estratégico

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 01-02

I. DATOS GENERALES

Programa: Planeamiento estratégico	Tiempo de duración: 3 horas
Módulo: Gestión Financiera	Lugar: Classroom 2ubognm
Semestre Académico: 2021 - I	Semana: 01
Título de la Actividad de Aprendizaje: Elementos del planeamiento estratégico	
Docente: Chambergó García Alejandro Oscar	

<p>II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN: Los participantes tendrán la capacidad de reconocer y describir los elementos del planeamiento estratégico</p> <p>III. INDICADORES DE LOGRO: Identifica los elementos del planeamiento estratégico</p>

IV. CONTENIDOS		
CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
El planeamiento estratégico	Búsqueda de información en la web	Demuestra interés en el tema desarrollado

<p>V. CAPACIDAD Comprende y maneja los nuevos enfoques generales del proceso de planeamiento estratégico. Formula la misión y visión.</p>
--

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

MOMENTOS	ACTIVIDAD	MÉTODOS/TÉCNICAS	RECURSOS	TIEMPO
CONTEXTUALIZACIÓN	Describe los nuevos enfoques modernos del planeamiento.	Experiencias	Meet Formulario web	30 min
TEORIZACIÓN	Elabora un esquema de la evolución del planeamiento y gerencia estratégica	Ejercicios	Meet Formulario web	30 min
DESARROLLO Ejercicios guiados	Intervenciones orales	Trabajo en equipo	Hoja de práctica	45 min
PROBLEMATIZACIÓN Ejercicios individuales	Desarrollo de ejercicios	Desarrollo en Classroom	Hoja de práctica	45 min
Evaluación Práctica calificada	Desarrollo secuencial de los ejercicios	Observación	Hoja de práctica calificada	30 min

VII. EVALUACIÓN

INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Resuelve de forma óptima	Práctica calificada	Hoja de práctica calificada
Ejecuta de manera ordenada		
Asume con responsabilidad		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 03-04

I. DATOS GENERALES

Programa: Planeamiento estratégico	Tiempo de duración: 3 horas
Módulo: I	Lugar: Classroom 2ubognm
Semestre Académico: 2021 - I	Semana: 02
Título de la Actividad de Aprendizaje: Análisis del mercado estratégico (FODA)	
Docente: Chambergó García Alejandro Oscar	

II. **PROPÓSITO DE LA SESIÓN:** Los participantes tendrán la capacidad de reconocer y describir el análisis estratégico

III. **INDICADORES DE LOGRO:** Identifica los elementos del análisis estratégico

IV. CONTENIDOS		
CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
La gestión de la era de la información, pasos de la planeación, fuerzas competitivas, la etapa de decisión	Búsqueda de información en la web	Demuestra interés en el tema desarrollado

V. CAPACIDAD

Realiza el análisis estratégico considerando tendencias y escenarios globales, orientado a la formulación de un plan estratégico.

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

MOMENTOS	ACTIVIDAD	MÉTODOS/TÉCNICAS	RECURSOS	TIEMPO
CONTEXTUALIZACIÓN	Conoce información acerca de los paradigmas generales de la gestión de la planeación.	Experiencias	Meet Formulario web	30 min
TEORIZACIÓN	Elabora matriz FODA para establecer objetivos y estrategias empresariales	Ejercicios	Meet Formulario web	30 min
DESARROLLO Ejercicios guiados	Intervenciones orales	Trabajo en equipo	Hoja de práctica	45 min
PROBLEMATIZACIÓN Ejercicios individuales	Desarrollo de ejercicios	Desarrollo en Classroom	Hoja de práctica	45 min
EVALUACIÓN Práctica calificada	Desarrollo secuencial de los ejercicios	Observación	Hoja de práctica calificada	30 min

VII. EVALUACIÓN

INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Resuelve de forma óptima	Práctica calificada	Hoja de práctica calificada
Ejecuta de manera ordenada		
Asume con responsabilidad		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 05-06

I. DATOS GENERALES

Programa: Planeamiento estratégico	Tiempo de duración: 3 horas
Módulo: I	Lugar: Classroom 2ubognm
Semestre Académico: 2021 - I	Semana: 03
Título de la Actividad de Aprendizaje: Formulación estratégica Parte 1	
Docente: Chambergó García Alejandro Oscar	

II. **PROPÓSITO DE LA SESIÓN:** Los participantes tendrán la capacidad de identificar y seleccionar estrategias empresariales

III. **INDICADORES DE LOGRO:** Identifica y selecciona la estrategia empresarial más apropiada

IV. CONTENIDOS

CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
Objetivos estratégicos en las empresas responsables socialmente	Búsqueda de información en la web	Demuestra interés en el tema desarrollado

V. CAPACIDAD

Formula objetivos a largo plazo; selecciona, identifica e implanta estrategias empresariales tomando en cuenta los diferentes grupos de interés.

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

MOMENTOS	ACTIVIDAD	MÉTODOS/TÉCNICAS	RECURSOS	TIEMPO
CONTEXTUALIZACIÓN	Evalúa los objetivos estratégicos con criterios de responsabilidad social empresarial.	Experiencias	Meet Formulario web	30 min
TEORIZACIÓN	Evalúa estrategias de acuerdo a indicadores de gestión	Ejercicios	Meet Formulario web	30 min
DESARROLLO Ejercicios guiados	Intervenciones orales	Trabajo en equipo	Hoja de práctica	45 min
PROBLEMATIZACIÓN Ejercicios individuales	Desarrollo de ejercicios	Desarrollo en Classroom	Hoja de práctica	45 min
EVALUACIÓN Práctica calificada	Desarrollo secuencial de los ejercicios	Observación	Hoja de práctica calificada	30 min

⊕ VII. EVALUACIÓN

INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Resuelve de forma óptima	Práctica calificada	Hoja de práctica calificada
Ejecuta de manera ordenada		
Asume con responsabilidad		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 07-08

I. DATOS GENERALES

Programa: Planeamiento estratégico	Tiempo de duración: 3 horas
Módulo: I	Lugar: Classroom 2ubognm
Semestre Académico: 2021 - I	Semana: 04
Título de la Actividad de Aprendizaje: Formulación estratégica Parte 2	
Docente: Chambergo García Alejandro Oscar	

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN: Los participantes tendrán la capacidad de identificar y seleccionar estrategias empresariales
III. INDICADORES DE LOGRO: Identifica y selecciona la estrategia empresarial más apropiada

IV. CONTENIDOS		
CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
Objetivos estratégicos en las empresas responsables socialmente	Búsqueda de información en la web	Demuestra interés en el tema desarrollado

V. COMPETENCIAS
Permitirá que se transforme en una aptitud central y de cuyo desarrollo se obtendrá una ventaja competitiva para la empresa u organización. Desarrollará de una planificación estratégica eficaz y a mejorar más aun el desempeño en el puesto de trabajo, con las tecnologías que hoy en día nos abordan.

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

MOMENTOS	ACTIVIDAD	MÉTODOS/TÉCNICAS	RECURSOS	TIEMPO
CONTEXTUALIZACIÓN	Identifica las estrategias, políticas, objetivos anuales, asignación de recursos, manejo de conflictos, cultura organizacional	Experiencias	Meet Formulario web	30 min
TEORIZACIÓN	Formulación estratégica sin contemplar criterios de responsabilidad social empresarial	Ejercicios	Meet Formulario web	30 min
DESARROLLO Ejercicios guiados	Intervenciones orales	Trabajo en equipo	Hoja de práctica	45 min
PROBLEMATIZACIÓN Ejercicios individuales	Desarrollo de ejercicios	Desarrollo en Classroom	Hoja de práctica	45 min
EVALUACIÓN Práctica calificada	Desarrollo secuencial de los ejercicios	Observación	Hoja de práctica calificada	30 min

VII. EVALUACIÓN

INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Resuelve de forma óptima	Práctica calificada	Hoja de práctica calificada
Ejecuta de manera ordenada		
Asume con responsabilidad		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09-10

I. DATOS GENERALES

Programa: Planeamiento estratégico	Tiempo de duración: 3 horas
Módulo: I	Lugar: Classroom 2ubognm
Semestre Académico: 2021 - I	Semana: 05
Título de la Actividad de Aprendizaje: Estructura y diseño organizacional	
Docente: Chambergó García Alejandro Oscar	

<p>II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN: Los participantes tendrán la capacidad de definir criterios para evaluar estrategias de cultura organizacional utilizando indicadores de gestión</p> <p>III. INDICADORES DE LOGRO: Identifica los criterios para evaluar estrategias</p>

IV. CONTENIDOS		
CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
Cultura organizacional, comportamiento, gestión de la diversidad	Búsqueda de información en la web	Demuestra interés en el tema desarrollado

<p>V. CAPACIDAD Aplica apropiadamente las Herramientas de Gerencia y de Gestión Empresarial y su aplicación.</p>

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

MOMENTOS	ACTIVIDAD	MÉTODOS/TÉCNICAS	RECURSOS	TIEMPO
CONTEXTUALIZACIÓN	Aplica el proceso de control y evaluación estratégico, del clima laboral y motivación laboral	Experiencias	Meet Formulario web	30 min
TEORIZACIÓN	Elabora un listado jerárquico de los principales problemas detectados	Ejercicios	Meet Formulario web	30 min
DESARROLLO Ejercicios guiados	Intervenciones orales	Trabajo en equipo	Hoja de práctica	45 min
PROBLEMATIZACIÓN Ejercicios individuales	Desarrollo de ejercicios	Desarrollo en Classroom	Hoja de práctica	45 min
EVALUACIÓN Práctica calificada	Desarrollo secuencial de los ejercicios	Observación	Hoja de práctica calificada	30 min

VII. EVALUACIÓN

INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Resuelve de forma óptima	Práctica calificada	Hoja de práctica calificada
Ejecuta de manera ordenada		
Asume con responsabilidad		

Anexo K: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia						
Título: Programa de planeamiento estratégico Focus y gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima						
Autor: Chambergo Garcia, Alejandro Oscar						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Organización de las variables			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente: Programa de planeamiento estratégico Focus			
¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima, 2021?	Determinar la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima.	El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de la gestión administrativa en los institutos públicos de educación superior tecnológica de Lima	Competencia	Sesiones	Actividades	Medios y Materiales
			Análisis situacional	1; 2; 3	Exposición-	Meet Classroom
				4, 5	Exposición	
			Diseño e implantación de estrategias	6; 7; 8;	Exposición	Google Meet Classroom
9, 10.	Exposición					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependientes: Gestión administrativa			
¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de las competencias técnicas de la gestión administrativa, en los institutos públicos tecnológicos de Lima? ¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de las competencias sociales de la gestión administrativa, en los institutos públicos tecnológicos de Lima?	Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico "Focus" en las competencias técnicas, las competencias sociales de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico "Focus" en las competencias sociales de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de	El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de las competencias técnicas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima. El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de las competencias sociales de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima. El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			Competencias técnicas	Experiencia en el puesto de trabajo Destreza en el puesto de trabajo Rapidez en las funciones que realiza Capacitación en gestión administrativa Preocupación institucional por capacitaciones	1, 2, 3, 4, 5	Mala, regular, buena

<p>¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de las competencias participativas de la gestión administrativa, en los institutos públicos tecnológicos de Lima?</p> <p>¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de las competencias en planificación de la gestión administrativa, en los institutos públicos tecnológicos de Lima?</p> <p>¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de las competencias en organización de la gestión administrativa, en los institutos públicos tecnológicos de Lima?</p> <p>¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de las competencias en control de la gestión administrativa, en los institutos públicos tecnológicos de Lima?</p> <p>¿Cuál es la influencia del Programa de planeamiento estratégico "Focus" en la mejora de las competencias en dirección de la gestión administrativa, en los institutos públicos tecnológicos de Lima?</p>	<p>Lima</p> <p>Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico "Focus" en las competencias participativas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p>	<p>mejora de las competencias participativas de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p> <p>El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de las competencias en planificación de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p>	<p>Competencias sociales</p>	<p>Colaboración en resolver problemas de trabajo</p> <p>Cooperación con sus colegas de trabajo</p> <p>Iniciativa en ayudar a sus colegas de trabajo</p> <p>Solidaridad con sus colegas de trabajo</p> <p>Trabajar en equipo con sus colegas de trabajo</p>	<p>6, 7, 8, 9, 10</p>	<p>Mala, regular, buena</p>
	<p>Lima</p> <p>Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico "Focus" en las competencias en planificación de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p>	<p>El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de las competencias en organización de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p>	<p>Competencias participativas</p>	<p>Organización de las tareas en el trabajo</p> <p>Liderazgo en su grupo de trabajo</p> <p>Negociación de conflictos en el trabajo</p> <p>Determinación de objetivos en el trabajo</p> <p>Logro de objetivos de la institución</p>	<p>11, 12, 13, 14, 15</p>	<p>Mala, regular, buena</p>
	<p>Lima</p> <p>Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico "Focus" en las competencias en organización de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p>	<p>El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de las competencias en control de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p>	<p>Competencias en planificación</p>	<p>Diseño de objetivos en el trabajo</p> <p>Planteamiento de objetivos reales y posibles</p> <p>Metas en función de requerimientos</p> <p>Participación en diseño de planes</p> <p>Factibilidad de planes operativos</p>	<p>16, 17, 18, 19, 20</p>	<p>Mala, regular, buena</p>
	<p>Lima</p> <p>Determinar la influencia del programa de planeamiento estratégico "Focus" en las competencias en dirección de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p>	<p>El programa de planeamiento estratégico "Focus" influye en la mejora de las competencias en dirección de la gestión administrativa en los institutos públicos tecnológicos de Lima</p>	<p>Competencias en organización</p>	<p>Estructura organizacional adecuada</p> <p>Roles operativos definidos</p> <p>Roles acordes al perfil del puesto de trabajo</p> <p>Delegación de funciones</p>	<p>21, 22, 23, 24, 25</p>	<p>Mala, regular, buena</p>

				Coordinación de actividades del área		
			Competencias en control	Verificación de errores en desarrollo de funciones Tomar decisiones correctivas ante errores Efectividad de decisiones correctivas Detección de errores en desarrollo de funciones Corrección de errores en desarrollo de funciones	26, 27, 28, 29, 30	Mala, regular, buena
			Competencias en dirección	Supervisión del desempeño Orientación al personal Instrucción al personal Liderazgo tiene evidencias Liderazgo para lograr objetivos	31, 32, 33, 34, 35	Mala, regular, buena

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar										
<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Diseño: pre experimental, longitudinal, correlacional-causal</p> <p>Método: hipotético-deductivo</p>	<p>Población: La población estará constituida por el personal administrativo de los institutos tecnológicos públicos de Lima</p> <p>Muestra:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Distrito</th> <th>Personas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chorrillos</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Villa El Salvador</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>San Juan de Miraflores</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>San Martín de Porres</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tipo de muestra: Probabilística</p>	Distrito	Personas	Chorrillos	21	Villa El Salvador	39	San Juan de Miraflores	28	San Martín de Porres	16	<p>Variable independiente: Programa de planeamiento estratégico Focus</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: Monitoreo: - Presentación del oficio a los directores. - Autorización firmada y sellada - Control y sellado de asistencia - Validación de los instrumentos. - Aplicación de los instrumentos en las muestras seleccionadas. - Recojo y tabulación de la información. - Ámbito de Aplicación: institutos tecnológicos públicos de Lima. - Forma de Administración: Colectiva</p>	<p>Análisis descriptivo: Porcentajes Medidas de tendencia central: Media, mediana, moda Medidas de variabilidad: Desviación estándar Tabla de contingencia</p> <p>Análisis Inferencial: Determinar si las dos variables tienen distribución normal o no, para ello emplear la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov ($n \geq 48$ datos) si las dos variables son normales utilizar el estadístico paramétrico de coeficiente de correlación</p>
Distrito	Personas												
Chorrillos	21												
Villa El Salvador	39												
San Juan de Miraflores	28												
San Martín de Porres	16												

	<p>Tamaño de la muestra: Se determinó utilizando la fórmula</p> $n = \frac{N * Z_c^2 * p * q}{\{(N-1) * e^2\} + Z_c^2 * p * q}$	<p>Variable dependiente: Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Surco Año: 2018 Adaptación Perú: Alejandro Chambergó García Monitoreo: - Presentación del oficio a los directores. - Autorización firmada y sellada - Control y sellado de asistencia - Aplicación de los instrumentos en las aulas seleccionada - Recojo y tabulación de la información. - Ámbito de Aplicación: institutos tecnológicos públicos de Lima - Forma de Administración: Colectiva</p>	<p>de Pearson, si al menos una de las variables no tiene distribución normal, emplear la prueba no paramétrica de Mann Whitney</p>
--	--	---	--

ANEXO L: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión administrativa.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Competencias técnicas	Experiencia en el puesto de trabajo	Sus colegas de trabajo realizan fácilmente sus labores por tener experiencia en el puesto de trabajo	(1) =Mala (5 a 11 puntos) (2) =Regular (12 a 18 puntos) (3) =Buena (19 a 25 puntos)
	Destreza en el puesto de trabajo	Una cualidad de su equipo de trabajo es la destreza al realizar sus funciones	
	Rapidez en las funciones que realiza	Al requerirse de urgencia algunas tareas, éstas se realizan con rapidez	
	Capacitación en gestión administrativa	Las capacitaciones en gestión administrativa permiten la mejora en su desempeño	
	Preocupación institucional por capacitaciones	La institución se preocupa en capacitar al personal en temas de gestión administrativa	
Competencias sociales	Colaboración en resolver problemas de trabajo	Usted colabora en forma activa en la solución de los problemas de gestión administrativa	(1) =Mala (5 a 11 puntos) (2) =Regular (12 a 18 puntos) (3) =Buena (19 a 25 puntos)
	Cooperación con sus colegas de trabajo	Brinda cooperación con sus colegas de trabajo cuando es requerido	
	Iniciativa en ayudar a sus colegas de trabajo	Apoya en el trabajo con sus colegas por iniciativa propia	
	Solidaridad con sus colegas de trabajo	Cuando un colega de trabajo tiene dificultad en solucionar alguna tarea, muestra solidaridad	
	Trabajar en equipo con sus colegas de trabajo	Su equipo de trabajo tiene como característica trabajo en equipo	
Competencias participativas	Organización de las tareas en el trabajo	Usted organiza sus actividades según prioridad de la carga laboral	(1) =Mala (5 a 11 puntos) (2) =Regular (12 a 18 puntos) (3) =Buena (19 a 25 puntos)
	Liderazgo en su grupo de trabajo	Lidera su equipo de trabajo cuando es necesario	
	Negociación de conflictos en el trabajo	Cuando se presenta un conflicto, ejerce liderazgo para resolverlo	
	Determinación de objetivos en el trabajo	Usted organiza sus actividades para lograr las metas del área de trabajo	
	Logro de objetivos de la institución	Se propone objetivos en el trabajo y los logra dentro del cronograma	
Competencias en planificación	Diseño de objetivos en el trabajo	Usted participa en el diseño de los objetivos institucionales	(1) =Mala (5 a 11 puntos) (2) =Regular (12 a 18 puntos) (3) =Buena (19 a 25 puntos)
	Planteamiento de objetivos reales y posibles	Los objetivos planteados tienen el carácter de ser reales y posibles	
	Metas en función de requerimientos	La gestión institucional tiene metas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes	
	Participación en diseño de planes	El personal tiene participación en el diseño de los planes operativos	
	Factibilidad de planes operativos	Es factible cumplir con los planes operativos	

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Competencias en organización	Estructura organizacional adecuada	El diseño de la estructura organizacional es adecuado	(1) =Mala (5 a 11 puntos) (2) =Regular (12 a 18 puntos) (3) =Buena (19 a 25 puntos)
	Roles operativos definidos	El personal operativo tiene un rol definido de acuerdo al organigrama	
	Roles acordes al perfil del puesto de trabajo	Los roles corresponden a los perfiles de los puestos de trabajo	
	Delegación de funciones	Se ha delegado cada función que debe desempeñar el personal	
	Coordinación de actividades del área	Existe coordinación para cada actividad del área administrativa	
Competencias en control	Verificación de errores en desarrollo de funciones	Se verificaron posibles fallas al desarrollar cada función	(1) =Mala (5 a 11 puntos) (2) =Regular (12 a 18 puntos) (3) =Buena (19 a 25 puntos)
	Tomar decisiones correctivas ante errores	Se tomaron acciones correctivas al verificar errores en la gestión	
	Efectividad de decisiones correctivas	Las acciones correctivas tomadas tuvieron efectividad	
	Detección de errores en desarrollo de funciones	Se detectaron errores al desarrollar cada función de trabajo	
	Corrección de errores en desarrollo de funciones	Los errores identificados se corrigieron y no se repelieron	
Competencias en dirección	Supervisión del desempeño	Los directivos supervisaron los desempeños del personal en forma continua	(1) =Mala (5 a 11 puntos) (2) =Regular (12 a 18 puntos) (3) =Buena (19 a 25 puntos)
	Orientación al personal	Se brinda orientación al personal al desarrollar nuevas actividades	
	Instrucción al personal	Los directivos instruyen al personal con el fin de mejora en sus desempeños	
	Liderazgo tiene evidencias	Se tienen evidencias del liderazgo de los directivos	
	Liderazgo para lograr objetivos	Los directivos lideran el logro de los objetivos del instituto	

ANEXO M: BASE DE DATOS

Leyenda: Escala: Totalmente en desacuerdo =1
 Bastante en desacuerdo =2
 Ni en desacuerdo ni de acuerdo =3
 Bastante de acuerdo =4
 Totalmente en acuerdo =5

Sexo: Masculino 1
 Femenino = 2

Grupos: GR1 = 1 Antenor Orrego Experimental
 GR2 = 2 Juan Velasco Control
 GR3 = 3 Luis Negreiros Experimental
 GR4 = 4 Gilda Ballivian Control

Test PreTest = 1
 PosTest = 2

Cod	Sexo	Gr	Test	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	
2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2
3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
4	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	
5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	1	1	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	3	4	
7	2	1	1	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	1	1	2	
8	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	
9	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	

41	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	
42	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
43	2	2	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1		
44	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1			
45	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	2	2	3	3		
46	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3		
47	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1		
48	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3		
49	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1		
50	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1		
51	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2		
52	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2		
53	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1		
54	1	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1		
55	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1		
56	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1		
57	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	
58	2	2	1	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1		
59	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	1		
60	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1		
61	1	1	2	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	5	3	3	4	5	3	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	2		
62	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	5	4	3	2	2	2	2	5	2	3	1	2	3	4	1	1	1	3		
63	1	1	2	3	5	3	2	4	5	2	3	2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	2	5	2	5	2	4	1	2	4	3	2	2	2	3		
64	1	1	2	4	4	3	5	2	2	5	2	5	4	4	4	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	4	2	5	4	5	3	2	4	4	4	2	2	2		
65	1	1	2	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	1	3	2	3	4	1	3		
66	2	1	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	5	3	3	2	4	3	5	3	1	2	2	5	5	2	1	4	5		
67	2	1	2	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	1	2	4	3	4	2	4	3	2	5	
68	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	4	4	3	3	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	4	1	2	2	
69	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	4	4	1	1	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	1	3	4	1	1	3	2	1	4		
70	1	1	2	3	1	2	4	1	1	2	1	2	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	1	2	3	1		
71	1	1	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	4	3	1	1	1	3	1	4	1	2	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1		

72	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	5	4	4	2	4	2	5	2	3	2	4	3	2	2	2	5	5	2	3	1	2	1	
73	2	1	2	3	3	1	1	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	2	1	4	3	5	3	2	3	2	3	3	5	2	2	1	2	3	1	2	1	
74	2	1	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	2	4	3	5	2	2	2	4	2	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	2	1	3	4
75	1	1	2	1	3	1	3	1	1	5	3	1	5	2	4	4	2	5	5	2	4	1	5	3	2	2	4	4	2	1	3	4	3	2	3	1	2	5	
76	1	1	2	4	3	4	3	4	4	4	1	3	5	5	3	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	1	4	1	1	2	4	2	1	
77	1	1	2	5	3	1	4	5	4	4	3	1	5	4	2	2	1	3	2	3	5	1	5	2	2	1	4	4	4	4	3	2	4	2	3	1	4	4	
78	1	1	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	1	3	1	3	1	4	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	
79	2	1	2	1	1	1	3	5	4	3	2	1	1	4	1	1	1	4	3	2	1	1	4	1	2	1	4	2	4	1	1	2	3	1	2	3	2	3	
80	2	1	2	3	3	3	4	3	4	1	4	1	1	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	
81	1	1	2	1	4	1	1	4	2	3	3	4	4	1	3	1	1	3	1	2	4	1	2	1	2	3	2	1	2	4	2	3	3	4	1	3	5	4	
82	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	
83	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2
84	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	
85	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	
86	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	
87	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3
88	2	2	2	1	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	
89	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	
90	1	2	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	
91	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	2	
92	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	
93	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	
94	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	1	3	2	3	1	3	3	3	2	3	
95	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	3	1	2	2	1	
96	2	2	2	3	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	
97	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	
98	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	2	1	3	
99	1	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3
100	2	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	
101	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	
102	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	

103	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	
104	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	
105	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	
106	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1			
107	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	1	3	2	
108	1	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	
109	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3	
110	2	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	3	1	3	1	3	2	
111	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	
112	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	
113	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	
114	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	
115	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
116	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	
117	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	
118	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
119	1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	3	3	3	2	1	3	
120	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	
121	1	3	2	3	4	2	4	1	1	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	5	3	3	2	3	4	
122	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	3	5	2	1	2	4	3	5	2	1	3	2	3	2	2	5	5	5	2	3	2	5	
123	2	3	2	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	3	2	4	5	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	5	4	1	2	5	4	
124	2	3	2	3	1	2	3	1	1	2	1	4	3	3	1	2	1	4	1	1	3	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	
125	2	3	2	5	2	2	2	5	3	3	2	2	5	5	3	3	2	5	4	1	2	5	5	5	4	2	2	5	4	2	3	2	5	5	2	4	4	2	
126	1	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	5	5	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	
127	2	3	2	5	4	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2	5	5	2	4	4	3	5	2	2	4	5	2	4	2	4	2	2	2	2	5	5	
128	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	4	3	2	3	4	5	2	2	5	3	2	2	4	5	3	2	3	2	2	5	
129	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	1	4	5	4	2	3	3	5	4	4	2	5	2	4	3	4	5	2	2	2	5	5	2	2	1	5	
130	2	3	2	3	2	2	4	5	3	2	4	5	4	2	3	2	3	5	5	4	2	2	5	4	2	2	5	3	5	2	2	2	4	2	3	2	2	3	
131	1	3	2	3	1	1	3	1	3	1	2	1	4	4	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	4	1	3	1	2	2	2	2	3	2	
132	1	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	4	1	1	4	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	4	4	3	
133	1	3	2	3	3	2	2	4	2	4	1	4	5	2	1	4	2	5	2	3	3	2	1	1	4	1	1	1	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	

134	1	3	2	2	4	2	1	2	1	3	2	1	4	1	3	3	3	1	4	1	2	1	1	1	2	3	2	1	4	1	2	1	2	4	1	2	1	3	
135	2	3	2	3	3	5	3	4	2	4	5	2	4	4	2	1	1	1	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	5	4	2	4	3	4	2	4	2	4	
136	1	3	2	4	2	1	4	1	4	3	3	3	5	5	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	5	2	3	5	3	4	3	2	3	2	4	
137	1	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	4	
138	2	4	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	1	
139	1	4	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	
140	2	4	2	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	
141	1	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3
142	1	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
143	1	4	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	3	
144	2	4	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	
145	1	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	1	1	3	
146	1	4	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	
147	2	4	2	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	3	1
148	1	4	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	
149	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	
150	1	4	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	
151	1	4	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	
152	2	4	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	3
153	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
154	1	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	
155	1	4	2	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	
156	2	4	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	3	3	
157	2	4	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	3	
158	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
159	2	4	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	
160	2	4	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	1	3	1	2	
161	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
162	1	4	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	1
163	1	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
164	1	4	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	3	2

ANEXO N: Certificados de Validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS								
1	Sus colegas de trabajo realizan fácilmente sus labores por tener experiencia en el puesto de trabajo	x		x		x		
2	Una cualidad de su equipo de trabajo es la destreza al realizar sus funciones	x		x		x		
3	Al requerirse de urgencia algunas tareas, éstas se realizan con rapidez	x		x		x		
4	Las capacitaciones en gestión administrativa permiten la mejora en su desempeño	x		x		x		
5	La institución se preocupa en capacitar al personal en temas de gestión administrativa	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS SOCIALES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted colabora en forma activa en la solución de los problemas de gestión administrativa	x		x		x		
7	Brinda cooperación con sus colegas de trabajo cuando es requerido	x		x		x		
8	Apoya en el trabajo con sus colegas por iniciativa propia	x		x		x		
9	Cuando un colega de trabajo tiene dificultad en solucionar alguna tarea, muestra solidaridad	x		x		x		
10	Su equipo de trabajo tiene como característica trabajo en equipo	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted organiza sus actividades según prioridad de la carga laboral	x		x		x		
12	Lidera su equipo de trabajo cuando es necesario	x		x		x		
13	Cuando se presenta un conflicto, ejerce liderazgo para resolverlo	x		x		x		
14	Usted organiza sus actividades para lograr las metas del área de trabajo	x		x		x		
15	Se propone objetivos en el trabajo y los logra dentro del cronograma	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS EN PLANIFICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted participa en el diseño de los objetivos institucionales	x		x		x		
17	Los objetivos planteados tienen el carácter de ser reales y posibles	x		x		x		
18	La gestión institucional tiene metas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes	x		x		x		
19	El personal tiene participación en el diseño de los planes operativos	x		x		x		
20	Es factible cumplir con los planes operativos	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5: COMPETENCIAS EN ORGANIZACIÓN							
21	El diseño de la estructura organizacional es adecuado	x		x		x		
22	El personal operativo tiene un rol definido de acuerdo al organigrama	x		x		x		
23	Los roles corresponden a los perfiles de los puestos de trabajo	x		x		x		
24	Se ha delegado cada función que debe desempeñar el personal	x		x		x		
25	Existe coordinación para cada actividad del área administrativa	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: COMPETENCIAS EN CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Se verificaron posibles fallas al desarrollar cada función	x		x		x		
27	Se tomaron acciones correctivas al verificar errores en la gestión	x		x		x		
28	Las acciones correctivas tomadas tuvieron efectividad	x		x		x		
29	Se detectaron errores al desarrollar cada función de trabajo	x		x		x		
30	Los errores identificados se corrigieron y no se repitieron	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: COMPETENCIAS EN DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Los directivos supervisaron los desempeños del personal en forma continua	x		x		x		
32	Se brinda orientación al personal al desarrollar nuevas actividades	x		x		x		
33	Los directivos instruyen al personal con el fin de mejora en sus desempeños	x		x		x		
34	Se tienen evidencias del liderazgo de los directivos	x		x		x		
35	Los directivos lideran el logro de los objetivos del instituto	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sebastian Sanchez Díaz

DNI: 09834807

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS							
1	Sus colegas de trabajo realizan fácilmente sus labores por tener experiencia en el puesto de trabajo	X		X		X		
2	Una cualidad de su equipo de trabajo es la destreza al realizar sus funciones	X		X		X		
3	Al requerirse de urgencia algunas tareas, éstas se realizan con rapidez	X		X		X		
4	Las capacitaciones en gestión administrativa permiten la mejora en su desempeño	X		X		X		
5	La institución se preocupa en capacitar al personal en temas de gestión administrativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted colabora en forma activa en la solución de los problemas de gestión administrativa	X		X		X		
7	Brinda cooperación con sus colegas de trabajo cuando es requerido	X		X		X		
8	Apoya en el trabajo con sus colegas por iniciativa propia	X		X		X		
9	Cuando un colega de trabajo tiene dificultad en solucionar alguna tarea, muestra solidaridad	X		X		X		
10	Su equipo de trabajo tiene como característica trabajo en equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted organiza sus actividades según prioridad de la carga laboral	X		X		X		
12	Lidera su equipo de trabajo cuando es necesario	X		X		X		
13	Cuando se presenta un conflicto, ejerce liderazgo para resolverlo	X		X		X		
14	Usted organiza sus actividades para lograr las metas del área de trabajo	X		X		X		
15	Se propone objetivos en el trabajo y los logra dentro del cronograma	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS EN PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted participa en el diseño de los objetivos institucionales	X		X		X		
17	Los objetivos planteados tienen el carácter de ser reales y posibles	X		X		X		
18	La gestión institucional tiene metas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes	X		X		X		
19	El personal tiene participación en el diseño de los planes operativos	X		X		X		
20	Es factible cumplir con los planes operativos	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5: COMPETENCIAS EN ORGANIZACIÓN							
21	El diseño de la estructura organizacional es adecuado	X		X		X		
22	El personal operativo tiene un rol definido de acuerdo al organigrama	X		X		X		
23	Los roles corresponden a los perfiles de los puestos de trabajo	X		X		X		
24	Se ha delegado cada función que debe desempeñar el personal	X		X		X		
25	Existe coordinación para cada actividad del área administrativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: COMPETENCIAS EN CONTROL							
26	Se verificaron posibles fallas al desarrollar cada función	X		X		X		
27	Se tomaron acciones correctivas al verificar errores en la gestión	X		X		X		
28	Las acciones correctivas tomadas tuvieron efectividad	X		X		X		
29	Se detectaron errores al desarrollar cada función de trabajo	X		X		X		
30	Los errores identificados se corrigieron y no se repitieron	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: COMPETENCIAS EN DIRECCIÓN							
31	Los directivos supervisaron los desempeños del personal en forma continua	X		X		X		
32	Se brinda orientación al personal al desarrollar nuevas actividades	X		X		X		
33	Los directivos instruyen al personal con el fin de mejora en sus desempeños	X		X		X		
34	Se tienen evidencias del liderazgo de los directivos	X		X		X		
35	Los directivos lideran el logro de los objetivos del instituto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marcos Polido Masías

DNI: 08006554

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS								
1	Sus colegas de trabajo realizan fácilmente sus labores por tener experiencia en el puesto de trabajo	X		X		X		
2	Una cualidad de su equipo de trabajo es la destreza al realizar sus funciones	X		X		X		
3	Al requerirse de urgencia algunas tareas, éstas se realizan con rapidez	X		X		X		
4	Las capacitaciones en gestión administrativa permiten la mejora en su desempeño	X		X		X		
5	La institución se preocupa en capacitar al personal en temas de gestión administrativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS SOCIALES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted colabora en forma activa en la solución de los problemas de gestión administrativa	X		X		X		
7	Brinda cooperación con sus colegas de trabajo cuando es requerido	X		X		X		
8	Apoya en el trabajo con sus colegas por iniciativa propia	X		X		X		
9	Cuando un colega de trabajo tiene dificultad en solucionar alguna tarea, muestra solidaridad	X		X		X		
10	Su equipo de trabajo tiene como característica trabajo en equipo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted organiza sus actividades según prioridad de la carga laboral	X		X		X		
12	Lidera su equipo de trabajo cuando es necesario	X		X		X		
13	Cuando se presenta un conflicto, ejerce liderazgo para resolverlo	X		X		X		
14	Usted organiza sus actividades para lograr las metas del área de trabajo	X		X		X		
15	Se propone objetivos en el trabajo y los logra dentro del cronograma	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS EN PLANIFICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted participa en el diseño de los objetivos institucionales	X		X		X		
17	Los objetivos planteados tienen el carácter de ser reales y posibles	X		X		X		
18	La gestión institucional tiene metas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes	X		X		X		
19	El personal tiene participación en el diseño de los planes operativos	X		X		X		
20	Es factible cumplir con los planes operativos	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5: COMPETENCIAS EN ORGANIZACIÓN							
21	El diseño de la estructura organizacional es adecuado	X		X		X		
22	El personal operativo tiene un rol definido de acuerdo al organigrama	X		X		X		
23	Los roles corresponden a los perfiles de los puestos de trabajo	X		X		X		
24	Se ha delegado cada función que debe desempeñar el personal	X		X		X		
25	Existe coordinación para cada actividad del área administrativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: COMPETENCIAS EN CONTROL							
26	Se verificaron posibles fallas al desarrollar cada función	X		X		X		
27	Se tomaron acciones correctivas al verificar errores en la gestión	X		X		X		
28	Las acciones correctivas tomadas tuvieron efectividad	X		X		X		
29	Se detectaron errores al desarrollar cada función de trabajo	X		X		X		
30	Los errores identificados se corrigieron y no se repitieron	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: COMPETENCIAS EN DIRECCIÓN							
31	Los directivos supervisaron los desempeños del personal en forma continua	X		X		X		
32	Se brinda orientación al personal al desarrollar nuevas actividades	X		X		X		
33	Los directivos instruyen al personal con el fin de mejora en sus desempeños	X		X		X		
34	Se tienen evidencias del liderazgo de los directivos	X		X		X		
35	Los directivos lideran el logro de los objetivos del instituto	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 23 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS							
1	Sus colegas de trabajo realizan fácilmente sus labores por tener experiencia en el puesto de trabajo	x		x		x		
2	Una cualidad de su equipo de trabajo es la destreza al realizar sus funciones	x		x		x		
3	Al requerirse de urgencia algunas tareas, éstas se realizan con rapidez	x		x		x		
4	Las capacitaciones en gestión administrativa permiten la mejora en su desempeño	x		x		x		
5	La institución se preocupa en capacitar al personal en temas de gestión administrativa	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted colabora en forma activa en la solución de los problemas de gestión administrativa	x		x		x		
7	Brinda cooperación con sus colegas de trabajo cuando es requerido	x		x		x		
8	Apoya en el trabajo con sus colegas por iniciativa propia	x		x		x		
9	Cuando un colega de trabajo tiene dificultad en solucionar alguna tarea, muestra solidaridad	x		x		x		
10	Su equipo de trabajo tiene como característica trabajo en equipo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted organiza sus actividades según prioridad de la carga laboral	x		x		x		
12	Lidera su equipo de trabajo cuando es necesario	x		x		x		
13	Cuando se presenta un conflicto, ejerce liderazgo para resolverlo	x		x		x		
14	Usted organiza sus actividades para lograr las metas del área de trabajo	x		x		x		
15	Se propone objetivos en el trabajo y los logra dentro del cronograma	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS EN PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted participa en el diseño de los objetivos institucionales	x		x		x		
17	Los objetivos planteados tienen el carácter de ser reales y posibles	x		x		x		
18	La gestión institucional tiene metas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes	x		x		x		
19	El personal tiene participación en el diseño de los planes operativos	x		x		x		
20	Es factible cumplir con los planes operativos	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 5: COMPETENCIAS EN ORGANIZACIÓN							
21	El diseño de la estructura organizacional es adecuado	X		X		X		
22	El personal operativo tiene un rol definido de acuerdo al organigrama	X		X		X		
23	Los roles corresponden a los perfiles de los puestos de trabajo	X		X		X		
24	Se ha delegado cada función que debe desempeñar el personal	X		X		X		
25	Existe coordinación para cada actividad del área administrativa	X		X		X		
	DIMENSION 6: COMPETENCIAS EN CONTROL							
26	Se verificaron posibles fallas al desarrollar cada función	X		X		X		
27	Se tomaron acciones correctivas al verificar errores en la gestión	X		X		X		
28	Las acciones correctivas tomadas tuvieron efectividad	X		X		X		
29	Se detectaron errores al desarrollar cada función de trabajo	X		X		X		
30	Los errores identificados se corrigieron y no se repitieron	X		X		X		
	DIMENSION 7: COMPETENCIAS EN DIRECCIÓN							
31	Los directivos supervisaron los desempeños del personal en forma continua	X		X		X		
32	Se brinda orientación al personal al desarrollar nuevas actividades	X		X		X		
33	Los directivos instruyen al personal con el fin de mejora en sus desempeños	X		X		X		
34	Se tienen evidencias del liderazgo de los directivos	X		X		X		
35	Los directivos lideran el logro de los objetivos del instituto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carlos Alejandro Evaristo Figueroa

DNI: 10325738

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS							
1	Sus colegas de trabajo realizan fácilmente sus labores por tener experiencia en el puesto de trabajo	x		x		x		
2	Una cualidad de su equipo de trabajo es la destreza al realizar sus funciones	x		x		x		
3	Al requerirse de urgencia algunas tareas, éstas se realizan con rapidez	x		x		x		
4	Las capacitaciones en gestión administrativa permiten la mejora en su desempeño	x		x		x		
5	La institución se preocupa en capacitar al personal en temas de gestión administrativa	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted colabora en forma activa en la solución de los problemas de gestión administrativa	x		x		x		
7	Brinda cooperación con sus colegas de trabajo cuando es requerido	x		x		x		
8	Apoya en el trabajo con sus colegas por iniciativa propia	x		x		x		
9	Cuando un colega de trabajo tiene dificultad en solucionar alguna tarea, muestra solidaridad	x		x		x		
10	Su equipo de trabajo tiene como característica trabajo en equipo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted organiza sus actividades según prioridad de la carga laboral	x		x		x		
12	Lidera su equipo de trabajo cuando es necesario	x		x		x		
13	Cuando se presenta un conflicto, ejerce liderazgo para resolverlo	x		x		x		
14	Usted organiza sus actividades para lograr las metas del área de trabajo	x		x		x		
15	Se propone objetivos en el trabajo y los logra dentro del cronograma	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS EN PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted participa en el diseño de los objetivos institucionales	x		x		x		
17	Los objetivos planteados tienen el carácter de ser reales y posibles	x		x		x		
18	La gestión institucional tiene metas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes	x		x		x		
19	El personal tiene participación en el diseño de los planes operativos	x		x		x		
20	Es factible cumplir con los planes operativos	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5: COMPETENCIAS EN ORGANIZACIÓN							
21	El diseño de la estructura organizacional es adecuado	X		X		X		
22	El personal operativo tiene un rol definido de acuerdo al organigrama	X		X		X		
23	Los roles corresponden a los perfiles de los puestos de trabajo	X		X		X		
24	Se ha delegado cada función que debe desempeñar el personal	X		X		X		
25	Existe coordinación para cada actividad del área administrativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: COMPETENCIAS EN CONTROL							
26	Se verificaron posibles fallas al desarrollar cada función	X		X		X		
27	Se tomaron acciones correctivas al verificar errores en la gestión	X		X		X		
28	Las acciones correctivas tomadas tuvieron efectividad	X		X		X		
29	Se detectaron errores al desarrollar cada función de trabajo	X		X		X		
30	Los errores identificados se corrigieron y no se repitieron	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: COMPETENCIAS EN DIRECCIÓN							
31	Los directivos supervisaron los desempeños del personal en forma continua	X		X		X		
32	Se brinda orientación al personal al desarrollar nuevas actividades	X		X		X		
33	Los directivos instruyen al personal con el fin de mejora en sus desempeños	X		X		X		
34	Se tienen evidencias del liderazgo de los directivos	X		X		X		
35	Los directivos lideran el logro de los objetivos del instituto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra.: Yolanda Beatriz López Ruiz

DNI: 09006871

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


FIRMA



**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAMBERGO GARCIA ALEJANDRO OSCAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROGRAMA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO FOCUS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CHAMBERGO GARCIA ALEJANDRO OSCAR DNI: 06992813 ORCID 0000-0003-1214-0628	Firmado digitalmente por: ACHAMBERGOG el 06-08- 2021 07:51:33

Código documento Trilce: INV - 0293259