



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrategias directivas y procesos administrativos de control en docentes
de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022**

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

AUTORA:

Lopez Benavides, Ita Noemi (orcid.org/0000-0002-5268-4446)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)
Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003 – 1515- 1760)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

Piura - Perú

2023

DEDICATORIA

Mi trabajo investigativo de tesis va dedicado con mucho cariño a mi hijo, mi motor de vida para seguir adelante a quien quiero demostrándole con ejemplo que los sacrificios valen la pena, por eso, quiero dejarle este legado que es la perseverancia y hacer las cosas con amor. A mis ángeles en el cielo mi mamá, mi esposo que cuando quería dejarlo todo siempre me acordaba de ello, y cogía el impulso que necesitaba porque su presencia y amor siempre están en mi alma y me protegen de donde están.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento primero a Dios quien con su bendición me ayudó en sabiduría y fuerzas para continuar, a la Universidad Cesar Vallejo que cuentan con un excelente equipo de maestros quienes desde el primer día de clases nos daban ánimo por la decisión tomada de estudiar e iban enriqueciendo nuestro conocimiento aprendizaje día a día, de manera especial al Dr., José Palacio por su enseñanza, apoyo, y exigencia gracias a él, estamos terminando con éxitos este nivel de estudio.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de Docentes y personal administrativo	17
Tabla 2 Muestra de estudio	17
Tabla 3 Prueba de Confiabilidad	18
Tabla 4 Estrategias directivas y procesos administrativos de control	20
Tabla 5 Estrategias de liderazgo y Procesos administrativos de control.....	21
Tabla 6 Estrategias de planificación y Procesos administrativos de control.....	22
Tabla 7 Estrategias de trabajo en equipo y Procesos administrativos de control..	23
Tabla 8 Prueba de Normalidad	24
Tabla 9 Correlación entre Estrategias directivas y Procesos administrativos de control	25
Tabla 10 Correlación entre Estrategias de liderazgo y Procesos administrativos de control.....	26
Tabla 11 Correlación entre Estrategias de planificación y Procesos administrativos de control.....	27
Tabla 12 Correlación entre Estrategias de trabajo en equipo y Procesos administrativos de control.....	28

Índice de gráficos y figuras

	Pág
Figura 1. Tipos de control.....	13
Figura 2. Esquema del diseño correlacional	15
Figura 3. Descriptivo entre Estrategias directivas y Procesos administrativos de control	20
Figura 4. Descriptivo entre Estrategias de liderazgo y Procesos administrativos de control	21
Figura 5. Descriptivo entre Estrategias de planificación y Procesos administrativos de control	22
Figura 6. Descriptivo entre Estrategias de trabajo en equipo y Procesos administrativos de control.....	23

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito general determinar la influencia entre las estrategias directivas en los procesos administrativos de control docente en una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

La investigación fue de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de método hipotético deductivo, y de diseño no experimental, correlacional causal; para lo cual se tomó una población de 81 docentes de dicha institución educativa, la cual sirvió como muestra censal, a quienes se aplicó la técnica de recolección de datos encuesta y el instrumento de recopilación de datos el cuestionario de 26 preguntas. De donde se extrajo como resultado que el 81,50% calificó como regular la influencia de las estrategias directivas sobre los procesos administrativo de control docente y el 86,4% calificó como regulares los procesos administrativos de control de dicha institución.

Finalmente, se encontró una influencia positiva considerable entre las variables con un coeficiente Rho Spearman 0,739 y un sig bilateral $p=0,000 < 0.05$; por lo que se confirmó la hipótesis propuesta afirmando la influencia entre las estrategias directivas sobre los procesos administrativos de control docente en la institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

Palabras clave: Estrategias directivas, estrategias de planificación, evaluación de desempeño, procesos administrativos de control.

Abstract

The general purpose of this research was to determine the influence between the management strategies in the administrative control processes of teacher in an educational institution in Babahoyo, Ecuador, 2022

The research was of a descriptive level, with a quantitative approach, of an applied type, of a hypothetical deductive method, and of a non-experimental, causal-correlational design; For which a population of 81 teachers from said educational institution was taken, which served as a census sample, to whom the survey data collection technique and the data collection instrument the 26-question questionnaire were applied. From where it was extracted as a result that 81.50% qualified as regular the influence of management strategies on the administrative processes of teaching control and 86.4% qualified as regular the administrative processes of control of said institution.

Finally, a considerable positive influence was found between the variables with a Rho Spearman coefficient of 0.739 and a bilateral sig $p=0.000 < 0.05$; Therefore, the proposed hypothesis was consolidated, affirming the influence between the management strategies on the administrative processes of teacher control in the fiscal educational institution of Babahoyo, Ecuador, 2022.

Keywords: Management strategies, planning strategies, performance evaluation, administrative control processes.

I. INTRODUCCIÓN

El nivel de competitividad en el ámbito educativo, ha venido incrementado con el tiempo, ya que hay profesionales más capacitados y preparados; lo cual ha exigido a los directivos un mayor nivel de compromiso y preparación, y que actualicen sus conocimientos en políticas administrativas porque las estrategias que se aplican en las funciones administrativas son trebejos que contribuyen al buen desarrollo del entorno educativo (Dávila & Bustamante, 2017). Aunque, por otra parte, a nivel de instituciones públicas existen instancias burocráticas que han restado competitividad debido a las limitaciones en cuanto a las destituciones de profesores con un rendimiento bajo o mal comportamiento, generando nuevas oportunidades de establecer políticas públicas en el desarrollo de la competitividad pedagógica sobre todo en las instituciones educativas públicas (Ruiz-Tagle, 2019).

A nivel mundial, los ministerios de educación necesitan contratar especialistas y adquirir experiencia técnica, gerencial e interdisciplinaria para impulsar políticas de cambio. La oficina distrital o regional debe contar con las instalaciones y recursos necesarios para el control y apoyo a las escuelas. A nivel institucional, el director asume experiencia administrativa en la gestión de una escuela, desde la programación del uso de los recursos hasta la gestión del profesorado y el talento humano. (Banco Mundial, 2018). De acuerdo con este punto de vista, cualquier persona que ocupe una plaza en la institución debe poseer la habilidad, destreza, conocimiento y experiencia, en otras palabras, las habilidades gerenciales que se entienden como la capacidad productiva; la cual se mide en términos de rendimiento y resultados para la organización. Por lo que todos en la institución deben saber hacer, querer hacer, saber realizar actividades y procesos, acciones que ayuden a lograr tanto las metas de la institución como contribuir al desarrollo de la misma (Camacaro, 2017).

La gestión de la educación no solo comprende afianzar la calidad educativa, la estructuración de buenas políticas; sino también la capacidad de una implementación eficaz, ya que muchos países no logran tener éxito precisamente por no poder asignar adecuadamente sus recursos e implementar correctamente sus planes y políticas de mejora. Porque carecen de los factores políticos,

administrativos y económicos que hacen que la buena gobernanza sea fundamental para la adecuada gestión de los recursos financieros y del personal. Siendo un desafío ineludible de la sociedad moderna que abarca todas las funciones y actividades como programas académicos. Investigación, talento humano, estudiantes, infraestructura y servicio con la comunidad. Por lo que, realizar una buena tarea y establecer parámetros que consoliden la calidad educativa, son factores necesarios (Orozco et al., 2020).

En Ecuador, se trata de mejorar la administración de la educación con un diseño que parte de los arreglos institucionales y tiene presente que la educación en la constitución es un derecho, hasta factores como el desarrollo profesional y proyectos integradores. Como propuesta pedagógica, un servicio que refleja la finalidad del proceso de educación que ofrecen las instituciones educativas dentro de la autonomía responsable que permitió el contexto y los escenarios de capacidad. Reúne los principios filosóficos y pedagógicos que unifican la práctica educativa (MineduEc, 2022). Razón por la cual, los directivos y docentes se vuelven esenciales en el aseguramiento tanto de la asignación correcta de recursos como en el aseguramiento de la calidad educativa, ya que no solo componen el aspecto práctico de la educación; sino también el aspecto emocional y empático. Por lo cual es necesario contar con gestores educativos orientados al desarrollo intrapersonal e interpersonal, con capacidad de liderar y motivar en sus entornos (Farfan, 2022).

Este trabajo de investigación trató sobre las estrategias directivas en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa del cantón Babahoyo. A pesar que se trabaja en base al cumplimiento del PEI (Proyecto Educativo Institucional) y Código de Convivencia, de acuerdo a lo que dispone el Ministerio de Educación donde constan las disposiciones a seguir sobre la ética, deberes, y obligaciones; existen problemas sobre responsabilidades y comportamiento que se dan en los docentes y estudiantes. Esto se da luego de regresar a las clases presenciales después de la pandemia del COVID 19 y de haber permanecido bajo clases virtuales. Se evidencia un clima laboral no confortable, ya que existe malestar en el distributivo de la carga horaria y además docentes que entregan a destiempo sus planificaciones, no ingresan a tiempo las notas a la plataforma, ingresan tarde a sus horas de clases y con poco interés en

capacitarse. A esto se suman los estudiantes con mal comportamiento ante los docentes y los correctivos poco eficaces que se han aplicado.

En base a la problemática planteada se buscó mediante la presente investigación medir índice de calidad en el entorno educativo y otros indicadores que permitan determinar la influencia que existe entre las estrategias directivas que se puedan aplicar en los procesos administrativos de control para brindar contribuciones a las mejoras de la gestión educativa y el entorno de aprendizaje. Por todo lo expuesto se presenta la siguiente interrogante: ¿De qué manera influyen las estrategias directivas en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022? De la cual, surgieron los siguientes problemas específicos: (1) ¿De qué manera influyen las estrategias de liderazgo en los procesos administrativos de control de docentes en una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022? (2) ¿De qué manera influye la planificación directiva en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022? (3) ¿De qué manera influyen las técnicas directivas en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022?

La presente investigación tiene justificación teórica basada en resultados obtenidos de diversas fuentes, como la siguiente de Boyer & Oblea (2021) quienes confirmaron la integridad entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional a nivel de instituciones de educación básica; así como Domínguez (2021) Explicó la importancia de un buen alineamiento estratégico dentro de la unidad, ya que no solo contribuye al logro de los objetivos, sino que también crea canales para la mejora continua de los procesos de control.

Tiene justificación práctica en base a lo expuesto en la problemática, ya que con los resultados obtenidos se pretende contribuir al fortalecimiento de la gestión educativa y desarrollar estrategias que contribuyan a mejorar los procesos de gestión administrativa de control en las instituciones educativas. Además, al conocer la influencia entre las estrategias directivas y los procesos administrativos de control docente, se generen planes de mejora en la institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

Y la justificación metodológica, el trabajo de investigación es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y diseño no experimental correlacional-causal; para lo cual se trabajó con la aplicación de una encuesta como instrumento entre los profesores como medio para la obtención de la información en la institución educativa de estudio con el personal docente.

El objetivo principal de la siguiente investigación es: Determinar de qué manera influyen las estrategias directivas en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022. Y sus objetivos específicos: (1) Determinar la influencia entre las estrategias de liderazgo en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022. (2) Determinar la influencia de la planificación directiva en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022. (3). Determinar la influencia del trabajo en equipo en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

En cuanto a la Hipótesis general: Las estrategias directivas influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022. Y de manera específica: (1) Las estrategias de liderazgo influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022. (2) La planificación directiva influye significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022. y (3) El trabajo en equipo influye significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Gracias a contribuciones en el ámbito internacional como la de Pretell (2018) que presentó un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, empleando el método hipotético deductivo; con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo. En la cual utilizó una muestra de 30 docentes de una institución educativa de Perú para determinar la existencia de relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de dicha institución educativa en 2018. Recopiló información utilizando la encuesta como herramienta para comprobar su hipótesis, lo que le permitió encontrar en sus resultados una correlación positiva significativa de 0,668 con Tau b de Kendall y sig bilateral con p valor igual a 0,000 entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

De similar forma Dávila (2022) presentó una investigación de diseño no experimental correlacional, de nivel descriptivo, utilizó el método hipotético deductivo para poder determinar la relación entre las estrategias directivas y el desempeño laboral docente en Perú, 2022. Para lo cual se valió de una muestra de 32 docentes a quienes les aplicó una encuesta, lo que le sirvió para encontrar que existe una relación altamente significativa entre las variables en estudio, explicadas por un coeficiente de Pearson de 0.870 con un sig bilateral de 0,000. De esta investigación demostró también que, así como se percibió que un 46,88% calificaron que había un buen liderazgo, el 50% de igual manera calificó que el desempeño docente era bueno en esta institución educativa de Perú.

Los resultados de la investigación de Fernández (2022), demostraron la existencia de una incidencia entre la gestión educativa y el liderazgo educativo en una institución educativa, empleando una muestra de 60 docentes. Su trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativa, nivel descriptivo, con un diseño correlacional con corte transversal. Empleando el método hipotético deductivo y la encuesta como técnica de recopilación de información aplicada por medio de una encuesta realizada a los docentes de dicha institución. Encontró la explicación a su hipótesis con un coeficiente Rho de Spearman $Rho=0,730$ y un sig bilateral $p=0,000$.

En el ámbito nacional, para poder precisar la relación existente entre la gestión administrativa y la calidad educativa en Santa Elena, Ecuador; el autor Vélez (2019) realizó un estudio de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; empleando el método hipotético deductivo y la encuesta como técnica para la recopilación de datos estadísticos aplicados por medio de dos cuestionarios, donde obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,968 y un p valor= 0,000. Donde se rescata también que un 52% de los docentes encuestados calificó como “Muy favorable” la gestión administrativa y un 48% calificó como favorable la calidad educativa.

Según Morales (2019) en su estudio con el propósito de encontrar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en una unidad educativa en Palenque, Ecuador; donde la metodología usada fue hipotético deductivo, con diseño no experimental correlacional, de corte transversal, con enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Para lo cual, usó la técnica de encuesta mediante la herramienta cuestionario para captar la información de 40 docentes de dicha institución que sirvió como muestra censal. De lo cual obtuvo un coeficiente de Pearson 0,762 considerado como positivo bueno con un p valor igual a 0,000 menor a 0,05 por lo que confirmó su hipótesis afirmativa de una relación entre las variables. Dicha relación también se explicó en los resultados de la estadística descriptiva donde un 75% de los docentes calificó como “Bueno” la gestión directiva y un 70% calificó como “Bueno” el desempeño docente.

Para Sierra (2016) la gestión estratégica incluye no solo la responsabilidad del directivo con la filosofía institucional y los objetivos estratégicos de acuerdo con el proyecto educativo institucional (PEI), sino también algunas condiciones como información sobre educación, políticas y reformas, gestión de procesos que requieren gestión, orientación. y una estrategia para que la práctica educativa sea eficaz frente a todas las posibilidades del hecho educativo. Así como el aporte de Galarza (2011) en el ámbito nacional, quien se plantea contribuir a que el sistema educativo cumpla un rol estratégico y que supere las limitaciones actuales. Además, argumento que la relación entre el liderazgo y la calidad de la instrucción en el aula es evidente para todas las partes involucradas en el proceso de aprendizaje. Y todos los miembros de la comunidad educativa estamos de acuerdo en que la

calidad de la educación depende de muchos factores, principalmente del buen liderazgo, que se logra con el esfuerzo y la cooperación de todos. Se encontró también la existencia de un desacuerdo general entre estudiantes, padres y profesores sobre cómo funcionan las instituciones educativas y qué autoridades son responsables.

Para determinar la influencia del programa de estrategias de control para mejorar los compromisos de desempeño en la distribución de material educativo en una institución educativa de Perú, López (2018) realizó una investigación aplicada, donde determinó que el nivel de compromiso con el desempeño en la distribución de materiales educativos antes de la adopción del programa de estrategia de control promediaba el 100 %, donde se hizo necesario mejorar la gestión de capacidades. Por otro lado, en el estudio de Inocente (2018), evidenció la necesidad de tener procesos de control bien estructurados en una UGEL en Perú donde se calificaba la gestión educativa entre regular y mala con un 86.3% debido a que las actividades se ejecutaban sin cumplir el presupuesto y una planificación circunstancial.

En otro estudio realizado por Dávila (2022) en una unidad educativa de Chota donde se buscó establecer la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional-causal se comprobó que el 50% de los 32 docentes encuestados percibían muy bien el nivel de liderazgo y que el 43,75 consideraba que había un muy buen desempeño laboral; lo cual contrasta de manera positiva con los resultados de su prueba de correlación de Pearson donde obtuvo un coeficiente 0,87 y un p valor $p=0,000 < 0,05$ comprobando una correlación considerable entre sus dos variables. Por su parte Guzmán (2022) comprobó que la relación entre el liderazgo del director y la gestión educativa tiene un considerable grado de correlación con un Rho de Spearman de 0,814 y un p valor $p=0,000 < 0,05$ en su estudio de una institución educativa de Nuevo Chimbote donde consideró a 70 trabajadores; para lo cual aplicó un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño no experimental transversal y correlacional.

Para hablar de procesos administrativos de control, hay que hablar de la gestión administrativa ya que es donde se fundamenta y se conecta a objetivos generales o un rumbo hacia donde se quiere llegar con esta. Así lo presenta

también la autora Rengifo (2018) en su trabajo de investigación en donde para concluir el aporte de algunos autores, señalando que hablar de gestión administrativa es hablar de acciones con un propósito, dirección y que se deben ejecutar en conjunto para cumplir con las metas y objetivos organizacionales. En esto concuerdan Barrientos y otros autores, quienes además hablan sobre la generación de políticas institucionales y la planificación, resaltando además el rol del director como una figura influyente e importante para establecer el rumbo de la organización y ejecutar dichas políticas. Los líderes deben reconocer una gama de actividades prácticas para desarrollo y convertirse en ejes de mejora educativa. Como ciencia, proporciona principios y técnicas para predecir, planificar, organizar, dirigir, sintetizar y evaluar todos los componentes de los sistemas educativos en entornos de aprendizaje, asegurando que todos, tanto los supervisores del sistema y la alta dirección, puedan promover efectivamente el logro de los objetivos educativos (Barrientos et al., 2016).

La gestión administrativa es fundamental para cualquier organización que quiera alcanzar sus objetivos, pero sin personas en posiciones de autoridad, una organización sería una anarquía sin estructura ni dirección, puede ser un completo desastre. Además, es difícil para los miembros de la organización obtener un sentido de dirección hacia las metas y objetivos de la organización si no están claramente definidos por las autoridades (Masaquiza et al., 2020). A su vez, un administrador, por su parte, es una persona responsable de planificar, organizar, dirigir y administrar las actividades institucionales, así como de dirigir de manera óptima los recursos físicos, humanos, financieros y técnicos que se le encomiendan para lograr los objetivos. Los actuales y futuros administradores escolares deben saber combinar las habilidades administrativas con las habilidades de liderazgo, para poder dirigir adecuadamente una organización, así como encontrar las soluciones adecuadas a los problemas organizacionales (Cifuentes, 2018).

Para tales fines el administrador educativo requiere habilidades, conocimientos, comportamientos y competencias que le permitan solucionar los problemas que tenga que afrontar, de las principales se definen: 1. La competencia en la comunicación donde el administrador debe de tener la capacidad de transferir e intercambiar información de manera efectiva para lograr un entendimiento

completo entre quienes trabajan en la instalación. 2. La competencia para la planeación y la administración que implica determinar las tareas a realizar, así como la asignación de recursos requeridos y posteriormente la revisión de que todo se haga de acuerdo a lo planteado. 3. Competencia en el trabajo en equipo que resalta la importancia de la guía del líder, ya que se demuestra la responsabilidad de las personas que lo integran. De tal forma, que se propicia un ambiente solidario dentro de la institución esto con el fin de que los objetivos planteados se logren adecuadamente. 4. Actuar estratégicamente significa comprender la misión y los valores de la organización, lo que posibilita la identificación de prioridades, ayudando a tomar decisiones coherentes, y permitir fijar metas que promuevan la implementación de las estrategias.

La conceptualización de la calidad educativa se deriva del modelo de resultado y sobre todo del hecho de que siguiendo estas ideas tiene un efecto social y el entendimiento de la calidad como desempeño, limitándose este concepto a la medición, se crea la interpretación. No tener en cuenta el actual sistema de mala calidad y el contexto social, lo que hace que sea importante proponer argumentos no económicos relevantes para evaluar la calidad de la educación. Si esas cualidades son positivas o útiles, se refiere a una educación de calidad, mientras que por otro lado, se refiere a la educación: la enseñanza y el aprendizaje que hacen posible la educación (Martín, 2018). Esto explica por qué se utiliza de alguna manera para informar el desempeño escolar y se ignoran los procesos asociados a la formación integradora y la vinculación con la sociedad (Navarrete-Cazales & Manzanilla-Granados, 2018). Aclarar y consensuar el concepto de educación de calidad frente a los desafíos de la sociedad de la información es probable que conduzca a un cambio en los procesos de gestión curricular y en la práctica docente (Martínez-Iñiguez et al., 2020).

Si en algo coinciden el Ministerio de Educación de Perú (2021) como el Ministerio de Educación de Ecuador (2017) es en que la “Gestión Escolar” es una combinación de métodos y tácticas de gestión para promover el crecimiento de los estudiantes; incluyendo 4 dimensiones: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria cuyo fin es armonizar y sincronizar todas las actividades encaminadas a la gestión de las instituciones, la formación profesional, la información y las

comunicaciones, los servicios complementarios y las infraestructuras, equipamientos y recursos educativos.

El liderazgo directivo en el ámbito de la educación se establece a través de un estudio profundo y de largo plazo de la dinámica del comportamiento formativo de los estudiantes, requiere un proceso con personas fundamentadas en ideales filosóficos, por lo que requiere una formación inclusiva, estrategias y técnicas con sustancia sostenible para la comprensión, la injerencia y el cambio cultural, ambiental y social. En consecuencia, se permite la proyección de la existencia, reflejada en todos sus aspectos y escenarios hacia el sentido de la formación humana, ética y basada en los recursos; asegurando mejores oportunidades en el campo profesional (Sierra, 2016). En el estudio realizado por Romero (2019) se evidencia que, para la formación de líderes gerenciales, primero es necesario desarrollar una evaluación sistemática que indique el impacto de la formación en los niveles de liderazgo y práctica educativa en las instituciones. Se ha demostrado que, las observaciones de los lectores ya contienen comprensión y análisis a medida que aumenta la confianza debido a intervenciones factoriales en la falta de calificaciones organizacionales y conciencia al asumir posiciones de liderazgo se considera un factor importante. En consecuencia, observaron que había una fuerte evaluación de los planes de capacitación al observar los planes de capacitación con requisitos funcionales de trabajo a ocupación. Esto significa que las decisiones del director tienen algún impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

La planificación es un proceso continuo que implica el acto de proporcionar, diseñar, implementar y evaluar objetivos y actuar hacia objetivos específicos. Un plan corresponde a las tareas especificadas en una planificación, mientras que las metas, acciones, preocupaciones y aspiraciones son, en definitiva, aspectos relacionados con las motivaciones, necesidades y expectativas de una persona (Vera & Lanz, 2017). En Ecuador se cuenta con la guía de planificación curricular que, según el Ministerio de Educación en ella se establecen claramente que los planes ayudan a organizar e implementar los procesos de enseñanza y aprendizaje necesarios para alcanzar las metas educativas. Además, conduce a pensar y tomar decisiones claras, adecuadas y oportunas sobre las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, cómo se organizan las estrategias, proyectos y procesos

metodológicos para que el aprendizaje sea accesible para todos (Flores & Montalvo, 2020). En cuanto al Procesos administrativos de control, en los docentes se aplican medidas normativas que representan diversos mecanismos que el Ministerio implementa en el corto y mediano plazo para cumplir con los objetivos normativos previstos (MinEduc, 2018).

El trabajo en equipo es la coordinación de un grupo de individuos que trabajan juntos para organizarse, alcanzar resultados, compartir ideas, comunicarse y resolver problemas para lograr objetivos. Los miembros del grupo de trabajo son actores, todos desarrollando o cumpliendo un rol específico. Muchos autores se refieren a la forma como interactúan los miembros definiéndolos como perfiles, papeles o roles. Así, se refiere a un conjunto de comportamientos típicos esperados de una persona en una posición de una unidad social. Comprender el comportamiento de los miembros individuales del grupo es mucho más fácil si todos eligen un papel y lo desempeñan de manera regular y consistente (Bustinza, 2018). Criterio similar al de Fernández (2022) quien expresa que no puede existir un adecuado trabajo en equipo sin una adecuada gestión por parte del directivo, generando un buen “Clima de Dirección” ya que incide directamente en otros factores de la organización y las conductas personales.

En cambio, no se puede hablar de estrategias directivas sin hablar de los ámbitos de aplicación o dimensiones, ya que es un proceso complejo donde no solo intervienen las habilidades o competencias mencionadas, sino también del alcance y repercusión que estas y la forma en la que se empleen, tengan en la calidad educativa, eficiencia pedagógica y trascendencia cultural; para encontrar nuevas formas de afrontar las limitaciones que presenta el sistema educativo en la actualidad (Oliva, 2017). Por su parte, Munch (2007) define estas dimensiones como etapas del proceso administrativo, las cuales son: planeación, organización, integración, ejecución y control. La planificación es el proceso que determina hacia dónde se dirige la organización y cuáles son los resultados esperados, y definir estrategias para garantizar que se alcancen las metas. La organización se asocia con el diseño estructural de los procesos funcionales, métodos y técnicas que se pueden aplicar para asignar recursos y responsabilidades que contribuyan a la simplificación del trabajo. La integración es la definición de las necesidades y

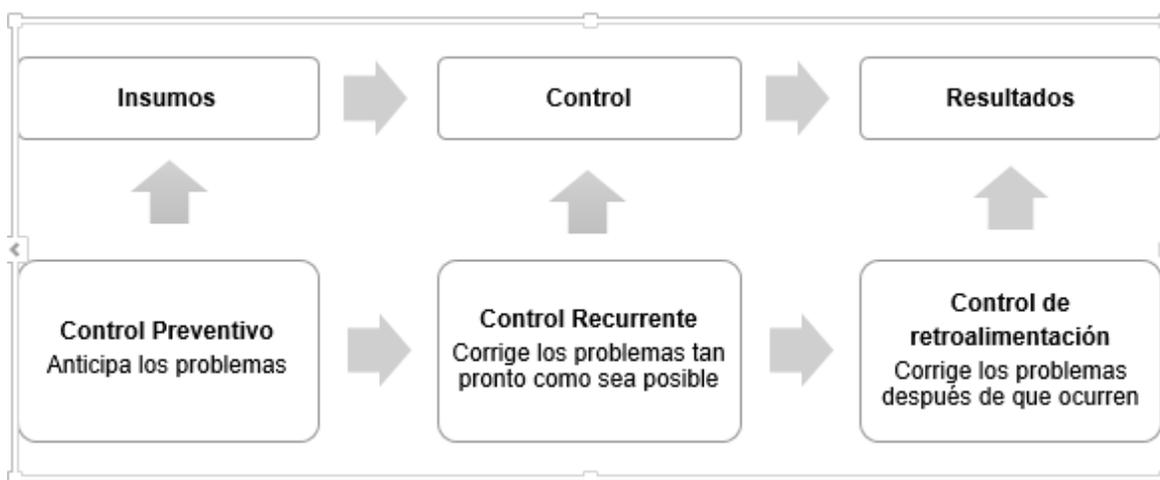
selección de proveedores y qué recursos se van a necesitar para el cumplimiento de los objetivos. La ejecución es la fase de incidencia que requiere dirección y toma de decisiones, considerando factores como la comunicación, la motivación y el liderazgo. El control o seguimiento incluye una fase de seguimiento que evalúa procesos y resultados con el objetivo de realizar posibles correcciones, prevenirlos y mejorar continuamente las operaciones.

Los procesos de control son de vital importancia dentro de una organización, para el desarrollo de estrategias más acorde a la realidad que viven y por lo tanto al desarrollo de la misma, empodera a los participantes, en este caso a los docentes sobre la visión de la organización para que cumplan las metas o puedan aportar con estrategias para lograrlas Schmidt et al. (2018). Y como lo indica el estudio realizado por el Centro de Estudios de Administración de Argentina, para lograr un buen control, se precisan de canales de comunicación que permitan el flujo de la información y dentro de estos canales se definen un canal de control personal por medio de controles rutinarios; un canal de control por medio de las unidades especializadas como las auditorías; un canal de control jerárquico donde cada superior recibe la información de su o sus subordinados; un canal de control informal que no esté dentro de los canales estructurados por la organización que permita mayor rapidez en el flujo de la información y mayor fidelidad y un canal funcional especializado para el control, donde se pueda acudir con informes, se pueda clasificar, investigar, computar y presentar la información.

En cuanto a los tipos de control en proceso administrativo, se presentan los siguientes:

Figura 1

1 Tipos de control



Fuente: (Robbins & Coulter, 2014) p 275

Como indicó Robbins, los tipos de control existen para ayudar a los gerentes a tomar decisiones en diferentes etapas y con diferentes partes en el proceso, donde el tipo de control más deseable es el control preventivo, porque puede prevenir consecuencias negativas para la organización.

Munch (2007) dice que, el control es una etapa de retroalimentación que ayuda a reiniciar el proceso de administración. Uno de los principios de la calidad total establece que la prevención es la mejor forma de control. Porque cuando se planifican las actividades y se capacita a los empleados para trabajar de manera eficiente, se asegura que se minimicen los errores y se eviten los controles correctivos. La base de la gestión es la autonomía, lo ideal es saber seleccionar y utilizar los medios, técnicas y controles que maximicen la satisfacción de todos los integrantes. Por lo cual, plantea etapas dentro de este proceso para establecer estándares, realizar mediciones, correcciones y retroalimentación.

Uno de los ámbitos de aplicación de control es en el desempeño, cuya evaluación tiene como propósito informar a los colaboradores cómo se están desempeñando en el trabajo, qué se espera de ellos, reconocer logros y resultados positivos obtenidos y corregir deficiencias. Los evaluadores pueden ver claramente

su trayectoria profesional, identificar y resaltar las fortalezas y debilidades de los trabajadores, conocer las necesidades y requisitos de sus trabajadores e identificar brechas para que puedan predecir el futuro, conocer y comparar necesidades de formación que se pueden presentar para desempeñar correctamente el puesto de trabajo, mejora de las relaciones humanas entre directivos y personal, referencia para incrementos salariales, etc. (Rivero, 2019). La evaluación del desempeño es un proceso o una serie de actividades diseñadas para crear una comprensión compartida de lo que se necesita lograr y cómo se lograrán las metas, con la participación de los gerentes para lograrlo (Rodríguez, 2017).

En Ecuador la educación pública está regulada por el Ministerio de Educación, También determina estándares de calidad educativa que emergen como límites para los resultados esperados de los diversos actores y organizaciones del sistema educativo. En este sentido, son lineamientos formales que fijan metas educativas para lograr una educación de calidad. Por ejemplo, cuando los estándares se aplican a los estudiantes, relacionan las habilidades de la materia y las habilidades que se espera que los estudiantes desarrollen a través de un proceso deliberativo que se refleja en el resultado de sus actividades. Más bien, la aplicación de este estándar a los profesionales de la educación describe lo que los estudiantes deben hacer para garantizar que logren los resultados de aprendizaje deseados. Finalmente, los estándares que se aplican a las instituciones educativas se relacionan con los procesos administrativos y las prácticas institucionales que contribuyen al logro de los resultados de aprendizaje deseables para todos los estudiantes (Ministerio de Educación, s.f.).

Las acciones correctivas son parte del proceso de control, que comprenden una etapa de retroalimentación para ajustarlo buscar el aseguramiento de la calidad y estas pueden ser planificadas o diagnosticadas; es decir se pueden ejecutar durante y al final del proceso (Sanchez, 2018). ISO, un organismo de estandarización internacional, lo define como una medida para eliminar la causa de la no conformidad y prevenir la recurrencia. La propia definición establece que se debe identificar la causa del incumplimiento, se deben implementar las medidas necesarias y los cambios en los sistemas de gestión para evitar la recurrencia, y se debe evaluar si estas medidas están funcionando en la práctica. (ISO, s.f.)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio se tipifica como una investigación aplicada ya que se pretende aumentar los conocimientos para mejorar los procesos administrativos de control en la institución educativa y sus posibles repercusiones para otros estudios. Tiene un enfoque cuantitativo porque se extraen datos de relevancia para dar respuesta a los objetivos planteados, por medio de datos estadísticos, medias, tablas, contraste de hipótesis, afirmaciones o aceptación de hipótesis propuestas (Sánchez, 2019).

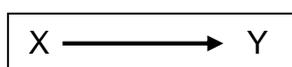
Además, basándonos en el criterio de Guevara et al. (2020) es de nivel descriptivo, ya que se muestra, identifican y analizan los hechos, sin explicar a fondo las razones de su incidencia y magnitud, más si su grado de relación; para lo cual se emplearon métodos de campo para obtener de la información que se requiere estudiar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se empleó un diseño no experimental, por lo que se indagó en las condiciones naturales de las variables de estudio realizadas en la institución educativa y sin inferir en los resultados. Además, el diseño tiene un corte transversal por lo que se analizaron los datos obtenidos en el periodo investigado. Con un nivel correlacional ya que esta nos permitirá obtener datos estadísticos puntuales de inferencia y magnitud entre la asociación de las variables (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Empleando el método hipotético-deductivo ya que, al obtener los datos, se analizarán para poder validar la hipótesis planteada y así determinar la influencia de la variable independiente "estrategias directivas" en la variable dependiente "procesos administrativos de control" (Reyes et al., 2022).

El siguiente esquema de diseño no experimental correlacional causal, adaptado de Hernández et al. (2014, p.157):

Figura 2

Esquema del diseño correlacional



Donde X = Variable Independiente (Estrategias directivas) Y = Procesos administrativos de control) y \longrightarrow = influencia de X en Y . El gráfico muestra que X tiene influencia en Y .

3.2 Variables y operacionalización

De manera conceptual la variable estrategias directivas es un plan de acción ejecutado para lograr una meta específica de una organización a largo plazo, y la estrategia de gestión se refiere al diseño del plan de acción para lograr esa meta. (Cifuentes, 2018). Y los procesos administrativos de control puede analizarse como un proceso de evaluación, cuyo propósito es conocer la implementación real o efectiva del sistema de planificación integral establecido para la organización (Jara, 2009). Variable dependiente = Procesos administrativos de control

De manera operacional, el presente estudio se procede hacer con la operacionalización de las dos variables, para de ahí trabajar con un cuestionario y obtener los resultados de acuerdo a los fenómenos presentados en esta investigación. La variable estrategias directivas será medida con las siguientes dimensiones: Estrategias de liderazgo, estrategias de planificación y estrategias de trabajo en equipo, mientras que el proceso administrativo de control será medido con las siguientes dimensiones: Evaluación de desempeño, estándares de calidad educativa, acciones correctivas.

Escala de medición

Para la medición de los ítems se implementó la escala de Likert para recolectar la percepción de cada participante sobre las interrogantes planteadas en la herramienta de recolección de datos, dándole la opción a los sujetos de estudio para calificar de 1 a 5, siendo 1 "Muy Malo", 2 "Malo", 3 "Regular", 4 "Bueno", 5 "Muy Bueno". Se utilizó este método debido a la naturaleza cualitativa de los ítems teniendo en cuenta la distribución normal de los datos al momento de elaborar el instrumento (Canto de Gante et al., 2020).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población para la realización de la presente investigación es de 81 que corresponden a docentes de la institución educativa fiscal en la ciudad de

Babahoyo, Ecuador; seleccionadas de forma aleatoria para evitar cualquier sesgo en los resultados.

Tabla 1

Población de Docentes y personal administrativo

Área	Cantidad	Porcentaje
Docentes	81	100%
Total	81	100%

Para Suarez- Obando (2016) Los criterios de inclusión se pueden encontrar en el protocolo del estudio y se distribuyen a modo de listado en el que se detallan las características definitorias que deben cumplir los sujetos para ser incluidos en el estudio. En esta investigación tanto todo el personal docente participaron en la aplicación de estudio realizado.

En esta investigación no se aplicó el criterio de exclusión ya que toda la población cumple con la característica principal que es pertenecer a la institución donde se realiza el análisis.

Dada la estructura propia del plantel educativo, se consideró como muestra a toda la población, es decir los 81 docentes para mantener la confiabilidad en los resultados. Por lo que se establece como muestra censal para poder obtener resultados más fiables aprovechando su reducido número de integrantes, basándonos en lo mencionado en el trabajo de Figueira y Narea (2016).

Tabla 2

Muestra de estudio

Área	Cantidad	Porcentaje
Docentes	81	100%
Total	81	100%

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos, en la investigación se implementó una encuesta estructurada con 13 preguntas por cada variable, dando como resultado un total de 26 preguntas.

Para realizar el análisis de confiabilidad del instrumento de investigación se ha utilizado el coeficiente de Cronbach, generando resultados descriptivos e inferenciales. Se ha elegido este modelo ya que está basado en el promedio de las varianzas y así evaluar la magnitud de sus correlaciones (Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Álvarez, 2020).

Se realizó un análisis para cada variable con una muestra de 20 participantes, dándonos como resultado un coeficiente de Cronbach para la variable “Estrategias directivas” de 0,869 y para la variable “Procesos administrativos de control” de 0,827. Lo cual, basándonos en el criterio de Ponce (2021) se categoriza como resultados confiables para el instrumento obtención de los datos.

Tabla 3

Prueba de Confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrategias directivas	,869	13
Procesos administrativos de control	,827	13

3.5 Procedimientos

Después de construir la herramienta de recopilación de datos, se coordinó con la autoridad de la institución para obtener la aprobación adecuada donde se pudo realizar la investigación. Luego se coordinó con el personal docente en la Institución donde se le dio a conocer sobre la encuesta a realizar, también se les informo que se les iba a hacer llegar un enlace vía *Whatsapp* que re-direccionaba hacia la plataforma de *Google Forms* en la cual se elaboró la encuesta; de tal forma que les fue conveniente y también se obtuvo la información en los tiempos requeridos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos obtenidos, se utilizó el software de IBM SPSS en su versión 29.0, mediante el cual se obtuvieron las tablas y gráficos que contribuirán a la sustentación del objeto de estudio. Luego se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de los datos, y para el análisis de inferencia se implementó la prueba Rho de Spearman con el cual se puede determinar el grado de asociación entre las variables.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los siguientes aspectos técnicos para una investigación fluida: En primer lugar, respeto por que se han realizado citas precisas de los autores referenciados según lo exige la última versión de la norma APA 7ma edición. Es importante recalcar que todos los documentos citados en el trabajo están incluidos en la bibliografía. La confiabilidad y fidelidad de la información por parte de los docentes que participaron de manera voluntaria en la investigación. Así como el anonimato de los participantes ya que, solo se solicitaron algunos datos sociodemográficos para proteger la integridad de los resultados.

IV. RESULTADOS

Estrategias directivas y procesos administrativos de control

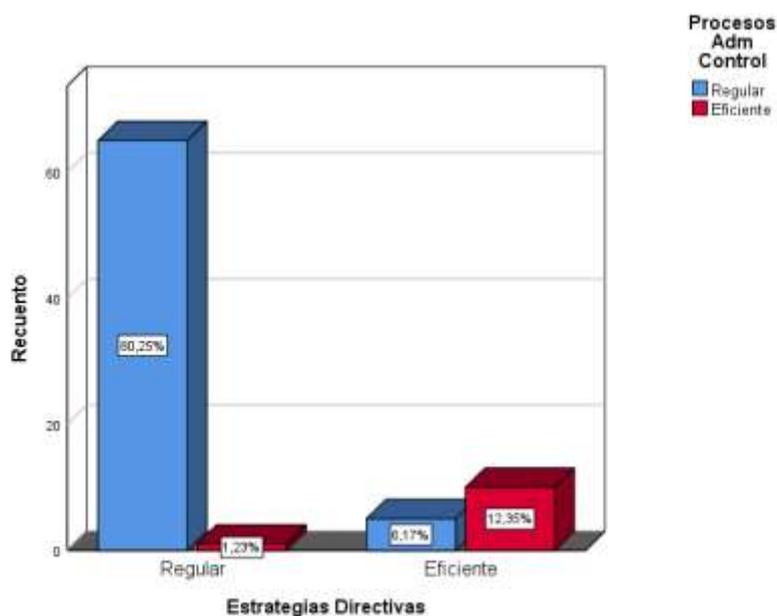
Tabla 4

Cruce entre Estrategias directivas y procesos administrativos de control

		Procesos Adm Control			
			Regular	Eficiente	Total
Estrategias Directivas	Regular	Recuento	65	1	66
		% del total	80,2%	1,2%	81,5%
	Eficiente	Recuento	5	10	15
		% del total	6,2%	12,3%	18,5%
Total	Recuento	70	11	81	
	% del total	86,4%	13,6%	100,0%	

Figura 3

Descriptivo entre Estrategias directivas y Procesos administrativos de control



De la tabla 4 y figura 3, el 81,50% calificó como regular la influencia de las estrategias directivas sobre los procesos administrativo de control docente y tan solo un 18,5% calificó como eficientes las estrategias directivas aplicadas sobre los procesos administrativos de control docente.

Estrategias de liderazgo y Procesos administrativos de control

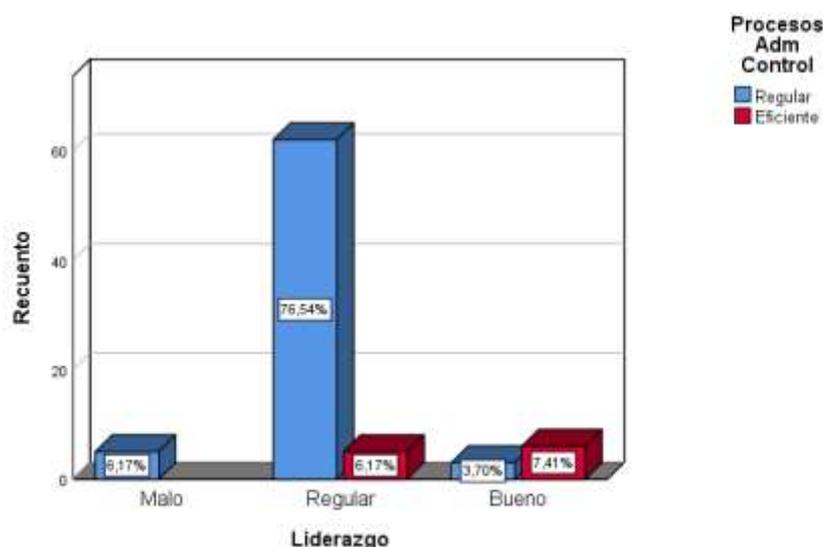
Tabla 5

Cruce Estrategias de liderazgo y Procesos administrativos de control

		Procesos Adm Control			
		Regular	Eficiente	Total	
Liderazgo	Malo	Recuento	5	0	5
		% del total	6,2%	0,0%	6,2%
	Regular	Recuento	62	5	67
		% del total	76,5%	6,2%	82,7%
	Bueno	Recuento	3	6	9
		% del total	3,7%	7,4%	11,1%
Total	Recuento	70	11	81	
	% del total	86,4%	13,6%	100,0%	

Figura 4

Descriptivo entre Estrategias de liderazgo y Procesos administrativos de control



Con los resultados de la tabla 5 se comprobó que prevaleció una influencia regular de las estrategias de liderazgo en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de la ciudad de Babahoyo, Ecuador, 2022 ya que, el 82,7% calificó como regular esta dimensión. Por otro lado, solo un 7,4% consideró que los procesos administrativos de control docente son eficientes debido a la influencia de un buen liderazgo.

Estrategias de planificación y Procesos administrativos de control

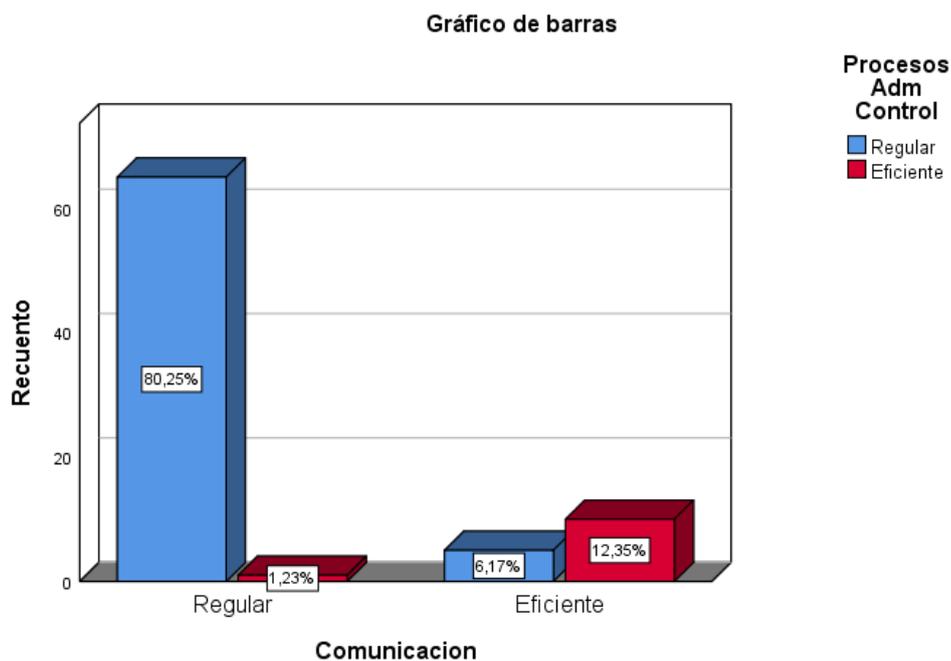
Tabla 6

Cruce entre Estrategias de planificación y Procesos administrativos de control

		Procesos Adm Control		
		Regular	Eficiente	Total
Planificación	Regular	Recuento 65	1	66
		% del total 80,2%	1,2%	81,5%
	Eficiente	Recuento 5	10	15
		% del total 6,2%	12,3%	18,5%
Total		Recuento 70	11	81
		% del total 86,4%	13,6%	100,0%

Figura 5

Descriptivo entre Estrategias de planificación y Procesos administrativos de control



La tabla 6 comprobó que solo un 12,3% de los profesores de la institución educativa fiscal consideró que la planificación eficiente influye de manera positiva en los procesos administrativos de control docente. Mientras que el 80,2% consideró totalmente lo contrario, siendo que la planificación regular no contribuyó a la eficacia de los procesos administrativos de control.

Estrategias de trabajo en equipo y Procesos administrativos de control

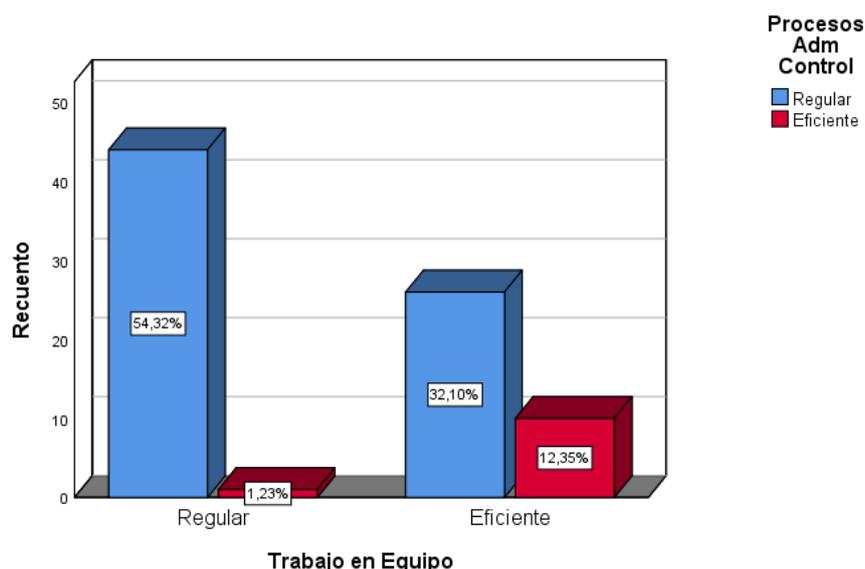
Tabla 7

Cruce entre Estrategias de trabajo en equipo y Procesos administrativos de control

		Procesos Adm Control			
		Regular	Eficiente	Total	
Trabajo en Equipo	Regular	Recuento	44	1	45
		% del total	54,3%	1,2%	55,6%
	Eficiente	Recuento	26	10	36
		% del total	32,1%	12,3%	44,4%
Total		Recuento	70	11	81
		% del total	86,4%	13,6%	100,0%

Figura 6

Descriptivo entre Estrategias de trabajo en equipo y Procesos administrativos de control



De la tabla 7, el 54,3% de los encuestados consideró que el trabajo en equipo fue regular, así como su influencia sobre los procesos administrativos de control. Por otro lado, un 32,1% consideró que, a pesar del trabajo en equipo fue eficiente, no se logró la eficiencia en los procesos administrativos de control. Mientras que solo el 12,3% consideró que el trabajo en equipo eficiente contribuyó a la eficiencia de los procesos administrativos de control en la institución educativa fiscal.

Análisis Inferencial

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias Directivas	,256	81	<,001
Estrategias de liderazgo	,212	81	<,001
Estrategias de planificación	,251	81	<,001
Estrategias de trabajo en equipo	,202	81	<,001

La tabla 8 mostró los resultados que se realizó la prueba de normalidad, para la cual se tomó como referencia la prueba Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra superó los 50 participantes; lo que dio como resultado un p valor para las diferentes dimensiones y la variable $p < 0.05$ por lo que fue menester trabajar con la prueba Rho de Spearman al tratarse de datos con distribución anormal

Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

H₀: Las estrategias directivas no influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

H₁: Las estrategias directivas influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

Tabla 9

Correlación entre Estrategias directivas y Procesos administrativos de control

		V2, Procesos Administrativos de Control
Rho de Spearman	V1. Estrategias Directivas	Coeficiente de Correlación
		Sig (bilateral)
		N

De la tabla 9 se demostró los resultados obtenidos con la prueba Rho de Spearman, la cual se empleó debido a que se tratan de datos de carácter ordinal. Se obtuvo un valor p inferior al alfa, es decir $p = 0,000 < 0.05$ motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula ya que existe una correlación entre las variables “Estrategias directivas” y “Procesos administrativos de control docente” donde el coeficiente de correlación fue $\rho = 0.739$ definiéndose como una correlación positiva considerable.

Hipótesis Específica 1

H₀: Las estrategias de liderazgo no influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

H₁: Las estrategias de liderazgo influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

Tabla 10

Correlación entre Estrategias de liderazgo y Procesos administrativos de control

			V2, Procesos Administrativos de Control
Rho de Spearman	D1. Estrategias de Liderazgo	Coefficiente de Correlacion Sig (bilateral) N	,483 ,000 81

La tabla 10 se muestra que la prueba no paramétrica Rho de Spearman que se utilizó para realizar el contraste de la hipótesis específica 1, fue válida ya que se obtuvo un valor $p = 0,000 < 0.05$ y cuyo coeficiente de correlación fue $\rho = 0.483$ por lo cual se comprobó una correlación positiva media entre las estrategias de liderazgo y los procesos administrativos de control docente y se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

H₀: Las estrategias de planificación directiva no influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

H₂: Las estrategias de planificación directiva influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

Tabla 11

Correlación entre Estrategias de planificación y Procesos administrativos de control

			V2, Procesos Administrativos de Control
Rho de Spearman	D2. Estrategias de Planificación	Coefficiente de Correlacion Sig (bilateral) N	de ,739 ,000 81

Se rechazó la hipótesis nula de correspondiente a la hipótesis específica 2 acon los resultados mostrados en la tabla 11 ya que, el valor p fue igual a $0.000 < 0.05$ y el coeficiente de correlación que se obtuvo fue $\rho = 0.739$ por lo que se puede decir que las estrategias de planificación influyeron significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de la ciudad de Babahoyo en Ecuador, 2022 ya que se comprobó la existencia de una correlación positiva considerable.

Hipótesis Específica 3

H₀: Las estrategias de trabajo en equipo no influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

H₃: Las estrategias de trabajo en equipo influyen significativamente en los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.

Tabla 12

Correlación entre Estrategias de trabajo en equipo y Procesos administrativos de control

			V2, Procesos Administrativos de Control
Rho de Spearman	D3. de Estrategias de Trabajo en Equipo	Coefficiente de Correlacion Sig (bilateral) N	de ,371 ,001 81

La tabla 12; mostro los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman donde el valor p resultante fue $p=0.001 < 0.05$ permitiendo rechazar la hipótesis nula. El coeficiente de correlación fue $\rho=0.371$ y esto permitió afirmar que hay una correlación positiva media entre la dimensión “Estrategias de trabajo en equipo” y la variable “Procesos administrativos de control”.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos mostraron un nivel de influencia considerable de acuerdo a los objetivos planteados, pero es necesario contrastar la información generada con la expuesta de otros autores previamente mencionados, por lo que en la comparación se han obtenido los siguientes criterios:

En lo que refiere al objetivo general se determinó una influencia entre las estrategias directivas y los procesos administrativos de control docente en una unidad educativa de Babahoyo, Ecuador en 2022. Se obtuvo un coeficiente de correlación $\rho = 0.739$ luego de haber realizado la prueba Rho de Spearman definiéndose como una correlación positiva considerable y un p valor igual a 0,000 menor a 0,05 por lo que se descartó la hipótesis nula. Además, el 81,5% de los participantes percibió como regulares las estrategias directivas implementadas de parte de los directivos y solo un 18,5% las percibió como eficientes. Así mismo del total de participantes, el 86,4% calificó como regulares los procesos administrativos de control de dicha institución.

En contraste, para dilucidar los resultados obtenidos para el objetivo general; en el estudio de Dávila (2022) el 90,63% de los docentes encuestados tuvo una percepción entre “Buena” y “Muy Buena” del liderazgo directivo y así mismo un 93,75% dentro de la misma categoría en la variable de desempeño laboral, por lo que concluyó que el buen liderazgo influyó significativamente en el desempeño de los docentes. Similares resultados con los de Guzmán (2022) que, en su estudio el 48,6% percibió como “Muy alto” el liderazgo directivo y el 44,3% percibió en esta misma categoría el nivel de gestión educativa. El estudio de Boyer (2021), que encontró una relación significativa entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional de la institución, encontró una correlación directa de 0,722, que es significativa en el nivel 0.01. Estos resultados indican que existieron pocas limitaciones por parte de la función administrativa, es decir se han promovido actividades propias y otras acciones específicas de índole administrativo, por lo que contribuyeron a la orientación y supervisión para optimizar y mejorar del servicio de la institución educativa de su estudio.

Por parte de Pretell (2018) quien afirmó que existe una influencia entre el

liderazgo directivo y la gestión educativa, luego de haber realizado su análisis estadístico obtuvo un 0,668 en su análisis estadístico inferencial y un p valor $p=0,000 < 0,05$. Dicha relación contrastó con el 56,7% de los participantes que calificaron como “Bueno” el liderazgo directivo y el 70% calificó como “Bueno” la gestión educativa. Estos resultados se complementaron con el análisis que realizó Fernández en su investigación para encontrar la influencia del liderazgo directivo y la gestión educativa, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman hallado fue 0,730, considerado como una correlación positiva alta y un sig bilateral inferior a 0,05; lo que confirmó su hipótesis. Ninguno de sus encuestados calificó como “Alto” el nivel de liderazgo de la institución de su estudio y solo el 1,7% percibió como “Eficiente” la gestión realizada por parte de los directivos.

Por lo contrario, en el estudio realizado por Díaz (2022) presentó que un 92% de los participantes percibieron por debajo de “Medio” el liderazgo estratégico y en consecuencia el 88% percibió por debajo de “Medio” el nivel de gestión del aprendizaje. Por lo que concluyó que existe una influencia directa entre la percepción de las estrategias directivas y los procesos administrativo de control docente ya que, esta última variable se compone de dimensiones como la gestión de la calidad educativa e influyen en el desempeño docente y el ambiente laboral, como lo menciona Guzmán (2022, p10) es el director quien tiene que propiciar y promover un buen entorno de trabajo; razón con la que concuerda Dávila (2022, p35) quien expresó que el buen desempeño docente proviene de factores como el apoyo del director, su liderazgo y estrategias implementadas.

Para consolidar los resultados obtenidos, se contrastó con investigaciones en el ámbito nacional con estudios como el de Morales cuyo fin específico, quien obtuvo como resultado una relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente con un coeficiente Pearson de 0,762 en comparación con nuestro coeficiente Rho de Spearman de 0,739 entre las estrategias directivas y los procesos administrativos de control.

De similar forma Vélez (2018) encontró correlación entre la gestión administrativa y la calidad educativa en Santa Elena, Ecuador; para lo cual implementó en su estudio de corte transversal con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; un análisis estadístico inferencial con el método Rho de Spearman donde obtuvo un p valor= 0,000 y un grado de correlación igual a 0,968. Esto nos dió una base positiva para inferir las suposiciones que planteadas. Y se consultaron investigaciones que arrojan resultados contundentes en esta área. Por ejemplo, el trabajo de García-Sánchez (2022) en el cual obtuvo un pseudocoefficiente R d Cox y Snell es de 16,5%, por lo que concluyó que existe un efecto entre la aplicación de estrategias didácticas sobre la calidad de la enseñanza.

Precisamente una dimensión de la variable Estrategias de Liderazgo de la presente investigación, son las estrategias de liderazgo que fueron percibidas por los participantes en un 88,9% por debajo de “Regulares”; reafirmando la correlación con el criterio de Pretell (2018, p63), quien mencionó no solo que la falta de liderazgo influyó en problemas tanto de enseñanza-aprendizaje, clima institucional, sino, que además agregó que un buen liderazgo puede aportar a mejorar los procesos de control docente y la optimización de los recursos. A su vez, esta dimensión se compone de indicadores como la comunicación, que es muy importante como se mencionó en el estudio de (Abu Nasser et al., 2017) *“La comunicación deficiente dentro de las instituciones educativas en general, afecta los procesos de control y regulación”*. Atribuyendo dicha responsabilidad a los líderes administrativos.

En el estudio presentado por Ganoza (2022) sobre liderazgo directivo y calidad de gestión educativa con un diseño no correlacional, causal encontró una correlación positiva significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de gestión en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco, implementando la prueba de Pearson con un coeficiente 0,859 y un sig bilateral $p=0,000 < 0,05$. Además, este estudio halló que el estilo de liderazgo más frecuentemente percibido es el estilo liberal con un 63% debido a que los directivos de dicha institución educativa son bastante tolerantes, afectando a la percepción de los procesos de control de la calidad en educación, misma que fue calificada como “Regular”.

La planificación directiva es otro pilar de los procesos administrativos de control que deben gestionar adecuadamente los directivos, ya que como mencionó Dávila (2017, p18) conlleva tanto el cumplimiento de los objetivos propuestos, mejorando el control de los procesos en sus etapas como la previsión para afrontar mejor posibles escenarios de incertidumbre. En los resultados obtenidos un 80,2% de los participantes que calificó como regulares los procesos administrativos de control, y consideraron que se debía a que no había una planificación eficiente. Esto debido principalmente al malestar generado porque las adaptaciones curriculares no se comunican a tiempo a los docentes; ítem consultado en el cuestionario aplicado, donde el 52,9% contestó como “Malo”. Y es que, como mencionan Vera y Lanz (2017) *“La planificación es un proceso continuo que incluye la definición, el diseño, la implementación y la evaluación de objetivos, y el acto de conducirse hacia metas específicas”*. Los planes son las tareas especificadas en los planes, y las metas, acciones, preocupaciones y aspiraciones son aspectos que en última instancia se relacionan con las motivaciones, necesidades y expectativas.

Además en el aspecto de la planificación las instituciones cuentan con un Plan Educativo Institucional, que sirve como medio de control de calidad para los órganos de gestión estatales. En el ítem 20 del cuestionario aplicado, solo el 25,9% percibió por encima de “Bueno” la aplicación de este instrumento. Como consecuencia solo un 12,3% de los participantes encuestados de la institución educativa fiscal consideró que una planificación eficiente influyó de manera positiva en los procesos administrativos de control docente. Para profundizar en este factor, se consultó a Flores & Montalvo (2020) quienes afirmaron que dentro de los procesos de control docente, son fundamentales los procesos de apoyo por parte de los directores de educación; este proceso de apoyo, seguimiento y evaluación educativa tiene como objetivo monitorear la implementación del plan de la microescuela por parte del personal educativo, coordinando el uso adecuado de los indicadores de evaluación en el tramo formativo y así obtener insumos que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza. De igual forma, las herramientas de evaluación no son solo herramientas para medir conocimientos, sino también termómetros que orientan la correcta aplicación del

Programa Armonía. en cada sección.

Por otro lado, se evidenció una influencia positiva media entre las estrategias de trabajo en equipo y los procesos administrativos de control mediante un coeficiente Rho de Spearman es $\rho = 0,371$. Donde, si bien una pequeña mayoría, 55,6% de los encuestados calificó como “Regular” el trabajo en equipo, es decir 45 participantes, de los cuales el 98% de ellos había calificado como “Regulares” los procesos de control administrativo y solo un 12,3% consideró que un trabajo en equipo eficiente contribuía a que los procesos administrativos de control sean óptimos. Por lo cual, se consideró que los valores observados en la dimensión de liderazgo se relacionaron con la percepción del trabajo en equipo deficiente, y esto a su vez influyó en la percepción de los procesos administrativos de control, reflejados en el 86,4% que calificaron los participantes como “Regulares”.

Esto concuerda con lo mencionado por Bustinza (2018) quien expresó que el trabajo en equipo necesariamente implica la coordinación del talento humano, gestión de recursos y sobretodo de un liderazgo que sirva como guía por parte de los directivos escolares. Además, concluyó que el desempeño de los grupos mejora mientras mejor formación y capacitación se proporcione, se establezcan los roles a realizar con tareas y actividades encargadas, y una buena resolución de problemas por parte de los líderes que guíen dichos grupos. También como mencionó Benites (2019) en su investigación, una buena gestión administrativa procura que el trabajo en equipo sea eficiente para que no existan escenarios como duplicación de funciones, realizando las correspondientes delegaciones; lo cual va de la mano con una adecuada planificación.

En relación a lo que mencionan Gastañadui & Purizaca (2018) en su investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional con una muestra de 91 docentes donde encontró una relación considerable 0,986 con $p \text{ valor} = 0,01 < 0,05$ entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional; agregamos que dicha relación coadyuva no solo al compromiso con la organización, sino también al cumplimiento de los procesos de control, planificación

y mejora del entorno educativo. Con base en el criterio emitido por Vidal-Rischmoller (2022) quien consideró que el compromiso organizacional contribuye no solo a la satisfacción, sino también al cumplimiento de las responsabilidades adquiridas y respeto de las normativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se encontró una influencia positiva considerable entre las estrategias directivas y los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de la ciudad de Babahoyo, Ecuador, 2022.; con un coeficiente Rho Spearman 0,739 y un sig bilateral $p=0,000 < 0.05$. Con un 81,5% de los docentes que percibieron como no eficientes las estrategias directivas implementadas y un 86,4% que percibieron como regulares los procesos administrativos de control en dicha institución.

Segunda:

El 82,7% de los docentes encuestados percibieron que las estrategias de liderazgo por parte de los directivos fueron regulares, incluso un 6,2% consideró que existe un mal liderazgo. Por lo que, no existió un aporte positivo hacia los procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de la ciudad de Babahoyo, Ecuador, 2022.; en base a la percepción del 82,7% que calificó como regulares los procesos administrativos de control habían evaluado como no eficientes las estrategias de liderazgo.

Tercera:

Existió una correlación considerable entre las estrategias de planificación no eficientes y la ineficiencia de los procesos administrativos de control en docentes en de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.; debido a que el 80,2% de los participantes que percibieron como “Regulares” las estrategias de planificación también percibieron como regulares los procesos administrativos de control.

Cuarta:

Entre las estrategias de planificación y los procesos administrativos de control prevaleció una correlación considerable que se explicó con un coeficiente Rho de Spearman 0,739 con p valor $p=0,000 < 0,05$. Resultando un un 80,2% de los participantes que calificaron como regulares los procesos administrativos de

control, consideraron que se debía a que no había una planificación eficiente por el principal malestar generado por las planificaciones curriculares.

Quinta:

Se evidenció una correlación positiva media entre las estrategias de trabajo en equipo y los procesos administrativos de control mediante un coeficiente Rho de Spearman donde el valor p resultante fue $p=0.001 < 0.05$ y el coeficiente de correlación rho $p=0,371$.

Sexta:

Los resultados obtenidos que han determinado la correlación entre las variables “Estrategias directivas” y “Procesos administrativos de control” permitieron que sea aceptada la hipótesis propuesta ya que dicha premisa explicó adecuadamente la influencia que hay entre estos dos factores y sus dimensiones. En contraste con las investigaciones consultadas, se evidenció que dicha correlación fue directamente proporcional debido a que, si las estrategias implementadas por parte de los directivos no son las adecuadas, la percepción docente de los procesos administrativos de control son ineficientes. Por lo contrario, si las estrategias implementadas son eficientes y adecuadas, contribuyen a la eficiencia de los procesos administrativos de control.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Los administradores de la institución educativa fiscal de Babahoyo deben implementar nuevas estrategias que contribuyan a la mejora continua de los procesos administrativos de supervisión docente para mejorar tanto el ambiente educativo como el proceso de enseñanza-aprendizaje

Segunda:

Se deben implementar estrategias de liderazgo que contribuyan a la administración de los recursos y del talento humano para que no se deteriore el entorno educativo, fomentando las reuniones, mejorando la comunicación intra-institucional e impulsando la participación de los docentes en el proceso de la toma de decisiones.

Tercera:

Realizar con anticipación las planificaciones curriculares y considerando las capacidades del talento humano, vocación y pedagogía para que coadyuven en el entorno educativo y el clima laboral. Se recomienda formar un consejo de docentes para mejorar su participación, la comunicación y la distribución de la carga horaria.

Cuarta:

Fomentar el trabajo en equipo y de ser necesario, recurrir a la capacitación en estrategias de liderazgo por parte de los directivos para potenciar el compromiso organización al docente. La institución debe contar con procesos administrativo de control docente que sean más eficientes; para lo cual es necesaria la presencia de dispositivos y acciones específicas por parte de los directores, estrategias que contribuyan a coordinar mejor el talento humano y esto pueda optimizar el trabajo en equipo, se generen canales de comunicación.

REFERENCIAS

Abu Nasser, S., Al-Shobaki, M., & Ammar, T. (2017). Impact of Communication and Information on the Internal Control Environment in Palestinian Universities. SSRN. doi: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3085429>

Amaiquema , F., Vera , J., & Zumba , I. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70).

Banco Mundial. (9 de 11 de 2018). *bancomundial.org*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>

Barrientos, & al., e. (2016). Competencias directivas para promover la participación: familias en las escuelas básicas. *Universidad de Los Lagos – Chile*, 25(49), 45-62. doi: <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.003>

Benites, D. (05 de 2019). *Modernización y reorganización en los procesos administrativos de inscripción, registro y cobranza; y la correcta definición de responsabilidades del personal docente en la I.E.P. "San Vicente de Paúl"*. Obtenido de Universidad de Piura: <https://hdl.handle.net/11042/4261>

Boyer, S & Oblea, K (2021). Estrategias Directivas y su Relación con el Desarrollo Organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla Tumbes, 2021. *Universidad César Vallejo*.

Bustinza, J. L. (2018). El aprendizaje cooperativo y la eficacia del trabajo en equipo de los docentes del nivel secundario de la institución educativa “Salesiano Don Bosco” del distrito de Arequipa - Arequipa 2018. *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*.

Canto de Gante, Á., Sosa, W., Bautista, J., Escobar, J., & Santillán, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1)

Camacaro, M. (2017). *Universidad de los Andes*. Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela.

Cifuentes, J. (11 de 2018). *UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA*. Estrategias administrativas en la calidad educativa del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Aldea Chicolá, San Pablo Jocopilas, Suchitepéquez”.

Dávila, Y., & Bustamante, A. (2017). *Estrategias eficaces que se aplican en las funciones administrativas de dirección en dos centros escolares públicos de educación primaria del distrito III de Managua, en el turno matutino, durante el segundo semestre del año lectivo 2017*. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA.

Dávila, D. (2022). Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución. Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022.

Domínguez Menéndez, Jorge J.. (2021). El control estratégico: factor para el logro de los objetivos de una organización. *Conrado*, 17(81), 243-250. Epub 02 de agosto de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400243&lng=es&tlng=es

Fernández, D. (2022). Gestión educativa y Liderazgo Educativo en una Institución Educativa Pública de Pachacámac – 2022. *Universidad Cesar Vallejo*.

Fernandez, M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* (2 ed.). España: Paraninfo.

Figueira, J., & Narea, A. (2016). *Competencias Del Modelo Ucab Desarrolladas Mediante Las Actividades Ejecutadas En La Séptima Edición Del Moit*. Obtenido de Universidad Católica Andrés Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT5194.pdf>

Flores, L., & Montalvo, C. (2020). Herramientas De Gestión Institucional: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Planificación Curricular Institucional (PCI), Manual de Procesos Administrativos, Manual de Procedimientos Académicos y Código de Convivencia Escolar. *ecinaturInternational Journal of Applied Sciences, Nature and Tourism*, 2(1), 109-122.

Galarza, M. (2011). La Gerencia Educativa Como Factor Asociado Con La Calidad De La Educación En Una Institución De Nivel Medio. *Universidad Andina Simón Bolívar*

Ganoza, E. (2022). Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco - 2022. Universidad César Vallejo, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102596>

Garay Farfan, C. A. (2022). *Habilidades directivas y gestión del tiempo en la motivación del logro académico de docentes de educación básica. Lima-2022*. Obtenido de Universidad César Vallejo: repositorio.ucv.edu.pe

García-Sánchez, S. (2022). Estrategias de enseñanza y calidad educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, San Vicente, Cañete, 2022. Universidad César Vallejo.

Gastañadui, R., & Purizaca, C. (2018). Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017. Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11756>

Guevara , G., Verdesoto , A., & Castro , N. (2020). Metodologías De Investigación Educativa (Descriptivas, Experimentales, Participativas, Y De Investigación-Acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4

Guzman, S. (2022). Liderazgo del director y gestión educativa en la Institución Educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022. Obtenido de Universidad César Vallejo.

Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Inocente, W. (2018). *La gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmey, 2018*. Universidad Cesar Vallejo.

ISO. (n.d.). *ISoWin*. La Acción Correctiva en la norma ISO 9001 2015. Retrieved October 18, 2022, from <https://isowin.org/blog/accion-correctiva-ISO-9001/>

López, K. (2018). *Aplicación de estrategias de control para mejorar los compromisos de desempeño en la distribución de material educativo de la UGEL Utcubamba*. Universidad Cesar Vallejo.

Martín, J. (2018). Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica. *Sophia*, 14(2).

Martínez-Iñiguez, J., Tobón, S., López-Ramírez, E., & Manzanilla-Granados, H. (2020). CALIDAD EDUCATIVA: UN ESTUDIO DOCUMENTAL DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIOFORMATIVA. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 233-258. doi: <https://doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>

Masaquiza , T., Palacios , A., & Moreno , K. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3). doi: <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>

MINEDU. (17 de 03 de 2021). *Decreto Supremo N° 006-2021-MINEDU*. Obtenido de www.gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2138236-006-2021-minedu>

MinEduc. (2017). *Manual Para La Implementación Y Evaluación De Los Estándares De Calidad Educativa*. Subsecretaría de Fundamentos Educativos: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>

MinEduEC. (2018). Agenda Regulatoria 2018 - 2021. Ministerio de Educación del Ecuador: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/06/Agenda-Regulatoria-Mineduc-2018.pdf>

MinEduEc. (2022). Ministerio de Educación del Ecuador. educacion.gob.ec: <https://educacion.gob.ec/propuesta-pedagogica/>

Ministerio de Educación. (n.d.). *ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA* [Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura].

Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas

bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13).

Morales Santillán, S. R. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazú Sedeño" Palenque*, Ecuador, 2018.

Munch, L. (2007). *Administración Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Mexico: Pearson

Navarrete-Cazales, Z., & Manzanilla-Granados, H. (2018). PANORAMA DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN MÉXICO. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13(1), 65-82

Oliva, B. (2017). *Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito del Rímac*, 2014. *Universidad Cesar Vallejo*.

Orozco, E., Jaya, A., Ramos, F., & Guerra Rosa. (2020). Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 34(2).

Ponce, H., Cervantes, D., & Robles, A. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(3), 2438. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463

Pretell, M. (2018). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa "Nuestra Señora de las Mercedes"*. Ayacucho, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*.

Ramos Serpa G., López Falcón A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Revista Pedagógica*. Vol 45. Pag. 186-199 <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v45n3/0718-0705-estped-45-03-185.pdf>

Rengifo, M. (2018). *Relación del control interno con la gestión administrativa del Instituto Superior de Educación Público de Lamas, año 2017*". ucv.edu.pe.

Reyes, I., Guerra, E., Ciriaco, N., Corimayhua, O., & Urbina, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2).

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Rev. Arch Med Camagüey*, 23(2).

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administration* (Vol. 12). México: PEARSON.

Rodríguez, I. (2017). Evaluación del Desempeño. In *ICADE BUSINESS SCHOOL*.

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño De Investigación De Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2).
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Romero, R., Montt, B., Pino, B., Riquelme, I., & Gracia, M. (2019). Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo: un caso chileno. *Revista electronica de investigación educativa*, 22(9), 1-13. doi:vestigación Educativa, 22, e19, 1-13.

Ruiz-Tagle, C. (2019). Selección de directivos escolares sobre la base de procesos competitivos: evidencia de una política para Chile. *Calidad en la educación* (51), 85-130. **<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.646>**

Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.

Schmidt, M., Tennina, M., & Obiol, L. (2018). The Control Function in Organizations. *Administration Studies Center*, 2(2), 71-93

Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista EAN* (81), 111-128. doi:
<http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>

Suarez - Obando (2016). Consentimiento informado como criterio de inclusión. ¿confusión conceptual, manipulación, discriminación o coerción?

[Http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-31222016000200244](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-31222016000200244)

Vélez, P. (2019). Gestión administrativa y su relación con la calidad educativa en la Unidad Educativa “San Pablo”, Cantón Santa Elena - Ecuador, 2019. Universidad César Vallejo

Vera, A., & Lanz, R. (2017). La planificación como estrategia gerencial para el fortalecimiento de la convivencia. *Revista Venezolana de Educación*, 21(68), 155-164.

Vidal-Rischmoller, J. C. (2022). Organizational commitment of age groups and its influence on job performance. *Ciencia Latina*, 6(3). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487

ANEXOS
Anexo No. 01

Matriz de consistencia

Estrategias directivas y procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	ANALISIS DE VARIABLE			Items	Escala de medición	Niveles o rangos	MÉTODO		
			Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores						
General	General	General	V1. Estrategias directivas	X1 Estrategias de liderazgo	Clima Laboral	1,2,3,4,5	Muy Malo	5. 65	Tipo de investigación Aplicada		
¿De qué manera influyen las estrategias directivas en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022?	Explicar de qué manera influyen las estrategias directivas en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022	Las estrategias directivas influyen significativamente en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022			Capacidad de liderazgo		Malo			4. 52	
					Comunicación		Regular			3. 39	
					Resolución de conflictos		Bueno			2. 26	
					Capacidad de autogestión		Muy Bueno			1. 13	
Específico	Específico	Específico		X2 Estrategias de planificación	Organización	6,7,8,9,10	Muy Bueno	1. 13	ENFOQUE Cuantitativo		
¿De qué manera influyen las estrategias de liderazgo en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022?	Determinar la relación entre las estrategias de liderazgo en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022,	Existe relación de las estrategias de liderazgo en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.								Planificaciones curriculares	NIVEL Básica
										Visitas áulicas	
										Cumplimiento de normas	
			X3 Capacidad de autogestión	Ambiente laboral	11,12,13			MÉTODO Hipotético deductivo			
				Intercambio de información							
				Rendimiento laboral							
¿De qué manera influyen la planificación directiva en los procesos administrativos de control de una institución	Determinar la relación de la planificación directiva en los procesos administrativos de control de una institución educativa	Existe relación de la planificación directiva en los procesos administrativos de control de una institución	V2. Procesos de administrativos control	Y1 Evaluación de desempeño	Cumplimiento de funciones	1,2,3,4,5	Muy Malo	5. 65	Diseño de investigación		
					cumplimiento con los procesos pedagógicos		Malo	4. 52	No experimental		

educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022?	fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022,	educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022		Y2 Estándares de calidad educativa	Cumplimiento de las normas	6,7,8,9,10	Regular	3. 39	correlacional
¿De qué manera influyen las técnicas directivas en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo- Ecuador 2022?	Determinar la relación de las técnicas directivas en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.	existe relación de las técnicas directivas en los procesos administrativos de control de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022.		Y3 Acciones correctivas	Cumplimiento del PEI		11,12,13	Buena	2. 26
					Entregar a tiempo las planificaciones	Muy Buena		1. 13	81 docentes y administrativos
					Propuestas de valor				Técnicas-Encuestas Instrumentos
									Instrumentos - cuestionarios

Anexo No. 02

Operacionalización de las variables

Estrategias directivas y procesos administrativos de control en una institución educativa fiscal de la ciudad de Babahoyo, Ecuador, 2022

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
V1. Estrategias directivas	Proceso complejo donde no solo intervienen habilidades y competencias, sino también se trata del alcance y repercusión que estas y la forma en la que se empleen, tengan en la calidad educativa, eficiencia pedagógica y trascendencia cultural; para encontrar nuevas formas de afrontar las limitaciones que presenta el sistema educativo en la actualidad (Oliva, 2017). Una estrategia es un plan de acción que se lleva a cabo para lograr un objetivo específico en una organización a largo plazo y la estrategia administrativa se refiere al diseño de un plan de acción para lograr ese objetivo (Cifuentes, 2018)	Es un conjunto de habilidades y técnicas con sustancia sostenible para la comprensión, la injerencia y el cambio cultural, ambiental y social, que se establece a través de un estudio profundo y de largo plazo, por lo que requiere un proceso con personas fundamentadas en ideales filosóficos, por lo que requiere una formación inclusiva (Sierra 2016).	D1: Estrategias de liderazgo	1. Clima laboral	LIKERT	
				2. Capacidad de liderazgo		
				3. Comunicación		
				4. Resolución de conflicto		
				5. Capacidad de autogestión		
		Corresponde a las tareas especificadas en el plan, mientras que las metas, acciones, preocupaciones y aspiraciones son, en definitiva, aspectos relacionados con las motivaciones, necesidades y expectativas de una persona (Vera & Lanz, 2017).	D2: Estrategias de planificación	1. Organización		Muy Malo Malo Regular Bueno Muy Bueno
				2. Planificación curriculares		
				3. Visita áulicas		
				4. Cumplimiento de normas		
La comprensión del comportamiento de los miembros individuales del equipo se simplifica enormemente si todos eligen un rol y lo desempeñan de manera regular y consistente (Bustanza, 2019).	D3: Estrategias de trabajo en equipo	1. Ambiente laboral				
		2. Intercambio de información				
		3. Rendimiento laboral				
V2. Procesos administrativos de control	Munch (2007) nos dice que, el control es una etapa de retroalimentación que ayuda a reiniciar el proceso de administración. Son de vital importancia dentro de una organización, para el desarrollo de estrategias más acorde a la realidad que viven y por consiguiente al desarrollo de la misma, empodera a los participantes, en este caso a los	Tiene como propósito informar a los colaboradores cómo se están desempeñando en el trabajo, qué se espera de ellos, reconocer logros y resultados positivos obtenidos y corregir deficiencias, etc (Rivero, 2019).	D1. Evaluación de desempeño	1. Cumplimiento de funciones	LIKERT	
				2. cumplimiento con los procesos pedagógicos.		
		Los estándares que aplican a las instituciones educativas se refieren a procesos administrativos y prácticas institucionales que contribuyen al logro de resultados de	D.2 Estándares de calidad educativa	1. Cumplimiento de las normas		Muy Malo Malo Regular Bueno Muy Bueno
				2. Cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI)		

	docentes sobre la visión de la organización para que cumplan las metas o puedan aportar con estrategias para lograrlas Schmidt et al.(2018).	aprendizaje deseables para todos los estudiantes Ministerio de Educación (2017). Implementar las medidas necesarias y los cambios en el sistema de gestión para evitar que se repita, y se debe evaluar si estas medidas funcionaron en la práctica ISO 9001(2022)	D3. Acciones Correctivas	3. Herramientas pedagógicas
				1. Entregar a tiempo las planificaciones
				2. Propuestas de valor

Anexo No. 03

Instrumento de recolección de información

Estrategias directivas y procesos administrativos de control en docentes.

Apreciado docente: El cuestionario presentado tiene la finalidad de obtener información sobre las estrategias directivas y los procesos administrativos de control en la institución. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Tiene 5 respuestas posibles, marque con un aspa (X) en el recuadro de la opción que eligió

Respuestas

1. Muy Malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy Bueno

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera el clima laboral luego de recibir el distributivo docente?					
2	¿Cómo califica que maneja el liderazgo directivo en su lugar de trabajo?					
3	¿Considera que existe buena comunicación con sus directivos en su lugar de trabajo?					
4	¿Considera que su directivo es buen estratega para resolver conflictos?					
5	¿Cómo considera la capacidad de autogestión de su directivo?					
6	¿Cómo es la organización del periodo lectivo donde labora?					
7	¿Le comunican a tiempo las nuevas adaptaciones curriculares?					
8	¿Considera que las visitas áulicas pueden mejorar su desempeño?					
9	¿El cumplimiento de las normas ayudan a mantener una buena organización?					
10	¿Cuál considera que es el grado de cumplimiento de las normas en su organización?					
11	¿Cómo percibe que es el ambiente en su entorno laboral?					
12	¿Cómo califica la colaboración e intercambio de información entre sus compañeros de trabajo?					
13	¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?					

14	¿Cómo es el cumplimiento de las funciones de acuerdo a los procesos formativos					
15	¿Cómo califica el cumplimiento de los procesos pedagógicos en la institución?					
16	¿Crees que la evaluación de desempeño ayuda a mejorar el trabajo?					
17	¿La evaluación de desempeño es de acuerdo a las funciones encomendadas?					
18	¿Cómo es la aceptación al cambio cuando hay nuevas disposiciones en las funciones encomendadas?					
19	¿Cómo califica el cumpliendo con las normas educativas en la institución?					
20	¿Cómo es la aplicación y cumplimiento del PEI en la comunidad educativa?					
21	¿El cumplimiento de las normas ayuda a mejorar los estándares de calidad en la educación?					
22	¿Trabajar de manera organizada y cumpliendo normas mejora la imagen de la institución ?					
23	¿La institución cuenta con herramientas pedagógicas suficientes para brindar un servicio de calidad?					
24	¿Trabajar con planificaciones ayuda a mejorar en el proceso enseñanza aprendizaje?					
25	¿Se comparte opinión entre directivos y docentes para realizar correctivos?					
26	¿Se trabaja en conjunto con los compañeros los ajustes de las planificaciones curriculares?					

Anexo No. 04

Validación de expertos

Validación del instrumento realizada por expertos	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
Juez experto 1	Dra. Felicia Cáceres Narrea	Doctor	Es aplicable
Juez experto 2	Dr. Felipe Arrieta Benouff	Doctor	Es aplicable
Juez experto 3	Dra. Violeta Romero Carrión	Doctor	Es aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRATEGIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - Estrategias de liderazgo								
1	¿Cómo considera el clima laboral luego de recibir el distributivo docente?	X		X		X		
2	¿Cómo califica que maneja el liderazgo directivo en su lugar de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera que existe buena comunicación con sus directivos en su lugar de trabajo?	X		X		X		
4	¿Considera que su directivo es buen estratega para resolver conflictos?	X		X		X		
5	¿Cómo considera la capacidad de autogestión de su directivo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 - Estrategias de comunicación								
6	¿Cómo es la organización del periodo lectivo donde labora?	X		X		X		
7	¿Le comunican a tiempo las nuevas adaptaciones curriculares?	X		X		X		
8	¿Considera que las visitas áulicas pueden mejorar su desempeño?	X		X		X		
9	¿El cumplimiento de las normas ayudan a mantener una buena organización?	X		X		X		
10	¿Cuál considera que es el grado de cumplimiento de las normas en su organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 - Estrategias de trabajo en equipo								
11	¿Cómo percibe que es el ambiente en su entorno laboral?	X		X		X		
12	¿Existe compañerismo e intercambio de información en su lugar de trabajo?	X		X		X		
13	¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems si precisan suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra/ Mg: Dra. Felicia Lelia Cáceres Narrea
Especialidad del validador: Docente Investigadora – UNFV

DNI: 06141891

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

17 de octubre del 2022.

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



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESO ADMINISTRATIVO DE CONTROL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - Evaluación de desempeño								
1	¿Cómo es el cumplimiento de las funciones de acuerdo a los procesos formativos?	X		X		X		
2	¿Cómo califica el cumplimiento de los procesos pedagógicos en la institución?	X		X		X		
3	¿Crees que la evaluación de desempeño ayuda a mejorar el trabajo?	X		X		X		
4	¿La evaluación de desempeño es de acuerdo a las funciones encomendadas?	X		X		X		
5	¿Cómo es la aceptación al cambio cuando hay nuevas disposiciones en las funciones encomendadas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 - Estándares de calidad educativa								
6	¿Cómo califica el cumplimiento con las normas educativas en la institución?	X		X		X		
7	¿Cómo es la aplicación y cumplimiento del PEI en la comunidad educativa?	X		X		X		
8	¿El cumplimiento de las normas ayuda a mejorar los estándares de calidad en la educación?	X		X		X		
9	¿Trabajar de manera organizada y cumpliendo normas mejora la imagen de la institución ?	X		X		X		
10	¿La institución cuenta con herramientas pedagógicas suficientes para brindar un servicio de calidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
11	¿Trabajar con planificaciones ayuda a mejorar en el proceso enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
12	¿Se comparte opinión entre directivos y docentes para realizar correctivos?	X		X		X		
13	¿Se trabaja en conjunto con los compañeros los ajustes de las planificaciones curriculares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems si precisa suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra/ Mg; Dra. Felicia Lelia Cáceres Narrea

DNI: 06141891

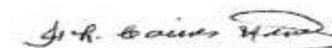
Especialidad del validador: Docente Investigadora – UNFV

17 , de **Octubre del 2022.**

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

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

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



Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante


PERÚ
Ministerio de Educación
**Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/11/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	LICENCIADO EN EDUCACION AREA: EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 25/01/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CÁCERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/04/1988 Fecha egreso: 02/02/2000	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 27/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/03/2000 Fecha egreso: 15/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRATEGIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - Estrategias de liderazgo								
1	¿Cómo considera el clima laboral luego de recibir el distributivo docente?	X		X		X		
2	¿Cómo califica que maneja el liderazgo directivo en su lugar de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera que existe buena comunicación con sus directivos en su lugar de trabajo?	X		X		X		
4	¿Considera que su directivo es buen estratega para resolver conflictos?	X		X		X		
5	¿Cómo considera la capacidad de autogestión de su directivo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 - Estrategias de comunicación								
6	¿Cómo es la organización del periodo lectivo donde labora?	X		X		X		
7	¿Le comunican a tiempo las nuevas adaptaciones curriculares?	X		X		X		
8	¿Considera que las visitas áulicas pueden mejorar su desempeño?	X		X		X		
9	¿El cumplimiento de las normas ayuda a mantener una buena organización?	X		X		X		
10	¿Cuál considera que es el grado de cumplimiento de las normas en su organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 - Estrategias de trabajo en equipo								
11	¿Cómo percibe que es el ambiente en su entorno laboral?	X		X		X		
12	¿Existe compañerismo e intercambio de información en su lugar de trabajo?	X		X		X		
13	¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems si precisan suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Arrieta Benouff, Felipe

DNI: 06855289

Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

17 de octubre del 2022.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


PERÚ
Ministerio de Educación
**Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ARRIETA BENOITT, FELIPE DNI 06855289	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ARRIETA BENOITT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/01/72 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ARRIETA BENOITT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER ACADEMICO EN CIENCIA SOCIAL ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 10/08/78 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ARRIETA BENOITT, FELIPE DNI 06855289	TITULO DE PROFESOR DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 25/04/72 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ARRIETA BENOITT, FELIPE DNI 06855289	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 17/04/80 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRATEGIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - Estrategias de liderazgo								
1	¿Cómo considera el clima laboral luego de recibir el distributivo docente?	X		X		X		
2	¿Cómo califica que maneja el liderazgo directivo en su lugar de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera que existe buena comunicación con sus directivos en su lugar de trabajo?	X		X		X		
4	¿Considera que su directivo es buen estrategia para resolver conflictos?	X		X		X		
5	¿Cómo considera la capacidad de autogestión de su directivo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 - Estrategias de comunicación								
6	¿Cómo es la organización del periodo lectivo donde labora?	X		X		X		
7	¿Le comunican a tiempo las nuevas adaptaciones curriculares?	X		X		X		
8	¿Considera que las visitas áulicas pueden mejorar su desempeño?	X		X		X		
9	¿El cumplimiento de las normas ayudan a mantener una buena organización?	X		X		X		
10	¿Cuál considera que es el grado de cumplimiento de las normas en su organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 - Estrategias de trabajo en equipo								
11	¿Cómo percibe que es el ambiente en su entorno laboral?	X		X		X		
12	¿Existe compañerismo e intercambio de información en su lugar de trabajo?	X		X		X		
13	¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems si precisan suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra/ Mg: Violeta Leonor Romero Carrión
Especialidad del validador: Docente Investigador – Renacyt - UNFV

DNI: 08078192

17 de octubre del 2022.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESO ADMINISTRATIVO DE CONTROL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - Evaluación de desempeño								
1	¿Cómo es el cumplimiento de las funciones de acuerdo a los procesos formativos?	X		X		X		
2	¿Cómo califica el cumplimiento de los procesos pedagógicos en la institución?	X		X		X		
3	¿Crees que la evaluación de desempeño ayuda a mejorar el trabajo?	X		X		X		
4	¿La evaluación de desempeño es de acuerdo a las funciones encomendadas?	X		X		X		
5	¿Cómo es la aceptación al cambio cuando hay nuevas disposiciones en las funciones encomendadas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 - Estándares de calidad educativa								
6	¿Cómo califica el cumplimiento con las normas educativas en la institución?	X		X		X		
7	¿Cómo es la aplicación y cumplimiento del PEI en la comunidad educativa?	X		X		X		
8	¿El cumplimiento de las normas ayuda a mejorar los estándares de calidad en la educación?	X		X		X		
9	¿Trabajar de manera organizada y cumpliendo normas mejora la imagen de la institución ?	X		X		X		
10	¿La institución cuenta con herramientas pedagógicas suficientes para brindar un servicio de calidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
11	¿Trabajar con planificaciones ayuda a mejorar en el proceso enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
12	¿Se comparte opinión entre directivos y docentes para realizar correctivos?	X		X		X		
13	¿Se trabaja en conjunto con los compañeros los ajustes de las planificaciones curriculares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems si precisa suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Violeta Leonor Romero Carrión
Especialidad del validador: Docente Investigador – Renacyt - UNFV

DNI: 08078192

17, de octubre del 2022.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


PERÚ
Ministerio de Educación
**Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 23/08/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 23/08/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/12/1982 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 08/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Anexo No. 05

Resultados del piloto

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Est adístico	gl	Sig.
Estrategias Directivas	,256	81	<,001
Estrategias de liderazgo	,212	81	<,001
Estrategias de planificación	,251	81	<,001
Estrategias de trabajo en equipo	,202	81	<,001

Prueba de Confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrategias directivas	,869	13
Procesos administrativos de control	,827	13

Baremo de las dimensiones y las variables

Variable independiente	Ineficiente	Regular	Eficiente
Estrategias Directivas	13-29	30-47	48-65
D1: Estrategias de liderazgo	5-11	12-19	20-25
D2: Estrategias de planificación	5-11	12-19	20-25
D3. Estrategias de trabajo en equipo	3-6	7-10	11-15
Variable dependiente	Ineficiente	Regular	Eficiente
Procesos administrativos de control	13-29	30-47	48-65
D1: Evaluación de desempeño	5-11	12-19	20-25
D2: Estándares de calidad educativa	5-11	12-19	20-25
D3. Acciones Correctivas	3-6	7-10	11-15

Puntaje

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Muy Malo
2	Malo
3	Regular
4	Bueno
5	Muy Bueno

Evaluación de niveles por dimensión

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa					
	Estrategias de Liderazgo		Estrategias de Planificación		Estrategias de Trabajo en Equipo	
Niveles	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Ineficiente (1)	5	11	5	11	3	6
Regular (2)	12	19	12	19	7	10
Eficiente (3)	20	25	20	25	11	15

Evaluación de Variable

Estrategias Directivas		
Niveles	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Ineficiente (1)	13	29
Regular (2)	30	47
Eficiente (3)	48	65

Anexo 06

Fichas técnicas

Estrategias directivas

Nombre	Cuestionario sobre Estrategias directivas
Autora	López Benavides, Ita Noemi
Año	2022
Lugar	Institución educativa de Babahoyo -Los Ríos -Ecuador
Objetivo	Recoger datos sobre las estrategias directivas
Dimensiones	Estrategias de liderazgo, estrategias de planificación, estrategias de trabajo en equipo
Niveles o Rango	Ineficiente= 13- 29, Regular= 30 – 47, Eficiente= 48- 65
Confiabilidad	827- Alfa de Cronbach
Escala de medición	Likert - 5 Muy bueno, 4 Bueno, 3 Regular, 2 Regular, 1 Muy malo
Cantidad de items	13 items
Tiempo	10 minutos aproximadamente

Ficha técnica

Procesos administrativos de control

Nombre	Cuestionario sobre Procesos administrativos de control
Autora	López Benavides, Ita Noemi
Año	2022
Lugar	Institución educativa de Babahoyo -Los Ríos -Ecuador
Objetivo	Recoger datos sobre los procesos administrativos de control

Dimensiones	Evaluación de desempeño, estándares de calidad educativa, acciones correctivas
Niveles o Rango	Ineficiente= 13- 29, Regular= 30 – 47, Eficiente= 48- 65
Confiabilidad	0,869 - Alfa de Cronbach
Escala de medición	Likert - 5 Muy bueno, 4 Bueno, 3 Regular, 2 Regular, 1 Muy malo
Cantidad de items	13 items
Tiempo	10 minutos aproximadamente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrategias directivas y procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022", cuyo autor es LOPEZ BENAVIDES ITA NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 22-12-2022 23:41:13

Código documento Trilce: TRI - 0495891