



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Planificación Estratégica y Gestión del Cambio, en el Distrito de Educación 09D21,
cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018”.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Karina Zoraida Vargas Campaña (ORCID: 0000-0002-1946-0854)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

Piura- Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis hijos: Leonardo, Jesús y Coraima quienes han sido mi pilastra de lucha y sirva de ejemplo para ellos, de igual manera a mi esposo por su comprensión y ayuda en el cuidado de mis hijos.

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos a las personas que han apoyado el desarrollo del presente trabajo de investigación, de manera especial agradezco a mis maestros por sus valiosas ideas, y a mi familia por su amor incondicional.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 5:00 p.m. del día 03 de abril de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DEL CAMBIO, EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D21, CANTÓN YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS, 2018. presentada/o por el /la bachiller KARINA ZORAIDA VARGAS CAMPAÑA.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
APROBADO POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.

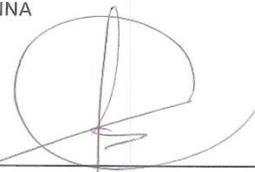
Piura, 03 de abril de 2019



DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELIAS MANUEL
SECRETARIO



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

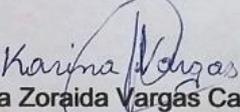
Yo, Karina Zoraida Vargas Campaña, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con C.I. 0920116969, con la tesis titulada ""Planificación Estratégica y Gestión del Cambio, en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Piura, julio de 2018.


Karina Zoraida Vargas Campaña

C.I. 0920116969

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	30
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos.....	33
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	43
2.5 Métodos de Análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	47

III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS	65
ANEXOS	70
Instrumento de investigación.....	70
Anexo 3: Validación de criterio de juicio de expertos	75
Datos académicos de los validadores	87
MATRIZ DE CONSISTENCIA	88
Ficha de evaluación del instrumento	89

Índice de tablas

Tabla 1 Variable operacionalización: Planificación Estratégica	37
Tabla 2 Variable operacionalización: Gestión del cambio	39
Tabla 3 Población de trabajadores administrativos del Distrito.....	41
Tabla 4 Muestreo: incluidos y excluidos	43
Tabla 5 Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación. .	45
Tabla 6 Calculo de alfa de Cronbach.....	46
Tabla 7 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable planificación estratégica y gestión del cambio.....	48
Tabla 8 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable cultura participativa y gestión del cambio.....	49
Tabla 9 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable cultura organizativa y gestión del cambio.....	50
Tabla 10 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable cultura informativa y gestión del cambio.....	51
Tabla 11 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable gestión estratégica y planificación estratégica.....	52
Tabla 12 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable gestión estratégica y planificación estratégica.....	53
Tabla 13 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable gestión operativa y planificación estratégica.....	54

RESUMEN

Esta investigación buscó relacionar la Planificación Estratégica y Gestión del Cambio, en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Se planteó bajo el paradigma positivista directamente proporcional y una metodología cuantitativa; fue de tipo Correlacional. Se usó la técnica de la encuesta con los instrumentos Cuestionario sobre Planificación Estratégica y Gestión del Cambio, ambos ya validados, y a los que se sometió a pruebas de confiabilidad. Se aplicaron ambos a 34 trabajadores del personal administrativo del Distrito , 18 fueron de género femenino, y 16 de género masculino, en un estudio que fue censal. La variable Planificación Estratégica se dimensionó desde la Cultura Participativa, Cultura Organizativa y Cultura Informativa en 10 indicadores en total. La variable Gestión del Cambio se dimensionó en Gestión Estratégica, Gestión Organizacional y Gestión Operativa en 9 indicadores en total. Se partió de la hipótesis de que la Planificación Estratégica se relacionaba indirectamente con la Gestión del Cambio, lo que finalmente se comprobó utilizando el software SPSS la correlación es significativa en el nivel 0,01, aceptando la hipótesis del investigador, mediante la prueba no paramétrica Rho Spearman , los datos obtenidos fueron de tipo ordinal con un análisis bivariados y cuantitativos.

Palabras claves: cultura, gestión, planificación, estrategia

ABSTRACT

This research sought to relate the Strategic Planning and Change Management, in the Education District 09D21, Yaguachi canton, Guayas province, 2018. It was proposed under the directly proportional positivist paradigm and a quantitative methodology; it was of the Correlational type. The survey technique was used with the instruments Questionnaire about Strategic Planning and Change Management, both already validated, and to which they were subjected to reliability tests. Both were applied to 34 administrative staff of the District, 18 were female, and 16 male, in a study that was census. The Strategic Planning variable was dimensioned from the Participatory Culture, Organizational Culture and Information Culture in 10 indicators in total. The Change Management variable was dimensioned in Strategic Management, Organizational Management and Operational Management in 9 indicators in total. It was hypothesized that Strategic Planning was indirectly related to Change Management, it was finally verified using the SPSS software. The correlation is significant at the 0.01 level, accepting the researcher's hypothesis, using the Rho Spearman non-parametric test, the obtained data were of ordinal type with a bivariate and quantitative analysis.

Keywords: Culture , Management ,Planning,strategy

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las modificaciones a nivel institucional ponderan la relación de las instituciones con el entorno, para crear nuevas condiciones de cambio.

El cambio organizacional no es un procedimiento de explicación sencilla, desde esta perspectiva se destaca la idea de que las organizaciones marcan una tendencia a la persistencia y estabilidad; sin embargo, el institucionalismo moderno y el organizacional; destacan el nivel de influencia y la responsabilidad social que debe existir con el medio ambiente para crear conciencia y posteriormente nuevas políticas de cambio. (Orozco, 2010).

En los diferentes establecimientos, los procedimientos de cambio se desarrollan con cierta dificultad, ya que los empleados casi siempre se muestran reacios en un principio. Powell y DiMaggio (1999) refiere que las modificaciones se convierten en una evolución parsimoniosa difícil de predecir.

Las organizaciones pueden sentirse forzadas en adoptar nuevas transformaciones y llevarlas a la práctica.

March y Olsen enfocan las modificaciones a nivel institucional como una forma de interacción entre institución y todo lo relacionado al cuidado del medio ambiente. El equilibrio que conllevan los cambios en el medio ambiente, es mucho más dinámico de lo que pueden ser las modificaciones de las organizaciones desde lo institucional.

(Orozco, 2010).

Cuando las entidades de naturaleza pública inician con nuevos proyectos de reforma administrativamente hablando, se proyectan cambios enfocados específicamente a las prácticas a nivel institucional, como es el caso de las gestiones públicas modernas, lo que deriva en innovaciones de las estructuras en la parte administrativa, de los procedimientos y conductas. (Orozco, 2010).

Las planificaciones o cambios que se plantean a nivel institucional están casi siempre relacionados con las acciones de individuos y el resultado dentro de las organizaciones.

(James & Joan, 1997) refiere que las nuevas tipologías de cambio enfocadas al medio ambiente, lo cual obliga a estructurar un nuevo procedimiento de control de adaptación a las nuevas ideas (Orozco, 2010).

La transformación a nivel institucional, puede ser comprendida como gestiones que buscan cambiar la forma deliberada del orden estructural y la cultura organizacional (Orozco, 2010).

Las reformas a nivel organizacional se convierten en un procedimiento de adaptabilidad que se produce mediante interacciones en los que se toma en cuenta el medio ambiente y la institución. Por una parte, existen las prácticas institucionales inclinadas hacia la estabilidad; y a su vez, las presiones por el cuidado del medio ambiente por parte de las organizaciones (Orozco, 2010).

La gestiones siempre buscan generar algún tipo de cambios en las administraciones de las diferentes entidades, los gobernantes adoptan prácticas que generen cambios desde las estructuras administrativas, procedimientos, funcionabilidad, nuevas normas, con el objetivo de promover una adaptación a nuevas características del medio ambiente (Orozco, 2010).

Ecuador ha experimentado una diversidad de nuevos procedimientos en lo que se refiere a gestión pública y las características que la definen; sin embargo, es fácil evidenciar la necesidad de marcar una progresión desde la aplicación de políticas públicas, donde se logren detectar falencias que se presentan en el desarrollo de dicha gestión. Más allá de la existente orientación basado en la ideología de los gobernantes, se lo puede definir como un problema social en lo que se respecta al conocimiento de nuevas técnicas orientadas a la gestión pública interna, específicamente en el Distrito 09D21 del cantón Yaguachi, provincia del Guayas.

El servicio público puede lograrse un progreso sustancial si se cuenta con personal capacitado, es decir que se planteen modificación a través de un sustento académico, que tengan características direccionadas hacia la gestión en las actividades públicas, vinculando el sector público y proyectarlo hacia el futuro.

En la actualidad, Ecuador a nivel global muestra falencias en lo que se refiere a planificación estratégica, específicamente muestra muchos procedimientos que se debe reestructurar en lo que respecta a la gestión de cambios proyectados hacia sus Distritos.

Azócar (2015) señala que la planificación estratégica forma parte fundamental en el éxito que pueda alcanzar cualquier institución, todo esto desde una correcta planificación que permita mantener la perspectiva de los objetivos que tiene cada organización.

Existe la necesidad de concebir nuevos procedimientos de cambio estructural, en todo lo relacionado a la gestión pública, la misma que permitir brindar un servicio de calidad. Quienes se muestran dispuestos a innovarse o aprender, ganaran terreno de forma notable en el futuro; mientras los que no evolucionan en nuevos conceptos o modificaciones, estarán equipados para un mundo retro (Hoffer, 2009).

La gestión pública permite aportar a la creación de una sociedad que debe estar actualizada, para para esto se requiere un personal en constante innovación académica, de esta forma se logrará nuevos impactos a nivel personal y social relacionados a la calidad de vida, lo cual es un derecho constitucional. Para ello es importante impulsar mejoras en las relaciones laborales, generando un clima organizacional favorable (López D. , 2010, pp. 23,24)

La Dirección Distrital de Educación 09D21 San Jacinto de Yaguachi perteneciente a la Coordinación Zonal 5, se ubica en las calles Calderón y Marcelino Maridueña los Distritos prestan servicios públicos a la comunidad que se prepara académicamente, llevando a cabo una planificación y prestación de servicios públicos, la cual atiende requerimientos de los usuarios por parte del personal administrativo, teniendo un desempeño laboral sin organización y poco ágil.

En las instituciones es importante contar con una planificación estratégica óptima que permita mejorar las áreas administrativas de una organización, una correcta gestión de coordinación tendrá como resultado una mejor predisposición en busca de los objetivos.

De esta forma se busca determinar la relación que existe entre planificación estratégica y gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018 planteando las siguientes interrogantes: ¿Existe relación entre optimización del talento humano y atención al usuario? ¿Existe relación entre estabilidad laboral y la influencia del presupuesto?, ¿Existe relación entre gestión por competencia y resistencia al cambio?

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Nivel Internacional

Castro (2017), en su investigación de titulación: Influencia de la Planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral los maestros de una universidad privada de Lima, 2017. El objetivo general buscó determinar la influencia que existe en la planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente la universidad en mención. Los objetivos específicos hablan de la importancia de determinar la influencia de la planificación estratégica y el talento humano influyen en la dimensión pedagógica del desempeño laboral del docente. Posteriormente se busca determinar la influencia de la planificación estratégica y el talento humano influyen en la dimensión de planificación del desempeño laboral del docente. Además se busca determinar la influencia de la planificación estratégica y el talento humano en la dimensión investigativa del desempeño laboral del docente. El nivel de la presente investigación fue de enfoque descriptivo, explicativo; de diseño no experimental, de corte transversal. Además se utilizó como técnica de investigación la encuesta y como instrumentos tres cuestionarios tipo escala de Likert, todo esto fue aplicado a 100 docentes. Se empleó la regresión logística ordinal y se logró como resultado, que en un 51.1% el desempeño laboral de los docentes presenta una dependencia de la planificación de estrategias y talento humano, es decir que proyecta una importante influencia de planificación a nivel estratégico en el desempeño laboral de los docentes. En lo que se refiere a las dimensiones del desempeño laboral de los docentes se pudo detectar que existe una importante dependencia de planificación y talento humano. Con el presente trabajo de investigación se recomienda la implementación de nuevos procedimientos estratégicos con una regularidad para sacar provecho de manera eficaz a las oportunidades que reconozcan la planificación de cada docente en sus diferentes actividades.

Tineo (2016) En su trabajo de investigación: La gestión de riesgo de desastre y la planificación estratégica de las direcciones nacionales de una Entidad Pública de Lima,

establecieron como objetivo general La demostración de la relación entre la gestión del riesgo de desastres y la planificación estratégica, evidenciando según la valoración de un conjunto de servidores de las direcciones nacionales de una entidad pública de Lima. Es importante que se logre identificar la medida en que la planificación estratégica y otros factores o dimensiones de esta variable pueden originar un efecto en la gestión para prevenir riesgos. La técnica de muestreo se aplicó en este trabajo de investigación a través del muestreo probabilístico en el que los sujetos de la población forman parte de la muestra, que estuvo conformado por 80 colaboradores. El instrumento que se empleó es un cuestionario que consta de preguntas que fueron analizadas a través de la escala de medición de Likert. La presente investigación se realizó con la aplicación del método hipotético deductivo basado en un enfoque cuantitativo, Correlacional, que responde a preguntas de investigación existentes entre las dos variables de esta investigación. Esta investigación estuvo estructurada con el objetivo de convertirse en un aporte para los directores o funcionarios de entidades públicas, además tiene relación entre la gestión del riesgo de desastres y la planificación estratégica. Los resultados aportaron a la contribución de medidas estratégicas para diseñar nuevos planes de mejora continua que permitan realizar mejores gestiones relacionadas a riesgos de desastres tomando en cuenta la capacidad profesional de los funcionarios, en el conocimiento profesional acerca de la importancia de las actividades correctamente planificadas y programadas para beneficio de la población.

Valdivieso y Del Carpio (2013) Investigaron la participación de la sociedad civil relacionada directamente con la seguridad ciudadana en todo lo referente a asuntos públicos como parte de los derechos a nivel colectivo en el Distrito de Casa Grande Ascope. Dicha investigación permite determinar la participación en los asuntos públicos de su país. Los mismos que constan con los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de la participación de la sociedad civil, identificación a nivel de seguridad ciudadana, el poder identificar la influencia de la participación de la sociedad civil en la dimensión económica de la seguridad ciudadana y además determinar el nivel de influencia de la participación de la sociedad civil en la dimensión social de la seguridad ciudadana. El paradigma fue positivista, la metodología fue cuantitativa y el nivel descriptivo. Se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumentos el cuestionario. La población son los habitantes de la ciudad de Casa Grande, para lo cual fue aplicado un muestreo probabilístico. El estudio tuvo a consideración las siguientes dimensiones: cultura participativa, cultura informativa, transparencia de recursos y capacidad

organizativa. La participación de la sociedad civil influye significativamente en la seguridad ciudadana, así mismo se logró identificar que la participación de la sociedad civil influye significativamente en la seguridad ciudadana. Como conclusiones importantes hay que tomar en cuenta la importancia de señalar la capacidad organizativa como parte del impulso a una mejor forma la participación de la sociedad civil y el esfuerzo de todos los que se incluyen como parte de la institución en la que se desarrolló el presente trabajo de investigación para lograr fortalecer el capital humano, a través de los procesos e impulsando la institucionalidad.

Ramírez (2013), en su investigación de tesis titulada: El Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en las diferentes Instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chorrillos-Lima, 2013. Presenta como objetivo general, establecer la relación que existe entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario. Posteriormente se plantearon los objetivos específicos como son: Establecer la relación de la misión con la Calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario, además determinar la relación de la visión con la Calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario. La investigación fue enfocada con características de tipo cuantitativo, diseño Correlacional, muestreo no probabilístico; además se seleccionó como muestra de 115, la misma que se aplicó mediante un cuestionario sobre el planeamiento estratégico. También se tomó en cuenta las dimensiones de liderazgo, gestión pedagógica y académica, sumado a la gestión de convivencia, administrativa, y financiera. Este instrumento consta de 26 preguntas previamente establecidas, la misma que pudo ser validada mediante juicio de expertos presentando una confiabilidad de 0,9182. De esta forma se pudo comprobar que existe una relación directa entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión según el coeficiente Spearman.

1.2.2 Nivel Nacional

Bohórquez y Cruz (2015) en su investigación titulada: Planificación estratégica para el "Micromercado El Económico" ubicado en la ciudad de Buena Fe, Provincia de Los Ríos, fijaron como objetivo demostrar la importancia de planificar estratégicamente todo lo relacionado al desarrollo de las microempresas quienes también son parte fundamental en el desarrollo económico de cualquier país, en el presente trabajo se empleó diferentes herramientas analíticas y de evaluación, con el objetivo de conseguir la mayor cantidad

de datos necesarios para plantear nuevas estrategias efectivas que permitan ejecutar con precisión y con un porcentaje de menor riesgo. El análisis a nivel macro, permitió evidenciar las oportunidades que se pueden presentar a través de la distribución de víveres y comestibles, dicha planificación permitirá, conducir a las microempresas hacia nuevas estrategias que establezcan un crecimiento en el largo plazo. La captación de clientes, debe conducir posteriormente a la fidelización, lo podrá garantizar la supervivencia de cualquier proyecto micro empresarial. La falta de planificación en lo que se conoce como procesos administrativos necesita una capacitación constante de parte de quienes conforman la cabeza directiva del negocio. A través del presente trabajo de investigación se pudo detectar resultados que demuestran la carencia de nuevos conocimientos, donde se pudo conocer que el negocio estudiado decreció en alrededor de un 13%, lo que mermó los ingresos. Otro aspecto relevante que se pudo identificar como causa puntual del decrecimiento de la captación de mercado es la rotación desproporcionada del personal, lo cual puede ocasionar la falta de control sobre las cuentas por cobrar, lo cual se puede relacionar fácilmente con la falta de liderazgo y de decisiones administrativa por parte del empleador. Como conclusión se pudo obtener que la estrategia de mayor importancia debe implementarse de manera urgente en busca de modificaciones favorables a futuro, una de las principales estrategias aplicables es la estabilidad, que permite coordinar y controlar lo que en la actualidad no se está llevando a cabo de forma idónea, posteriormente se podrá marcar una pauta de crecimiento a través de franquicias. Se concluye con la inversión necesaria de \$90.900,00 cubierto el 76% por fondos propios y el 24% por préstamo, todo esto permitirá desarrollar nuevas estrategias de crecimiento a nivel económico. Al presentarse una TIR de 37% y un valor actual neto (VAN) de \$140.078,48 se deduce que el proyecto es de carácter viable.

Vallejo (2016), en su investigación de tesis titulada: Diseño de la planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión financiera de Radio Sucumbíos, en la ciudad de Nueva Loja, cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos. Establece como objetivo general: Diseñar la planificación de orden estratégico, el mismo que le permitirá desarrollar sus planes y programas utilizando habilidades que le permitan potenciar todo lo relacionado al mejoramiento en la gestión administrativa financiera y con ello mejorar sus resultados generales. Posteriormente se plantearon los siguientes objetivos específicos: Realizar un análisis actual de la problemática de la radio en mención. Otro de los objetivos nos habla de la elaboración de una guía con estrategias organizacionales. Proponer cambios estratégicos a nivel radial que pueda potenciar el mejoramiento de la gestión

administrativa y financiera. Para el análisis de información recopilada se aplicó un instrumento de recolección de datos, de carácter cualitativo que permitió analizar el impacto de la planificación estratégica, a priori en la institución, desde dos puntos de vista: El primero se basa en un documento escrito con 12 preguntas que fueron aplicadas a los trabajadores del medio radial para la recolección de información que permita conocer la situación interna y el grado de conocimiento del plan a nivel estratégico. La delimitación de población se centró a los trabajadores del medio radial. Siendo una población de 19 personas. Para la realización del análisis del estudio, se aplicó encuestas directamente a todo el personal ya que el número de persona es muy pequeño, por lo que la muestra es todo el personal del medio radial. En su trabajo de tesis se recomendó entre los puntos más relevantes que para lograr ser competitivo es imperioso responder a las constantes modificación del entorno y que es preciso la elaboración de un diseño de plan estratégico visionario.

Vélez (2015), en su tesis de investigación titulada: Diseño de un modelo de control de gestión fundamentado en la metodología integral para soportar la planificación estratégica Hospital Nivel III del IESS "Dr. Teodoro Maldonado Carbo" en Guayaquil 2017. En el presente trabajo se realiza en base a un análisis actualizado de situación del Hospital en mención. Acorde a esta herramienta de trabajo, la misión y visión se enfocó al direccionamiento que debe establecer la unidad médica en busca de alcanzar cada uno de los objetivos. De la misma forma se trabaja con lineamientos estratégicos, de carácter específicos y principalmente operativos en organizaciones de mayor complejidad. Los hospitales de tercer nivel en todo lo relacionado a la atención, manejan indicadores de gestionamiento, producción, eficiencia y atención de calidad, lo cual presenta una proyección en busca del mejoramiento en funciones específicas, además teniendo en cuenta la labor social reflejada en la disminución de costos para casos especiales. Además, la metodología permitió tener en claro la importancia de contar con funcionarios capacitados, con el objetivo de brindar calidad en el servicio dirigido a los pacientes. La conclusión, permite identificar lo importante que es la implementación de control integral a nivel gerencial y principalmente administrativo, lo cual permitirá mejorar la toma de decisiones, fortaleciendo el mejoramiento estricto de los procesos en cada uno de los proyectos.

1.2.3 Nivel Local

López (2015), en su trabajo de investigación titulado: Propuesta de un plan estratégico de comunicación del Sistema de Gestión Financiera Pública para la Dirección General de Aviación de la ciudad de Guayaquil. En el presente trabajo se plantea el siguiente Objetivo General que consiste en diseñar un plan estratégico de comunicación del Sistema con la finalidad de optimizar los procedimientos, en beneficio de usuarios internos y externos de la Dirección General de Aviación, analizando la relación entre el nivel de conocimiento de los usuarios y la eficiencia de los procedimientos administrativos y financieros mediante una investigación. La comunicación interna se la define como un conjunto de actividades efectuadas a través de una organización con la finalidad de crear relaciones entre sus miembros, empleando diferentes medios de comunicación como parte del nexo informativo, integrados para contribuir con la búsqueda de nuevos objetivos organizacionales. Al momento de observar cada uno de los procedimientos de comunicación se puede evidenciar la falta de flujo informativo entre los diferentes niveles organizacionales, en el cual se torna como ineficiente los nexos administrativos financieros. Siendo importante acentuar nuevas bases que permitan cimentar teorías de planificación y comunicación entre los métodos y técnicas de investigación en busca de una propuesta que permita establecer nuevas modificaciones en el sistema actual del departamento financiero de la DGAC. La investigación contó con varios datos primarios y secundarios que se obtuvieron mediante la investigación de campo y la investigación bibliográfica, técnicas utilizadas para este trabajo fueron la observación a través de entrevistas y encuestas, De esta forma se pudo obtener como conclusión que un lector puede acceder a un estudio que le permita dar un giro a ciertos procedimientos, sin dejar de tener en cuenta que el factor humano juega un papel preponderante en la consecución de nuevos cambios, lo que deja en evidencia la falta de emprendimiento en el desarrollo de las competencias entre los empleados. Finalmente se plantean recomendaciones como la importancia del conocimiento de los procesos para obtener mejores resultados a través de la optimización del tiempo de gestión, por lo que es importante que la información sea veraz y oportuna, por ellos es importante que se tomen en cuenta nuevas estrategias de comunicación, las cuales conllevan una importante planificación para el cumplimiento de nuevas metas.

Jiménez (2015), en su trabajo de investigación titulado: Modelo de gestión para el área de administración de cartera de una Institución Financiera en el instrumento del Balanced Scorecard, la cual tuvo como finalidad el desarrollo de un procedimiento eficiente dentro del Departamento de Administración de Cartera en una Institución Financiera, con el cual se pueda alcanzar el mejoramiento de las gestiones que se deben realizar dentro del mismo departamento mediante del uso de la herramienta del Balanced Scorecard. Es importante mencionar que el presente trabajo debe desarrollarse paso a paso, con la finalidad de entender a profundidad que es lo que en realidad se buscó investigar y que tipo de problemas se lograron detectar en el proceso de investigación; posteriormente se lograron establecer nuevos sustentos teóricos los cuáles permitieron alcanzar una validez a lo expuesto, donde se tomaron diversas referencias de expertos que han podido ejecutar nuevos proyectos desde otras entidades con relación a la parte financiera. Otro punto trascendental fue la ejecución de nuevos procedimientos metodológicos de investigación, de esta forma se logró trabajar a partir de tipos y técnicas de investigación las cuales permitieron conocer las perspectivas que tienen las personas con relación a la entidad y su gestión en el área administrativa, posteriormente y ya con los resultados obtenidos, se procedió a la realizar el proceso de tabulación y análisis para posteriormente obtener importantes conclusiones las cuales permitirán identificar si existen nuevas oportunidades que encaminen el mejoramiento de aspectos que no se estén llevando de manera más eficiente dentro de la organización. Después de tomar en cuenta las pautas para la estructura de la propuesta, se logró implantar un mejoramiento en el modelo de gestión para el área administrativa de la organización, dicha propuesta se desarrolló en base a la herramienta denominada Balanced Scorecard.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Enfoques Teóricos de la Planificación Estratégica

Sócrates , en la Grecia antigua realizó una comparación acerca de las diversas actividades de un empresario con las de un jefe militar, con la finalidad de demostrar que en todo trabajo, los individuos se encargan de llevar a cabo de forma correcta las diferentes actividades durante un procedimiento bien planificado y gestionan cambios con el propósito de lograr objetivos (Sachse 2007). Al momento de cumplir con las actividades y labores gerenciales siguiendo correctamente los procedimientos administrativos, es decir que se busca formular de una manera sistematizada la planificación, y se lo realiza direccionándolo hacia el objetivo.

En la década de los sesentas, el término “planeación” se empleó con la finalidad de detallar los procedimientos de planificación estratégica experimentados en Venezuela (M. López 2008). La planeación permitió en ese entonces establecer políticas utilizadas dentro de una empresa en la búsqueda de la definición del objetivo principal, los mismos que fueron ganando protagonismo para más adelante ser aplicados en la administración de sistema venezolano.

Contreras, Noli, y Peralta (2002) refieren que la planificación de orden estratégico a nivel empresarial consiste en una serie de actos que se deben ejecutar correctamente en una organización, los cuales se seleccionan acorde a una situación específica. Es decir que las modificaciones gestionadas a través de una organización, todo esto relacionado con una planificación estratégica direccionada hacia el éxito. La planificación establecida de forma estratégica se direcciona en base a normas utilizadas acorde a las diferentes situaciones que se presentan, es decir que al momento de planificar se debe proyectar las actividades a futuro para que no tome por sorpresa los cambios que se presentan en el camino.

Barrios (2011) refiere que la estrategia necesita que los gerentes analicen las diferentes situaciones para posteriormente generar diversos cambios, cada vez que sea necesario, teniendo en cuenta que los recursos que tiene la empresa son importantes y deben ser evaluados constantemente. A través de la planificación estratégica se puede analizar las situaciones en que se encuentra la empresa y tener en cuenta los cambios que se puedan realizar ya que este método obliga a los gerentes no solo a ver el presente sino también proyectarse a futuro, con esta metodología se puede identificar cuáles son los recursos con lo que se cuenta y lo que se necesita, por eso se define la planificación como característica fundamental en la empresa.

Gómez (2009), señala que el campo de la planificación administrativa es parte fundamental de la organización y de la planificación normativa en el desarrollo de una institución, y la planificación, por supuesto, debe llevar consigo una estrategia. La definición de la planeación estratégica se relaciona con la gestión del cambio que se aplica en las entidades gubernamentales, todo esto forma parte de los procedimientos por el cual los líderes de una organización proyecta nuevos propósitos a futuro, teniendo en cuenta

los distintos escenarios que se pueden encontrar, esto permite tomar en cuenta nuevos procedimientos y operaciones necesarias para alcanzar sus objetivos. En lo que respecta a la política gubernamental se crean diferentes procedimientos a seguir con la finalidad de alcanzar los objetivos deseados y no cometer errores al momento de tomar decisiones.

1.3.2. Teorías Generales y Específicas

1.3.2.1 Teorías Generales de planificación estratégica

El estándar de planificación estratégica dirige las gestiones de nuevas modificaciones de forma global, donde requiere implementar una nueva estructura de carácter organizacional (Castañeda 2011). Con esto se busca tomar nuevas posturas, que se adapten al entorno de competición y sobrevivencia en el entorno con miras hacia el éxito en situaciones que definitivamente pueden variar, según las nuevas implicaciones para las diferentes empresas. Este procedimiento de orientación y gestionamiento de variables puede obligar a ejercer una definición y planear nuevas estrategias que permitan solventar las necesidades institucionales.

La tendencia que se relaciona directamente a la planificación estratégica, en lo que respecta al gestionamiento de nuevos cambios va de la centralización a la descentralización. Castañeda y Morales (2008) refieren que la vía que conduce la descentralización lo transitan las sociedades que se encuentran perfectamente inmersas en la nueva era informativa, la misma que le permite al individuo desarrollar actividades en busca de alcanzar el éxito a nivel laboral en las diferentes empresas a las que pertenecen.

El procedimiento de gestión a través del cual una organización ya sea de carácter pública o gubernamental llega a ser diferente de lo que era en un momento dado, se produce en el eje de interés a los objetivos de la organización, presenta una participación directa de los líderes de cada sector de la institución (French Wendell ,Bell Cecil 2009).

1.3.2.1.2 Teorías Generales de Gestión del cambio

James (2007) Refiere que las nuevas tendencias que se direccionan hacia el estudio de la gestión de cambio en una organización deben de considerar los incrementos de la tecnología, la llamada revolución tecnológica y principalmente la globalización; como parte de los mecanismos más relevantes de referencia que permitan impulsar nuevas modificaciones que han dado mejores resultados en diversas alrededor del mundo. Es importante poder crear en las organizaciones un ambiente de competitividad, donde exista participación en busca de lograr la excelencia.

Kotter y Cohen (1996) señala que un conjunto de aspectos deben estar encaminados hacia el éxito en la producción de nuevos cambios a nivel organizacional, todos estos aspectos se describen en siete enfoques:

- El enfoque que se basa en crear un sentido de precipitación, que se lo define como un elemento fundamental para recibir la cooperación necesaria y alcanzar la satisfacción necesaria, generalmente no se logran las innovaciones porque prácticamente muy pocos se comprometen a trabajar en la consecución de cambios favorables para una organización; el elemento básico para incrementar el nivel de prioridades es la eliminación de fuentes de complacencia.
- El enfoque desde la coalición-guía, apertura nuevas modificaciones complejas de lograr, los mismos que requieren de fortaleza en sus procesos, es decir que todo esto se lo logra a base de trabajo colectivo. Existen cuatro características para lograr la integración de un equipo: poder, experticia, credibilidad, liderazgo.
- El enfoque permite promover una visión y una planificación estratificada, los procedimientos de cambio necesitan que los líderes tengan la visión y que puedan mostrarse convincentes para la sociedad y sus intereses a nivel organizacional, ya que ésta direcciona cambios generales, genera motivación y facilita la coordinación organizacional.

- El enfoque comunicacional, se relaciona a la verdadera fuerza de una visión en la que las organizaciones entienden sus objetivos claramente y conocen cual es el rumbo a seguir.
- El enfoque de autorizar a los empleados para realizar sus actividades de forma amplia, es difícil que pueda generar una transformación a nivel interno sin causar un empoderamiento. Los empleados sienten que no cuentan con las facultades que les permita accionar. Las principales barreras que se les presentan a los empleados son: las estructuras de enfoque formal, la reticencia producidas por los jefes, la carencia de habilidades, los sistemas laborales.
- El enfoque también puede generar triunfos que se definen a corto plazo, los cambios más relevantes llevan más tiempo y son precisamente los participantes quienes pueden observar resultados. Los mismos que se pueden obtener a corto plazo siempre y cuando se refuerce la credibilidad de la visión, para lo cual se puede prescindir de los que genera resistencia.
- El enfoque también permite consolidar nuevo logros y a su vez producir más modificaciones, la resistencia a nivel político y reacia a todo lo que conllevan los cambios nunca desaparece del todo, más bien se puede perder ese impulso, el mismo que puede producir una regresión.

1.3.3. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

1.3.3.1. Planificación Estratégica

La planificación estratégica, es considerado como un importante instrumento que permite gestionar la toma de decisiones a la interna de una institución y planificar las actividades pendientes por realizarse, deben de cumplir con un proceso de adaptabilidad de cambios y demandas impuestas en el contexto en el que se desarrollan (Dumorné 2011). De esta forma se logra mayor eficiencia y eficacia, además de un control de calidad.

La planificación estratégica se define como la capacidad investigar diversos horizontes con la finalidad de crear un ambiente profesional, de las circunstancias externas a una institución, como de su coordinación a nivel interno (Güell 2006). Dicho proceso de cambio debe ser dinámico.

Armijo (2011) refiere que la planificación estratégica se plantea mediante la formulación y establecimiento de objetivos generales y específico, tomando en cuenta las características de desarrollo de los organismos de elaboración que permiten ir en busca de nuevos propósitos en el campo laboral.

Rovere (1993) menciona que desde la planificación estratégica es considerada como un instrumento trascendental para la toma de decisiones a nivel interno en las entidades públicas o privadas. A partir de una determinación en una situación presentada a nivel interno, se pueden establecer operaciones que deben ser tomadas en cuenta para alcanzar un objetivo que permita ir en busca de resultados favorables a mediano o largo plazo.

Ander-Egg (2007) señala que las funciones principales de la planificación correctamente estructurada consisten en realizar un balance general acerca de las diferentes oportunidades y al mismo tiempo coacciones que afrontan los diversos entornos institucionales, las mismas que se deben potencializar a nivel interno y externo.

Hay diversos aspectos que son realmente interesantes cuando se habla de abrir un proceso de planificación correctamente estructurado: el primer consiste en orientar la planificación desde un análisis crítico que permita proyectar el éxito o fracaso de una estructura y diseño en base a su procedimiento realista organizativo Barranco (2003) señala que los elementos que se meditan en un asunto de carácter estratégico son: misión, visión, objetivos generales y específicos, elementos de análisis FODA y principalmente poder contar con una planificación de la parte operativa.

1.3.3.2. Gestión del Cambio

Franklin (2007) refiere que la gestión del cambio permite implementar nuevos procedimientos de adaptabilidad a la interna de las diferentes instituciones, cada una de las áreas requieren de un mejoramiento sustancial; lo que implica realizar actividades que conlleven a la asimilación de nuevas modificaciones que faciliten la ejecución de nuevos proyectos sostenidos.

Alles (2013) , indica que el método de gestión del cambio requiere de mayor organización y coordinación para desplegar ciertas fases que van desde los conceptos que definen la visión en relación a las modificaciones, hasta lo que se considera parte del desarrollo. Esta metodología concierne a una serie de prácticas favorables que permitan gestionar nuevos cambios.

La gestión del cambio no radica precisamente en nuevos gestionamiento de orden estratégico, que al final terminan siendo simplemente teoría, más bien radica en promover ciertos beneficios en las transformaciones de contexto empresarial que buscan alcanzar objetivos a nivel empresarial o gubernamental, todo esto dependiendo donde pueda ser aplicado (Segredo, 2013, p. 385).

Las instituciones públicas o privadas no solo deben ser flexibles sino que deben de desarrollarse en un entorno de positivismo al momento de implementar nuevos cambios para que las empresas puedan marcar un progreso sistematizado (Segredo, 2013).

Soto y Johansen (2001) refieren que la gestión del cambio a nivel organizacional permite proyectar interrogatorios más que en realizar investigaciones que son realmente favorables para el crecimiento empresarial, de esta forma se puede conseguir procesos sobrelleven al éxito grupal.

Los denominados motores de investigación buscan lograr beneficios que permitan alcanzar ciertas modificaciones y al mismo tiempo solucionar los conflictos que vienen con ellos (Soto y Johansen 2001).

El proceso de cambio en la estructura administrativa genera complejidad, debido a que requiere salir de la zona de confort, y al mismo tiempo puede causar desproporciones del

clima organizativo (Jiménez 2012, 5). Por ello, es importante que todo esto se pueda aplicar en el momento adecuado, siempre tomando en cuenta la necesidad que existen en la preparación previa.

Todos los tipos de cambios en la parte organizacional no siempre se convierten en experiencias agradables para los que forman parte del entorno organizacional. Pero si es posible enfrentar diversas situaciones que requieran de mayor atención, diagnosticando nuevos cambios, tomando decisiones que permitan mejorar la planificación (Chiavenato & Villamizar, 2009)

1.3.4 Dimensiones de las variables

1.3.4.1. Planificación Estratégica

1.3.4.1.1. *Cultura Participativa*

La cultura participativa, requiere de entidades que puedan incentivar la colaboración de quienes integran dicha organización; pero para que todo esto genere rentabilidad para la institución, cada uno de sus colaboradores debe entender acerca de la importancia de la participación colectiva, de la misma forma la empresa debe reconocer el esfuerzo que realiza cada uno de sus integrantes, luego vendrán por añadidura los resultados de dicha gestión (Asad 2017). Todo eso, genera lo que se conoce como “contagio laboral” y la importancia del optimismo para que se pueda conservar el interés por participar como equipo de trabajo.

El cumplimiento de cada uno de los objetivos debe ser resultado de todo el trabajo realizado, y no el fin de la cultura participativa como parte del procedimiento de planificación estratégica, es decir que la institución debe lograr que los empleados puedan brindar su aporte, y además generar una proyección, instaurando y empleando formas de trabajo que le permitan alcanzar un desempeño de sus actividades, y como resultado, están dirigidos a la obtención de nuevos objetivos en busca de alcanzar el éxito laboral (Angeles 2014).

1.3.4.1.2. Cultura Organizativa

Naranjo Valencia, Jiménez Jiménez, y Sanz Valle (2012) refieren que la cultura organizativa se define como la recolección de diferentes normas y directrices compartidas en la sociedad dentro de una misma institución, la misma que permite controlar la forma de interacción entre sí.

La cultura organizacional se la puede definir como normas que permitan establecer una correcta planificación, las mismas que se complementan con nuevas ideas relacionadas al tipo de objetivos que sirven para reestructurar una organización en busca de un mismo propósito (Echebarría 2001). Cada una de las normas de la organización se basa en directrices que regulan el comportamiento que deberían presentar los trabajadores en situaciones específicas en los que se necesita emplear una adecuada organización hacia el exterior.

1.3.4.1.3. Cultura Informativa

La cultura informativa es la comunicación efectiva establecida internamente en las entidades públicas o privadas. Brota como contestación a las recientes necesidades de las corporaciones de motivar a su componente humano y mantener a los excelentes en un entorno organizacional en donde las modificaciones son cada vez más vertiginosos debido a la efectividad comunicacional empleada, en busca de la consecución de logros (Fresno Chávez 2006). Las organizaciones son lo que son sus grupos humanos, por lo cual, es importante incentivar a través de la cultura informativa es mejorar resultados.

Las organismos muchas veces excluyen que para ser competitivas y afrontar las modificaciones al que le incita inflexiblemente el mercado, hay que motivar al equipo humanitario que forma parte de la compañía, sostener a los elementos más comprometidos, infundir una cultura informativa para que se sientan reconocidos y el mensaje forme parte de la cadena comunicacional para generar retroalimentación (Martí Lahera 2003).

Y es indispensable aquí donde la sabiduría informativa se cambia a un instrumento estratégica importantes para proveer contestación a esas necesidades y promover la emoción de pertenencia de los trabajadores hacia la entidad a la cual pertenece (Martí Lahera 2003).

1.3.4.2. GESTIÓN DEL CAMBIO

1.3.4.2.1. Gestión Estratégica

Las estrategias permiten gestionar los propósitos de una institución. Diferentes estrategias empresariales incluyen obtención de control sobre los usuarios, desarrollo de la planificación, entre muchas otras cosas que favorecen a la organización y plantea la gerencia de orden estratégico como plantear interrogantes, ejecutar y evaluar de las gestiones que permitirán solidificar una estructura en el mercado, identificando anticipadamente la necesidad de cambio y la capacidad de adaptación a estos cambios (Levy y Ibáñez 2009).

La gestión estratégica engloba nuevos procesos de estructuración y direccionan la institución, pero supedita al factor humano, que se encuentra relacionado con el liderazgo, instaurando proyectos estratégicos importantes para marcar el inicio de la progresividad en un sector determinado, que se encuentran direccionados con los objetivos de la empresa (Luna 2010). La gestión estratégica descarta en sus funciones todo tipo de estructuras consideradas como tradicionales en las instituciones, para permitir que nuevas estructura se puedan integrar junto con las nuevas ideas entorno a iniciativas correctamente planificadas, con procedimientos que tienen un inicio y un fin globalizado.

1.3.4.2.2. Gestión Organizacional

Agudelo y Escobar, (2008) afirman: “La gestión organizacional se define como proceso capaz de potenciar habilidades y actitudes, con el fin de alcanzar nuevos objetivos organizacionales deseados para el programa de una empresa o entidad gubernamental”. Con la gestión empresarial se puede desarrollar las destrezas y actitudes de las personas dentro de nuestra empresa en la cual con esto llegaremos a cumplir con las metas u objetivos que se esperan tener en el futuro de nuestra entidad o empresa.

Toda compañía tiene determinados unos objetivos, los cuales se localizan plasmados y perfeccionados mediante la gestión estratégica, sin embargo el beneficio de éstos no se obtiene si el objeto en la cual se desarrolla, no define unos lineamientos estructurales y de planificación con respecto a la diferenciación de su personal y definición de una identidad empresarial propia (Davis 2016). SI no se tiene de manera correcta establecidos los objetivos las personas trabajarían encaminados a otro rumbo que no sea el que esperaba el empresario por eso en la gestión empresarial debe ser perfeccionados, plasmados y socializados con todo el personal operativo.

1.3.4.2.3. **Gestión Operativa**

La gestión operante se la define como un patrón compuesto por un conjunto de acciones y procesos orientados al progreso de las organizaciones internas, con el propósito de incrementar su contenido para conseguir los propósitos de sus capacidades y sus diferentes metas estratégicas (Sánchez Cabrera 2017, 3).

La gestión operativa acoge diversas modificaciones de la estructura organizacional, además se ve reflejado en el sistema de roles y funciones, lo cual tienen presenta una notable influencia en cuestiones como la elección de personal y la participación de sus principales directivos (Kerr, 2009). La gestión operativa interviene en los métodos de preparación del personal, las relaciones entre las pistas organizacionales, el uso de la tecnología y la entrada de nuevas técnicas planificadas de acuerdo con los procedimientos en el campo laboral (Kerr, 2009).

1.3.5. **Definición de términos básicos**

FODA: De igual forma acreditada o conocido como DOFA, es un método de estudio de la escenario de una compañía o un proyecto, examinando sus particularidades (Debilidad - Fortaleza) y su escenario externamente (Amenaza - Oportunidad) en una central (M. López 2008).

Análisis Interno Corresponde a examinar mediante el estudio DOFA la relación que existe a la disponibilidad de capitales, personales, productos de primer nivel, estructura interior y de mercadeo, conocimiento de las clientelas, entre otros (Agudelo y Escobar 2008).

Gestión del Cambio: Dicha estrategia que se basa en diferentes normas, se relaciona con la importancia de ejecutar nuevas modificaciones. Necesidad que permite que la visión que proyecta cada institución pueda potenciar el desarrollo a nivel laboral, en sus diferentes características socioeconómicas, técnicas y de mejoramiento interno (Levy y Ibáñez 2009).

Gestionar: proviene de latín *gestio*, el significado hace relato a la operación y al resultado de dirigir o negociar algo. Expresa que gestionar es realizar actividades que vuelven viable la elaboración de una actividad comercial (Levy y Ibáñez 2009). Administrar, en otro significado, abarca las opiniones de dirigir, situar dirección, establecer u crear una explícita cosa o escenario (Levy y Ibáñez 2009).

Organización: Consiste en métodos delineados para alcanzar nuevos propósitos a través de los recursos humanos o del gestionamiento de la capacidad humana. Están ajustadas por diferentes sistemas subdivididos y a su vez conectados para desempeñar ciertas actividades (Arias 2015).

Plan Estratégico: Es un instrumento que compromete la distribución a nivel de las empresas u organizaciones de carácter gubernamental o no gubernamental, las mismas que manifiestan que se debe potenciar las habilidades a nivel grupal con proyectos a mediano plazo (Armijo 2011).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018?.

1.5. Justificación del estudio

Este proyecto de investigación se justifica con el objetivo de encontrar antecedentes y detalles específicos que ayuden a determinar la importancia de aplicar un plan estratégico que permita generar cambios relevantes en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018, de esta forma se busca potenciar satisfactoriamente el nivel de participación y la calidad de servicio de sus trabajadores.

Este documento será un insumo para el mejoramiento participativo de los empleadores, para que se incluyan constantemente en el desarrollo de la planificación estratégica durante la jornada laboral que cumplen los empleadores, de esta manera ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía mediante una buena atención.

La investigación tiene relevancia teórica debido a que permitirá marcar una pauta para que nuevos profesionales continúen con el proceso de indagación, parte de este puede estar reflejado en la construcción de antecedentes y conceptos, con el objetivo de potenciar el servicio que reciben los usuarios que acuden regularmente al Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

La investigación tiene notabilidad metodológica, debido a que los instrumentos diseñados han permitido generar una medición en las variables utilizadas en las investigaciones acerca del tema de estudio, y pueda servir para réplica.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

(HI) Existe relación significativa entre Planificación Estratégica y la Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre Planificación Estratégica y la Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

(HI) Existe relación significativa entre cultura participativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

(HO) No existe relación significativa entre cultura participativa y la gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

(HI) Existe relación significativa entre cultura organizativa y la gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

(HO) No existe relación significativa entre cultura organizativa y la gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

(HI) Existe relación significativa entre cultura informativa y la gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

(HO) No existe relación significativa entre cultura informativa y la gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

(HI) Existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa, entre gestión organizacional y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre gestión organizacional y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre planificación estratégica y gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre cultura participativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Establecer la relación entre cultura organizativa y gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

Determinar la relación entre cultura informativa y la gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

Identificar la relación entre gestión estratégica y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Establecer la relación entre gestión organizacional y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Determinar la relación entre gestión operativa y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1. 1. Tipo

Se estableció a través de un paradigma positivista, directamente proporcional, una metodología cuantitativa, debido a que permitió cuantificar las variables en diferentes categorías que permitieron medir las dimensiones e indicadores del trabajo titulado: Planificación estratégica y la gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

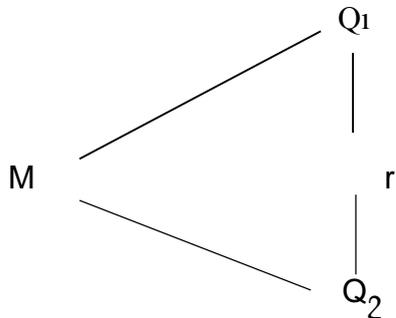
Alston (2017) refiere que la investigación de tipo correlacional cuenta con fundamentación de orden estadístico que permite señalar coeficientes de correlación en diferentes variables de estudio, Dichos factores se encuentran representados de forma numérica para mostrar la fortaleza y orientación de una correlación. (Dumorné 2011). Se trató de una exploración de tipo correlacional porque se estudió la relación existente entre ambas variables.

Las variables a relacionar son: Planificación estratégica y gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018, las mismas que se establecen de forma comparativa entre las dimensiones y sus diversos indicadores.

2. 1. 2. Diseño

Esta investigación fue no experimental, ya que no será manipulada mediante las variables: Planificación estratégica y gestión del cambio. Jaramillo (2006), refiere que todo tipo de exploración de característica no experimental es aquella que se ejecuta sin tener que operar de forma deliberada las variables de estudio, en los que solamente se identifican los diversos parámetros en un ambiente distinto para posteriormente ser analizados (pág. 158).

Se establece con la siguiente fórmula:



Donde:

M = Representa la muestra de estudio

Q₁ = Representa la variable 1 Planificación Estratégica.

Q₂ = Representa la variable 2 Gestión del Cambio.

r = Indica el índice de correlación entre ambas variables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1 Variable 1: Planificación estratégica

Definición conceptual

La planificación estratégica, es un instrumento que permite gestionar las diferentes actividades de las instituciones y todo lo que se debe realizar para alcanzar un proceso paulatino de adaptación a ciertas modificaciones y demandas impuestas el contexto en el cual se desenvuelven (Dumorné 2011).

Operacionalización

La planificación estratégica fue evaluado a través de tres dimensiones: Cultura Participativa, Cultura Organizativa, Cultura Informativa.

Las dimensiones, indicadores, índices y categorías se definen de la siguiente manera:

Tabla I Variable operacionalización: Planificación Estratégica

Variable	Dimensión	Indicadores	Índices	Categorías
Planificación Estratégica (Dumorné 2011)	Cultura participativa	-Desarrollo participativo -	Nivel	-Totalmente de acuerdo (5)
		Creatividad		-De acuerdo (4)
	(Asad 2017)	-Trabajo grupal		-Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3)
		-Conexión social		-En desacuerdo (2)
	Cultura organizativa	-Actitud progresista	Nivel	-Totalmente en desacuerdo (1)
				-Totalmente de acuerdo (5)
	Naranjo Valencia, Jiménez Jiménez, y Sanz Valle (2012)	-Cumplir expectativas		-De acuerdo (4)
				-Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3)
	Cultura informativa	-Cultura de desarrollo		-En desacuerdo (2)
		-Estrategias de organización	Nivel	-Totalmente en desacuerdo (1)
Fresno Chávez (2006)	-Pautas establecidas			-Totalmente de acuerdo (5)
		-Sociedad educada		-De acuerdo (4)
			-Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3)	
			-En desacuerdo (2)	
			-Totalmente en desacuerdo (1)	

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2 Variable 2: Gestión del cambio

Definición conceptual

La gestión del cambio permite implementar de forma exitosa nuevos procedimientos transformacionales a la interna de las instituciones, en cada una de las áreas que necesitan un mejoramiento sustancial; lo que incentiva a realizar trabajos con el personal de las instituciones en la aprobación y el discernimiento de las diferentes modificaciones y en la disminución de la resistencia; lo que facilita la ejecución de las modificaciones, todo esto basado en un nuevo formato operativo de gestionamiento estratégico (Franklin 2007).

Operacionalización

La Gestión del cambio fue evaluado a través de tres dimensiones: Gestión Estratégica, Gestión Organizacional, Gestión Operativa.

Las dimensiones, indicadores, índices y categorías se relacionan de la siguiente manera:

Tabla 2 Variable operacionalización: Gestión del cambio

Variable	Dimensión	Indicadores	Índices	Categorías
Gestión del Cambio (Franklin 2007)	Gestión estratégica	-Sistema de información	Nivel	Totalmente de acuerdo (5)
				De acuerdo (4)
	(Luna 2010)	-Proceso de estructuración y direccionamiento		Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3)
				En desacuerdo (2)
Cambio (Franklin 2007)		-Nivel de participación	Totalmente en desacuerdo (1)	
Gestión Organizacional al Agudelo y Escobar (2008)	Gestión Organizacional	.Estructuras administrativas	Nivel	Totalmente de acuerdo (5)
				De acuerdo (4)
	al Agudelo y Escobar (2008)	-Aprendizaje dinámico		Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3)
				En desacuerdo (2)
Gestión operativa Kerr (2009)		Cultura de desarrollo	Totalmente en desacuerdo (1)	
Gestión operativa Kerr (2009)	Gestión operativa	-Formación de calidad	Nivel	Totalmente de acuerdo (5)
				De acuerdo (4)
	Kerr (2009)	-Participación del personal		Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3)
				En desacuerdo (2)
Kerr (2009)		-Innovaciones técnicas	Totalmente en desacuerdo (1)	

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

“La población o universo (N), es el grupo de elementos que son objeto del estudio estadístico, los mismos que deben ser considerados para realizar la selección de elementos que formarán parte de la población del proceso de investigación” (Torres 2015).

La población o universo es la agrupación de casos que conforman determinadas descripciones (Hernandez, Fernandez y Batista 2014, 174). Así mismo, Castro (2003), expresa que al momento que una población está constituida por un número menor a cincuenta (50) individuos, simplemente la cantidad pasa a ser igual a la muestra (pág 69).

Por lo tanto, la presente investigación está conformada por 34 trabajadores del personal administrativos del Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Tabla 3 Población de trabajadores administrativos del Distrito.

Cargos Administrativos	Hombres	Mujeres	Total
Talento Humano		6	6
Atención Ciudadana	2	4	6
Departamento Financiero	2		2
Tecnología y Comunicación (Tics)	2	2	4
	1	2	3
Departamento Asesoría Jurídica			
Departamento de Apoyo Seguimiento y Regulación (ASRE)	2	2	4
	5		5
Administración Escolar	1		1
Departamento de Planificación			
Unidad Distrital de apoyo a la inclusión	1	2	3
TOTAL			34

Fuente: Distrito de Educación 09D21

2.3.2 Muestra

La muestra se define como un subconjunto, extraído de la población (mediante técnicas de muestreo), permite inferir características de toda la población. Dentro de cualquier procedimiento de indagación es primordial tomar una muestra (P. López 2004).

Hernández (2003), refiere que al momento que se identifica el número de la población menor a cincuenta (50), la cantidad detectada pasa a ser la misma de la muestra (pág 69).

Respectivamente, Bernal (2010) refiere que el marco correspondiente a la muestra, se detecta en una lista en la que se obtiene unidades relevantes que deben ser analizadas en la población y al mismo tiempo deben ser tomados en cuenta en los sujetos que son estudiados en el proceso de exploración (Bernal 2010, 161). Es por ello que, el marco muestral de la investigación, está compuesto por 34 trabajadores del personal administrativos del Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

2.3.2.1 Muestreo

El muestreo se realizó de manera no probabilístico, porque fue la misma cantidad de la muestra de la investigadora y según de sus propios criterios.

La población en esta investigación fue finita, porque se enfocó específicamente a trabajadores del personal administrativo del Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Los criterios de exclusión: no se excluyó a ningún administrativo del Distrito

Los criterios de inclusión: se incluyó a los 34 empleados del personal administrativo del Distrito.

Por ser una población de 34 no se aplicó fórmula.

Tabla 4 Muestreo: incluidos y excluidos

		N°	100%
Casos	Validos	34	100%
	Excluidos	0 0%	
	TOTAL	34	100%

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

La encuesta es una destreza que se manejan instrucciones ajustado de indagación donde se recopila y examina datos informativos de un modelo representativo de distintos modelos en una población o universo en el que se puede realizar exploración, descripciones y se puede identificar ciertos detalles importantes a través de la técnica (Garcia 2013) .

La técnica que se utilizó en esta indagación fue la “Encuesta”, que permitió analizar e interpretar las preguntas que fueron constituidas a través de cuestionarios correctamente aplicados para que permitan para medir a los trabajadores del Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas.

2.4.2 Instrumento:

Según García (2002) , refiere que el cuestionario accede de forma directa a la recopilación de información que proviene de las fuentes base, es decir, los individuos estudiados poseen datos que resultan importantes. Las preguntas deben ser planteadas de forma coherente y concisa, y deben definirse por temas abordados en la encuesta” (pág 29)

El cuestionario permitió analizar e interpretar las interrogantes planteadas y sus posibles respuestas, teniendo como informantes a los trabajadores del personal administrativo del Distrito 09D21, con la finalidad de conseguir datos cuantitativos acerca de las variables de estudio “Planificación Estratégica y Gestión del Cambio” y de cada una de las dimensiones señaladas en la matriz de consistencia.

El cuestionario fue elaborado mediante la escala de Likert, con las siguientes variables:

Planificación Estratégica, conformada por tres dimensiones: Cultura Participativa (4 ítems), Cultura Informativa (3 ítems), Cultura Organizativa (3 ítems). Dicha variable planteó 10 ítems. Las alternativas de respuestas de la variable denominada planificación estratégica presentó la valoración: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Gestión del cambio, conformada por tres dimensiones : Gestión Organizacional (3 ítems), Gestión Operativa (3 ítems) ,Gestión Estratégica (3 ítems) La presente variable tuvo 9 ítems . Las alternativas de respuestas de la variable planificación estratégica presentaron la valoración detallada a continuación: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

2.4.3. Validez y confiabilidad

2.4.3.1 Validez

Salkind (1999) se refiere que la validez son los resultados de un ensayo, y no específicamente la misma prueba (p.125)

Para detallar la correspondiente validez de lo que se conoce como instrumento, se desarrolló el denominado juicio de expertos, quienes recibieron los detalles específicos de la matriz de validación relacionado a lo que se conoce como las observaciones, se elaboró un cuadro; cuya

evaluación realizada por expertos se consideró alta, en cuanto al análisis de los mismo validadores sobre el instrumento que se pretendió medir, tuvo relación entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.

Tabla 5 Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación.

N°	Grado Académica	Expertos	Dictamen
1	Magister	Bréndice Apolonia Espinoza Corrales	Muy buena y aplicable
2	Magister	Roberth Francisco Regato Chang	Muy buena y aplicable
3	Magister	Isabel Amarilis Leal Maridueña	Muy buena y aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.3.1 Confiabilidad

Hernández (1991) , refiere que la confiabilidad es considerado un instrumento aplicable de forma reiterada al mismo objeto de exploración, del cual se buscan resultados iguales o similares que se encuentren en un rango analizable y que no se distorsionen, al que se le puedan atribuir a defectos que se puedan tomar como instrumento.

El instrumento fue confiable, En los estudios de las variables correlacionales se ejecutó la validez y confiabilidad del instrumento, para ello se implementó un ensayo y se ejecutó la prueba de confiabilidad a través de Alfa de Cron Bach.

Prueba piloto un pequeño grupo de trabajadores del personal administrativo que labora fuera del distrito en las diferentes áreas administrativas, equivalente al 10% del tamaño de la muestra siendo de 34.

$$M = (k \cdot 10) / 100 = 4 \text{ encuestados}$$

Para el cálculo del número de encuestas realizada, se tomó en cuenta la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Tabla 6 Calculo de alfa de Cronbach

ALFA DE CRONBACH	ELEMENTOS
0,966	4

2.5 Métodos de Análisis de datos

La investigación se centró en la estrategia de tres etapas generales 1. Análisis de contenidos de los medios referidos, 2. Encuesta al personal administrativo del Distrito 09D21. 3.- Cuestionario de profundidad al personal administrativo en las diferentes departamentos del Distrito 09D21.

Con los datos obtenidos se generó una matriz utilizando las herramientas computacionales como el Software SPSS en su versión 22 y se la correlaciono de acuerdo a las hipótesis y objetivos generales y específicos.

El análisis se efectuó el coeficiente de correlación lineal utilizando el software SPSS; que posibilito encontrar el coeficiente de Spearman; se analizó las posibilidades de las relaciones entre las variables de estudio planificación estratégica y gestión del cambio ,mediante la prueba no paramétrica Rho Spearman, dado que los datos obtenidos fueron de tipo ordinal con un análisis bivariados y cuantitativos.

2.6. Aspectos éticos

La aplicación del cuestionario a los servidores públicos fue con la autorización de parte del Director Distrital, con el respectivo compromiso moral de proteger la confiabilidad y el anonimato sin someter a juicio malicioso las respuestas de los usuarios, evadiendo comentarios alguno en relación a la información recopilada con el fin de no disgustar ni causar ningún daño a los trabajadores de la Institución.

Ya que la investigación “Estudio Cuantitativo” para la planificación estratégica y gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21, admitirá el uso de información de parte del personal administrativo, prefiere no ser señalado en la presente encuesta, se guarda para con ellos los criterios de confidencialidad y anonimato de fuentes.

Los datos que fueron recopilados en el proceso de investigación se guardan a través del criterio de inalterabilidad, lo que se resume en las respuestas proporcionadas por el personal administrativo, cuidando de no cambiar las respuestas, lo que será documentado en la transcripción de las encuestas, y posteriormente entregados como parte del anexo.

III. RESULTADOS

(HI) Existe relación significativa entre Planificación Estratégica y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre Planificación Estratégica y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Tabla 7 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable planificación estratégica y gestión del cambio.

Correlaciones				
		PLANIFICACIÓN	GESTIÓN	
		ESTRATÉGICA	CAMBIO	
Rho de Spearman	SPE	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	SGC	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados del SPSS V22. / Elaboración propia

Apreciación :

En la siguiente tabla el cálculo de la variable X (planificación estratégica) y la variable Y (gestión del cambio) en la muestra de 34 participantes. El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01).

Mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es igual a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Planificación Estratégica y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre Planificación Estratégica y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa entre cultura participativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

(HO) No existe relación significativa entre cultura participativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

Tabla 8 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable cultura participativa y gestión del cambio.

Correlaciones

GESTIÓN DEL CAMBIO		CULTURA PARTICIPATIVA		
Rho de Spearman	CULPART	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	SGC	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001 34	.
		N		34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados del SPSS V22. / Elaboración propia **Apreciación:**

En la siguiente tabla el cálculo de la variable X (cultura participativa) y la variable Y (gestión del cambio) en la muestra de 34 participantes. El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,001) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01)

Mediante lo expuesto se determina que el valor de ,001 es igual a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre cultura participativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre cultura participativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(H1) Existe relación significativa entre cultura organizativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(H0) No existe relación significativa entre cultura organizativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Tabla 9 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable cultura organizativa y gestión del cambio.

GESTIÓN DEL CAMBIO		CORRELACIONES		CULTURA ORGANIZATIVA
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación		1,000
,527**				
Sig. (bilateral)	,001			
	N		34	
34				
SGC		Coefficiente de correlación		,527**
	1,000			
Sig. (bilateral)	,001			
	N		34	
	34			

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados del SPSS V22. / Elaboración propia **Apreciación:**

En la siguiente tabla el cálculo de la variable X (cultura organizativa) y la variable Y (gestión del cambio) en la muestra de 34 participantes. El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,001) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01)

Mediante lo expuesto se determina que el valor de ,001 es igual a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre cultura organizativa y la gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre cultura organizativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(H1) Existe relación significativa entre cultura informativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

(H0) No existe relación significativa entre cultura informativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Tabla 10 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable cultura informativa y gestión del cambio.

		Correlaciones		
			CULINF	SGC
Rho de Spearman	CULINF	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	SGC	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados del SPSS V22. / Elaboración propia **Apreciación:**

En la siguiente tabla el cálculo de la variable X (cultura informativa) y la variable Y (gestión del cambio) en la muestra de 34 participantes. El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01)

Mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es igual a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre cultura informativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre cultura informativa y gestión del cambio, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Correlaciones

Tabla 11 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable gestión estratégica y planificación estratégica.

		GEST	SPE	
Rho de Spearman	GEST	Coeficiente de correlación	1,000	,335
		Sig. (bilateral)	.	,053
		N	34	34
	SPE	Coeficiente de correlación	,335	1,000
		Sig. (bilateral)	,053	.
		N	34	34

Fuente: Resultados del SPSS V22. / Elaboración propia

En la siguiente tabla el cálculo de la variable X (gestión estratégica) y la variable Y (planificación estratégica) en la muestra de 34 participantes. El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,053) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS

(1%=0,53)

Mediante lo expuesto se determina que el valor de ,053 es igual a 0,53 , por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador. Existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(H1) Existe relación significativa, entre gestión organizacional y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(H0) No existe relación significativa entre gestión organizacional y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Tabla 12 Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable gestión estratégica y planificación estratégica.

Correlaciones			SPE	GEORG
Rho de Spearman	SPE	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	GEORG	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados del SPSS V22. / Elaboración propia

Apreciación:

En la siguiente tabla el cálculo de la variable X (gestión organizacional) y la variable Y (planificación estratégica) en la muestra de 34 participantes. El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS

(1%=0,01)

Mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es igual a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre gestión organizacional y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador. Existe relación significativa, entre gestión organizacional y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(H1) Existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

(H0) No existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

Tabla 13. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la variable gestión operativa y planificación estratégica.

		Correlaciones		SPE	GOPR
Rho de Spearman	SPE	Coeficiente de correlación	1,000	,222	
		Sig. (bilateral)	.	,208	
		N	34	34	
	GOPR	Coeficiente de correlación	,222	1,000	
		Sig. (bilateral)	,208	.	
		N	34	34	

Fuente: Resultados del SPSS V22. / Elaboración propia

En la siguiente tabla el cálculo de la variable X (gestión operativa) y la variable Y (planificación estratégica) en la muestra de 34 participantes. El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,208) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1%=2,08)

Mediante lo expuesto se determina que el valor de ,208 es igual a 2,08, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos podemos discernir sobre el Objetivo general que fue determinar la relación entre planificación estratégica y gestión del cambio. Se puede apreciar el cálculo de las variables X (Planificación Estratégica) y la variable Y (Gestión del Cambio) en la muestra de 34 participantes; el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de ,000 que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Planificación Estratégica y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre Planificación Estratégica y la Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del

Guayas, 2018. Al ser el coeficiente bilateral de ,000, se comprueba lo encontrado por Ramírez (2013) en su estudio el Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chorrillos-Lima, comprobó que hay una significancia bilateral de 0.03 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis. Por lo cual si existe una correlación entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión, de acuerdo al coeficiente de Spearman, donde se recomienda a los directivos saber utilizar el plan estratégico como elemento principal de comunicación de la estrategia a seguir por la institución educativa a su comunidad educativa y social. Vallejo (2016) en su estudio Diseño de la planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión financiera de Radio Sucumbíos, provincia de Sucumbíos, realizó un análisis del entorno de la situación actual de la empresa y propone un plan estratégico para realizar una mejora financiera, con programas de gestión estratégica. López (2015), en su estudio en que se habla de la propuesta de un plan estratégico comunicacional del Sistema de Gestión Financiera Pública para la Dirección General de Aviación de Guayaquil, determinaron que es importante que los delegados conozcan el procedimiento y sus competencias, todo esto permitirá obtener resultados favorables e idóneos para optimizar tiempo durante el gestionamiento, todo esto requiere que los datos informativos cuenten con veracidad, además se debe implementar nuevas estrategias comunicacionales coordinadas que conlleven al éxito institucional.

De acuerdo con el Objetivo específico 1 sobre determinar la relación entre cultura participativa y gestión del cambio, con la tabla se puede apreciar el cálculo de la variable X (cultura participativa) y la variable Y (gestión del cambio) en la muestra de 34 participantes, el P valor o sig.(Bilateral) que se obtuvo es de ,001 lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS ($1\% = 0,01$), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,001 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre cultura participativa y gestión del cambio y se acepta la hipótesis del investigador Existe relación significativa entre cultura participativa y gestión del cambio, concuerdan con Jiménez (2015) donde la investigación que realizó sobre modelo de gestión en el área de administración de una institución financiera la cual desarrollo un proceso eficiente para poder mejorar la gestión y a la vez hizo un proceso metodológico de investigación con tipos y técnicas lo misma que opina López (2015) en su tesis que se refiere a la propuesta de un plan estratégico de comunicación que la realizó para la dirección general de aviación en la ciudad de Guayaquil, que fue en diseñar un plan en beneficios de usuarios externos e internos donde se determina el proceso y se obtiene como resultado la optimización del tiempo y así llegar al objetivo propuesto, esto concuerda con lo que dice Asad (2017) que la participación debe ser rentable en beneficio de la empresa para así lograr reconocimientos por su labor y todos conserven las ganas de participar con equipos de trabajo.

En el objetivo específico 2: Determinar la relación entre cultura organizativa y gestión del cambio. En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (cultura organizativa) y la variable Y (gestión del cambio) en la muestra de 34 participantes El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de ,001 lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$) mediante lo expuesto se determina que el valor de ,001 es igual a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre cultura organizativa y la gestión del cambio. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre cultura organizativa y la gestión del cambio. Esto se refiere en la investigación de tesis que realizó. Tineo (2016), donde fue la gestión de riesgo de desastre y la planificación estratégica de las direcciones nacionales de una Entidad Pública de Lima, que se estableció en explicar y demostrar la relación entre la gestión del riesgo y la planificación estratégica, en cambio Bohórquez y Cruz (2015), en su investigación

Planificación estratégica para el "Micro mercado El Económico" ubicado en la ciudad de Buena Fe, Provincia de Los Ríos su objetivo fue exponer la relevancia de planificar estratégicamente en el progreso de las empresas y microempresas como parte del crecimiento de una nación, empleando nuevas herramientas analíticas y de evaluación que deben implementarse de manera urgente en las empresas ,donde se puede determinar lo que dice Ibáñez y Levy (2009) que tanto la empresa como el usuario son importantes para la necesidad de cambio y la capacidad de adaptación ya que favorecen en llegar al objetivo propuesto .

Como objetivo específico 3: Determinar la relación entre cultura informativa y gestión del cambio. En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (cultura informativa) y la variable Y (gestión del cambio) en la muestra de 34 participantes el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre e la Cultura Informativa Gestión del cambio en los servidores públicos y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre cultura informativa y gestión del cambio , al ser el coeficiente bilateral de (,000). se establece lo que dice Ramírez (2013), en su investigación de tesis ,El Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chorrillos-Lima, donde establece la relación de la misión con la calidad de gestión y desea terminar la visión aplicando un FODA para el planeamiento estratégico en cambio Vélez (2015) , en su tesis de investigación, Diseño de un modelo de control de gestión que se basa en la parte metodológica cuadro de mando integral para sobrellevar la planificación estratégica Hospital Nivel III del IESS "Dr. Teodoro Maldonado Carbo" en la ciudad de Guayaquil trabaja con los directrices de los objetivos estratégicos, específicos y operacionales en instituciones complejas para que así los funcionarios ofrezcan un servicio de calidad y calidez implementando el fortalecimiento del control interno para mejorar los procesos ; esto concuerda con (Fresno Chávez 2006) a las necesidades de motivar al personal para tener un excelente entorno para conseguir los logros que busca la empresa aplicando lo que dice (Garbanzo, 2016) se concluye sobre la cultura informativa tiene como objetivo planificar y organizar las actividades de una entidad.

Como objetivo específico 4: Identificar la relación entre gestión estratégica y planificación estratégica. En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (gestión estratégica) y la variable Y (planificación estratégica) en la muestra de 34 participantes El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de ($,053$) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS ($1\%=0,53$) mediante lo expuesto se determina que el valor de $,053$ es igual a $0,53$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador. Existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. en la investigación realizada por Castro (2017), Influencia de la Planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente donde encontró que existe una dependencia de la planificación estratégica y por ello recomienda implementar la práctica de planeamiento estratégico con una periodicidad razonable para aprovechar de manera oportuna las oportunidades y que permitan que el docente planifique adecuadamente sus labores, así como disminuir la incertidumbre en cambio Luna (2010) La gestión estratégica permite que se rompa la estructura tradicional de las organizaciones, para dar paso a una estructura de integración participativa moderna alrededor de los proyectos estratégicos, con procesos que tienen un principio y un fin y un sentido global , pero Barrios (2011) indica que la estrategia demanda de líderes empresariales que estudien situaciones presentes y gestionen los cambios , siempre y cuando lo consideren ineludible, conocer los recursos que posee la empresa y las que debería poseer, también es parte fundamental.

Como objetivo específico 5: Identificar la relación entre gestión organizacional y planificación estratégica. En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables

X (gestión organizacional) y la variable Y (planificación estratégica) en la muestra de 34 participantes El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de ($,000$) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$), mediante lo expuesto se determina que el valor de $,000$ es igual a $0,01$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre gestión organizacional y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador. Existe relación significativa, entre gestión organizacional y planificación estratégica, en el Distrito de

Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. en la investigación de Valdivieso Del Carpio (2013) Investigaron la participación de la sociedad civil que se relaciona directamente con la seguridad ciudadana en todo lo referente a asuntos públicos como parte de los derechos de la colectividad que concluye que las personas tienen derecho a formar parte de los proyectos públicos del país y como conclusión señala la capacidad que permite impulsar la participación de la sociedad civil y a la vez fortalece el capital humano esto determina lo que dice Agudelo y Escobar,

(2008) “La gestión organizacional se define como proceso capaz de potenciar habilidades y actitudes, con el fin de alcanzar nuevos propósitos organizacionales deseados para el programa de una empresa o entidad gubernamental y así poder cumplir con las metas y objetivos que se requieren para una empresa o institución

Como objetivo específico 6: Determinar la relación entre gestión operativa y planificación estratégica .En la siguiente tabla el cálculo de la variable X (gestión operativa) y la variable Y (planificación estratégica) en la muestra de 34 participantes. El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de ,208) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,208) Mediante lo expuesto se determina que el valor de ,208 es igual a 0,208, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018.se confirma lo encontrado por Vallejo (2016), en su investigación de tesis, Diseño de la planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión financiera de Radio Sucumbíos, en la ciudad de Nueva Loja diseño una planificación para desarrollar sus planes y programa donde utilizo estrategias para el mejoramiento en la gestión administrativa y recomienda realizar constantes cambios elaborando un diseño de plan adecuando las metas y estrategias confirma lo encontrado por (Sánchez, 2017) la gestión operativa es un patrón compuesto por un conjunto de acciones y procesos orientados al progreso de las organizaciones internas, con el propósito de incrementar su contenido para conseguir los propósitos de sus capacidades y sus diferentes metas estratégica esto corrobora lo que dice Dumorné 2011 “ La planificación estratégica, es un instrumento que permite gestionar diversas actividades que requieren de decisiones planificadas por parte de las

instituciones y llevar a cabo actividades a realizar y posteriormente lograr una adaptabilidad a nuevos cambios o modificaciones y cubrir la demanda que impone el exigente mercado a nivel global, la planificación estratégica es un instrumento para la toma de decisiones y las diferentes organizaciones que se deben adaptar paulatinamente a los cambios de esta forma se logra De esta forma se logra eficiencia, eficacia, calidad en el servicio dirigido a los usuarios.

V. CONCLUSIONES

-Se llega a la conclusión que en cuanto al objetivo general la presente investigación demostró que existe relación significativa entre Planificación Estratégica y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, Provincia del Guayas, 2018 , puesto que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman cuyo resultado fue igual a 0,606 ($,000 < ,001$), que se manifestó en las dos variables, por lo tanto hay una correlación moderada entre planificación estratégica y gestión del cambio.

Comprobándose el objetivo general.

-Se llega a la conclusión que en cuanto al primer objetivo específico , existe relación entre cultura participativa y gestión del cambio Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, Provincia del Guayas, 2018 , debido a la regla establecida por Spearman es de 0,527 ($,001 = ,001$), que se manifestó una correlación moderada entre cultura participativa y gestión del cambio. Comprobándose el primer objetivo específico.

-Se llega a la conclusión que en cuanto al segundo objetivo específico, existe relación significativa entre cultura informativa y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, Provincia del Guayas, 2018. Debido a la regla establecida por Spearman es de 0,664 ($,000 < ,001$), se considera la correlación moderada entre cultura informativa y gestión del cambio. Comprobándose el segundo objetivo específico.

-Se llega a la conclusión que en cuanto al tercer objetivo específico ,existe relación significativa entre cultura organizativa y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, Provincia del Guayas, 2018, debido a la regla establecida por Spearman es 0,527 ($,001 = ,001$) se considera la correlación moderada entre cultura organizativa y gestión del cambio. Comprobándose el tercer objetivo específico

-Se llega a la conclusión que en cuanto al cuarto objetivo específico, existe relación significativa, entre gestión estratégica y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Al ser el coeficiente bilateral de ($,001$) debido a la regla establecida por Spearman es de $0,335$ ($,005 > ,001$) se considera una correlación baja. Comprobándose el cuarto objetivo específico

-Se llega a la conclusión que en cuanto al quinto objetivo específico, existe relación significativa entre gestión operativa y planificación estratégica en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Al ser el coeficiente bilateral de ($,000$) debido a la regla establecida por Spearman es de $0,222$ ($,002 > ,001$) se considera la correlación baja. Comprobándose el quinto objetivo específico

-Se llega a la conclusión que en cuanto al sexto objetivo específico, existe relación significativa, entre gestión organizacional y planificación estratégica, en el Distrito de Educación 09D21 Cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018. Al ser el coeficiente bilateral de ($,000$) debido a la regla establecida por Spearman es de $0,727$ ($,000 < ,001$) se considera la correlación baja. Comprobándose el quinto objetivo específico

-Una vez obtenidos los resultados se considera necesario que en las organizaciones públicas, los principales agentes de cambio sean los que estén liderando la entidad pública, las decisiones que tomen y el comportamiento cultural, organizacional y operativo sea innovador, para ello debe haber la directa participación de los líderes, salir de su zona de confort, estar pendiente de el buen manejo y dirección de ella a través de sus colaboradores, personal administrativo que dirige.

VI. RECOMENDACIONES

- De acuerdo a la correlación moderada que existe entre Planificación Estratégica y Gestión del Cambio se recomienda al departamento de planificación del Distrito, la elaboración de un diseño de planificación estratégica adecuado a su presupuesto designado por el Ministerio de Finanzas.
- Mejorar las estrategias en el departamento de atención ciudadana para obtener la excelencia, estas están detalladas a continuación:
- Dar capacitaciones al personal de atención al usuario en temas como de calidad, solución de problemas, conocimientos de trámites administrativos, etc.
- Realizar una evaluación y retroalimentación de los últimos dos años para verificar el nivel de calidad del personal de servicio de atención y administración Distrital.
- A los funcionarios del Distrito, substancialmente al personal administrativo se recomienda elaborar un plan estratégico con seis meses de duración en donde se proyecten las actividades y revisar periódicamente, para desarrollar las actividades en un tiempo oportuno y brindar un servicio óptimo a los usuarios
- Implementar talleres destinados a motivar, comprometer al personal administrativo a unir fuerzas y trabajar para ser una organización reconocida a nivel local y nacional.
- De acuerdo a la correlación moderada que existe entre cultura informativa y Gestión del Cambio, se recomienda proyectar al cliente una imagen renovada que se informe desde el momento en que se ingresa, con unos carteles informativos, utilizar medios audiovisuales con banners ,los cuales ayudaran al usuario a sentirse satisfecho con la atención requerida.
- De acuerdo a la correlación moderada que existe entre cultura participativa y gestión del cambio, se recomienda a la oficina de recursos humanos instaurar las condiciones necesarias para que el personal administrativo, realice sus labores en un tiempo óptimo, priorizando la compra de acondicionadores de aire, materiales de oficina, etc.
- De acuerdo a la correlación moderada que existe entre cultura informativa y Gestión del Cambio, se recomienda organizar e informar las actividades a realizar en un tiempo

adecuado, para implementarlo con los niveles competitivos en su ámbito y detallar en forma correcta los pasos que se deben seguir para la elaboración de trámites, usando folletos y personal de información.

VII. REFERENCIAS

- Agudelo, L. F., & Escobar, J. (2008). *Gestión por Procesos*. Medellín: Icontec.
- Alles, M. (2013). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias*. Madrid: Ediciones Granica.
- Alston, C. (2017). *Investigación Correlacional*. com. Obtenido de Correlational Studies in Psychology: Examples, Advantages & Types: study.com.
- Ander-Egg, E. (2007). *Introducción a la planificación estratégica*. Buenos Aires: Lumen.
- Angeles, M. (2014). *Educación democrática y cultura participativa (desarrollo del espíritu democrático a través de la educación)*. Madrid: LERK PRINT.
- Arias, M. (2015). El método de encuestas por muestreo. *Métodos de investigación en Psicología*, 23.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Mexico D.F.: CEPAL.
- Asad, J. (10 de Mayo de 2017). *Generar una Empresa Participativa*. Obtenido de Ideas y gestión: <https://ideasygestion.wordpress.com/2012/01/11/generar-una-empresaparticipativa/>
- Asad, J. (10 de Mayo de 2017). *Generar una Empresa Participativa*. Obtenido de Ideas gestión: <https://ideasgestion.wordpress.com/2012/01/11/enerar-una-empresaparticipativa/>
- Azócar, R. (29 de Julio de 2015). *Reflexiones Axiológicas desde la Investigación en Escenarios Académicos Virtuales y Gerenciales en la Construcción de la Patria Socialista*. Caracas: Unellez.
- Barranco, F. J. (2003). *Planificación estratégica de recursos humanos: del marketing interno a la planificación*. Madrid: Pirámide.
- Barrios, A. (2011). *Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bó.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. En *Marco muestral* (pág. 161). Colombia: Tercera edición. Pearson
- Educación: https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf.
- Bohórquez Astrid, Cruz Kayra. (2015). *Planificación Estratégica*. GUAYAQUIL: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4109/1/T-UCSG-PRE-ECO-GES165.pdf>.
- Castañeda Salcedo, C., & Morales Castro, A. (2008). El reto del cambio. *Revista Adminístrate hoy*, 21.
- Castañeda, R. (2011). *El proceso de cambio en las organizaciones*. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Castro Guillén, C. A. (2017). *Influencia de la Planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente de una universidad privada*. Lima: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12755>.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Caracas, Uyapal: (2ª.ed.).
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2009). *Gestión del Talento Humano*. MEXICO D.F: Mcgraw-Hill.
- Contreras, F., Noli, A., & Peralta, G. (3 de Junio de 2002). *Teoría de los juegos*. Obtenido de Investigación Operativa: <http://www1.frm.utn.edu.ar/ioperativa/TJuegos.pdf>
- Davis, F. (2016). *Conceptos de Administración Estratégica*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- DiMaggio Paúl, P. W. (1999). En P. y. DiMaggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis* (págs. 33-75). México: Fondo de cultura Económica.
- Dumorné, K. (2011). *Diagnostico económico - financiero y planificación estratégica*. Santiago: Universidad de Chile.
- Echebarría, K. (2001). *Capital social, cultura organizativa y transversalidad en la gestión pública*. Buenos Aires: Editorial CLAD.
- Fernández Ulloa, W. (2005). *Reflexiones sobre participación -cultura y cultura participativa*. Obtenido de <https://walterfernandezulloa.wordpress.com/reflexionessobre-participacion-cultura-y-cultura-participativa/>
- Franklin, E. (2007). *Auditoria administrativa: gestión estratégica del cambio*. Mexico D.F.: Pearson Prentice-Hall.
- French Wendell, Bell Cecil. (2009). *Desarrollo Organizacional*. México D.F.: Prentice Hall.
- Fresno Chávez, C. (2006). Diseño y presentación de un producto de conocimiento para la cultura informativa. *Revista cuba inf méd*, 34.
- Garbanzo. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio. *Revista Educación*, 34.
- García Córdoba, F. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. Mexico: Editorial Limusa.
- García, M. (2013). *La encuesta*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Gómez, P. (2009). Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas. *Guía participativa basada en valores*, 24.
- Güell, J. M. (2006). *Planificación estratégica de ciudades: nuevos instrumentos y procesos*. Madrid: Reverté.

- Hernandez, Fernandez y Batista. (2014). Metodología de la Investigación . En *Metodología de la Investigación* (pág. 174). Mexico. Bogota ,Buenos Aires: <https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-HernandezFernandez-Batista-4ta-Edicion>.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la investigación* . México D.F: Mc - Hill.
- Hoffer, E. (20 de Mayo de 2009). *El verdadero creyente*. Obtenido de <https://www.ciat.org/competencias-innova>
- James, P. (2007). *Gestión de la Calidad Total*. Madrid: Editorial Prentice .
- Jaramillo Toro, I. D. (2006). Diseño no experimental. En I. D. Jaramillo Toro, *Método y conocimiento: metodología de la investigación* (pág. 158). Medellín : Universidad Eafit.
- Jiménez, C. N. (2012). *Gestión del cambio organizacional*. Guanajuato : Eumed.
- Jimenez, J. (2015). *Modelo de gestión para el área de administración de cartera de una Institución Financiera*. Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/4052>.
- Kerr, J. . (2009). *Las Mejores Prácticas para Empresas Exitosas*. Bogotá: 3R Editores.
- Kotter, J. y. (1996). *Las claves del cambio. Una Guía de Campo*. Mexico: HARVARD BUSINESS SCHOLL.
- Levy, A., & Ibañez, A. (2009). *Empuje estratégico*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Levy, A., & Ibañez, A. (2009). *Empuje Estratégico*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- López, D. (10 de Agosto de 2010). Impactos sociales y personales. *Comhumanista Revista Científica de Comunicación*, 23-24. Obtenido de <http://cnnespanol.cnn.com>: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/08/10/deportistas-de-elite-colombianos-protestanpor-reduccion-del-presupuesto-para-el-deporte/>
- López, M. (2008). *Planificación Estratégica*. Mexico D.F.: Editorial Trillas.
- López, M. (2015). *Propuesta de un plan estratégico de comunicación del Sistema de Gestión Financiera para la dirección* . Guayaquil : <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/317/3998>.
- López, M. (2015). *Propuesta de un plan estratégico de comunicación del Sistema de Gestión Financiera para la dirección de Aviación , Guayaquil, 2015*. Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/3998>.
- López, P. (2004). *Población muestra y muestreo*. Bogotá: Punto cero.
- Luna, A. (2010). *Administración Estratégica* . México : Grupo Editorial Patria.
- Martí Lahera, Y. (2003). Cultura informacional: Nuevas implicaciones para la formación informativa. *Ciencias de la Información*, 55.
- Naranjo Valencia, J., Jiménez Jiménez, D., & Sanz Valle, R. (2012). ¿ Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa? *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 63.

- Orozco, L. C. (03 de 02 de 2010). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352010000200012
- Ramirez, Y. (2013). *El planeamiento estrategico y la calidad de gestion en las Instituciones educativas públicas del nivel primario del Distrito de Chorrillos*. Lima:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1962/1/ramirez_my p.pdf.
- Rovere, M. (1993). *Planificación estratégica de recursos humanos en salud*. Washington: Editorial OPS.
- Sachse, M. (2007). *Planificación Estratégica en Empresas Públicas*. Mexico D.F.: Editorial Trillas.
- Salkind, N. J. (1999). *Metodos de Investigación* . Mexico: Pearson Educación.
- Sánchez, C. Á. (2017). *Análisis crítico de la estructura organizacional*. Madrid: Eumed.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 385-386.
- Soto, E., & Johansen, . O. (2001). *Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones*. Mexico D.F.: International Thomson.
- Tineo, W. (2016). *La gestión del riesgo de desastres y la planificación estratégica de las direcciones nacionales de una entidad pública de Lima - 2015*. Lima: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8202>.
- Torres, M. (6 de Marzo de 2015). *Tamaño de una muestra para una investigación de mercado*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: http://www.tec.url.edu.gt/boletin/URL_02_BA
- Valdiviezo Del Carpio, M. (2013). La Participación ciudadana en el Perú y los principales mecanismos para ejercerla . *Toma de Desiciones Públicas y Participación Ciudadana*.
- Valdiviezo Del Carpio, M. (2013). La Participación ciudadana en el Perú y los Principales mecanismos para ejecutarla . *Toma de Desiciones Publicas y Participación Ciudadana* .
- Vallejo, P. I. (2016). *Diseño de la planificación para el mejoramiento de la gestión financiera de radio sucumbios ,en la ciudad de Nueva Loja ,cantón Lago Agrio,provincia de sucumbios*. Nueva Loja: Universidad Catolica Santiaio de Guayaquil,<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5664/1/T-UCSG-PREECO-MD-ADM-49.pdf>.

Velez Flores, C. (2015). *Diseño de un modelo de control de gestión basado en la metodología cuadro de mando integral para la planificación estratégica Hospital Nivel III del IESS "Dr. Teodoro Maldonado Carbo" en la ciudad de Guayaquil para los años 2014 al 2017*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil , <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/3485>.

ANEXOS

Instrumento de investigación

ENCUESTA PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D21 DEL CANTÓN YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS 2018. PRESENTACIÓN:

El cuestionario tiene como propósito recoger información para medir las dificultades que existen dentro de la institución; es de carácter anónimo.

Los datos que proporcione sobre sí mismo nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Luego entregue el documento en forma discreta al encuestador. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

Ni de acuerdo /ni en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) desacuerdo (3) (2) (1)

DATOS DEL INFORMANTE: (Para responder, marque una x dentro del paréntesis)

Sexo: 1) () Masculino 2) () Femenino

Edad: 1) Menos de 30 2) De 31 a 40 3) De 41 a 50 4) De 51 a 60 5) De 61 a más

Área Laboral: () Talento Humano () Atención Ciudadana () Dpto. Financiero () Dpto. Asesoría Jurídica () Adm. Escolar () ASRE () UDAI () Tics () Dpto. Planificación

VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
Dimensión: Cultura Participativa	5	4	3	2	1
1.- ¿La cultura de participación que genera en la Institución ¿Tiene una conexión social con sus colaboradores?					
2.- ¿Aplica la planificación estratégica en el desarrollo participativo, como parte de un proceso?					
3.- ¿Colabora, creativamente, en los actos que se desarrollan en la Institución?					
4.- ¿Cada área administrativa detalla, la forma exacta, de cómo se va a desarrollar un trabajo grupal?	5	4	3	2	1
Dimensión: Cultura Informativa					
5.- ¿La cultura informativa que exteriorizan los líderes, sirve para adquirir aprendizajes dentro de la sociedad educada?					
6.- ¿Cumple a cabalidad las pautas establecidas por el Director dentro de su planificación estratégica?					
7.- ¿La estrategia de organización, aporta en los logros obtenidos, como una herramienta de información?					
Dimensión: Cultura Organizativa					
8.- ¿Cree usted que una actitud progresista, forma un entorno positivo para el crecimiento laboral?	5	4	3	2	1
9.- ¿Cree que usted cumple las expectativas en el campo laboral?					
10.- ¿La planificación estratégica que establece la Institución, se realiza a través de una cultura organizativa					

VARIABLE: GESTIÓN DEL CAMBIO					
Dimensión: Gestión Organizacional	5	4	3	2	1
11.- ¿Con fin de alcanzar la excelencia en las gestiones organizacionales, será preciso la conformación de estructuras administrativas, que puedan ser conducidas a través de planeaciones y coordinaciones?					
12.- ¿El aprendizaje dinámico, debe priorizar las actividades lúdicas?					
13.- ¿Alcanzar resultados en la cultura de desarrollo, es el esfuerzo efectuado en la producción, que facilita, a su vez, el progreso?					
Dimensión: Gestión Operativa	5	4	3	2	1
14.- ¿Para obtener altos niveles de capacitación en la Administración Pública, deberá ser necesario concordar aprendizajes, que nos encaminen a una formación de calidad?					
15.- ¿Para desarrollar nuevas expectativas, en el proceso de gestión operativa, debe enfatizarse la participación de los integrantes capaces de generar ideas que contribuyan a aprovechar recursos humanos y técnicos?					
16.- ¿La Administración del distrito, le exige constantes exámenes de resultados y aplicación de importantes innovaciones?					
Dimensión: Gestión Estratégica	5	4	3	2	1
17.- ¿Aplica usted en la gestión estratégica un proceso de estructuración y direccionamiento para cumplir sus objetivos?					
18.- ¿Su nivel de participación e involucramiento con el desarrollo de la gestión estratégica es importante?					

Oficios dirigidos al Distrito 09D21

Duran, 7 de mayo del 2018

Ing.
Wilfrido Raúl Vivas Flores
Director distrital de San Jacinto de Yaguachi
En su despacho.

Señor Director distrital, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

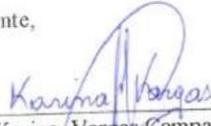
Yo **Karina Zoraida Vargas Campaña**, estudiante de la carrera profesional de post grado de la universidad Cesar Vallejo en Tumbes-Perú, con C.I. **0920116969**, que por motivos académicos, en la carrera de Gestión Pública es necesario el desarrollo de un proyecto de tesis, referente a la "**Vocación Profesional**". Siendo éste requisito indispensable para la aprobación de la maestría.

Por tal motivo, he seleccionado el distrito 09D21 el cual usted representa. Para lo cual requiero me autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de aportar a futuro con la aplicación de mi tesis.

Para el logro de este objetivo se necesita realizar un diagnóstico que le permita detectar la **planificación estratégica y gestión del cambio**, por lo cual, se requiere su valiosa colaboración para ser orientada en la recolección de datos necesarios, con el fin de generar un diagnóstico sobre el proyecto a implementar y progresivamente en función de la adquisición de los conocimientos técnicos adquiridos, dar una solución a la problemática.

Agradeciendo de antemano la atención prestada, me suscribo de usted,

Atentamente,


Lcda. Karina Vargas Campaña
Maestrante

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Teléfono(s): 3961400

Documento No. : MINEDUC-CZ5-09D21-UDAC-2018-0675-E
Fecha : 2018-05-07 10:33:46 GMT -05
Recibido por : Jailene de los Angeles Mantilla Calderon
Para verificar el estado de su documento ingrese a
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>
con el usuario: "0920116969"

Oficios recibidos del Distrito 09D21



Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-09D21-2018-0848-OF

Yaguachi, 20 de junio de 2018

Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD PEDIDO DE PERMISO Á PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS

Estudiante
Karina Zoraida Vargas Campaña
Estudiante
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MINEDUC-CZ5-09D21-UDAC-2018-0957-E, en donde Karina Zoraida Vargas Campaña, solicita permiso para aplicación de instrumentos dentro de ésta Dirección Distrital de Educación.

Por todo lo expuesto, se concede el permiso solicitado, debe considerar que la aplicación de instrumentos no debe afectar el horario laboral del personal administrativo

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Wilfrido Raul Vivas Flores
DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D21-SAN JACINTO DE YAGUACHI

Referencias:
- MINEDUC-CZ5-09D21-UDAC-2018-0957-E

Anexos:
- 09d21-udac-0957-e.pdf

Copia:
María Eloisa Quito Tapia
Analista Distrital de Atención Ciudadana

Av. Amazonas N34-451 entre Av. Atahualpa y Juan Pablo Sanz
Telf.: + (593 2) 3961300/1400/1500
www.educacion.gob.ec

Oficio para aplicar instrumento de evaluación en el Distrito 09D21

Durán, 15 de junio del 2018

ASUNTO: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Ing. Raúl Vivas
DIRECTOR DISTRITAL 09D21 YAGUACHI

Mediante la presente, doy a conocer a la Dirección Distrital de Educación 09D21, mi instrumento a aplicar por parte del investigador Karina Zoraida Vargas Campaña, para su trabajo de tesis "**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D21, DEL CANTÓN YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS, 2018.**"

La encuesta mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas respecto al tema. Este instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas, que han surgido de investigaciones precedentes, y se conservará la respectiva confiabilidad.

En tal sentido, agradezco de antemano su apoyo a la formación de profesionales con características humanísticas e investigativas.

Atentamente,


Lcda. Karina Vargas Campaña
MAESTRANTE

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Teléfono(s): 3961400

Documento No.: MHEduc-CZ5-09D21-UDAC-2018-0951-E
Fecha: 2018-06-15 11:09:49 GMT-05
Recibido por: Jazlene de los Angeles Manóla Calderón
Para verificar el estado de su documento ingrese a
<https://www.gestordocumental.gob.ec>
con el usuario: "0320116363"

*ADJUNTO
-COPIA DE CEDULA
-ENCUESTA

Anexo 3: Validación de criterio de juicio de expertos 1

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : ISABEL ADELINA LEAL MORALES
Carrera : DOCENCIA
Ciclo :
Fecha : 18 Junio 2018

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Questionario:

Nombre del Instrumento : Encuesta Planificación Educativa y Gestión del Cambio en el Distrito de Educación 09D21 cantón Yaguachi, Provincia del Guayas, ec.

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

1. **La cultura de participación que genera en la Institución ¿Tiene una conexión social con sus colaboradores?**

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. **¿Aplica la planificación estratégica en el desarrollo participativo, como parte de un proceso?**

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. **¿Colabora creativamente, en los actos que se desarrollan en la Institución?**

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. **¿Cada área administrativa detalla, la forma exacta, de cómo se va a desarrollar un trabajo grupal?**

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. ¿La cultura informativa que exteriorizan los líderes, sirve para adquirir aprendizajes dentro de la sociedad educada?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. - ¿Cumple a cabalidad las pautas establecidas por el Director dentro de su planificación estratégica?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. ¿La estrategia de organización, aporta en los logros obtenidos, como una herramienta de información?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. ¿Cree usted que una actitud progresista, forma un entorno positivo para el crecimiento laboral?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. ¿Cree que usted cumple las expectativas en el campo laboral?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. - ¿La planificación estratégica que establece la Institución, se realiza a través de una cultura organizativa?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. ¿Con fin de alcanzar la excelencia en las gestiones organizacionales, será preciso la conformación de estructuras administrativas, que puedan ser conducidas a través de planeaciones y coordinaciones?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. **¿El aprendizaje dinámico, debe priorizar las actividades lúdicas?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. **¿Alcanzar resultados en la cultura de desarrollo, es el esfuerzo efectuado en la producción, que facilita, a su vez, el progreso?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. **¿Para obtener altos niveles de capacitación en la Administración Pública, deberá ser necesario concordar aprendizajes, que nos encaminen a una formación de calidad?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

15. **¿Para desarrollar nuevas expectativas, en el proceso de gestión operativa, debe enfatizarse la participación de los integrantes capaces de generar ideas que contribuyan a aprovechar recursos humanos y técnicos?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

16. **¿La Administración del distrito, le exige constantes exámenes de resultados y aplicación de importantes innovaciones?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

17. **¿Aplica usted en la gestión estratégica un proceso de estructuración y direccionamiento para cumplir sus objetivos?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

18. **¿Su nivel de participación e involucramiento con el desarrollo de la gestión estratégica es importante?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
 Sugerencias:.....

19. -¿Considera usted que en la gestión estratégica se cuenta con un imponderable sistema de información ?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
 Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	1			
2	1			
3	1			
4	1			
5	1			
6	1			
7	1			
8	1			
9	1			
10	1			
11	1			
12	1			
13	1			
14	1			
15	1			
16	1			
17	1			
18	1			
19	1			
TOTAL	19			

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

MCs. Isabel Amadoris Leal Maridueña

Firma:

Milagro, 18 de junio del 2018

Validación de criterio de juicio de expertos 2

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos
Carrera
Ciclo
Fecha

Bríndici Apolonia Espinoza Corales
Docencia
14 / junio / 2018

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Cuestionario :

Nombre del Instrumento

*Encuesta Planificación Estratégica
y Gestión del Cambio en el Distrito
de Educación 09021 Cantón Yaguachi,
provincia del Guayas, 2018*

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

1. La cultura de participación que genera en la Institución ¿Tiene una conexión social con sus colaboradores?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

2.- ¿Aplica la planificación estratégica en el desarrollo participativo, como parte de un proceso?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

3.- ¿Colabora creativamente, en los actos que se desarrollan en la Institución?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

4. ¿Cada área administrativa detalla, la forma exacta, de cómo se va a desarrollar un trabajo grupal?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

5. **¿La cultura informativa que exteriorizan los líderes, sirve para adquirir aprendizajes dentro de la sociedad educada?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. **¿Cumple a cabalidad las pautas establecidas por el Director dentro de su planificación estratégica?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. **¿La estrategia de organización, aporta en los logros obtenidos, como una herramienta de información?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. **¿Cree usted que una actitud progresista, forma un entorno positivo para el crecimiento laboral?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. **¿Cree que usted cumple las expectativas en el campo laboral?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. **¿La planificación estratégica que establece la Institución, se realiza a través de una cultura organizativa?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. **¿Con fin de alcanzar la excelencia en las gestiones organizacionales, será preciso la conformación de estructuras administrativas, que puedan ser conducidas a través de planeaciones y coordinaciones?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. **¿El aprendizaje dinámico, debe priorizar las actividades lúdicas?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. **¿Alcanzar resultados en la cultura de desarrollo, es el esfuerzo efectuado en la producción, que facilita, a su vez, el progreso?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. **¿Para obtener altos niveles de capacitación en la Administración Pública, deberá ser necesario concordar aprendizajes, que nos encaminen a una formación de calidad?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

15. **¿Para desarrollar nuevas expectativas, en el proceso de gestión operativa, debe enfatizarse la participación de los integrantes capaces de generar ideas que contribuyan a aprovechar recursos humanos y técnicos?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

16. **¿La Administración del distrito, le exige constantes exámenes de resultados y aplicación de importantes innovaciones?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

17. **¿Aplica usted en la gestión estratégica un proceso de estructuración y direccionamiento para cumplir sus objetivos?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

18. **¿Su nivel de participación e involucramiento con el desarrollo de la gestión estratégica es importante?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
 Objeciones:.....
 Sugerencias:.....

19. ¿Considera usted que en la gestión estratégica se cuenta con un imponderable sistema de información ?

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
 Objeciones:.....
 Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
TOTAL	19			

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

MsC. Bréndice Apolonia Espinoza Corrales

Firma:

Apelonio Espinoza

Guayaquil, 18 de junio del 2018

Validación de criterio de juicio de expertos 3

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : ROBERTH FRANCISCO REBATO CHANG
Carrera : RECTOR
Ciclo :
Fecha : 14 Junio 2018

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Cuestionario :

Nombre del Instrumento : Encuesta Planificación Estratégica y Gestión del Cambio en el Desarrollo de Educación OJD21 centros Sagurochi provincia del Guayas, 2018

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

1. La cultura de participación que genera en la Institución ¿Tiene una conexión social con sus colaboradores?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

2.- ¿Aplica la planificación estratégica en el desarrollo participativo, como parte de un proceso?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

3.- ¿Colabora, creativamente, en los actos que se desarrollan en la Institución?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

4. ¿Cada área administrativa detalla, la forma exacta, de cómo se va a desarrollar un trabajo grupal?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

5. **¿La cultura informativa que exteriorizan los líderes, sirve para adquirir aprendizajes dentro de la sociedad educada?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. **- ¿Cumple a cabalidad las pautas establecidas por el Director dentro de su planificación estratégica?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. **¿La estrategia de organización, aporta en los logros obtenidos, como una herramienta de información?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. **¿Cree usted que una actitud progresista, forma un entorno positivo para el crecimiento laboral?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. **¿Cree que usted cumple las expectativas en el campo laboral?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. **- ¿La planificación estratégica que establece la Institución, se realiza a través de una cultura organizativa?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. **¿Con fin de alcanzar la excelencia en las gestiones organizacionales, será preciso la conformación de estructuras administrativas, que puedan ser conducidas a través de planeaciones y coordinaciones?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. **¿El aprendizaje dinámico, debe priorizar las actividades lúdicas?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. **¿Alcanzar resultados en la cultura de desarrollo, es el esfuerzo efectuado en la producción, que facilita, a su vez, el progreso?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. **¿Para obtener altos niveles de capacitación en la Administración Pública, deberá ser necesario concordar aprendizajes, que nos encaminen a una formación de calidad?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

15. **¿Para desarrollar nuevas expectativas, en el proceso de gestión operativa, debe enfatizarse la participación de los integrantes capaces de generar ideas que contribuyan a aprovechar recursos humanos y técnicos?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

16. **¿La Administración del distrito, le exige constantes exámenes de resultados y aplicación de importantes innovaciones?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

17. **¿Aplica usted en la gestión estratégica un proceso de estructuración y direccionamiento para cumplir sus objetivos?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

18. **¿Su nivel de participación e involucramiento con el desarrollo de la gestión estratégica es importante?**

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

19. ¿Considera usted que en la gestión estratégica se cuenta con un imponderable sistema de información ?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	✓			
6	✓			
7	X			
8	✓			
9	X			
10	X			
11	✓			
12	X			
13	✓			
14	X			
15	X			
16	X			
17	✓			
18	X			
19	X			
TOTAL	19			

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

MsC.Roberth Francisco Regato Chang

Firma:


Milagro, 18 de junio del 2018

Datos académicos de los validadores

Bréndice Apolonia Espinoza, Nació el 7 de julio de 1958 con **C.I** 0701565723
Graduada en: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN **título Educación** Primaria. DIPLOMADO SUPERIOR EN DISEÑO DE PROYECTO
Titulo de POST

GRADO “MAGÍSTER EN GERENCIA EDUCATIVA” en la Universidad Técnica de Babahoyo, cuenta con más de 20 años de experiencia en el sector público y actualmente se desempeña como docente de la Unidad Educativa del Milenio “Dr.

Alfredo Raúl Vera Vera”

Roberth Regato Chang, Nació el 03 de octubre de 1972 con **C.I** 0915161335, sus estudios realizados son: Licenciado en Ciencias de la Educación en Docencia Técnica en la Escuela Politécnica Javeriana, Diplomado Superior en Diseño Curricular en la Universidad de Guayaquil, estudio de post grado Maestría en Diseño Curricular en la Universidad de Guayaquil, profesor fiscal con 20 años de experiencia, actualmente se desempeña como Rector titular de la unidad Educativa Milagro.

Leal Maridueña Isabel Amarilis C.I 0913823449 sus estudios realizados son : Magister en Educación superior en la universidad de Guayaquil , diplomado superior en currículo por competencias en la universidad Técnica de Ambato, Licenciada en Ciencias de la Educación especialización Educación Primaria en la Universidad Estatal de Milagro ,profesora de segunda enseñanza en comercio y administración en la universidad de Guayaquil, docente universitaria con 15 años de experiencia .

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Planificación estratégica y gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21, provincia del Guayas, cantón Yaguachi ,2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre planificación estratégica y gestión del cambio en el Distrito de Educación 09D21, provincia del Guayas, cantón Yaguachi ,2018?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>¿Existe relación entre cultura participativa y gestión del cambio, en el Distrito 09D21, " Yaguachi" – Guayas, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre cultura organizativa y gestión del cambio en el Distrito 09D21, " Yaguachi" – Guayas, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre cultura informativa y gestión del cambio en el Distrito 09D21, " Yaguachi" – Guayas, 2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre planificación estratégica y la gestión del cambio en el Distrito 09D21 "Yaguachi"- Guayas, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar la relación entre cultura participativa y la gestión del cambio, en el Distrito 09D21, " Yaguachi" –Guayas, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre cultura organizativa y la gestión del cambio en el Distrito 09D21, " Yaguachi" –Guayas, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre cultura informativa y la gestión del cambio en el Distrito 09D21, " Yaguachi" –Guayas, 2018.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre planificación estratégica y la gestión del cambio en el Distrito 09D21 "Yaguachi"- Guayas, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre cultura participativa y la gestión del cambio, en el Distrito 09D21, " Yaguachi" –Guayas, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre cultura organizativa y la gestión del cambio en el Distrito 09D21, " Yaguachi" –Guayas, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre cultura informativa y la gestión del cambio en el Distrito 09D21, " Yaguachi" – Guayas, 2018.</p>	<p>V1:Planificación estratégica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura Participativa • Cultura Organizativa • Cultura Informativa <p>V2: Gestión del cambio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Estratégica • Gestión Organizacional • Gestión Operativa 	<p>Método:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio:</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo-Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD I --> D1 I --> D2 D1 --- D2 </pre> </div> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta y Análisis de documentos</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario: 19 Ítems - Guía de análisis de documentos.</p>	<p>Población:</p> <p>34 servidores públicos en el Distrito 09D21 "Yaguachi"- Guayas, 2018.</p> <p>Muestra central</p> <p>34 servidores públicos en el Distrito 09D21 "Yaguachi"- Guayas, 2018.</p>

Ficha de evaluación del instrumento



“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D21, CANTÓN YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS 2018.”
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		

9. Metodología

La estrategia responde a la elaboración de la investigación

X

Milagro, 19 de mayo de 2018.



Mg.: Roberth Francisco Regato Chang
Ci: 0915161335
Teléfono: 0989507970
E-mail: rob_regch33@hotmail.com

Ficha de evaluación del instrumento



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D21, CANTÓN YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS 2018.”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			/		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			/		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			/		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			/		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	/	/			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			/		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	/				
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			/		

9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																																						
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Guayaquil, 19 de mayo de 2018.


 Mg.: Bréndice Apolonia Espinoza Corrales
 Ci: 0701565723
 Teléfono: 0994195634
 E-mail: brendice_ec58@hotmail.com

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 00 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Planificación Estratégica y Gestión del Cambio, en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018", de la estudiante KARINA ZORAIDA VARGAS CAMPAÑA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 DE NOVIEMBRE DEL 2019


.....
MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Porcentaje de similitud de tesis

Planificación Estratégica y Gestión del Cambio, en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	18%	2%	20%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	3%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1%



Autorización de publicación de tesis en repositorio en la UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código:	FDI-PP-PP-02.02
		Versión:	05
		Fecha:	23-03-2018
		Página:	1 de 1

Yo, **KARINA ZORADA VARGAS CAMPAÑA**, identificado con DNI N° 0920116969, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: **Planificación Estratégica y Gestión del Cambio**, en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018, en el Repositorio Institucional de la UCV [<http://repositorio.ucv.edu.pe/>], según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....



DNI: N° 0920116969

FECHA: 03 DE ABRIL DEL 2019



Elaboró:	Dirección de Investigación	Revisó:	Responsable del SGC	Aprobó:	Vicerectorado de Investigación
----------	----------------------------	---------	---------------------	---------	--------------------------------

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Karina Zoraida Vargas Campaña

INFORME TITULADO:

Planificación Estratégica y Gestión del Cambio; en el Distrito de Educación 09D21, cantón Yaguachi, provincia del Guayas, 2018

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 03 de Abril del 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobada por unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA