



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una
Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021

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

AUTOR:

Larco Rueda, Jorge Luis (ORCID: 0000-0002-6088-6312)

ASESORA:

Mg. Merino Flores, Irene (ORCID: 0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y a mis abuelitos, quienes desde el cielo guían mi camino. A mis padres pilares fundamentales en mi vida, con mucho amor y cariño, les dedico todo mi esfuerzo, en reconocimiento a todo el sacrificio puesto para que yo pueda estudiar, se merecen esto y mucho más.

A Juliette y Sophia mis hijas por ser el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios. Son mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración; por eso quiero agradecerles cada momento de felicidad con el que colman mi vida.

A todos ustedes, ¡Gracias!

Agradecimiento

A Dios porque sin él nada de esto hubiera sido posible.

A mis abuelitos porque antes de partir me transmitieron las enseñanzas necesarias para poder superar cualquier obstáculo que tuviera en la vida.

A mis padres, Virginia y Luis, quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, su tenacidad y lucha interminable han hecho de ellos un gran ejemplo a seguir por mí y por mi hermano y sin ellos jamás hubiera podido conseguir, hasta ahora, gracias por todo su amor.

A mis profesores, a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias por prepararnos para un futuro competitivo no solo como los mejores profesionales sino también como mejores personas.

A todos ustedes, ¡Gracias!

Índice de contenido

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 12 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 13 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.5 Procedimientos | 14 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 15 |
| 3.7 Aspectos éticos | 15 |
| IV. RESULTADOS | 16 |
| V. DISCUSIÓN | 21 |
| VI. CONCLUSIONES | 28 |
| VII. RECOMENDACIONES | 29 |
| REFERENCIAS | 30 |
| Anexos | 34 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Distribución de la población muestral de docentes | 13 |
| Tabla 2 Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general de plan estratégico y el puntaje general de la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. | 16 |
| Tabla 3 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. | 17 |
| Tabla 4 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre formulación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. | 18 |
| Tabla 5 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre ejecución de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. | 19 |
| Tabla 6 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre evaluación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. | 20 |

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

Utilizándose un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de tipo básica, de corte transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos de recolección de datos el cuestionario de plan estratégico educativo y el cuestionario de gestión administrativa., se utilizó el muestreo no probabilístico no intencional. Los datos obtenidos demostraron que se encuentra relación entre las dimensiones: formulación de estrategias $Rho=0.787$; ejecución de estrategias $Rho=0.724$; evaluación de estrategias $Rho=0.796$ y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Se concluye que con un valor de $Rho=0.797$ y un valor de significancia ($0.015 < 5\%$). Demostrándose de esta manera que, sí existe una relación significativa entre el plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

Palabras clave: plan estratégico educativo, gestión administrativa, evaluación de estrategias.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between strategic educational plan and the administrative management of an Educational Institution Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Using a non-experimental design, with a quantitative approach, correlational level, basic type, cross-sectional. The survey was used as a technique and as data collection instruments the educational strategic plan questionnaire and the administrative management questionnaire, and unintentional non-probabilistic sampling was used. The data obtained showed that there is a relationship between the dimensions: formulation of strategies $Rho=0.787$; execution of strategies $Rho=0.724$; evaluation of $Rho=0.796$ strategies and the administrative management of an Educational Institution Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. It is concluded that with a value of $Rho=0.797$ and a significance value ($0.015 < 5\%$). Demonstrating in this way that, there is a significant relationship between the strategic educational plan and the administrative management of an Educational Institution Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

Keywords: educational strategic plan, administrative management, evaluation of strategies.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional de manera permanente se innova los procedimientos educativos, generando de esta manera la posibilidad de evaluar los cambios o modificaciones que se realicen a la administración enmarcada la organización, la dirección y control de estos procedimientos (Laurencio y Farfán, 2016), incluyendo además las prácticas de gestión que han sido diseñadas por los integrantes educativos teniendo en consideración los estilos y procedimientos que en los países se establecen lo que hace que se genere una diferencia en el programa educativo (González, 2019). En América Latina, la gestión en la educación se ha visto influenciada por patrones educativos que han sido impuestos y que se encuentran lejos de poder entregar una buena calidad educativa y la formación integral de los estudiantes. Asimismo, existe una gran preocupación por la optimización de los programas educativos y de manera consecuente de los servicios que se ofrecen, sin embargo, esto no va más allá de las intenciones ya que en la actualidad sigue siendo deficiente la gestión educativa no solamente en la parte nuestra activa sino también en la pedagógica (Quintana, 2018). En este sentido, son los docentes y los estudiantes los más afectados ya que están enfrentando el nuevo reto IA estar sí a los procesos virtuales de enseñanza aprendizaje (Britez, 2020).

En Ecuador a partir de enero del 2010 nace el proyecto del modelo de gestión educativa cuyo propósito es reestructurar El Ministerio de educación para que se pueda asegurar llegar y garantizar el estricto cumplimiento del derecho que tiene los niños y jóvenes a la educación, es decir, su finalidad es buscar el acceso con equidad a una educación de calidad, así como de la desconcentración de la autoridad educativa a nivel nacional y generar una práctica permanente y nueva que permita que se gestione para tener profesionales idóneos y capacitado, se racionalicen los recursos y la distribución de la responsabilidad es y competencia la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización de los recursos, distribución de competencias y responsabilidades (Ministerio de Educación [Mineduc], 2021).

En la Unidad Educativa “Jorge Chiriboga Guerrero” de Santo Domingo de los Tsáchilas los docentes no cumplen con lo que se ha planificado a nivel de la institución, no están concientizados con la misión, visión y objetivos que se desean alcanzar, asimismo, no se organizan y no acuden a las reuniones que se programan por parte de la dirección para los acuerdos institucionales que permitan cumplir con las metas propuestas, de igual manera, no existe un mecanismo de control para los procesos educativos, por lo que se ha procedido a plantear como pregunta de general de la investigación ¿Cuál es la relación entre plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021?

La investigación se justifica ya que es a través de la indagación de las diferentes teorías que se ha podido desarrollar el estudio fundamentado y guiado para brindar un conocimiento sobre la relación o asociación que entre las variables plan estratégico escolar y gestión administrativa se pueda generar, permitiendo, dejar una referencia que guíe y permita dar inicio a nuevas investigaciones en el ámbito educativo sobre la variable de estudio. Como relevancia metodológica se puede indicar que para el estudio de las variables fue necesario la elaboración de instrumentos (validados y confiables) para su aplicación y recojo de información, lo que ha permitido ofrecer una herramienta importante para el estudio de las variables en el ámbito escolar por parte de los docentes, directivos e investigadores. Asimismo, la investigación presenta una justificación práctica ya que es a través de los resultados que las autoridades tendrán un punto de partida para tener en cuenta y poder tomar decisiones que les permita hacer frente con las estrategias necesarias a la problemática de los docentes.

Como objetivo general se tendrá en consideración: Determinar la relación entre plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Los objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre formulación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.; 2) Determinar la relación entre ejecución de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.; 3) Determinar la relación entre

evaluación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

Como hipótesis general se tendrá en consideración: H₁: Existe relación significativa entre plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre formulación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.; H₂: Existe relación significativa entre ejecución de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.; H₃: Existe relación significativa entre evaluación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Silva (2021) quien considero como propósito determinar la relación que existe entre los enfoques del planeamiento estratégico del director y la gestión educativa, en una institución educativa, del nivel primario, UGEL 03 de Lima Metropolitana, 2021. Como instrumento para recabar la información se utilizó el cuestionario que fue aplicado a treinta y siete encuestados. Para direccionar el estudio bajo procesos metodológicos se hizo uso del enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, con un corte transversal, correlacional. Con un $Rho=0,615$ se llegó a determinar estadísticamente que sí existe un nivel alto y positivo de relación entre las variables planeamiento estratégico del director y la gestión educativa.

Ticona (2018) Como objetivo de la investigación se consideró determinar la relación que se puede presentar entre la Planificación Estratégica y la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas del Anexo de Cochas Chico, Huancayo - 2018. Como método de investigación se utilizó el diseño no experimental, con un nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento se vio por conveniente hacer uso del cuestionario; ellos cuales de haber sido validados y analizados en su confiabilidad fueron aplicados a los treinta y seis colaboradores. Se determinó que entre las variables planificación estratégica y gestión educativa con un $Rho=0,779$ existe una relación significativa y directa.

A nivel nacional Carrera (2020) teniendo como propósito determinar la relación entre la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa de la Unidad Educativa "Genesaret" ubicada en Santo Domingo – Ecuador, 2021, la investigación fue dirigida utilizando como metodología el diseño no experimental, correlacional-descriptiva con un enfoque cuantitativo, se utilizó el muestreo no probabilístico para establecer como muestra a cuarenta y dos docentes, empleándose la encuesta y el cuestionario para recolección de información, se concluye que mediante el análisis estadístico se puede establecer que con un coeficiente correlación de Pearson $=0.524$, sí se asocian las variables de manera significativa.

González (2019) La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Planeación estratégica y la gestión educativa en los directivos en la Escuela de Educación Básica Primero de Mayo. Asimismo, consideró un diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, cuantitativo. se aplican los instrumentos cuestionario de planeación estratégica y gestión educativa a una muestra conformada por veinticinco docentes. Se concluye que su correlación de Pearson fue de 0.0221 y el nivel de significancia bilateral $p=0.03 < 0.05$, por lo tanto, se pudo establecer que sí existe relación directa y significativa entre las variables de estudio.

En cuanto al plan estratégico educativo, Contreras y Matos (2015) refieren que es aquel que no solamente analiza la manera en que se realizan los cambios externó e internos qué van a influenciar en el comportamiento y funcionamiento organizacional, así como, el poder que se ejerce para hacerle frente y alcanzar los objetivos propuestos. Ore et al. (2020) sostienen que es un poderoso instrumento que permite diagnosticar, analizar, decidir y reflexionar sobre la dirección que se debe continuar institucionalmente hacia el futuro y las actividades organizacionales, públicas o privadas.

Coello (2020) refiere que el plan estratégico son una serie de lineamientos dónde se van a tomar las decisiones institucionales y se consigue la información y datos estudiados a nivel interno externo e interno que permita realizar una adecuada evaluación de la situación por la que atraviesa la institución, así como del modo en que el nivel de competencia con la finalidad de proceder y anticiparse con relación al futuro. Para Walter y Pando (2014) El planeamiento estratégico en el sector educación es un medio para fortalecer y alinear la acción educativa en conjunto con los objetivos y metas propuestas.

El plan estratégico muestra diferentes fases dónde Ossorio (2003) sostiene y refiere cómo una de estas fases la apreciación situacional, donde se tiene en cuenta el análisis realizado al entorno respecto a las fortalezas, debilidades oportunidades y amenazas (FODA), de esta misma manera se considera los objetivos, visión, misión y valores.

Respecto a la importancia al plan estratégico educativo Tito (2003) refiere que es dinámico y flexible porque permite insertar modificaciones que respondan a las múltiples circunstancias y brindando ventajas al ámbito pedagógico, dónde se debe tener en cuenta los objetivos que acercan más a las metas, la misión y visión. Para, Anderson (2014) es fundamental porque ayuda a que se pueda hacer realidad la visión que se tiene como países a través de la coordinación de los objetivos metas y estrategias, en ese sentido, el plan estratégico se configura dentro de las dimensiones formulación, evaluación y ejecución de estrategias.

Con respecto a formulación de estrategias, según Contreras y Matos (2015) refieren que dentro de esta dimensión es donde se reflexiona sobre los objetivos estratégicos, la misión y visión, lineamientos y metas que se van a considerar para dirigir el plan estratégico. Para Barreda (2017) es necesario que para formular estrategias se realice un diagnóstico situacional (FODA), teniendo como referencia a la misión y la visión. Asimismo, Sánchez (2008) sostiene que para realizar la formulación de estrategias primero debe identificarse y precisar el plan, dónde deben darse a conocer de manera específica los objetivos y metas propuestas, quiénes van a intervenir, las actividades que se van a desarrollar y el presupuesto que se va a necesitar.

En cuanto a la ejecución de estrategias, para Sánchez (2009) se encuentra vinculada a la formulación, significando, qué es un proceso dónde se pone práctica lo que previamente ha sido previsto, necesitando de algunas correcciones o ajustes. En ese sentido, Jiménez (2010) sostiene que la ejecución de las estrategias garantiza que se realicen las actividades teniendo en consideración la organización y el esfuerzo.

En la dimensión evaluación de estrategias los autores Contreras y Matos (2015) refiere que en esta dimensión se realiza el análisis de los resultados obtenidos y que fueron previamente planificados, Asimismo, mide el cumplimiento de las metas dónde se podrá explicar los motivos por los cuales se logró cumplir tío replantearlos si fuera necesario. Burin (2018) refiere que es un proceso integral y consecuente que permite comprobar el progreso situacional en la culminación de las metas

establecidas en los objetivos estratégicos dónde se debe priorizar las líneas de acción, al comparar el producto final con los resultados esperados con la finalidad de que la institución realice una evaluación y tome las medidas necesarias según lo requiera.

Respecto a la gestión administrativa, se encuentra la teoría de la administración científica de Taylor (1911) quien refiere que el direccionamiento de la gestión administrativa está enfocado en maximizar en el trabajador la eficacia amparándose en principios que nacen en la dirección científica, cuyo propósito es modificar los ejercicios arbitrarios y antojadizos que los directivos asumen por ordenamientos analíticos y científicos (Pantoja y Salazar, 2019), por lo que, señala que es necesario poner énfasis en la formación del colaborador en vez de hacer la selección de la persona adecuada para el puesto, por lo que se entiende que es el sistema quién tiene la prioridad y su objetivo principal de la organización debe ser la capacitación y perfeccionamiento del trabajador para que sea eficiente y eficaz en el desarrollo de sus labores donde sus habilidades innatas le permita (Trujillo, 2018).

Teoría clásica de la administración, Fayol (1916) donde se distingue el enfoque integral sistemático que permite de manera general estudiar la organización, centrado en establecer la estructura que permita alcanzar la eficiencia en todas las áreas involucradas, ya sea departamentos, secciones o colaboradores que se encuentran dirigiendo un cargo y ejecutan las actividades (Nazario, 2017). en tal sentido, Fayol sostiene que existen componentes que permiten dirigir el accionar entre los que se encuentran: la planificación, que se refiere al examen o previsión del futuro que se encuentra plasmado dentro del plan de acción organizacional; la organización, donde se realiza la estructuración de los recursos con los que se cuenta que pueden ser humanos o materiales que permitan a la organización lograr las metas propuestas; la dirección, sostiene qué es la acción que va a permitir guiar de forma dinámica y activa la organización mediante la coordinación y la motivación que van a facilitar la labor y optimizar los resultados mediante la asociación de los

esfuerzos en una actividad dónde el beneficio sea para todos; el control, el cual permite hacer seguimiento y conocer si lo planificado se encuentra ejecutando de acuerdo a lo previsto (Barreno, 2019).

De acuerdo, con Jurado (2018) la organización se encuentra estructurada en 6 áreas importantes como son la seguridad, técnica, financiera, administrativa, contable y de mercadeo. Asimismo, Sí que existe catorce principios Integrado en un conjunto de normas cuya aplicación puede realizarse en contextos diferentes de la organización (Robbins y Coulter, 2018).

Gestión administrativa, Según, Mendoza (2017) Se refiere a un sistema enmarcado en un conjunto de acciones que han sido diseñadas coherentemente y que están dirigidas a que se logren los objetivos que previamente fueron propuestos a través de cuatro etapas consecutivas clásicas de la gestión administrativa: planificar, organizar, dirigir y controlar. Según, Bao et al. (2020) son aquellas actividades que deben ejecutarse necesariamente para comprometer a las personas que integran a la organización y se puedan alcanzar los objetivos. Por lo tanto, su importancia radica en la realización de aquellas actividades fundamentales que se deben aplicar dentro de la organización que les permitan alcanzar el éxito y definir los procesos que cada una de las áreas que se encuentran en la estructura deben realizar y qué le van a permitir generar una ventaja competitiva ante otras instituciones (Huallpa, 2016).

La gestión administrativa considera múltiples objetivos entre los que se pueden encontrar la optimización en la producción, la permanencia de la organización y viabilidad, el desarrollo de mejorar cuyo fin es el bienestar organizacional, la gestión considerando a los miembros y sus intereses, establecer los requerimientos organizacionales, las funciones, actividades y los responsables de las acciones dentro de la organización que permitan gestionar eficaz y eficientemente los recursos que se tiene (Ocampos y Valencia, 2017).

Para medir la variable gestión administrativa Se utilizará el modelo teórico de Robbins y Coulter (2014) quienes conceptualizan a la gestión administrativa como aquella labor dónde se tiene que planificar, dirigir, coordinar y controlar todas y cada una de las acciones que se realizan al interior de una institución con la finalidad de que estas se realicen de manera eficaz y eficiente con otras instituciones y otra vez de personas quienes son el objetivo fundamental de toda gestión. En este sentido hace referencia a cuatro dimensiones dentro de la gestión administrativa: la planificación, según, Robbins y Coulter (2014) Es la etapa en la cual se define los objetivos y las estrategias que permitirán alcanzarlos, Asimismo, se diseña el plan que va a permitir integrar y coordinar todas las actividades que se pretenden realizar. Según, González et al. (2020) es considerada Como la primera función que la administración y cuyo propósito es determinar las metas y objetivos, así como el eficiente uso de los recursos con los que se cuenta y el diseño del cronograma que refleje las actividades que se van a desarrollar en un tiempo determinado. Según, Riffo (2019) Son todas aquellas actividades que en conjunto deben realizarse con la finalidad de lograr las metas establecidas considerando la eficiencia, eficacia y los recursos para lograrlas.

Organización, Robbins y Coulter (2014) sostienen que es la etapa donde es necesario que se determine las tareas que se van a realizar, la designación de las personas que van a ejecutarlas, los niveles y quienes van a tomar las decisiones y a quienes se reportarán las actividades que ya fueron realizadas. Según, González et al. (2020) es el diseño estructural que va a posibilitar la distribución adecuada de los recursos que pueden ser humanos, financieros, tecnológicos, entre otros que van a permitir que los objetivos y actividades proyectadas se desarrollen correctamente. Según, Falconi et al. (2019) la organización es de utilidad para determinar cada una de las funciones a realizar por los colaboradores y que permitan alcanzar los objetivos propuestos.

Dirección, Robbins y Coulter (2014) sostienen que es la influencia que puede llegar a ejercer en los equipos de trabajo y las personas mientras éstas desarrollan las tareas propuestas, Estableciéndose de esta manera los canales de comunicación

más adecuados que permitan hacerle frente a las dificultades que se encuentran relacionadas al comportamiento de los trabajadores. Según, González et al. (2020) Está relacionada al cumplimiento de manera efectiva de las estrategias que han sido propuestas, dirigiendo los esfuerzos a que se alcancen los objetivos mediante el liderazgo y la motivación. En este sentido, según, Riffo (2019) Es necesario que los directores dentro de las instituciones dirección en las acciones de los docentes con el propósito de sensibilizarlos y que se cumplan los objetivos institucionales a través de una comunicación asertiva, apoyo y respeto dentro de un ambiente adecuado para su cumplimiento.

Control, Robbins y Coulter (2014) Lo define como la evaluación que se realiza a todas las tareas contempladas dentro del plan organizacional las cuales han sido organizadas y direccionadas para que se cumplan las actividades según lo planificado. Según, González et al. (2020) se refiere a la verificación de cómo se encuentran llevando a cabo las actividades y si concuerda con las estrategias que previamente fueron planificadas, para que se pueda realizar las correcciones necesarias ante cualquier eventualidad, siendo necesario una evaluación permanente de los resultados obtenidos para ir mejorando los procesos en la toma de decisiones. Según, Salazar et al. (2018) es una de las últimas etapas que se realiza dentro de la gestión administrativa y que va a permitir evaluar y corregir cada uno de los procedimientos que se lleva a cabo en la institución haciendo una comparación de los resultados obtenidos y los esperados dentro de lo planificado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue básica. Son estudios que no admiten dentro de su proceso el ejercicio aplicativo que permita solucionar un problema real (Carrasco, 2019). Por lo tanto, son investigaciones que no dan solución a los problemas sociales solamente se direccionan a generar conocimientos nuevos frente a una realidad de estudio.

Diseño de investigación

Fue él no experimental-transversal, son diseños donde no se realiza manipulación alguna de la variable independiente con la finalidad de conocer su efecto en las otras y donde los datos se recogen en un momento específico del tiempo (Córdova, 2019).

El nivel fue correlacional. son investigaciones que tienen por finalidad establecer el nivel de asociación entre las teorías seleccionadas para el estudio de las variables (Carrasco, 2019).

El enfoque fue cuantitativo, las investigaciones que hacen uso de este enfoque tienen como apoyo la estadística para poder hacer la contratación de las hipótesis planteadas al inicio (Ñaupas et al., 2018).

Diseño



Dónde:

M= muestra de docentes

V₁= plan estratégico educativo

r= relación de las variables

V₂= gestión administrativa

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

Plan estratégico educativo

Definición conceptual: En cuanto al plan estratégico educativo, Contreras y Matos (2015) refieren que es aquel que no solamente analiza la manera en que se realizan los cambios externó e internos qué van a influenciar en el comportamiento y funcionamiento organizacional, así como, el poder que se ejerce para hacerle frente y alcanzar los objetivos propuestos.

Definición operacional: se utilizó el cuestionario de plan estratégico educativo, estructurado bajo las dimensiones formulación, evaluación y ejecución de estrategias.

Indicadores: diagnóstico, identificación, evaluación, resultados logrados, procesos.

Escala: ordinal.

Variable 2

Gestión administrativa

Definición conceptual: De acuerdo, con Robbins y Coulter (2014) conceptualizan a la gestión administrativa como aquella labor dónde se tiene que planificar, dirigir, coordinar y controlar todas y cada una de las acciones que se realizan al interior de una institución, con la finalidad de que estas se realicen de manera eficaz y eficiente con otras instituciones y a través de personas quienes son el objetivo fundamental de toda gestión.

Definición operacional: Se utilizó el cuestionario de gestión administrativa que se encuentra estructurado con las dimensiones planificación, organización, dirección y control.

Indicadores: gestión institucional, objetivos, procesos institucionales, comunicación, recursos, protocolos y capacitaciones.

Escala: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

La población se refiere a aquellos elementos que son admisibles de estudio y que conforman el conjunto de personas, objetos, cosas, etc., que al investigador le interesan y la muestra es solo una parte de la población (Pino, 2019). La población muestral estuvo conformada por treinta y nueve docentes de la Unidad Educativa “Jorge Chiriboga Guerrero” de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Tabla 1

Distribución de la población muestral de docentes

| Varones | Mujeres | Total |
|----------------|----------------|--------------|
| 23 | 16 | 39 |

Nota. Registro de asistencia docente.

Criterios de inclusión

Docentes que aceptaron ser evaluados.

Criterios de exclusión

Docentes que no cumplieron con terminar la evaluación.

Muestreo

Se utilizó el muestreo por conveniencia: donde solo es suficiente el criterio del investigador y no es necesario el uso de procesos estadísticos (Niño, 2011).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la encuesta, es aquella técnica que le permite al investigador entrar en contacto directos con el fenómeno que se encuentra estudiando mediante un conjunto de preguntas para conocer sus opiniones (Carrasco, 2019).

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario. El cual de acuerdo a lo manifestado por Carrasco (2019) es un soporte físico donde es posible recoger y anotar las opiniones de las unidades de análisis (Carrasco, 2019).

Para el estudio de la primera variable se ha tenido por considerado utilizar el cuestionario de plan estratégico educativo que se encuentra fundamentado en el modelo teórico de Contreras y Matos (2015) donde se consideran tres dimensiones las cuales se estructuran el cuestionario (formulación, evaluación y ejecución de estrategias), en este sentido, el cuestionario contó con quince ítems (formulación estratégica 7 ítems); (evaluación estratégica 4 ítems); (ejecución estratégica 4 ítems), conto con tres opciones de respuesta en escala de Likert, su aplicación está dirigida solo a docentes, con un tiempo de diez minutos. Para la segunda variable se utilizó el cuestionario de gestión administrativa el cual ha sido diseñado fundamentado en el modelo teórico de Robbins y Coulter (2014) que considera cuatro dimensiones para su estudio (planificación 6 ítems); (organización 3 ítems); (dirección 5 ítems); (control 4 ítems), aplicado para docentes en un tiempo de diez minutos. De acuerdo, a la no presencialidad que se viene realizando en las instituciones educativas de todo el país se realizó la aplicación de los cuestionarios mediante Google Fromm.

Para la validez se tuvo por conveniente buscar la apreciación de tres jueces expertos que cuentan con la experiencia y conocimiento sobre las variables de estudio, quienes revisaron los ítems, dando por aplicables ambos instrumentos. Sobre la confiabilidad se realizó el proceso de aplicación de una prueba piloto en una muestra considerada fuera de la que corresponde al estudio con la finalidad de recoger información que permita establecer si el cuestionario es fiable antes de su aplicación, este proceso se realizó en diez docentes, cuyos resultados se les aplico el coeficiente de confiabilidad del Alpha de Cronbach.

3.5 Procedimientos

Dentro de los procedimientos se consideraron realizar al inicio la documentación legal para los permisos, los cuales fueron otorgados por la autoridad educativa, asimismo, se realizaron charlas para dar a conocer el motivo y actividades que la

investigación comprende, así como, para solicitar la firma del asentimiento informado de los participantes, paso siguiente, se realizaron los instrumentos que fueron sometido a validez y confiabilidad. Establecidos los procesos y fiable y confiable los cuestionarios se procedió a la aplicación a los treinta y nueve docentes a través de un formulario de Google Fromm, donde los resultados se analizaron mediante el SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos

Dentro de los métodos los planillones que fueron llenados por dimensiones en el programa Excel se transportaron al programa SPSS 26, donde se aplicó la prueba de normalidad del Shapiro Wilk donde se estableció utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, se utilizó la estadística inferencial que mediante el coeficiente de relación seleccionado se realizaron todas las contrastaciones de las hipótesis planteadas para el estudio, finalmente los resultados del análisis se presentaron en tablas.

3.7 Aspectos éticos

Como aspectos éticos de la investigación se consideró aplicar el método científico para guiar, obtener y analizar los datos obtenidos producto de la investigación, se mantuvo en el anonimato las identidades de los participantes, se aplicaron procesos de confidencialidad de la información, se aplicaron las normas que rigen dentro de la Asociación Americana de Psicología para citar a los autores de las fuentes de información que han sido consideradas en el cuerpo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general de plan estratégico y el puntaje general de la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

| Puntajes | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Dimensión formulación de estrategias | ,952 | 39 | ,003 |
| Dimensión ejecución de estrategias | ,897 | 39 | ,002 |
| Dimensión evaluación de estrategias | ,863 | 39 | ,000 |
| Plan estratégico | ,975 | 39 | ,002 |
| Gestión administrativa | ,982 | 39 | ,007 |

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

Ho: Los puntajes tienen una distribución normal

H1: Los puntajes no tienen una distribución normal

Como se observa en la Tabla N° 02, siendo esta prueba es altamente significativa (menor al 1%) para todos los puntajes de las dimensiones y el puntaje general de las variables se demuestra que no tienen una distribución normal. Por lo que, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Objetivo general:

Tabla 3

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

| | | Puntaje general de plan estratégico educativo | Puntaje general de la gestión administrativa |
|-----------------|---|---|--|
| Rho de Spearman | Puntaje general de plan estratégico educativo | 1,000 | ,797* |
| | Coeficiente de correlación | . | ,015 |
| | Sig. (unilateral) | 39 | 39 |
| | N | ,797* | 1,000 |
| | Puntaje general de la gestión administrativa | ,015 | . |
| | Coeficiente de correlación | 39 | 39 |

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

En la tabla 03, se observa que el valor de Rho de Spearman fue de 0.797 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y el valor de significancia ($0.015 < 5\%$). Lo que significa, que sí existe relación significativa entre el plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

Primer objetivo específico:

Tabla 4

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre formulación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

| | | | Puntaje de la dimensión formulación de estrategias | Puntaje general de la gestión administrativa |
|--------------------|--|--------------------------------|---|--|
| Rho de Spearman | Puntaje de la dimensión formulación estratégica | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,787** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,003 |
| | | N | 39 | 39 |
| | Puntaje general de la gestión administrativa | Coefficiente de correlación | ,787** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,003 | . |
| | | N | 39 | 39 |

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

En la tabla 04, se observa que el valor de Rho de Spearman fue de 0.787 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y el valor de significancia ($0.003 < 1\%$). Por lo tanto, sí existe relación significativa entre formulación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

Segundo objetivo específico:

Tabla 5

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre ejecución de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

| | | | Puntaje de la dimensión ejecución estratégica | Puntaje general de la gestión administrativa |
|--------------------|--|-------------------------------|--|---|
| Rho de Spearman | Puntaje de la dimensión ejecución estratégica | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,724** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,002 |
| | | N | 39 | 39 |
| | | Coeficiente de correlación | ,724** | 1,000 |
| | Puntaje general de la gestión administrativa | Sig. (unilateral) | ,002 | . |
| | | N | 39 | 39 |

Nota: Información tomada de los cuestionarios.

En la tabla 05, se observa que el valor de Rho de Spearman fue de 0.724 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y el valor de significancia ($0.002 < 1\%$). Por lo tanto, sí existe relación significativa entre ejecución de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

Tercer objetivo específico:

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre evaluación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

| | | | Puntaje de la dimensión evaluación de estrategias | Puntaje general de la gestión administrativa |
|--------------------|--|-------------------------------|--|--|
| Rho de Spearman | Puntaje de la dimensión evaluación de estrategias | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,796** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,002 |
| | | N | 39 | 39 |
| | Puntaje general de la gestión administrativa | Coeficiente de correlación | ,796** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,002 | . |
| | | N | 39 | 39 |

Nota: Información tomada de los cuestionarios.

En la tabla 06, se observa que el valor de Rho de Spearman fue de 0.796 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y el valor de significancia ($0.002 < 1\%$). Por lo que se demuestra que sí existe relación entre evaluación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general considerado en el estudio de acuerdo con el análisis realizado se pudo constatar que el valor de Rho de Spearman fue de 0.797 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia ($0.015 < 5\%$). Permitiendo determinar, que sí existe relación significativa entre el plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Resultados con los que se encuentra coincidencia con los obtenidos por Silva (2021); Carrera (2020); González (2019); Ticona (2018), quienes comparten el mismo objetivo y obtuvieron resultados similares al determinar en cada una de sus investigaciones que el plan estratégico educativo y la gestión administrativa se relacionan de manera significativa.

Desde el punto de vista teórico se coincide con Contreras y Matos (2015) quienes refieren que el plan estratégico educativo es aquel que no solamente analiza la manera en que se realizan los cambios externó e internos qué van a influenciar en el comportamiento y funcionamiento organizacional, sino, que también realiza un análisis del poder que se ejerce para hacerle frente y alcanzar los objetivos propuestos. Por su parte, Ore et al. (2020) sostienen que es un poderoso instrumento que permite diagnosticar, analizar, decidir y reflexionar sobre la dirección que se debe continuar institucionalmente hacia el futuro y las actividades organizacionales, públicas o privadas.

Desde el punto de vista de Coello (2020) el plan estratégico son una serie de lineamientos dónde se van a tomar las decisiones institucionales y se consigue la información y datos estudiados a nivel interno externo e interno que permita realizar una adecuada evaluación de la situación por la que atraviesa la institución, así como del modo en que el nivel de competencia con la finalidad de proceder y anticiparse con relación al futuro. Para Walter y Pando (2014) El planeamiento estratégico en el sector educación es un medio para fortalecer y alinear la acción educativa en conjunto con los objetivos y metas propuestas. Asimismo, El plan

estratégico muestra diferentes fases dónde Ossorio (2003) sostiene y refiere cómo una de estas fases es la apreciación situacional, donde se tiene en cuenta el análisis realizado al entorno respecto a las fortalezas, debilidades oportunidades y amenazas (FODA), de esta misma manera se considera los objetivos, visión, misión y valores.

Respecto a la importancia al plan estratégico educativo también se coincide con lo manifestado por Tito (2003) quien refiere que éste es dinámico y flexible porque permite insertar modificaciones que respondan a las múltiples circunstancias y brindando ventajas al ámbito pedagógico, dónde se debe tener en cuenta los objetivos que acercan más a las metas, la misión y visión. Para, Anderson (2014) es fundamental porque ayuda a que se pueda hacer realidad la visión que se tiene como países a través de la coordinación de los objetivos metas y estrategias, en ese sentido, el plan estratégico se configura dentro de las dimensiones formulación, evaluación y ejecución de estrategias.

Asimismo, de acuerdo con las bases teóricas analizadas se encuentra coincidencia con Taylor (1911) quien refiere que el direccionamiento de la gestión administrativa está enfocado en maximizar en el trabajador la eficacia amparándose en principios que nacen en la dirección científica, cuyo propósito es modificar los ejercicios arbitrarios y antojadizos que los directivos asumen por ordenamientos analíticos y científicos (Pantoja y Salazar, 2019), por lo que, señala que es necesario poner énfasis en la formación del colaborador en vez de hacer la selección de la persona adecuada para el puesto, por lo que se entiende que es el sistema quién tiene la prioridad y su objetivo principal de la organización debe ser la capacitación y perfeccionamiento del trabajador para que sea eficiente y eficaz en el desarrollo de sus labores donde sus habilidades innatas le permita (Trujillo, 2018).

Desde la Teoría clásica de la administración, Fayol (1916) distingue el enfoque integral sistemático que permite de manera general estudiar la organización, centrado en establecer la estructura que permita alcanzar la eficiencia en todas las áreas involucradas ya sea departamentos, secciones o colaboradores que se

encuentran dirigiendo un cargo y ejecutan las actividades (Nazario, 2017). en tal sentido, Fayol sostiene que existen componentes que permiten dirigir el accionar entre los que se encuentran: la planificación, que se refiere al examen o previsión del futuro que se encuentra plasmado dentro del plan de acción organizacional; la organización, donde se realiza la estructuración de los recursos con los que se cuenta que pueden ser humanos o materiales que permitan a la organización lograr las metas propuestas; la dirección, sostiene qué es la acción que va a permitir guiar de forma dinámica y activa la organización mediante la coordinación y la motivación que van a facilitar la labor y optimizar los resultados mediante la asociación de los esfuerzos en una actividad dónde el beneficio sea para todos; el control, el cual permite hacer seguimiento y conocer si lo planificado se encuentra ejecutando de acuerdo a lo previsto (Barreno, 2019). De acuerdo, con Jurado (2018) la organización se encuentra estructurada en 6 áreas importantes como son la seguridad, técnica, financiera, administrativa, contable y de mercadeo. Asimismo, Sí que existe catorce principios Integrado en un conjunto de normas cuya aplicación puede realizarse en contextos diferentes de la organización (Robbins y Coulter, 2018).

La gestión administrativa, Según, Mendoza (2017) Se refiere a un sistema enmarcado en un conjunto de acciones que han sido diseñadas coherentemente y que están dirigidas a que se logren los objetivos que previamente fueron propuestos a través de cuatro etapas consecutivas clásicas de la gestión administrativa: planificar, organizar, dirigir y controlar. Según, Bao et al. (2020) son aquellas actividades que deben ejecutarse necesariamente para comprometer a las personas que integran a la organización y se puedan alcanzar los objetivos. Por lo tanto, su importancia radica en la realización de aquellas actividades fundamentales que se deben aplicar dentro de la organización que les permitan alcanzar el éxito y definir los procesos que cada una de las áreas que se encuentran en la estructura deben realizar y qué le van a permitir generar una ventaja competitiva ante otras instituciones (Huallpa, 2016).

La gestión administrativa considera múltiples objetivos entre los que se pueden encontrar la optimización en la producción, la permanencia de la organización y viabilidad, el desarrollo de mejorar cuyo fin es el bienestar organizacional, la gestión considerando a los miembros y sus intereses, establecer los requerimientos organizacionales, las funciones, actividades y los responsables de las acciones dentro de la organización que permitan gestionar eficaz y eficientemente los recursos que se tiene (Ocampos y Valencia, 2017).

De igual forma, se coincide con el modelo teórico de Robbins y Coulter (2014) quienes conceptualizan a la gestión administrativa como aquella labor dónde se tiene que planificar, dirigir, coordinar y controlar todas y cada una de las acciones que se realizan al interior de una institución con la finalidad de que estas se realicen de manera eficaz y eficiente con otras instituciones y otra vez de personas quienes son el objetivo fundamental de toda gestión. En este sentido hace referencia a cuatro dimensiones dentro de la gestión administrativa: la planificación, según, Robbins y Coulter (2014) Es la etapa en la cual se define los objetivos y las estrategias que permitirán alcanzarlos, Asimismo, se diseña el plan que va a permitir integrar y coordinar todas las actividades que se pretenden realizar. Según, González et al. (2020) es considerada Como la primera función que la administración y cuyo propósito es determinar las metas y objetivos, así como el eficiente uso de los recursos con los que se cuenta y el diseño del cronograma que refleje las actividades que se van a desarrollar en un tiempo determinado. Según, Riffo (2019) Son todas aquellas actividades que en conjunto deben realizarse con la finalidad de lograr las metas establecidas considerando la eficiencia, eficacia y los recursos para lograrlas. Asimismo, se encuentra la organización, Robbins y Coulter (2014) sostienen que es la etapa donde es necesario que se determine las tareas que se van a realizar, la designación de las personas que van a ejecutarlas, los niveles y quienes van a tomar las decisiones y a quienes se reportarán las actividades que ya fueron realizadas. Según, González et al. (2020) es el diseño estructural que va a posibilitar la distribución adecuada de los recursos que pueden ser humanos, financieros, tecnológicos, entre otros que van a permitir que los objetivos y actividades proyectadas se desarrollen correctamente. Según, Falconi

et al. (2019) la organización es de utilidad para determinar cada una de las funciones a realizar por los colaboradores y que permitan alcanzar los objetivos propuestos.

La Dirección, por su parte, Robbins y Coulter (2014) sostienen que es la influencia que puede llegar a ejercer en los equipos de trabajo y las personas mientras éstas desarrollan las tareas propuestas, Estableciéndose de esta manera los canales de comunicación más adecuados que permitan hacerle frente a las dificultades que se encuentran relacionadas al comportamiento de los trabajadores. Según, González et al. (2020) Está relacionada al cumplimiento de manera efectiva de las estrategias que han sido propuestas, dirigiendo los esfuerzos a que se alcancen los objetivos mediante el liderazgo y la motivación. En este sentido, según, Riffo (2019) Es necesario que los directores dentro de las instituciones dirección en las acciones de los docentes con el propósito de sensibilizarlos y que se cumplan los objetivos institucionales a través de una comunicación asertiva, apoyo y respeto dentro de un ambiente adecuado para su cumplimiento. Respecto al control, Robbins y Coulter (2014) Lo define como la evaluación que se realiza a todas las tareas contempladas dentro del plan organizacional las cuales han sido organizadas y direccionadas para que se cumplan las actividades según lo planificado. Según, González et al. (2020) se refiere a la verificación de cómo se encuentran llevando a cabo las actividades y si concuerda con las estrategias que previamente fueron planificadas, para que se pueda realizar las correcciones necesarias ante cualquier eventualidad, siendo necesario una evaluación permanente de los resultados obtenidos para ir mejorando los procesos en la toma de decisiones. Según, Salazar et al. (2018) es una de las últimas etapas que se realiza dentro de la gestión administrativa y que va a permitir evaluar y corregir cada uno de los procedimientos que se lleva a cabo en la institución haciendo una comparación de los resultados obtenidos y los esperados dentro de lo planificado.

De acuerdo al análisis realizado al primer objetivo específico de la investigación se puede establecer que mediante la contrastación de hipótesis el valor de Rho de Spearman fue de 0.787 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y el

valor de significancia ($0.003 < 1\%$). Por lo tanto, sí existe relación significativa entre formulación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Encontrándose coincidencia con Contreras y Matos (2015) quienes refieren que la formulación de estrategias es donde se reflexiona sobre los objetivos estratégicos, la misión y visión, lineamientos y metas que se van a considerar para dirigir el plan estratégico. Para Barreda (2017) es necesario que para formular estrategias se realice un diagnóstico situacional (FODA), teniendo como referencia a la misión y la visión. Asimismo, Sánchez (2008) sostiene que para realizar la formulación de estrategias primero debe identificarse y precisar el plan, dónde deben darse a conocer de manera específica los objetivos y metas propuestas, quiénes van a intervenir, las actividades que se van a desarrollar y el presupuesto que se va a necesitar.

Respecto al segundo objetivo específico los resultados de la contrastación de hipótesis permitieron establecer que el valor de Rho de Spearman fue de 0.724 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y el valor de significancia ($0.002 < 1\%$). Por lo tanto, sí existe relación significativa entre ejecución de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Coincidiendo con lo manifestado por Sánchez (2009) quien refiere que la ejecución de estrategias se encuentra vinculada a la formulación, significando, qué es un proceso dónde se pone práctica lo que previamente ha sido previsto, necesitando de algunas correcciones o ajustes. En ese sentido, Jiménez (2010) sostiene que el ejecución de las estrategias garantiza que se realicen las actividades teniendo en consideración la organización y el esfuerzo.

Asimismo, según el análisis del tercer objetivo específico se pudo determinar que el valor de Rho de Spearman fue de 0.796 esto quiere decir que la correlación es alta positiva y el valor de significancia ($0.002 < 1\%$). Por lo que se demuestra que sí existe relación entre evaluación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Lo que coincide con lo manifestado por Contreras y Matos (2015) quienes sostienen que la evaluación de estrategias es donde se realiza el análisis de los resultados obtenidos y que

fueron previamente planificados, Asimismo, mide el cumplimiento de las metas dónde se podrá explicar los motivos por los cuales se logró cumplir tío replantearlos si fuera necesario. Burin (2018) refiere que es un proceso integral y consecuente que permite comprobar el progreso situacional en la culminación de las metas establecidas en los objetivos estratégicos dónde se debe priorizar las líneas de acción, al comparar el producto final con los resultados esperados con la finalidad de que la institución realice una evaluación y tome las medidas necesarias según lo requiera.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que con un valor de $Rho=0.797$ y un valor de significancia ($0.015<5\%$). Demostrándose de esta manera que, sí existe una relación significativa entre el plan estratégico educativo y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.
2. Se concluye que con un valor de $Rho=0.787$ y un valor de significancia ($0.003<1\%$). Por lo tanto, sí existe relación significativa entre formulación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.
3. Se determinó que con un valor de $Rho=0.724$ y un valor de significancia ($0.002<1\%$). Permite demostrar que, sí existe relación significativa entre ejecución de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.
4. Se concluye que con un valor de $Rho=0.796$ y el valor de significancia ($0.002<1\%$). Se demostró que, sí existe relación significativa entre evaluación de estrategias y la gestión administrativa de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al director continuar involucrando a cada uno de los colaboradores de la institución a través de reuniones que permitan aportar sus ideas y sean consideradas en la toma de decisiones para resolución estratégica de los problemas que se encuentren a futuro.
- 2.** A los directivos capacitar a los colaboradores en plan estratégico con el objetivo que conozca cual es la visión, misión y razón de ser de la institución y contribuyan con el logro de los objetivos y éxito de esta.
- 3.** A la plana directiva realizar oportunamente la gestión de los colaboradores y por ende permita que cada uno de ellos se desarrolle de manera exitosa en sus puestos de trabajo.
- 4.** A la plana directiva retroalimentar después que se realice una evaluación para disminuir debilidades y afrontarlas con las fortalezas.

REFERENCIAS

- Anderson, C. (2014). *Importancia del planeamiento Estratégico*. Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- Bao, C. C. L., Marcelo-Armas, M. L., Gutierrez-Solorzano, M. B., Bardales-Gonzales, R. V., Corcino-Barrueta, F. E., & Huamanyauri-Cornelio, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2), 104–114. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- Barreda, T. H. (2017). *Planeamiento estratégico en universidades de América Latina*.
- Barreno, S. M. M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista Conrado*, 15(66), 59–64.
- Britez, M. (2020). *La educación ante el avance del COVID-19 en Paraguay. Comparativo con países de la Triple Frontera*.
- Burin, D. (2018). *Formulación, ejecución y evaluación de la estrategia*.
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (S. Marcos (ed.)).
- Carrera, G. J. E. (2020). *Planificación estratégica para mejorar la gestión administrativa de la Unidad Educativa “Genesaret” ubicada en Santo Domingo – Ecuador, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67413/Carrera_GJE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Coello, J. (2020). Planeación estratégica de mercados: Análisis clave para la mejora de empresa pública. *MEMORALIA*, 20, 1–23. <http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/memorialia/2020/Artículo 2.pdf>
- Contreras, C. F., & Matos, U. F. F. (2015). *Gestión estratégica en unidades de información: planeamiento*.
- Córdova, I. B. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. (S. Marcos (ed.)).
- Falconi, P. J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155–169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fayol, H. (1916). Teoría clásica de la administración. In *reponame:Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>
- González, R. S. S., Viteri, I. D. A., Izquierdo, M. A. M., & Verdezoto, C. G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

- González, Y. M. J. (2019). *Planeación estratégica y la gestión educativa en los directivos de la Escuela de Educación Básica Primero de Mayo, Ecuador, 2019*. [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41927/González_YMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huallpa, L. V. (2016). Gestión Administrativa de la empresa Marrasal S.A. In *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*.
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/2279>
- Jiménez, A. C. (2010). El arte de la ejecución de la estrategia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24). <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944004.pdf>
- Jurado, J. C. J. (2018). Authority. Conceptual implications in management theories. *Cuadernos de Administracion*, 31(56), 81–104.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao.31-56.adcta>
- Laurencio, L. A., & Farfán, P. P. C. (2016). La innovación educativa en el ámbito de la responsabilidad social universitaria. *Revista Cubano Educación Superior*, 2(2), 16–34. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v35n2/rces02216.pdf>
- Mendoza, B. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 947–964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Ministerio de Educación [Mineduc]. (2021). *¿Qué es el Nuevo Modelo de Gestión Educativa?* Ministerio de Educación Del Ecuador.
<https://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/>
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (E. de la U (ed.)).
- Nazario, B. (2017). *Gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia del Callao, 2017* [Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9038/Nazario_BCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niño, R. V. M. (2011). *Metodología de la investigación diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Ocampos, G. L., & Valencia, C. S. (2017). Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial salud-tumbes, 2016. In *Tesis*.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/88/TESIS - OCAMPOS Y VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ore, H., Olortegui, E., & Ponce, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 31–44. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.147>
- Ossorio, A. (2003). *Planeamiento estratégico*. Oficina nacional de Innovación y

Gestión INAP. Madrid.

- Pantoja, A. M. P., & Salazar, G. T. J. R. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 139–154. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Pino, G. R. (2019). *Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (S. Marcos (ed.)).
- Quintana, T. Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259–281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Riffo, R. (2019). Administrative and quality management in schools in the Chorrillos Abstract. *Revista Cientific*, 4(April), 153–172. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/386/518
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Robbins Coulter* (13th ed.). Pearson.
- Salazar, D. D., Díaz Vidal, P., Benalcázar Carvajal, L., & Acuña Zurita, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 14, 2–13. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/riat/v14n1/0718-235X-riat-14-01-00002.pdf>
- Sánchez, M. E. (2008). *Para un planeamiento estratégico de la educación*. Córdoba: Brujas.
- Silva, L. W. (2021). *Enfoques del planeamiento estratégico y la gestión educativa de una institución educativa del nivel primario de la UGEL N° 03 de Lima, 2021. TESIS* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66363/Silva_LW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harvard College. [http://strategy.sjsu.edu/www.stable/pdf/Taylor, F. W. \(1911\). New York, Harper & Brothers.pdf](http://strategy.sjsu.edu/www.stable/pdf/Taylor,F.W.(1911).NewYork,Harper&Brothers.pdf)
- Ticona, P. A. I. (2018). *La Planificación estratégica y la gestión educativa en las instituciones educativas del anexo Cochas Chico- Huancayo -2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35170/ticona_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tito, H. P. (2003). Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional. *UNMSM*, 10. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9927/9261>
- Trujillo, A. W. C. (2018). *Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15910/Trujillo_AQC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Walter, J., & Pando, D. (2014). *Planificación estratégica: nuevos desafíos y enfoques en el ámbito público*. SAAP, Sociedad Argentina de Análisis Político. CERALE, Centro de Estudios e Investigaciones América LatinaEuropa, Universidad de San Andrés.

Anexos

Operacionalización de variables (Anexo N°1)

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------|--|--|----------------------------|--------------------------|-------------|--------------------|
| Plan estratégico educativo | Contreras y Matos (2015) refieren que es aquel que no solamente analiza la manera en que se realizan los cambios externó e internos qué van a influenciar en el comportamiento y funcionamiento organizacional, así como, el poder que se ejerce para hacerle frente y alcanzar los objetivos propuestos. | Se utilizó el cuestionario de plan estratégico educativo, estructurado bajo las dimensiones formulación, evaluación y ejecución de estrategias. | Formulación de estrategias | Diagnóstico | 1,2,4 | Ordinal |
| | | | | Identificación | 3 | |
| | | | | Evaluación | 5,6,7 | |
| | | | Ejecución de estrategias | Resultados logrados | 8,9,10,11 | |
| | | | Evaluación estratégica | Procesos | 12,13,14,15 | |
| Gestión administrativa | Robbins y Coulter (2014) conceptualizan a la gestión administrativa como aquella labor dónde se tiene que planificar, dirigir, coordinar y controlar todas y cada una de las acciones que se realizan al interior de una institución, con la finalidad de que estas se realicen de manera eficaz y eficiente con otras instituciones y a través de personas quienes son el objetivo fundamental de toda gestión. | Se utilizó el cuestionario de gestión administrativa que se encuentra estructurado con las dimensiones planificación, organización, dirección y control. | Planificación | Gestión institucional | 1,2,3 | Ordinal |
| | | | | Objetivos | 4,5,6 | |
| | | | Organización | Procesos institucionales | 7,8,9 | |
| | | | | Comunicación | 10,11 | |
| | | | Dirección | Recursos | 12,13,14 | |
| | | | | Control | Protocolos | |
| | Capacitaciones | 17,18 | | | | |

Instrumentos de recolección de datos (Anexo N°2)

Ficha técnica

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre: | Cuestionario de plan estratégico educativo |
| Autor | Larco Rueda, Jorge Luis (2021) Ecuador |
| Objetivo: | Medir la variable plan estratégico educativo en una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021 |
| Lugar de aplicación | Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas. Ecuador |
| Dirigido a | Docentes |
| Forma de aplicación | Individual/grupal |
| Tiempo de aplicación | 10 minutos |
| Confiabilidad | |
| Validez | Por tres expertos |
| Niveles | Alto, Medio, bajo |

CUESTIONARIO DE PLAN ESTRÁTEGICO EDUCATIVO

El presente instrumento pretende medir el plan estratégico educativo, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones

- ☐ Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ☐ El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ☐ Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

| Dimensión | N° | Ítems | Siempre (3) | A Veces (2) | Nunca (1) |
|------------------------------------|----|---|----------------|----------------|--------------|
| Formulación estratégica | 1 | Permite conocer la realidad actual de la institución de manera objetiva | | | |
| | 2 | Permite conocer la fortalezas y debilidades para que el personal trabaje en base a ellas | | | |
| | 3 | Permite identificarnos con la visión y misión de la institución | | | |
| | 4 | Permite pronosticar el crecimiento y éxito de la institución | | | |
| | 5 | Ayuda a una evaluación más objetiva de la actividades o responsabilidades institucionales | | | |
| | 6 | Permite una mejor gestión de los recursos | | | |
| | 7 | Ayuda establecer resultados realistas que contribuyan al logro de los objetivos | | | |
| Ejecución estratégica | 8 | Potencia los resultados logrados e involucra a todo el personal al logro de los objetivos grupales e institucionales | | | |
| | 9 | Fortalece el liderazgo en el personal y se toma en cuenta sus conocimientos y experiencia para la toma de decisiones | | | |
| | 10 | Potencia a la institución para los futuros retos con todos los documentos de gestión que permitan definir correctamente funciones y otras actividades que estén alienadas al logro de los objetivos | | | |
| | 11 | Permite una mejor adaptación a los cambios permitiendo a los docentes conocer de manera eficaz sus responsabilidades, metas individuales e institucionales | | | |
| Evaluación estratégica | 12 | Revisa, evalúa cada uno de los procesos con el objetivo de detectar algún problema y realizar los ajustes oportunos | | | |
| | 13 | Permite tomar decisiones estratégicas en caso de que se detecte algún problema | | | |
| | 14 | Permite realizar replanteamientos de los objetivos, metas, misión y visión | | | |
| | 15 | Permite realizar retroalimentación después de haberse evaluado | | | |

Ficha técnica

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre: | Cuestionario de gestión administrativa |
| Autor | Larco Rueda, Jorge Luis (2021) Ecuador |
| Objetivo: | Medir la variable gestión administrativa en una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021 |
| Lugar de aplicación | Institución Educativa Santo Domingo de los Tsáchilas. Ecuador |
| Dirigido a | Docentes |
| Forma de aplicación | Individual/grupal |
| Tiempo de aplicación | 10 minutos |
| Confiabilidad | |
| Validez | Por tres expertos |
| Niveles | Alto, Medio, bajo |

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente instrumento pretende medir la gestión administrativa, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones

- ☐ Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ☐ El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ☐ Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

| Dimensión | N° | Ítems | Siempre (3) | A Veces (2) | Nunca (1) |
|----------------------|----|---|----------------|-------------------|--------------|
| Planificación | 1 | Ayuda a disminuir incertidumbre, riesgo y analiza posibles problemas que se puedan presentar en la gestión institucional. | | | |
| | 2 | Genera compromiso e identificación entre los colaboradores de la institución. | | | |
| | 3 | Permite realizar una correcta gestión en la organización, coordinación y control de las actividades institucionales. | | | |
| | 4 | Ayuda a proponer objetivos medibles y alcanzables para la institución | | | |
| | 5 | Permite adaptarse a los cambios y realizar cualquier corrección que beneficie a la institución | | | |
| | 6 | Ayuda alcanzar los objetivos y permite proponer nuevos objetivos | | | |
| Organización | 7 | Mejora los procesos institucionales en calidad educativa | | | |
| | 8 | Ayuda a lograr los objetivos institucionales | | | |
| | 9 | Ayuda a fortalecer el trabajo en equipo | | | |
| Dirección | 10 | Mejora la comunicación entre los colaboradores de la institución | | | |
| | 11 | Mejora la motivación y contribuye al desarrollo de sus funciones | | | |
| | 12 | Mejora la distribución de todos los recursos en las diferentes áreas | | | |
| | 13 | Cuenta con los manuales de gestión que permite asignar las responsabilidades por áreas | | | |
| | 14 | Ayuda a mejorar los resultados institucionales | | | |
| Control | 15 | Ayuda establecer protocolos que los colaboradores deben de seguir para realizar sus funciones | | | |
| | 16 | Ayuda a mejorar la productividad del personal | | | |
| | 17 | Ayuda en la programación de capacitaciones para la actualización del personal | | | |
| | 18 | Ayuda en el trabajo colaborativo entre las áreas | | | |

Confiabilidad y validez (Anexo N°3)
Cuestionario de plan estratégico educativo

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,811 | 15 |

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| P1 | 35,100 | 25,433 | ,358 | ,805 |
| P2 | 35,100 | 24,544 | ,492 | ,795 |
| P3 | 34,800 | 27,067 | ,284 | ,808 |
| P4 | 35,100 | 24,322 | ,411 | ,802 |
| P5 | 35,200 | 23,511 | ,662 | ,782 |
| P6 | 35,000 | 26,444 | ,216 | ,814 |
| P7 | 34,700 | 28,678 | -,085 | ,820 |
| P8 | 35,000 | 26,000 | ,422 | ,801 |
| P9 | 35,200 | 27,067 | ,128 | ,821 |
| P10 | 35,200 | 22,400 | ,564 | ,788 |
| P11 | 34,900 | 26,989 | ,149 | ,818 |
| P12 | 35,500 | 22,944 | ,707 | ,777 |
| P13 | 35,400 | 23,378 | ,770 | ,776 |
| P14 | 35,500 | 21,611 | ,751 | ,770 |
| P15 | 34,700 | 26,900 | ,454 | ,803 |

Cuestionario de gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|---------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,814 | 18 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| P1 | 40,90 | 36,767 | ,382 | ,807 |
| P2 | 41,10 | 38,100 | ,084 | ,819 |
| P3 | 41,30 | 36,456 | ,170 | ,821 |
| P4 | 41,50 | 31,389 | ,779 | ,779 |
| P5 | 41,40 | 34,933 | ,440 | ,802 |
| P6 | 41,50 | 33,833 | ,333 | ,813 |
| P7 | 41,40 | 33,378 | ,948 | ,783 |
| P8 | 41,20 | 35,067 | ,398 | ,805 |
| P9 | 41,60 | 34,933 | ,392 | ,805 |
| P10 | 41,30 | 36,233 | ,193 | ,819 |
| P11 | 41,00 | 36,222 | ,420 | ,805 |
| P12 | 41,30 | 33,789 | ,807 | ,788 |
| P13 | 41,10 | 36,100 | ,275 | ,812 |
| P14 | 41,50 | 32,944 | ,589 | ,792 |
| P15 | 41,00 | 39,556 | -,146 | ,827 |
| P16 | 41,40 | 32,711 | ,585 | ,792 |
| P17 | 41,30 | 34,011 | ,425 | ,803 |
| P18 | 41,10 | 34,989 | ,414 | ,804 |

Validez del instrumento de medición



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLAN ESTRATEGICO EDUCATIVO

| N° | DIMENSIONES /ITEMS | PERTENENCIA | | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | OBSERVACIONES |
|--|---|-------------|-----|------------|-----|----------|-----|---------------|
| | | (1) | (1) | (2) | (2) | (3) | (3) | |
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Formulación estratégica | | | | | | | | |
| 1. | Permite conocer la realidad actual de la institución de manera objetiva | x | | x | | x | | |
| 2. | Permite conocer la fortalezas y debilidades para que el personal trabaje en base a ellas | x | | x | | x | | |
| 3. | Permite identificarnos con la visión y misión de la institución | x | | x | | x | | |
| 4. | Permite pronosticar el crecimiento y éxito de la institución | x | | x | | x | | |
| 5. | Ayuda a una evaluación más objetiva de la actividades o responsabilidades institucionales | x | | x | | x | | |
| 6. | Permite una mejor gestión de los recursos | X | | X | | X | | |
| 7. | Ayuda establecer resultados realistas que contribuyan al logro de los objetivos | X | | X | | X | | |
| Dimensión: comunicación descendente | | | | | | | | |
| 8. | Potencia los resultados logrados e involucra a todo el personal al logro de los objetivos grupales e institucionales | x | | x | | x | | |
| 9. | Fortalece el liderazgo en el personal y se toma en cuenta sus conocimientos y experiencia para la toma de decisiones | x | | x | | x | | |
| 10. | Potencia a la institución para los futuros retos con todos los documentos de gestión que permitan definir correctamente funciones y otras actividades que estén alienadas al logro de los objetivos | x | | x | | x | | |
| 11. | Permite una mejor adaptación a los cambios permitiendo a los docentes conocer de manera eficaz sus responsabilidades, metas individuales e institucionales | x | | x | | x | | |
| Dimensión: Evaluación estratégica | | | | | | | | |
| 12. | Revisa, evalúa cada uno de los procesos con el objetivo de detectar algún problema y realizar los ajustes oportunos | x | | x | | x | | |
| 13. | Permite tomar decisiones estratégicas en caso de que se detecte algún problema | x | | x | | x | | |
| 14. | Permite realizar replanteamientos de los objetivos, metas, misión y visión | X | | X | | X | | |
| 15. | Permite realizar retroalimentación después de haberse evaluado | X | | X | | X | | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: MARCIA PAMELA ESTUPIÑAN BORJA DNI: 1002731246
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACION INICIAL

05 de noviembre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



MARCIA PAMELA ESTUPIÑAN BORJA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLAN ESTRATEGICO EDUCATIVO

| Nº | DIMENSIONES /ITEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|--|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Formulación estratégica | | | | | | | | |
| 1. | Permite conocer la realidad actual de la institución de manera objetiva | x | | x | | x | | |
| 2. | Permite conocer la fortalezas y debilidades para que el personal trabaje en base a ellas | x | | x | | x | | |
| 3. | Permite identificarnos con la visión y misión de la institución | x | | x | | x | | |
| 4. | Permite pronosticar el crecimiento y éxito de la institución | x | | x | | x | | |
| 5. | Ayuda a una evaluación más objetiva de la actividades o responsabilidades institucionales | x | | x | | x | | |
| 6. | Permite una mejor gestión de los recursos | x | | x | | x | | |
| 7. | Ayuda establecer resultados realistas que contribuyan al logro de los objetivos | x | | x | | x | | |
| Dimensión: comunicación descendente | | | | | | | | |
| 8. | Potencia los resultados logrados e involucra a todo el personal al logro de los objetivos grupales e institucionales | x | | x | | x | | |
| 9. | Fortalece el liderazgo en el personal y se toma en cuenta sus conocimientos y experiencia para la toma de decisiones | x | | x | | x | | |
| 10. | Potencia a la institución para los futuros retos con todos los documentos de gestión que permitan definir correctamente funciones y otras actividades que estén alienadas al logro de los objetivos | x | | x | | x | | |
| 11. | Permite una mejor adaptación a los cambios permitiendo a los docentes conocer de manera eficaz sus responsabilidades, metas individuales e institucionales | x | | x | | x | | |
| Dimensión: Evaluación estratégica | | | | | | | | |
| 12. | Revisa, evalúa cada uno de los procesos con el objetivo de detectar algún problema y realizar los ajustes oportunos | x | | x | | x | | |
| 13. | Permite tomar decisiones estratégicas en caso de que se detecte algún problema | x | | x | | x | | |
| 14. | Permite realizar replanteamientos de los objetivos, metas, misión y visión | x | | x | | x | | |
| 15. | Permite realizar retroalimentación después de haberse evaluado | x | | x | | x | | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: JOSE MANUEL CEDEÑO PORTOCARRERO DNI: 0802108019
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION

05 de NOVIEMBRE del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



JOSE MANUEL CEDEÑO PORTOCARRERO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLAN ESTRATEGICO EDUCATIVO

| Nº | DIMENSIONES /ITEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|--|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Formulación estratégica | | | | | | | | |
| 1. | Permite conocer la realidad actual de la institución de manera objetiva | x | | x | | x | | |
| 2. | Permite conocer la fortalezas y debilidades para que el personal trabaje en base a ellas | x | | x | | x | | |
| 3. | Permite identificarnos con la visión y misión de la institución | x | | x | | x | | |
| 4. | Permite pronosticar el crecimiento y éxito de la institución | x | | x | | x | | |
| 5. | Ayuda a una evaluación más objetiva de la actividades o responsabilidades institucionales | x | | x | | x | | |
| 6. | Permite una mejor gestión de los recursos | X | | X | | X | | |
| 7. | Ayuda establecer resultados realistas que contribuyan al logro de los objetivos | X | | X | | X | | |
| Dimensión: comunicación descendente | | | | | | | | |
| 8. | Potencia los resultados logrados e involucra a todo el personal al logro de los objetivos grupales e institucionales | x | | x | | x | | |
| 9. | Fortalece el liderazgo en el personal y se toma en cuenta sus conocimientos y experiencia para la toma de decisiones | x | | x | | x | | |
| 10. | Potencia a la institución para los futuros retos con todos los documentos de gestión que permitan definir correctamente funciones y otras actividades que estén alienadas al logro de los objetivos | x | | x | | x | | |
| 11. | Permite una mejor adaptación a los cambios permitiendo a los docentes conocer de manera eficaz sus responsabilidades, metas individuales e institucionales | x | | x | | x | | |
| Dimensión: Evaluación estratégica | | | | | | | | |
| 12. | Revisa, evalúa cada uno de los procesos con el objetivo de detectar algún problema y realizar los ajustes oportunos | x | | x | | x | | |
| 13. | Permite tomar decisiones estratégicas en caso de que se detecte algún problema | x | | x | | x | | |
| 14. | Permite realizar replanteamientos de los objetivos, metas, misión y visión | X | | X | | X | | |
| 15. | Permite realizar retroalimentación después de haberse evaluado | X | | X | | X | | |

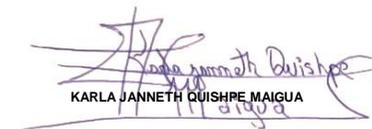
OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: KARLA JANNETH QUISHPE MAIGUA DNI: 2300277429
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION

05 de noviembre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



KARLA JANNETH QUISHPE MAIGUA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| Nº | DIMENSIONES /ITEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|---------------------------------|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: PLANIFICACION | | | | | | | | |
| 1. | Ayuda a disminuir incertidumbre, riesgo y analiza posibles problemas que se puedan presentar en la gestión institucional. | x | | x | | x | | |
| 2. | Genera compromiso e identificación entre los colaboradores de la institución. | x | | x | | x | | |
| 3. | Permite realizar una correcta gestión en la organización, coordinación y control de las actividades institucionales. | x | | x | | x | | |
| 4. | Ayuda a proponer objetivos medibles y alcanzables para la institución | x | | x | | x | | |
| 5. | Permite adaptarse a los cambios y realizar cualquier corrección que beneficie a la institución | X | | X | | X | | |
| 6. | Ayuda alcanzar los objetivos y permite proponer nuevos objetivos | X | | X | | X | | |
| Dimensión: ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 7. | Mejora los procesos institucionales en calidad educativa | x | | x | | x | | |
| 8. | Ayuda a lograr los objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| 9. | Ayuda a fortalecer el trabajo en equipo | X | | X | | X | | |
| Dimensión: DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 10. | Mejora la comunicación entre los colaboradores de la institución | X | | X | | X | | |
| 11. | Mejora la motivación y contribuye al desarrollo de sus funciones | X | | X | | X | | |
| 12. | Mejora la distribución de todos los recursos en las diferentes áreas | X | | X | | X | | |
| 13. | Cuenta con los manuales de gestión que permite asignar las responsabilidades por áreas | X | | X | | X | | |
| 14. | Ayuda a mejorar los resultados institucionales | X | | X | | X | | |
| Dimensión: CONTROL | | | | | | | | |
| 15. | Ayuda establecer protocolos que los colaboradores deben de seguir para realizar sus funciones | x | | x | | x | | |
| 16. | Ayuda a mejorar la productividad del personal | x | | x | | x | | |
| 17. | Ayuda en la programación de capacitaciones para la actualización del personal | x | | x | | x | | |
| 18. | Ayuda en el trabajo colaborativo entre las áreas | X | | X | | X | | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: MARCIA PAMELA ESTUPIÑAN BORJA DNI: 1002731246

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACION INICIAL

05 de noviembre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



MARCIA PAMELA ESTUPIÑAN BORJA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| Nº | DIMENSIONES /ITEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|---------------------------------|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: PLANIFICACION | | | | | | | | |
| 1. | Ayuda a disminuir incertidumbre, riesgo y analiza posibles problemas que se puedan presentar en la gestión institucional. | x | | x | | x | | |
| 2. | Genera compromiso e identificación entre los colaboradores de la institución. | x | | x | | x | | |
| 3. | Permite realizar una correcta gestión en la organización, coordinación y control de las actividades institucionales. | x | | x | | x | | |
| 4. | Ayuda a proponer objetivos medibles y alcanzables para la institución | x | | x | | x | | |
| 5. | Permite adaptarse a los cambios y realizar cualquier corrección que beneficie a la institución | X | | X | | X | | |
| 6. | Ayuda alcanzar los objetivos y permite proponer nuevos objetivos | X | | X | | X | | |
| Dimensión: ORGANIZACION | | | | | | | | |
| 7. | Mejora los procesos institucionales en calidad educativa | x | | x | | x | | |
| 8. | Ayuda a lograr los objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| 9. | Ayuda a fortalecer el trabajo en equipo | X | | X | | X | | |
| Dimensión: DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 10. | Mejora la comunicación entre los colaboradores de la institución | X | | X | | X | | |
| 11. | Mejora la motivación y contribuye al desarrollo de sus funciones | X | | X | | X | | |
| 12. | Mejora la distribución de todos los recursos en las diferentes áreas | X | | X | | X | | |
| 13. | Cuenta con los manuales de gestión que permite asignar las responsabilidades por áreas | X | | X | | X | | |
| 14. | Ayuda a mejorar los resultados institucionales | X | | X | | X | | |
| Dimensión: CONTROL | | | | | | | | |
| 15. | Ayuda establecer protocolos que los colaboradores deben de seguir para realizar sus funciones | x | | x | | x | | |
| 16. | Ayuda a mejorar la productividad del personal | x | | x | | x | | |
| 17. | Ayuda en la programación de capacitaciones para la actualización del personal | x | | x | | x | | |
| 18. | Ayuda en el trabajo colaborativo entre las áreas | X | | X | | X | | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: JOSÉ MANUEL CEDEÑO PORTOCARRERO DNI: 0802108019
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION

05 de NOVIEMBRE del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



JOSÉ MANUEL CEDEÑO PORTOCARRERO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| Nº | DIMENSIONES /ITEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|---------------------------------|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: PLANIFICACION | | | | | | | | |
| 1. | Ayuda a disminuir incertidumbre, riesgo y analiza posibles problemas que se puedan presentar en la gestión institucional. | x | | x | | x | | |
| 2. | Genera compromiso e identificación entre los colaboradores de la institución. | x | | x | | x | | |
| 3. | Permite realizar una correcta gestión en la organización, coordinación y control de las actividades institucionales. | x | | x | | x | | |
| 4. | Ayuda a proponer objetivos medibles y alcanzables para la institución | x | | x | | x | | |
| 5. | Permite adaptarse a los cambios y realizar cualquier corrección que beneficie a la institución | x | | x | | x | | |
| 6. | Ayuda alcanzar los objetivos y permite proponer nuevos objetivos | x | | x | | x | | |
| Dimensión: ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 7. | Mejora los procesos institucionales en calidad educativa | x | | x | | x | | |
| 8. | Ayuda a lograr los objetivos institucionales | x | | x | | x | | |
| 9. | Ayuda a fortalecer el trabajo en equipo | x | | x | | x | | |
| Dimensión: DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 10. | Mejora la comunicación entre los colaboradores de la institución | x | | x | | x | | |
| 11. | Mejora la motivación y contribuye al desarrollo de sus funciones | x | | x | | x | | |
| 12. | Mejora la distribución de todos los recursos en las diferentes áreas | x | | x | | x | | |
| 13. | Cuenta con los manuales de gestión que permite asignar las responsabilidades por áreas | x | | x | | x | | |
| 14. | Ayuda a mejorar los resultados institucionales | x | | x | | x | | |
| Dimensión: CONTROL | | | | | | | | |
| 15. | Ayuda establecer protocolos que los colaboradores deben de seguir para realzar sus funciones | x | | x | | x | | |
| 16. | Ayuda a mejorar la productividad del personal | x | | x | | x | | |
| 17. | Ayuda en la programación de capacitaciones para la actualización del personal | x | | x | | x | | |
| 18. | Ayuda en el trabajo colaborativo entre las áreas | x | | x | | x | | |

OINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: KARLA JANNETH QUISHPE MAIGUA DNI: 2300277429
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION

05 de NOVIEMBRE del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Base de datos (Anexo N°4)

| PLANILLON VARIABLE PLAN ESTRATEGICO EDUCATIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|---|-------|----|--|
| FORMULACIÓN ESTRATEGICA | | | | | | | | ECUCIÓN ESTRÁTEGIC | | | | EVALUACIÓN ESTRA. | | | | | | |
| SUJ. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | | TOTAL | | |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 1 | 2 | 2 | 7 | 33 | |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 2 | 3 | 7 | 1 | 3 | 3 | 10 | 39 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 16 | 2 | 3 | 2 | 7 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 | |
| 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | 3 | 2 | 11 | 31 | |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 17 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 10 | 32 | |
| 6 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 5 | 2 | 1 | 11 | 33 | |
| 7 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 12 | 35 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 18 | 3 | 1 | 2 | 6 | 3 | 1 | 1 | 8 | 32 | |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 20 | 3 | 3 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 11 | 38 | |
| 10 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 1 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 6 | 29 | |
| 11 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 2 | 4 | 1 | 9 | 35 | |
| 12 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 3 | 3 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 8 | 32 | |
| 13 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 3 | 8 | 5 | 2 | 2 | 12 | 38 | |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 9 | 36 | |
| 15 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 2 | 11 | 37 | |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 5 | 3 | 2 | 10 | 2 | 1 | 3 | 8 | 35 | |
| 17 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 2 | 2 | 3 | 10 | 32 | |
| 18 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 5 | 3 | 5 | 13 | 3 | 3 | 3 | 12 | 37 | |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 10 | 31 | |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 18 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 3 | 3 | 12 | 40 | |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 11 | 38 | |
| 22 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 2 | 1 | 3 | 6 | 2 | 2 | 3 | 9 | 33 | |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | 2 | 3 | 11 | 33 | |
| 24 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 11 | 39 | |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 9 | 35 | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 3 | 2 | 1 | 6 | 2 | 1 | 1 | 5 | 31 | |
| 27 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 9 | 30 | |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 2 | 2 | 10 | 34 | |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 3 | 8 | 1 | 1 | 2 | 6 | 32 | |
| 30 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 8 | 32 | |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 14 | 2 | 3 | 1 | 6 | 3 | 2 | 2 | 8 | 28 | |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 9 | 33 | |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 3 | 9 | 32 | |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 9 | 38 | |
| 35 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 9 | 34 | |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 8 | 38 | |
| 37 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 2 | 3 | 8 | 3 | 1 | 2 | 8 | 35 | |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 9 | 33 | |
| 39 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 13 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 7 | 28 | |

PLANILLON - GESTIÓN ADMISNITRATIVA

| PLANILLON - GESTIÓN ADMISNITRATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|--------------|----|----|-----------|-----|-----|----|-----|---------|-----|-----|-----|-------|-------|---|----|----|
| PLANIFICACIÓN | | | | | | | ORGANIZACIÓN | | | DIRECCIÓN | | | | | CONTROL | | | | TOTAL | | | | |
| SUJ. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | 13 | P14 | P15 | P16 | P18 | P18 | | TOTAL | | | |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 15 | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | 40 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 49 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 1 | 3 | 7 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 11 | 3 | 2 | 1 | 3 | 9 | 39 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 8 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 10 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 45 |
| 6 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 11 | 2 | 3 | 1 | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 39 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 42 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 45 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 1 | 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | 42 |
| 10 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 43 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 14 | 1 | 3 | 3 | 7 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 42 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 11 | 1 | 3 | 2 | 3 | 9 | 44 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 37 |
| 14 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 1 | 3 | 1 | 2 | 7 | 39 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 13 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 3 | 2 | 1 | 2 | 8 | 34 |
| 16 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 12 | 1 | 3 | 5 | 9 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 43 |
| 17 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 10 | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | 41 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 40 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 41 |
| 20 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 3 | 4 | 1 | 3 | 11 | 41 |
| 21 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 31 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 13 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 44 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 37 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 8 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 35 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | 36 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 51 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 | 2 | 3 | 2 | 7 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 41 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 13 | 2 | 3 | 2 | 7 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 39 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2 | 1 | 3 | 6 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 41 |
| 30 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 1 | 1 | 2 | 7 | 36 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 14 | 2 | 3 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 1 | 1 | 3 | 8 | 42 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 14 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 11 | 3 | 2 | 3 | 1 | 9 | 39 |
| 33 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 42 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 10 | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | 41 |
| 35 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 15 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 42 |
| 36 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 5 | 3 | 2 | 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 42 |
| 37 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 8 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 11 | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | 43 |
| 38 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 50 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 12 | 3 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 42 |

Autorización (Anexo N°5)

Ministerio
de Educación



UNIDAD EDUCATIVA
"JORGE CHIRIBOGA GUERRERO"

LA CONCORDIA-SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS
Distrito 23D03 – 08H02255

La Concordia, 22 de diciembre de 2021

AUTORIZACIÓN

A petición del interesado, mediante oficio con fecha 21 de diciembre de 2021 el Ing. JORGE LUIS LARCO RUEDA, con cédula de identidad 1715175996, docente con nombramiento definitivo en la institución está **AUTORIZADO** para que en la Unidad Educativa "Jorge Chiriboga Guerrero" con código AMIE 08h02255, procesa con la ejecución de su trabajo de titulación de maestría denominado "**Plan Estratégico Educativo y Gestión Administrativa de una Institución Educativa en el Ecuador 2021**". De esta manera se le permite al docente que en el marco de la legalidad del proceso desarrolle las técnicas de investigación necesarias que permitan el desarrollo y culminación de su estudio.

El interesado puede hacer uso de la presente autorización como mejor crea conveniente.

Atentamente.

DR. HECTOR QUINGA
RECTOR DE LA UEM. JORGE CHIRIBOGA GUERRERO

