



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

La planificación estratégica y su relación con la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Nuñez Cubas, Fernando (orcid.org/0000-0001-7632-7825)

ASESOR:

Dr. Fernandez Cueva, Amado (orcid.org/0000-0002-5307-3583)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi esposa e hijos, por ser la fuente de inspiración que me motiva día a día a seguir adelante.

Fernando.

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma mater, Universidad César Vallejo de Chiclayo, y toda su plana docente por contribuir a formarnos en el campo del conocimiento de la gestión pública y de esta manera contribuir a la solución de los problemas de la sociedad.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos:.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS:.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados generales del cuestionario de planificación estratégica .	17
Tabla 2. Resultados por dimensiones del cuestionario de planificación estratégica.....	18
Tabla 3. Resultados generales del cuestionario de administración de recursos	19
Tabla 4. Resultados por dimensiones del cuestionario de administración de recursos	20
Tabla 5. Correlación entre la planificación estratégica y la administración de recursos	21
Tabla 6. Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión recursos humanos	22
Tabla 7. Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión recursos materiales	22
Tabla 8. Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión recursos financieros	23
Tabla 9. Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión recursos tecnológicos	24

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la planificación estratégica y la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, estudio cuantitativo de tipo básico con diseño descriptivo correlacional, donde participaron como informantes 24 profesores, quienes resolvieron los cuestionarios de percepción sobre planeamiento estratégico y administración de recursos, resultados que fueron procesados estadísticamente haciendo uso de la hoja de cálculo Excel y el software estadístico SPSS, llegando en una de sus conclusiones a determinar la existencia de una relación directa, positiva y moderada entre la variable planificación estratégica con la variable la administración de recursos, según la percepción de los profesores de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, reflejado con un grado de significancia inferior a 0.5, lo que permite la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula.

Palabras Clave: Planificación, planificación estratégica, administración de recursos.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between strategic planning and the administration of resources in an Educational Institution of Cumba, Utcubamba, a basic quantitative study with a descriptive correlational design, where 24 teachers participated as informants, who solved the perception questionnaires on strategic planning and resource management, results that were statistically processed using the Excel spreadsheet and the SPSS statistical software, arriving in one of their conclusions to determine the existence of a direct, positive and moderate relationship between the strategic planning variable with the resource management variable, according to the perception of the teachers of an Educational Institution of Cumba, Utcubamba, reflected with a degree of significance less than 0.5, which allows the acceptance of the alternative hypothesis and the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Planning, strategic planning, resource management.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, las dinámicas de cambio han llevado a las instituciones educativas a reestructurar sus formas tradicionales de gestión a fin de ofrecer indicadores académicos y de administración de calidad (Rentería-Vera et al., 2022) siendo la administración de los recursos en las entidades educativas estatales, una preocupación de los responsables, ya que de ello depende el éxito escolar, en esa línea, los colegios tienen que adecuarse a los cambios en la gestión, donde los directivos cumplen un papel preponderante para lograr los objetivos y metas institucionales, por ello, la gestión debe estar encaminada a una adecuada administración de los recursos, así lo refieren Bryson et al. (2020) quienes concluyen que cuando se realiza una gestión administrativa eficiente de los recursos, las instituciones educativas obtienen mejores resultados para sus estudiantes, por ello, para lograr la calidad educativa en los colegios, se debe garantizar una adecuada administración de la infraestructura, los recursos económicos y el recurso humano, siendo este último el motor principal para el funcionamiento de las diferentes áreas dentro de la organización (Lira, 2020).

América Latina, ha tenido que adaptarse y reinventarse respecto a los procesos administrativos y de gestión educativa que conlleve a ser más competitivos (Gómez-Ballona et al., 2023) en ese contexto, el problema para gestionar los recursos en las instituciones educativas latinoamericanas, sigue siendo un asunto a tomar en cuenta, así lo refiere Gonzales (2021) en su artículo sobre gestión de recursos educativos y tecnológicos, en el contexto argentino, refiriéndose a la incapacidad por parte de los directivos para gestionar los recursos en los distintos niveles educativos lo cual trae consigo que no se brinde un servicio educativo de calidad, en esa misma línea, Ordoñez et al. (2020) recalca el papel que debe cumplir el director como líder de la organización y agente de cambio para una pertinente administración de los recursos a su cargo

En el ámbito educativo peruano, el Ministerio de Educación ha venido implementando en los últimos años políticas educativas para promover el planeamiento estratégico como parte de la gestión en los colegios, a partir de la estructuración de instrumentos de gestión como el PEI y el PCI, en esa línea, los colegios tienen por obligación de administrar de manera racional los recursos humanos, económicos y materiales mediante un plan estratégico que permita a los colaboradores operar de manera eficaz y eficiente (MINEDU, 2019) donde el papel

del directivo es clave para su elaboración en coordinación con los demás integrantes de la comunidad educativa (Cruz-Martinez & Cruz-Martinez, 2023) sin embargo, existen deficiencias para administrar los recursos, tal como lo menciona Sánchez y Delgado (2020) quienes afirman que en nuestro país, la mayoría de colegios no realizan una adecuada gestión de los recursos al momento de planificar, organizar, dirigir y controlar lo cual repercute en buen proceso docente educativo que se imparte a la comunidad estudiantil, por otro lado, Trinidad (2021) refiere que la mayoría de los colegios estatales del Perú, no cuentan con herramientas de gestión estratégica claras y bien organizadas, por tanto no se logra alcanzar los objetivos y metas organizacionales, sumado a ello, según Hernández y Fernández (2018) el mayor problema que presentan actualmente las Instituciones Educativas está asociada a la falta de planificación educativa debido a la escasa información técnica y operativa de los directores, en ese sentido, Valladares-Duran (2022) afirma es responsabilidad del Estado brindar una educación de calidad, lo cual obliga a una adecuada gestión y administración de los recursos financieros, materiales y humanos.

En el contexto educativo de la provincia de Utcubamba, muchos de las instituciones educativas no cuentan con los instrumentos de gestión debidamente elaborados y si lo tienen, resulta una réplica de otros colegios, tal es el caso de una institución educativa de Cumba, Utcubamba, donde el proyecto educativo institucional, presenta deficiencias como diagnóstico desactualizado y descontextualizado, no se precisa la problemática real del contexto y con una visión que no refleja la intencionalidad como institución educativa, sumado a ello el desconocimiento de quienes integran la familia educativa respecto al contenido del Proyecto Educativo Institucional, asimismo, las entidades estatales tienen la responsabilidad de hacer una buena gestión del recurso humano, económico y material, situación que conlleva a realizar el presente estudio, ya que de una adecuada planificación depende también la buena gestión de los recursos que maneja cada Institución Educativa. Por lo descrito previamente, se formula la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba?

El presente trabajo es importante para el campo educativo, ya que, desde el punto de vista teórico, la información que se organice en el presente estudio, servirá como fuente de consulta para posteriores investigaciones relacionadas con el planeamiento estratégico y la administración de los recursos en los colegios. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) puntualizan que la justificación teórica se da cuando el estudio propone ideas, conceptos o supuestos para ser utilizados en estudio futuros; por otro lado, desde la perspectiva práctica, el estudio se justifica en la medida que propone soluciones concretas a problemas prácticos (Baena, 2017) en ese sentido, el presente estudio, se encuadra dentro de una problemática real que afecta la gestión en las Instituciones Educativas. Finalmente, desde la perspectiva social, el presente trabajo investigativo es importante en la medida que aborda un problema relacionado con el planeamiento estratégico y la administración de los recursos en los colegios, cuyos resultados contribuirán a mejorar la calidad educativa donde los beneficiados serán las diferentes personas que forma parte de la comunidad educacional y la sociedad en general.

En concordancia con la caracterización de la problemática previamente descritas, se plantea como objetivo general, determinar la relación entre la planificación estratégica y la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba y para lograr dicho propósito, se redactan como objetivos específicos los siguientes: diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto al planeamiento estratégico en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba; diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba y finalmente, establecer la relación entre la planificación estratégica con las dimensiones de la gestión administrativa.

Finalmente, se formulan la hipótesis de estudio, quedando redactada en los términos siguientes:

H_a. Existe relación entre la planificación estratégica y la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

H₀. No existe relación entre la planificación estratégica y la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

II. MARCO TEÓRICO

Al revisar información sobre las variables en estudio, en el ámbito internacional se cita a Vaca (2020) quien realizó un estudio en el contexto ecuatoriano sobre planeación estratégica y gestión administrativa en la Cámara de comercio de Riobamba, estudio descriptivo no experimental, dirigido a una muestra de 322 socios integrantes de la Cámara de Comercio, a quienes se les aplicó como instrumentos de trabajo de campo un cuestionario y una entrevista, dichos datos fueron analizados mediante la matriz FODA, obteniendo como resultados que en dicha organización, no se está cumpliendo con una adecuada planeación estratégica, encontrando como la debilidad más evidente el poco aprovechamiento de las oportunidades y el no abordaje de las amenazas, además, se logró detectar también que no se cuenta con un plan de acción estratégico que respalde el logro de los objetivos y metas propuestas.

Chatterjee & Prakasha (2017) en su artículo científico publicado sobre la gestión escolar y la perspectiva del docente sobre la gestión de los aprendizajes en Bangalore, India, estudio de tipo básico, con diseño no experimental, trabajado con una población de 50 informantes de los cuales 25 fueron personal docente y 25 personal administrativo, a quienes se les aplicó una guía de entrevista, datos que luego fueron analizados y procesados para posteriormente llegar a concluir que la implementación de una adecuada gestión educativa ayuda a facilitar el uso de los recursos digitales, motivando la interacción social de los alumnos, profesores y administrativos durante el proceso docente educativo que conlleve a lograr la calidad educativa.

Moreira-Vera y Pinargote-Navarrete (2022) en su estudio sobre uso de los recursos educativos digitales, en la U. E. Carlos Julio Arosemena Tola, Cantón Tosagua de Ecuador, dicho trabajo se desarrolló bajo el enfoque de la metodología mixta, de tipo descriptivo y diseño de campo, donde la muestra estuvo conformada por 249 alumnos y 9 profesores quienes participaron desarrollando una encuesta y al mismo tiempo fueron objeto de observación, llegando en una de sus conclusiones a afirmar que existen debilidades respecto a la gestión de los recursos tecnológicos lo cual afecta el proceso docente educativo, expresándose en las dificultades que tienen los docentes para articular de manera constante y coherente los recursos educativos digitales.

Poveda y Córdova (2020) en su trabajo investigativo sobre gestión estratégica y la gestión del talento humano en la unidad educativa estatal Eloy Alfaro de Guayaquil Ecuador, dicho estudio fue no experimental descriptivo correlacional, con un universo poblacional de 35 docentes que laboran en dicha institución, quienes participaron desarrollando los cuestionarios para recoger información respecto a las variables en cuestión, los mismos que fueron validados mediante juicio de experto, resultados que fueron procesado valiéndose de las herramientas estadísticas, permitiendo determinar que el 40 % de encuestados perciben la gestión estratégica como poco adecuada, logrando determinar la existencia de una correlación directa y moderada entre gestión estratégica y la gestión del talento humano con un nivel de significancia de 0,001 donde $r = 0.584$, $p = 0,000 < 0.001$)

En el ámbito nacional Chancha et al. (2022) realizaron un estudio sobre gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública, dicho trabajo fue de tipo básico con alcance correlacional, teniendo como población a 58 funcionarios públicos de los cuales se seleccionaron a 50 como informantes, quienes resolvieron los cuestionarios para recopilar la información, la misma que fue analizada y procesada estadísticamente, llegando a concluir que existe un grado de relación calificada como positiva y moderada entre la variable gestión de recursos humanos y la variable modernización de la gestión pública, en una Región del Perú, determinado con un coeficiente correlacional de Spearman de 0,468, dichos hallazgos, reflejan las implicancias que tiene adecuar las gestión estatal a los parámetros de la modernidad, por ello, la planificación estratégica, resulta un realidad ineludible dentro de las organizaciones.

Perez y Flores (2022) desarrollaron un trabajo investigativo en el ámbito de la Región Apurímac, sobre la gestión del recurso humano y planificación estratégica, dicho trabajo fue de tipo básico de diseño descriptivo correlacional, desarrollado bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo, teniendo como población a un total de 208 trabajadores de los cuales se eligió como muestra a 136 informantes, quienes desarrollaron los cuestionarios para recoger datos reales en relación a las variables en estudio, llegando a concluir que la planificación estratégica influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, sin embargo, no arroja influencia en la gestión del recurso humano.

Cruz-Martinez y Cruz-Martinez (2023) publicaron un artículo científico cuyo propósito principal fue establecer la relación entre la planificación estratégica y la gestión educativa en colegios secundarios del distrito de Orurillo, dicha investigación se efectuó bajo las directrices del enfoque cuantitativo con tipo de estudio descriptivo correlacional, donde participaron 82 informantes entre profesores, personal administrativo y directores, quienes conformaron la muestra para el estudio, y a la vez se les aplicaron los instrumentos de trabajo de campo consistente en una escala tipo Likert con 40 preguntas relacionadas a las dos variables en cuestión, resultados que fueron sometidos a procesamiento estadístico, llegando a concluir que existe un relación directa, positiva y moderada entre la planificación estratégica y la gestión educativa en colegios secundarios del distrito de Orurillo, expresado en un nivel correlacional de Pearson de $r = 0,6113$.

Quiroz y Ramírez (2022) realizaron un trabajo de investigación con el propósito de establecer la relación entre el planificación estratégica y la gestión educativa en una IE de Carabayllo de Lima, estudio cuantitativo, de tipo aplicado con diseño descriptivo correlacional, dirigido a una población de 76 profesores de colegio particulares de los cuales 76 integrantes conformaron la muestra de estudio, a quinees se les administró los instrumentos de trabajo de campo consistente en dos cuestionarios,, uno para cada variable en cuestión, obteniendo como resultados que el 84,8 % de los informantes califican la planificación estratégica como ineficiente y regular, asimismo, 76,3 % califica la gestión educativa como mala y regular, que luego de someter los datos a procesamiento estadístico, lograron determinar que existe una correlación positiva moderada entre las variable planificación estratégica con la variable gestión educativa en una I.E. privada de Carabayllo.

Álvarez y Loayza (2020) en su artículo publicado sobre la administración financiera de los recursos propios en la I.E. Mixta Uriel García - Wanchaq del Cusco, estudio de tipo básico, desarrollado bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo, con diseño no experimental descriptivo, donde la población lo conformaron los diversos documentos que respaldan la administración financiera, utilizando como técnica la revisión documental y la entrevista, para luego llegar a concluir que en la I.E. Mixta Uriel García - Wanchaq del Cusco, no se está llevando una adecuada administración de los recursos económicos, el registro de los ingresos y egresos

provenientes de recursos propios, se realizan en el libro caja, pero con diversos errores, entre los cuales se mencionan la falta de correlación en los registros, imprecisión en los datos, los datos no se registran respetando la cronología, sumado a ello la existencia de documentos observados.

Quispe et al. (2020) en su artículo publicado sobre gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020, investigación de tipología básica, diseño no experimental transversal, teniendo como informantes a una muestra de 80 trabajadores entre profesores administrativos y directivos, pertenecientes a la RED N° 7 de la UGEL 4 de Lima, quienes desarrollaron los cuestionarios de manera virtual, dichos datos fueron procesados estadísticamente haciendo uso del software SPSS, llegando en una de sus conclusiones a determinar que la gestión administrativa y el planeamiento estratégico tienen una incidencia en la gestión de los recursos financieros en los colegios de la RED N° 07 de la UGEL 4 de Comas.

Mallqui y Escudero (2022) publicaron un artículo científico sobre planeamiento estratégico y liderazgo pedagógico, estudio explicativo de diseño correlacional, trabajado con una muestra de 144 profesores de diversos colegios públicos de Carabaylo, Lima, quienes resolvieron los cuestionarios de trabajo de campo, cuyos datos fueron procesados estadísticamente, encontrándose como hallazgos principales que el 60.4 % de los informantes, perciben el planeamiento estratégico como deficiente, mientras que el 37,5 % lo ubica en el nivel medio y el restante 2.1 % lo ubica en un nivel bueno, resultados que reflejan las dificultades para el planeamiento estratégico en las instituciones educativas estatales según los informantes que participaron en la investigación.

Díaz y Villafuerte (2022) publicaron un artículo científico sobre planeamiento estratégico en educación, dicho estudio fue de tipo básico descriptivo utilizando la metodología de revisión documental a partir del análisis bibliográfico de información de los últimos 5 años, para lo cual se utilizó como muestra 44 artículos publicados en diversas revistas sobre planeamiento estratégico en el aprendizaje de los estudiantes, arribando en una de sus conclusiones a afirmar que la planificación estratégica es una herramienta muy poderosa que provoca cambios en las organizaciones, generando impacto en las diferentes áreas que comprende la institución dándole sentido a la gestión hacia el logro de la misión y visión.

La variable planeamiento estratégico, se sustenta en la teoría estratégica emergente, la misma que se sustenta en la idea de que las instituciones deben estar en constante adaptación a los cambios del entorno y que las estrategias que se tengan que asumir deben surgir de las interacciones y experimentaciones de la propia organización y no ser impuestas por la alta dirección, en tal sentido, la teoría estratégica emergente responde a los vacíos de la teoría del planeamiento estratégico, permitiendo a la entidad mayor agilidad y adaptabilidad planteando estrategias en la medida que se va adquiriendo información y aprendiendo de la experiencia. La perspectiva de la estrategia emergente está centrada en los procesos de adaptación permanente, la flexibilidad y en la predisposición para afrontar los retos y oportunidades que se presenten (Cunha & Cunha, 2003, como se cita en Bello, 2023).

Sobre la planificación estratégica es definida como un proceso que conlleva a formular y poner en marcha las diferentes estrategias organizacionales, con la finalidad de incorporarlas en la misión y visión y de este modo, conseguir los objetivos y metas institucionales (Chiavenato & Shapiro, 2017). Por su parte, Drucker (1984) define la planificación estratégica como un proceso permanente empleado para tomar decisiones en el presente con implicancias en el futuro a partir de resultados esperados respecto a las expectativas generadas. Según Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2019) la planificación estratégica es un instrumento para la gestión institucional, que ayuda a tomar decisiones organizacionales a partir de las tendencias actuales y lo que se espera alcanzar a futuro, lo cual implica tener que adaptarse a un contexto que exige adaptarse a nuevos cambios y demandas con el propósito de ser más eficaces y eficientes en los servicios que se brinda, finalmente, Camargo (2019) define al planeamiento estratégico como una herramienta poderosa para diagnosticar, analizar, reflexionar y tomar decisiones respecto a la situación actual de una organización y el futuro que debe recorrer, a fin de adecuarse a los cambios y exigencias que el contexto actual obliga y de esta manera lograr la eficacia y eficiencia en los servicios que se brinda.

En las instituciones educativas, existe la necesidad de interiorizar la cultura estratégica como parte de la gestión escolar, con el propósito de lograr la calidad educativa, lo cual requiere transformar la gestión de la educación mediante acciones que involucre a los diversos agentes de la comunidad educativa, bajo los

parámetros del enfoque sistémico liderada por el director, equipo de docentes y los demás actores educativos (Díaz, 2020). Por ello, la planificación estratégica, es un componente de vital trascendencia para alcanzar la calidad educativa permitiendo tener una visión futurista de lo que deseamos alcanzar como organización (Rodríguez et al., 2021); obligando a las instituciones a integrar definiciones de planeamiento estratégico de tal manera que pueda responder favorablemente a los cambios constantes que la sociedad experimenta (Baye & Sapi, 2020; Kim, 2020). Gracias al planeamiento estratégico, los colegios se desenvuelven de manera ordenada, lo que permite determinar propósitos objetivos, políticas y estrategias (Yuquilema et al., 2018).

De la eficiente planificación estratégica que proponga una entidad a sus trabajadores, dependerá de las estrategias innovadoras que se utilicen para que el personal lo aplique en sus diferentes tareas con eficacia y eficiencia (Maizondo & Hidalgo, 2021; Reyes, 2021), por ello, una organización que se gestiona bajo los parámetros de la planificación estratégica, se vuelve más estable garantizando el éxito administrativo en toda la organización (Pizarro, et al., 2022). De allí que la planeación estratégica en una organización obliga a sintetizar de manera puntual cuáles son sus propósitos, tomando como base el análisis del entorno y el conocimiento de sus potencialidades (Afshar et al., 2018).

El planeamiento estratégico en las organizaciones educativas es importante puesto que determina el rumbo de la entidad brindándole una dirección definida a los trabajadores sobre como alcanzar los propósitos, asimismo, ayuda a definir la situación actual de la organización a partir del análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para luego formular las estrategias de como alcanzar los objetivos trazados mediante la puesta en acción de actividades de pequeño, mediano y largo plazo, las mismas que deben ser medibles y alcanzables en un determinado tiempo (Plaza, 2019). La puesta en práctica del planeamiento estratégico, es importante porque conlleva a formar profesionales integrales, mejora la calidad del servicio y la funcionalidad de la institución, conlleva la mejora continua y superación de los colaboradores, promueve el uso de las TIC incrementando la innovación y finalmente, repercute en la sociedad al contribuir a la formación de los alumnos, quienes tendrán que asumir a futuro el rol de la ciudadanía (Díaz et al., 2020).

La dimensión misión es un componente estructural de la filosofía de la organización y responde a la frase qué hace la organización (Capriotti, 2021). La misión refleja lo que hace la organización y por qué lo hace (Langan et al., 2019) y para su elaboración, requiere el involucramiento activo de todos los integrantes de la institución, despertando el sentido de pertenencia que conlleve al logro de las metas organizacionales (Gabriel et al., 2018).

La dimensión visión del planeamiento estratégico constituye el componente donde se define el futuro o la aspiración que se tiene como organización (Villafañe 2020), en la visión se sintetiza el objetivo final de la Institución y responde a la frase hacia donde nos dirigimos (Capriotti, 2021).

La dimensión objetivos estratégicos, constituye los parámetros referenciales para el accionar de la institución educativa y el punto de partida para encaminar las políticas y estrategias institucionales. Los objetivos estratégicos, constituyen las intenciones que pretenden alcanzar en un periodo de tiempo determinado y se establecen tomando en consideración la imagen actual de la organización (misión) y la imagen futura que se espera alcanzar (visión) en concordancia con los valores priorizados por la organización (Gonzales & Rodríguez, 2019).

La dimensión valores compartidos son aquellos componentes que orientan el comportamiento de la entidad y constituyen un conjunto de creencias y reglas conductuales bajo los cuales se desenvuelven las personas que conforman una organización (Feller et al., 2019). Los valores organizacionales, proporcionan la base para tomar de decisiones lo cual permite el desarrollo de un pensamiento crítico alineados a los objetivos institucionales y de esta manera alcanzar las metas propuestas (McNeill et al., 2018).

Respecto a la administración de los recursos, se sustenta en la teoría de la contingencia de la administración, que plantea la existencia de una relación funcional entre las condiciones ambientales y las estrategias de la administración adecuadas para alcanzar los objetivos organizacionales, estableciendo una relación de dependencia donde la variable independiente es las condiciones ambientales y la variable dependiente las estrategias administrativas. La teoría de la contingencia, pone énfasis en los actuados administrativos, en donde, las TIC y el entorno ambiental, constituyen los elementos básicos en un plan de contingencia

que conlleven a garantizar una adecuada administración de los recursos evitando el despilfarro (Lozano, 2013).

La administración de los recursos es una competencia del directivo y está orientada a realizar acciones que conlleven a una buena conducción de los recursos con que cuenta la organización, como económicos, humanos y materiales (Cárdenas-Tapia et al., 2022).

La administración del recurso humano, implica la capacidad que debe tener el directivo para gestionar al personal en el puesto clave dentro de la organización, así como en las diferentes tareas que les toca asumir, inspirando confianza en las acciones que van a desempeñar e induciendo a la mejora continua de su desempeño, entonces, para lograr la calidad en la educación, es necesario tomar en cuenta la adecuada conducción del recurso humano quienes son muy importantes dentro de la organización (Cárdenas-Tapia et al., 2022).

La administración de los recursos materiales constituye una tarea del directivo orientada a gestionar adecuadamente los recursos con los que cuenta, que básicamente son infraestructura, espacios y materiales didácticos. La administración de recursos materiales se refiere a la adquisición de recursos y su adecuada gestión con el propósito de contribuir al fortalecimiento del proceso docente educativo y con ello concretar los objetivos institucionales y la calidad educativa (De Anda, 2023).

La administración de los recursos financieros hace referencia al tratamiento y análisis monetario y de las inversiones en una institución que conlleve a la toma de decisiones organizacionales (Sandoval-Estupiñán, 2020). La gestión financiera resulta primordial para la sustentabilidad de la organización, asimismo, se convierte en el pilar para la obtención de resultados exitosos, en tal sentido, para que una institución tenga éxito en la administración de sus recursos financieros, es necesario que los involucrados planifiquen estrategias financieras adaptadas para cada caso (Hussaini, 2019; López-Pérez & Olvera-Lobo, 2019). En esa línea, los directores son los encargados de administrar los diversos recursos junto con un especialista designado, encargados de la planificación y organización de la estrategia económica y del control de las operaciones que se efectúan al interior de la organización (Rajnoha et al., 2019 & Zaid et al., 2020).

Respecto a la administración de los recursos tecnológicos, actualmente sabemos que las TIC cumplen un papel importante en el proceso docente

educativo, así lo refieren Carranza-Marchena y Zamora-Sánchez (2020) al puntualizar la necesidad de poner énfasis en las competencias tecnológicas luego de haber pasado por un periodo de confinamiento producto de la pandemia; de allí la importancia de gestionar los recursos tecnológicos, tal como lo manifiestan Pineda et al. (2020) al referirse que los recursos tecnológicos favorecen la adquisición de las competencias y capacidades de los alumnos que hoy en día son ineludibles en una sociedad globalizada. Todo ello obliga a que el docente al dominio de competencias digitales, entendidas como los conocimientos y habilidades que debe tener el profesor para manejar con solvencia las TIC durante el ejercicio de su práctica docente (Sandi & Sanz, 2028).

III. METODOLOGÍA

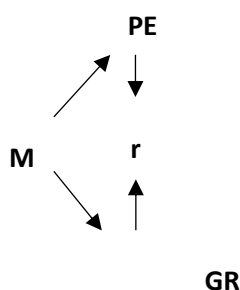
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolla bajo los lineamientos de la metodología cuantitativa, de tipo básica y con diseño descriptivo correlacional, orientada a determinar la relación existente entre la variable planificación estratégica con la variable administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

3.1.2. Diseño de investigación

A partir del objetivo principal propuesto en el presente estudio, orientado a determinar la relación entre la planificación estratégica y la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, el diseño de investigación queda esquematizado de la siguiente manera:



Dónde:

M: Constituye la muestra de estudio conformada por docentes de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

PE: Liderazgo directivo.

GR: Calidad educativa

r: Posible relación entre las variables en cuestión

3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Planificación estratégica

Definición conceptual.

La planificación estratégica es definida como un proceso que conlleva a formular y poner en práctica diversas estrategias organizacionales, con la finalidad de incorporarlas en la misión y visión y con ello lograr los objetivos y metas institucionales (Chiavenato & Shapiro, 2017).

Definición operacional.

La planificación estratégica es una actividad inherente a los directivos y gerentes orientadas a prever el futuro de las organizaciones, la misma que es evaluada mediante un cuestionario de 20 preguntas a partir de las dimensiones: misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias y políticas y valores corporativos, considerando las siguientes dimensiones e indicadores:

Para la dimensión misión, los indicadores son identificación, motivación; la dimensión visión tiene como indicadores las expectativas a futuro y la amplitud; la dimensión objetivos estratégicos, estrategias y políticas, tiene como indicadores la importancia y la viabilidad y finalmente la dimensión valores corporativos, sus indicadores son normas y creencias.

Las respuestas de cada una de las preguntas del cuestionario de planeamiento estratégico serán evaluadas considerando las escalas: Muy desacuerdo (1), desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) muy de acuerdo (5).

Variable dependiente: Administración de los recursos

Definición conceptual

La administración de los recursos es una competencia del directivo y está orientada a realizar acciones que conlleven a una buena conducción de los recursos con que cuenta la organización, como económicos, humanos y materiales (Cárdenas-Tapia et al., 2022).

Definición operacional.

La administración de los recursos será evaluada mediante un cuestionario de 30 preguntas elaborado a partir de las dimensiones: recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros y recursos tecnológico a partir de las dimensiones e indicadores siguientes:

Para la dimensión recursos humanos, los indicadores son comunicación, capacitación, habilidades sociales y estímulos y recompensas; la dimensión recursos materiales, tiene como indicadores el uso de ambientes y espacios, uso de recursos y materiales y monitoreo y control; para la dimensión recursos financieros, los indicadores son involucramiento, uso de los recursos financieros y rendición de cuentas y finalmente, para la dimensión recursos tecnológicos, los indicadores son uso de ambientes y uso de recursos tecnológicos.

La valoración del cuestionario se hará a través de la escala siguiente: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población que participan como informantes en el presente estudio, lo conforman 24 profesores que laboran en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, asumiendo como criterios de inclusión los profesores nombrados y contratados que laboran durante el presente año escolar.

3.3.2. Muestra

Por tratarse de una población poco numerosa, la muestra en el presente estudio lo conforman los mismos integrantes de la población.

3.3.3. Muestreo

Los integrantes de la muestra se eligieron mediante muestreo no probabilístico intencional elegido por el autor del presente estudio debido a la viabilidad para aplicar los instrumentos de campo.

3.3.4. Unidad de análisis

Está conformada por los profesores que laboran en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Para recopilar la información en relación a las variables en cuestión, se utilizó como técnica la encuesta, la misma que se entiende como un conjunto de interrogantes para ser respondidas de manera escrita por cada uno de los informantes de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

En concordancia con la técnica propuesta, los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, el primero orientado a diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto al planeamiento estratégico, de autoría de Carmen del pilar Laura Rodríguez, el mismo que consta de 20 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones misión, visión, objetivos estratégicos y valores corporativos y el segundo instrumento, está orientado a diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a cómo se administran los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, obtenido del manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, dicho instrumento consta de 30 preguntas, elaboradas a partir de las dimensiones recursos humanos, recursos materiales, recursos

financieros y recursos tecnológicos. Ambos instrumentos fueron adaptados por el autor de la investigación y sometidos a revisión mediante criterio de experto.

3.5. Procedimientos

Para concretar el objetivo principal del presente estudio, se procedió a indagar información de diferentes fuentes para organizar el marco teórico conceptual y los estudios previos, asimismo se procedió a indagar los instrumentos de trabajo de campo en relación a las variables en cuestión, los mismos que fueron adaptados al contexto y sometidos a validación mediante juicio de experto, para luego ser aplicados a los profesores de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, para su posterior procesamiento y análisis.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Una vez recogidos los datos, fueron sometidos a procesamiento estadístico haciendo uso de la hoja de cálculo Excel y el software estadístico SPSS, los mismos que fueron organizados en tablas y figuras, y posteriormente discutidos, para finalmente arribar a conclusiones y recomendaciones, siguiendo estrictamente lo establecido en las normas de la Universidad César Vallejo.

3.7. Aspectos éticos

El recojo de información se realizó aplicando dos cuestionarios, dicha información fue utilizada solo para los propósitos que se persigue en la presente investigación ajustándose a los criterios de rigurosidad que la norma exige.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del cuestionario de planeamiento estratégico obtenidos por la muestra de estudio

Se aplicaron los instrumentos de campo con la finalidad de recopilar información respecto a las variables planificación estratégica y administración de los recursos, siendo los encuestados los profesores de una Institución Educativa de Cumba, provincia de Utcubamba, dicha información se organizó estadísticamente para su posterior análisis e interpretación según como se describe en las tablas adjuntas:

Tabla 1

Resultados generales del cuestionario de planificación estratégica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	79.17
Regular	5	20.83
Malo	0	0
Total	24	100.00

Según los datos mostrados en la tabla 1, respecto a los resultados generales del cuestionario de planificación estratégica aplicado a los profesores de una I. E. de Cumba, Utcubamba, se puede evidenciar que el 79.17% (19) de los encuestados lo perciben como bueno, mientras que el 20.83% (5) de los informantes lo ubican en la categoría de regular y ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de malo, resultados que reflejan la existencia de una gestión que pone en práctica la planificación estratégica, según la percepción de los informantes, aunque un grupo minoritario lo considera como regular.

Tabla 2*Resultados por dimensiones del cuestionario de planificación estratégica*

Categoría	D. Misión		D. Visión		D. Objetivos estratégicos		D. valores institucionales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	14	58.3	22	91.7	18	75	13	54.17
Regular	10	41.7	2	8.3	6	25	11	45.83
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	24	100	24	100	24	100	24	100

En la tabla 2, se organizan los resultados por dimensiones del cuestionario de planificación estratégica aplicado a los docentes de la muestra de estudio, lográndose determinar que en la dimensión misión, el 58.3% (14) de los encuestados lo ubican en la categoría de bueno, mientras que el 41.7% (10) lo percibe como regular y ninguno de ellos logró ubicarlo como malo, resultados que reflejan que no todos los docentes que participan en el estudio perciben se encuentran comprometidos con la misión institucional.

Respecto a la dimensión visión, según los resultados del cuestionario, se evidencian que, el 91.7% (22) lo perciben como bueno, a diferencia del 8,3% (2) que lo ubica en el nivel regular y ninguno de los informantes logró ubicarlo como malo, resultados que reflejan un mayor compromiso por parte de los informantes con la visión institucional.

En la dimensión objetivos estratégicos, estrategias y políticas los datos recopilados del cuestionario aplicado a los profesores que integran el grupo de estudio reflejan que el 75% (18) lo ubicó en la categoría de bueno y el restante 25% (6) lo percibe como regular, resultados que reflejan la importancia de la planificación estratégica al interior de la institución educativa

Finalmente, en la dimensión valores institucionales el 54.17% (13) de los informantes lo perciben como bueno y el restante 45.83% (11) lo ubica en la categoría de regular, dichos hallazgos permiten inferir que no todos los informantes perciben un compromiso con los valores y principios institucionales.

4.2. Resultados del cuestionario de administración de recursos aplicado a la muestra de estudio

Tabla 3

Resultados generales del cuestionario de administración de recursos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	7	29.2
Bueno	13	54.1
Regular	4	16.7
Deficiente	0	0
Total	24	100.00

Los datos mostrados en la tabla 3 respecto a la percepción que tienen los profesores sobre la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba lograron determinar que el 29.2% (7) de los informantes perciben la administración de los recursos como excelente, mientras que el 54.1% (13) lo perciben como bueno, el restante 16.7% (4) lo ubica en la categoría de regular y ninguno de los informantes lo ubica en la categoría de deficiente, resultados que reflejan una administración de recursos eficiente, aunque un sector de informantes lo ubican como regular, evidenciándose un ligero descontento respecto a cómo se gestionan los diferentes recursos con que cuentan las Instituciones Educativas.

Tabla 4*Resultados por dimensiones del cuestionario de administración de recursos*

Categoría	D. recursos humanos		D. recursos materiales		D. recursos financieros		D. recursos tecnológicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	7	29.2	7	29.2	2	8.4	4	16.7
Bueno	14	58.3	10	41.6	14	58.3	14	58.3
Regular	3	12.5	7	29.2	8	33.3	5	20.8
Deficiente	0	0	0	0	0	0	1	4.2
Total	24	100.0	24	100.0	24	100.0	24	100.0

En la presente tabla, se presentan los resultados por dimensiones del cuestionario de administración de recursos según la percepción de los profesores de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, que según la dimensión recursos humanos, el 29.2% (7) de los informantes, lo perciben como excelente, mientras que el 58.3% (14) como bueno, el 12.5% (3) como regular y ninguno de los encuestados lo ubica en la categoría de malo.

Por su parte, en relación a la dimensión recursos materiales, según el cuestionario aplicado a los informantes, el 29.2% (7) lo perciben como excelente, asimismo, el 41.6% (10) como bueno, el restante 29.2% (7) como regular y ninguno de los participantes lograron ubicarlo en la categoría de malo.

En relación a la dimensión recursos financieros, de acuerdo a los resultados del cuestionario aplicado a los docentes, el 8.4% (2) lo perciben como excelente, mientras que, el 58.3% (14) como bueno, asimismo, el 33.3% (8) lo percibe como regular ninguno de los participantes lograron ubicarlo en la categoría de malo

Por último, en relación a la dimensión recursos tecnológicos, de acuerdo a los resultados del cuestionario aplicado a los profesores de una I. E. de Cumba, Utcubamba, el 16.7% (4) lo perciben como excelente, mientras que, el 58.3% (14) lo ubica en la categoría de bueno, el restante 20.8% (5) como regular y solo el 4.2% (1) lo ubica en la categoría de malo.

Tabla 5

Correlación entre la planificación estratégica y la administración de recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

		Planificación estratégica	Administración de recursos
Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1	.396
	Sig. (bilateral)		.055
	N	24	24
Administración de recursos	Coeficiente de correlación	.396	1
	Sig. (bilateral)	.055	
	N	24	24

Luego de someter a procesamiento estadístico las variables en cuestión, valiéndose del software estadístico SPSS, se logró determinar la existencia de una correlación entre la planificación estratégica y la administración de recursos, reflejado en un valor de 0.396, resultado que determina una relación directa, positiva y moderada entre la variable planificación estratégica con la variable la administración de recursos, según la percepción de los profesores de una I. E. de Cumba, provincia de Utcubamba, reflejado con un grado de significancia inferior a 0.5, lo que permite la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula.

Decisión: De acuerdo al grado de correlación de Pearson, posterior al procesamiento estadístico de los datos recogidos luego de aplicar los cuestionarios de estudio a los profesores de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba se llegó a comprobar la existencia de una relación directa positiva y moderada, reflejado en un nivel de significancia del 95%, lo que permitió la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo la existencia de una relación significativa entre la planificación estratégica y la administración de recursos según la percepción de los profesores de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

Tabla 6

Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión recursos humanos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

		Planificación estratégica	Dimensión recursos humanos
Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1	.448*
	Sig. (bilateral)		.028
	N	24	24
Dimensión recursos humanos	Coeficiente de correlación	.448*	1
	Sig. (bilateral)	.028	
	N	24	24

Nota. *La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En la presente tabla se muestran los resultados de la correlación entre la planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos humanos, lográndose evidenciar una correlación moderada y positiva, reflejado en un grado de correlación de Pearson de 0.448, lo que permite llegar a la conclusión que existe una correlación moderada entre la variable planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos humanos, según la percepción de los profesores de una I. E. de Cumba, Utcubamba.

Tabla 7

Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión recursos materiales en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

		Planificación estratégica	Dimensión recursos materiales
Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1	.287
	Sig. (bilateral)		.173
	N	24	24
Dimensión recursos materiales	Coeficiente de correlación	.287	1
	Sig. (bilateral)	.173	
	N	24	24

En la tabla 7, se sintetizan los resultados de la correlación entre el planeamiento estratégico con la dimensión administración de los recursos materiales, reflejando una correlación débil entre las variables en estudio, con un grado de correlación de Pearson de 0.287, lo que permite concluir la existencia de una correlación débil entre la variable planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos humanos, según la percepción de los profesores de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

Tabla 8

Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión recursos financieros en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

		Planificación estratégica	Dimensión recursos financieros
Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1	.276
	Sig. (bilateral)		.191
	N	24	24
Dimensión recursos financieros	Coeficiente de correlación	.276	1
	Sig. (bilateral)	.191	
	N	24	24

En la tabla adjunta se muestran los resultados de la correlación entre la variable planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos financieros evidenciándose una correlación débil entre ambas variables reflejado en un índice de correlación de Pearson de 0.276, resultado que permite concluir la existencia de una correlación débil entre la variable planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos financieros, según la percepción de los profesores de una I. E. de Cumba, Utcubamba.

Tabla 9

Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión recursos tecnológicos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

		Planificación estratégica	Dimensión recursos tecnológicos
Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1	.319
	Sig. (bilateral)		.129
	N	24	24
Dimensión recursos tecnológicos	Coeficiente de correlación	.319	1
	Sig. (bilateral)	.129	
	N	24	24

Los resultados de la tabla 9, se evidencia que la planificación estratégica se relaciona de manera positiva y moderada con la dimensión administración de los recursos tecnológicos, expresado con un nivel de correlación de Pearson de 0.319, llegando a concluir que existe una correlación directa, positiva y moderada entre la variable planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos tecnológicos, según la percepción de los profesores de una I. E. de Cumba, Utcubamba.

V. DISCUSIÓN

Posterior a la recolección de la información a través del cuestionario de percepción sobre planificación estratégica y del cuestionario sobre administración de los recursos, desarrollado por los profesores que laboran en una I. E. de Cumba, provincia de Utcubamba y su posterior análisis e interpretación de la información a valiéndose de la estadística descriptiva e inferencial, se procedió con al proceso de discusión de los mismos, para tal efecto, se ha tomado en consideración los objetivos específicos propuestos, los trabajos previos y el marco teórico conceptual que sustenta la presente investigación, dicha información se describe a continuación:

Respecto al objetivo específico 1 cuya finalidad fue diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, según los datos sistematizados del cuestionario aplicado a los profesores que conformaron la muestra de estudio, el 79.17% (19) de los encuestados lo perciben como bueno, mientras que el 20.83% (5) de los informantes lo ubican en la categoría de regular y ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de malo, resultados que reflejan la existencia de una gestión que pone en práctica la planificación estratégica, según la percepción de los informantes, aunque un grupo minoritario lo considera como regular, situación parecida a la encontrada por Poveda y Córdova (2020) en su estudio sobre gestión estratégica y la gestión del talento humano en la unidad educativa estatal Eloy Alfaro de Guayaquil Ecuador, quienes lograron determinar que el 60 % de encuestados perciben la gestión estratégica como adecuada, no siendo igual con los resultados encontrados por Quiroz y Ramírez (2022) en su estudio sobre planificación estratégica y la gestión educativa en una I.E. de Carabayllo de Lima, llegando a determinar que el 84.8% de los informantes califican la planificación estratégica como ineficiente y regular, sin embargo, al someter a procesamiento estadístico las variables en cuestión, si lograron encontrar relación entre el planeamiento estratégico con la gestión educativa, sin embargo, es preciso resaltar la importancia del planeamiento estratégico dentro de los colegios, ya que conlleva a alcanzar la calidad educativa permitiendo a los involucrados, tener una visión futurista de lo que deseamos alcanzar como organización (Rodríguez et al., 2021). Gracias al planeamiento estratégico, los colegios se desenvuelven de manera

ordenada, lo que permite determinar propósitos objetivos, políticas y estrategias (Yuquilema et al., 2018), en esa línea, Maizondo & Hidalgo (2021) refieren que, de la eficiente planificación estratégica que proponga una entidad a sus trabajadores, dependerá de las estrategias innovadoras que se utilicen para que el personal lo aplique en sus diferentes tareas con eficacia y eficiencia; por ello, una organización que se gestiona bajo los parámetros de la planificación estratégica, se vuelve más estable garantizando el éxito administrativo en toda la organización (Pizarro, et al., 2022). De igual forma, Chancha et al. (2022) en su estudio sobre gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública, reflejan las implicancias que tiene adecuar la gestión estatal a los parámetros de la modernidad, por ello, la planificación estratégica, resulta una realidad ineludible dentro de las organizaciones.

Asimismo, los resultados por dimensiones de la planificación estratégica reflejan que en la dimensión misión, el 58.3% (14) de los encuestados lo ubican en la categoría de bueno, mientras que el 41.7% (10) lo percibe como regular y ninguno de ellos logró ubicarlo como malo, resultados que reflejan que no todos los docentes que participan en el estudio perciben se encuentran comprometidos con la misión institucional, más aún que, para su elaboración, se requiere el involucramiento activo de todos los integrantes de la institución, despertando el sentido de pertenencia que conlleve al logro de las metas organizacionales (Gabriel et al., 2018); asimismo, en relación a la dimensión visión, según los resultados del cuestionario, se evidencian que, el 91.7% (22) lo perciben como bueno, a diferencia del 8,3% (2) que lo ubica en el nivel regular y ninguno de los informantes logró ubicarlo como malo, resultados que reflejan un mayor compromiso por parte de los informantes con la visión institucional, teniendo en consideración que, en la visión se sintetiza el objetivo final de la Institución y responde a la frase hacia donde nos dirigimos como organización. Al respecto, Díaz y Villafuerte (2022) en su artículo científico sobre planeamiento estratégico en educación, afirman que la planificación estratégica es una herramienta muy poderosa que provoca cambios en las organizaciones, generando impacto en las diferentes áreas que comprende la institución dándole sentido a la gestión hacia el logro de la misión y visión, por ello, resulta de mucha trascendencia que los diferentes colegios empoderen a sus

trabajadores respecto a la misión y visión que tienen que asumir como parte de sus actuados dentro de la organización.

Respecto a la dimensión objetivos estratégicos, estrategias y políticas los resultados del cuestionario aplicado a los profesores que conformaron la muestra de estudio reflejan que el 75% (18) lo ubicó en la categoría de bueno y el restante 25% (6) lo percibe como regular, resultados que reflejan la importancia de la planificación estratégica al interior de la institución educativa, ya que, los objetivos estratégicos, constituyen los parámetros referenciales para el accionar de la institución educativa y el punto de partida para encaminar las políticas y estrategias institucionales. Los objetivos estratégicos, constituyen las intenciones que pretenden alcanzar en un periodo de tiempo determinado y se establecen tomando en consideración la imagen actual de la organización (misión) y la imagen futura que se espera alcanzar (visión) en concordancia con los valores priorizados por la organización (Gonzales & Rodríguez, 2019). Por otro lado, en relación a la dimensión valores institucionales el 54.17% (13) de los informantes lo perciben como bueno y el restante 45.83% (11) lo ubica en la categoría de regular, dichos hallazgos permiten inferir que no todos los informantes perciben un compromiso con los valores y principios institucionales, a pesar de la importancia que tienen dentro del planeamiento estratégico, ya que, los valores institucionales, constituyen aquellos componentes que orientan el comportamiento de la entidad y constituyen un conjunto de creencias y reglas conductuales bajo los cuales se desenvuelven las personas que conforman una organización (Feller et al., 2019). Los valores organizacionales, proporcionan la base para la toma de decisiones lo cual permite el desarrollo de un pensamiento crítico alineados a los objetivos institucionales y de esta manera alcanzar las metas propuestas (McNeill et al., 2018).

En relación al objetivo específico 2 cuya finalidad fue diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, los resultados del cuestionario aplicado a la muestra de estudio evidencian que el 29.2% (7) de los informantes perciben la administración de los recursos como excelente, mientras que el 54.1% (13) lo perciben como bueno, el restante 16.7% (4) lo ubica en la categoría de regular y ninguno de los informantes lo ubica en la categoría de deficiente,

resultados que reflejan una administración de recursos eficiente, aunque un sector de informantes lo ubican como regular, evidenciándose un ligero descontento respecto a cómo se gestionan los diferentes recursos con que cuentan las Instituciones Educativas.

Situación similar sucede al procesar la información por dimensiones respecto a la variable administración de los recursos donde, la dimensión recursos humanos el 29.2% (7) de los informantes, lo perciben como excelente, mientras que el 58.3% (14) como bueno, el 12.5% (3) como regular y ninguno de los encuestados lo ubica en la categoría de malo, resultados que reflejan la importancia de una adecuada gestión del recurso humano, pues, según Cárdenas-Tapia et al. (2022) para lograr la calidad educativa, es necesario tomar en cuenta la adecuada conducción del recurso humano quienes son muy importantes dentro de la organización. Al respecto, Pérez y Flores (2022) en su estudio sobre la gestión del recurso humano y planificación estratégica, llegan a concluir que la planificación estratégica tiene una influencia positiva en el desempeño laboral del recurso humano.

Respecto a la dimensión recursos materiales, se puede evidenciar que el 29.2% (7) lo perciben como excelente, asimismo, el 41.6% (10) como bueno, el restante 29.2% (7) como regular y ninguno de los participantes lograron ubicarlo en la categoría de malo. De una buena gestión de los recursos materiales depende el éxito de la calidad de servicio que se le brinde a los usuarios, al respecto, De Anda (2023) puntualiza que, la administración de los recursos materiales constituye una tarea del directivo la misma que está orientada a la adquisición de recursos y su adecuada gestión con el propósito de fortalecer el proceso docente educativo y con ello concretar los objetivos y metas institucionales y la calidad educativa.

Respecto a la dimensión recursos financieros, el 8.4% (2) lo perciben como excelente, mientras que, el 58.3% (14) como bueno, asimismo, el 33.3% (8) lo percibe como regular ninguno de los participantes lograron ubicarlo en la categoría de malo; al respecto, Quispe et al. (2020) es su artículo publicado sobre gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020, llegaron en una de sus conclusiones a determinar que la gestión administrativa y el planeamiento estratégico tienen una incidencia en la gestión de

los recursos financieros en los colegios de la Red Educativa N° 07 de la UGEL 4 de Comas.

Por último, en relación a la dimensión recursos tecnológicos, el 16.7 % (4) lo perciben como excelente, mientras que, el 58.3% (14) lo ubica en la categoría de bueno, el restante 20.8% (5) como regular y solo el 4.2% (1) lo ubica en la categoría de malo, algo similar a lo encontrado por Moreira-Vera y Pinargote-Navarrete (2022) en su estudio sobre uso de los recursos educativos digitales, en la U. E. Carlos Julio Arosemena Tola, Cantón Tosagua de Ecuador, quienes afirman que existen debilidades respecto a la gestión de los recursos tecnológicos lo cual afecta el proceso docente educativo, expresándose en las dificultades que tienen los docentes para articular de manera constante y coherente los recursos educativos digitales, en esa línea, Chatterjee y Prakasha (2017) concluyen que, que al implementar adecuadamente la gestión de los recursos, conllevará a facilitar el uso de los recursos digitales, motivando la interacción social de los alumnos, profesores y administrativos durante el proceso docente educativo que conlleve a lograr la calidad educativa.

Respecto al objetivo específico N° 3, orientado a establecer la relación entre la planificación estratégica con las dimensiones de la gestión administrativa, luego de procesar la información se logró determinar que existe una correlación moderada entre la variable planeamiento estratégico con la dimensión administración de los recursos humanos, reflejado en un grado de correlación de Pearson de 0.448; asimismo, se encontró relación débil entre la variable planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos materiales, con un grado de correlación de Pearson de 0.287, resultados que coinciden con el estudio de Poveda y Córdova (2020) en su trabajo investigativo sobre gestión estratégica y la gestión del talento humano en la unidad educativa estatal Eloy Alfaro de Guayaquil Ecuador, quienes llegaron en una de sus conclusiones a determinar la existencia de una correlación directa y moderada entre gestión estratégica y la gestión del talento humano con un nivel de significancia de 0.001 donde $r = 0.584$, $p = 0,000 < 0.001$). De igual forma, se encontró una relación débil entre la variable planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos financieros, reflejado en un índice de

correlación de Pearson de 0.276 y finalmente, se logró determinar una correlación directa, positiva y moderada entre la variable planificación estratégica con la dimensión administración de los recursos tecnológicos, según la percepción de los profesores de una I. E. de Cumba, Utcubamba.

Finalmente, respecto al objetivo principal cuya finalidad fue establecer la relación entre la planificación estratégica y la administración de los recursos en una I. E. de Cumba, Utcubamba, luego de someter a procesamiento estadístico las variables en estudio, se llegó a determinar la existencia de una relación directa, positiva y moderada entre la variable planificación estratégica con la variable la administración de recursos, según la percepción de los profesores de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, reflejado con un grado de significancia inferior a 0.5, lo que permite la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula. Resultados que coinciden con los expresados por Cruz-Martinez y Cruz-Martinez (2023) quienes concluyen que existe un relación directa, positiva y moderada entre el planeamiento estratégico y la gestión educativa en colegios secundarios del distrito de Orurillo, expresado en un nivel de correlación de Pearson de $r = 0.6113$, de igual manera,

VI. CONCLUSIONES

- 1 Se diagnosticó la percepción de los trabajadores en relación a la planificación estratégica en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, obteniendo como resultado que, el 79.17% (19) lo perciben como bueno, mientras que el 20.83% (5) lo ubican en la categoría de regular y ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de malo, resultados que reflejan la existencia de una gestión que pone en práctica la planificación estratégica, aunque un grupo minoritario lo considera como regular.
- 2 Se diagnosticó la percepción de los trabajadores respecto a la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, encontrándose que el 29.2% (7) perciben la administración de los recursos como excelente, mientras que el 54.1% (13) lo perciben como bueno, el restante 16.7% (4) como regular y ninguno de los informantes lo ubica en la categoría de deficiente, resultados que reflejan una administración de recursos eficiente, aunque un sector de informantes lo ubican como regular.
- 3 Se logró determinar la relación entre la planificación estratégica con las dimensiones de la administración de los recursos, determinando que existe una correlación moderada entre la planificación estratégica con la dimensión recursos humanos, con un grado de correlación de Pearson de 0.448; asimismo, se encontró relación débil entre la variable planificación estratégica con la dimensión recursos materiales, con un grado de correlación de Pearson de 0.287, también se encontró una relación débil entre la variable planificación estratégica con la dimensión recursos financieros, con un índice de correlación de Pearson de 0.276 y finalmente, se encontró una correlación directa, positiva y moderada entre la variable planificación estratégica con la dimensión recursos tecnológicos.
- 4 Se llegó a determinar la existencia de una relación directa, positiva y moderada entre la variable planificación estratégica con la variable la administración de recursos, según la percepción de los profesores de una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba, reflejado con un grado de significancia inferior a 0.5, lo que permite la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la UGEL Utcubamba, implementar y ejecutar jornadas de capacitación sobre planificación estratégica y administración de los recursos, dirigido a docentes y directivos de su jurisdicción, que conlleve a fortalecer el servicio educativo que se brinda en la localidad.
2. A los directores de las instituciones educativas de Cumba Utcubamba, implementar el planeamiento estratégico como parte de su gestión a fin de garantizar un adecuado manejo de los recursos, así como un servicio de calidad.
3. A los profesores de las diferentes Instituciones Educativas del ámbito de Cumba, Utcubamba, involucrarse en estrategias para implementar una gestión basada en el planeamiento estratégico que conlleve al buen manejo de los diferentes recursos con que cuenta cada institución.

REFERENCIAS

- Afshar, A., Nawaser, K., & Brem, A. (2018). Corporate entrepreneurship strategy: an analysis of top management teams in SMEs. *Baltic Journal of Management*, 13(4), 528–543. <https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0397>
- Al-Hasanat, A.; Al-Hasanat, O. & Al-Falahat, M. (2021). Strategic Planning and Its Importance in Crisis Management in The Directorate of Education in The District of Petra. *International Geographical Education Online*, 11(5), 4700 - 4709. Doi: 10.48047/ rigeo.11.05.345”
- Álvarez, C., & Loayza, A. M. (2020). La administración financiera de los recursos propios en la Institución Educativa Estatal Mixta Uriel García - Wanchaq - Cusco, periodo 2016. *Revista Científica Integración*, 3, 234–241. <https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/362>
- Baena G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Grupo Editorial Patria. https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion_-serie-integral-por-competencias/
- Baye, I., & Sapi, G. (2020). Consumer foresight, customer data, and investment in targeting technology. *Scottish Journal of Political Economy*, February, 1–24. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12244>
- Bello, F.J. (2023). *Teoría de planeación estratégica y teoría estratégica emergente: una revisión literaria*. <http://hdl.handle.net/10654/45069>.
- Bryson, A., Stokes, L., & Wilkinson, D. (2020). Can human resource management improve school performance? *Labour*, 34(4), 427–440. <https://doi.org/10.1111/labr.12178>
- Camargo, F. (2019). *Plan estratégico y desarrollo sostenible en las empresas distribuidoras de GLP Huancayo 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1600>
- Capriotti-Peri, P. (2021). *DircomMAP. Dirección Estratégica de Comunicación*. Barcelona: Bidireccional.
- Cárdenas-Tapia, M. J., Callinapa-Lupaca, E. A., Canaza-Turpo, C. F., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones*, 4(9), 102–134. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>

- Carranza-Marchena, P., & Zamora-Sánchez, G. (2020). Desafíos y oportunidades en tiempos del COVID-19: contexto pedagógico desde la Universidad Nacional y la Universidad Estatal a Distancia. *Innovaciones Educativas*, 22(Especial), 162–170. <https://doi.org/10.22458/ie.v22iEspecial.3154>
- CEPLAN (2019). *Guía para el planeamiento Institucional*. <https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/867914-guia-para-el-planeamiento-institucional-2019>
- Chancha, T., Zurita, N. N., Quispe, R. M., & Solórzano, J. R. (2022). Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1879-1907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646
- Chatterjee, C., & Prakasha, G. S. (2017). School Management and Teachers Perspective on Learning Management System. *Journal of Humanities and Social Science*, 22(12), 23-27. DOI: 10.9790/0837-2212012327
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación Estratégica: Fundamentos y aplicaciones* (3ra ed.). México: The McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Cruz-Martinez, L., & Cruz-Martinez, R. G. (2023). Planeamiento Estratégico y Gestión Educativa en instituciones educativas secundarias del distrito de Orurillo. *Micaela Revista De Investigación - UNAMBA*, 4(1), 19–24. <https://doi.org/10.57166/micaela.v4.n1.2023.92>
- De Anda N. (2023) *¿Qué es la gestión de recursos materiales?* <https://www.clubmitsubishiasx.com/articulos/que-es-la-gestion-de-los-recursos-materiales>
- Díaz, A., & Villafuerte, C. A. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 161-171. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- Díaz, H. N. (2020). Plan estratégico de prevención y restauración de valores para la mejora de la calidad educativa. *Revista San Gregorio*, (39), 59-73. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1135>
- Drucker P. (1984) *Introducción a Administración*, San Pablo: Pioneira.

- Feller LM; Fisher M; Larson J; Schweinle W. (2019). Desarrollo del valor profesional de los estudiantes de enfermería. *Perspectivas de educación en enfermería*, 40 (6), 317–321. doi: 10.1097/01.NEP.0000000000000504
- Gabriel, C.S., Bogarin, D., Mikael, S., Cummings, G., Bernardes, A., Gutierrez, L., & Caldana, G (2018). Perspectiva de las enfermeras brasileñas sobre el impacto de la Acreditación Hospitalaria. *Enfermería Global*. 17(1), 381–419. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.1.283981>
- Gómez-Bayona, L., Moreno-López, G., Vélez Bernal, O., & González Ramírez, R. (2023). Gestión estratégica en los posgrados universitarios para ser competitivos. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (69), 7-42. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n69a2>
- Gonzales, J y Rodríguez, M (2019). *Manual práctico de la planificación estratégica*. Ediciones Diaz de Santos. España.
- González, V. (2021). La gestión de recursos educativos y tecnológicos: hacia el Proyecto Educativo Institucional Digital. *Virtualidad, Educación Y Ciencia*, 12(23), 33–42. <https://doi.org/10.60020/1853-6530.v12.n23.34462>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL
- Hernández, G., & Fernández, J. (2018). La planificación estratégica e indicadores de calidad educativa. *Revista Nacional de Administración*, 9(1), 69–86. <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2103>
- Hussaini, A. (2019). Organizational management through strategic planning and financial practices: An empirical assessment from business firms of Kuwait. *Management Science Letters*, 9(5), 713-726. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.001>
- Kim, H. J. (2020). Verifying the test methods and certification criteria for new technological convergence products: Using living labs as a methodology. *Applied Sciences*, 10(9). <https://doi.org/10.3390/app10093269>
- Langan, J., Lavin, R., Griffin, A., Veenema, T., & Dobalian, A. (2019). Desde lluvia de ideas al plan estratégico. *Revista Nursing Administration Quarterly*, 43(1), 84–93. doi: 10.1097/NAQ.0000000000000335

- Lira, J. (2020). *Calidad educativa en el Perú: dónde estamos y a dónde vamos*.
<https://www.murollano.org/post/calidad-educativa-en-el-per%C3%BA-d%C3%B3nde-estamos-y-a-d%C3%B3nde-vamos>
- López-Pérez, L. & Olvera-Lobo, M. D. (2019). Participación digital del público en la ciencia de excelencia española: análisis de los proyectos financiados por el European Research Council. *El profesional de la información*, 28(1), 1-10.
<https://doi.org/10.3145/epi.2019.ene.06>
- Lozano, J.J. (2013) *Teorías de la contingencia en la administración*.
<https://teoriasadministrativasg3n.blogspot.com/p/teoria-de-la-contingencia.html>
- Madzimure, J. & Mashishi, P. (2021). Evaluating the Significance of Strategic Management on the Monitoring and Evaluation of Secondary Schools in Gauteng Province, South Africa. *Issue*, 40(1). <https://dj.univ-danubius.ro/index.php/EE/article/view/783>
- Maizondo, F. R., & Hidalgo, I. (2021). Modernización y Calidad Del Servicio en la Ugel N° 01, San Juan de Miraflores, Lima, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 8(1), 61 - 75.
<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.06>
- Mallqui, C., & Escudero, F. E. (2022). Planeamiento estratégico y liderazgo pedagógico del directivo, ejes fundamentales para la educación de calidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 487-510.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1511
- McNeill, C., Erskine, A., Ellis, R. y Traynor, M. (2018). Desarrollo del emparejamiento de enfermeras: una herramienta de selección para evocar y calificar los valores y atributos de enfermería de un solicitante. *Enfermería abierta*, 6 (1), 59–71. <https://doi.org/10.1002/nop2.183>
- MINEDU (2019). *Plan Estratégico Institucional 2019-2026*.
https://www.minedu.gob.pe/normatividad/plan_institucional/RM_187-2022-minedu.pdf
- Moreira-Vera, M. S., & Pinargote-Navarrete, C. L. (2022). Uso de los recursos educativos digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la U. E. Carlos Julio Arosemena Tola, Cantón Tosagua, Manabí. *Revista Científica*

Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun - ISSN: 2697-3456, 6(11 Ed. esp), 58–89. <https://doi.org/10.46296/yc.v6i11edespdic.0262>

Ordoñez, C. G., Castillo, D. C., Ordoñez, A. L. R., & Orbe, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano, 4 (1) 1-12. *Journal of business and entrepreneurial studies*. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>

Pérez, S. & Flores E. J. (2022). *Gestión de recursos humanos y planificación estratégica en el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de Salud Apurímac 2022* [tesis de maestría Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97354>

Pineda, W., Casanova, M. & Bracho, K., (2020). Objeto virtual de aprendizaje en la Cátedra de Paz para estudiantes de educación básica primaria. *Hamut'ay* 7(1), 9-18. <https://doi.org/10.21503/hamu.v7i1.1894>

Pizarro, V. J., Cerezo, J. J., Torres, F. E., & Gonzales, L. M. (2022). Administración exitosa con base en la planificación financiera. *RECIAMUC*, 6(3), 512-520. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(3\).julio.2022.512-520](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(3).julio.2022.512-520)

Plaza, V. (2019). *¿Cuál es la importancia del planeamiento estratégico?* <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/cual-es-la-importancia-del-planeamiento-estrategico>

Poveda, N. J. y Córdova M. J. (2020). *Relación entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro - Guayaquil Ecuador, 2019*. [tesis de maestría Universidad cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49541>

Quiroz, J. y Ramírez A. (2022) *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en una Institución Educativa Particular de Carabayllo – Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82935>

Quispe, A. E., Vásquez, E. E., Menacho, A. S., & Albitres, E. P. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CIID Journal*, 1(1), 271–282. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>

Rajnoha, R., Lesnikova, P., Stefko, R., Schmidtova, J., y Formanek, I. (2019). Transformations in strategic business planning in the context of sustainability

and business goals setting. *Transformations in Business y Economics*, 18(2), 44-66. <https://publikace.k.utb.cz/handle/10563/1008808>

Rentería-Vera, J. A., Hincapie-Montoya, E. M., Rodríguez-Caro, Y. J., Vélez-Castaneda, C. K., Osorio-Vélez, B. E., & Durango-Marín, J. A. (2022). Competencia global para el desarrollo sostenible: una oportunidad para la educación superior. *Entramado*, 18(1). <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.7641>

Reyes, J. (2021). The management of human talent and the organizational the management of human talent and the organizational Lima - Peru. *Eximia Journal*, 26, 132- 157. <https://eximiajournal.com/index.php/eximia/article/view/88>

Rodríguez, M.; Rodríguez, C. & Fidalgo, R. (2021). Exploring the short-term and maintained effects of strategic instruction on the writing of 4th grade students: should strategies be focused on the process? *Reading and Writing*, 34(7), 1769 - 1790. <https://doi.org/10.1007/s11145-020-10088-4>

Salam, O. (2019). Strategic Planning in Education: A Case Study of BCAA in the United Arab Emirates. *IGI global*. DOI: 10.4018/978-1- 5225-8048-5.ch012

Sánchez, M., & Delgado J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196

Sandí, J., & Sanz, C. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. *EduotecRevista Electrónica de Tecnología Educativa*, (66), 93-121. <https://doi.org/10.21556/edutec.2018.66.1225>

Sandoval-Estupiñán L. Y., Pineda-Báez C., Bernal-Luque M. d. R. y Quiroga C. (2020). Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 115-124. <https://doi.org/10.5209/rced.61919>

Shu-Hsiang, C.; Nasongkhla, J. & Donaldson, J. (2018). A Strategic Planning Process Model for Developing Open Educational Resources. *International Journal of Information and Education Technology*, 8(5), doi: 10.18178/ijiet.2018.8.5.1064

- Trinidad R. T. (2021). Planificación estratégica situacional en la gestión escolar de las instituciones educativas. *Alborada de la Ciencia* 1(1), 9–16. <https://doi.org/10.26490/uncp.alboradaciencia.2021.1.975>
- UNICEF (2019). *Estrategia, cada niño aprende. Estrategia de educación 2019-2030*. <https://es.scribd.com/document/526791794/Estrategia-educacion-UNICEF-2019-2030>
- Vaca, G. B. (2020). *La Planeación Estratégica en la Gestión Administrativa de la Cámara de Comercio de la ciudad de Riobamba, periodo 2018*. [Tesis de grado, Universidad nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador] <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6658>
- Valladares-Durand, S. M., Soto-Rivera, C. M., Vicuña-Ureta, A. M., & Jara-Llanos, G. S. (2022). La planificación estratégica como mejora del desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 238–245. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.331>
- Villafañe, J. (2020). *El relato corporativo hoy. Asodircom y Villafañe & Asociados Consultores*. <http://www.villafane.com/wp-content/uploads/2020/09/EI-RelatoCorporativo.pdf>
- Walker, T.; Szeszulski, J. Robertson, M., Cuccaro, P. & Fernandez, M. (2022). Understanding implementation strategies to support classroom-based physical activity approaches in elementary schools: A qualitative study. *National Library of Medicine*, 92. Doi: 10.1016/j.evalprogplan.2022.102051

ANEXOS:

Anexo A. matriz de operacionalización de variables o tabla de categorización

Variables	Definición conceptual	Definición procedimental	Dimensión	Indicadores	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Planificación estratégica	La planificación estratégica es un proceso que conlleva a la formulación y puesta en práctica de estrategias organizacionales, con la finalidad de incorporarlas en la misión y visión y de esta manera alcanzar los objetivos y metas institucionales (Chiavenato y Shapiro 2017).	La planificación estratégica es un proceso en donde los gerentes o directores de una organización prevén el futuro de esta, esta variable será evaluada mediante un cuestionario de 20 preguntas a partir de las dimensiones: la misión, la visión, los objetivos estratégicos, estrategias, políticas y valores corporativos	Misión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación ▪ Motivación 	Encuesta / Cuestionario	1: Muy desacuerdo
			Visión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expectativas a futuro ▪ Amplitud 		2: desacuerdo
			Objetivos estratégicos, estrategias y políticas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Importancia ▪ Viabilidad 		3: ni cuerdo ni desacuerdo
			Valores corporativos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normas ▪ Creencias 		4: de acuerdo
						5: Muy de acuerdo

Administración de los recursos	La administración de los recursos es una competencia del directivo y está orientada a realizar acciones que conlleven a una buena conducción de los recursos con que cuenta la organización, como económicos, humanos y materiales (Cárdenas-Tapia et al., 2022)	La administración de los recursos será evaluada mediante un cuestionario de 30 preguntas elaborado a partir de las dimensiones: recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros y recursos tecnológico	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Capacitación ▪ Habilidades sociales ▪ Estímulos y recompensas 	Encuesta / Cuestionario	1: Nunca
			Recursos materiales,	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de ambientes y espacios ▪ Uso de recursos y materiales ▪ Monitoreo y control 		2: Casi nunca
			Recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Involucramiento ▪ Uso de los recursos financieros ▪ Rendición de cuentas 		3: A veces
			Recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de ambientes ▪ Uso de recursos tecnológicos 		4: Casi siempre
						5: Siempre

Anexo B. Cuestionario de planeamiento estratégico

Objetivo: Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

Presentación

Estimado trabajador, reciba un afectuosos saludo y al mismo tiempo le presento un cuestionario de preguntas que tiene como propósito diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba. Las respuestas son anónimas, por lo que se pide que responda con sinceridad, no existe interrogantes incorrectas ni correctas.

Marque con un aspa las proposiciones del cuestionario en el casillero correspondiente a cada situación que se plantea con los siguientes valores.

Muy desacuerdo	Desacuerdo	Di de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN MISIÓN						
1	Considera que la misión de la institución provoca que todos los trabajadores se identifiquen con ella					
2	Los trabajadores se sienten identificados con la misión					
3	La misión delimita el campo de acción de la institución					
4	Los trabajadores se sienten motivados al tener presente la misión de la institución					
5	Los trabajadores sienten motivación para cumplir con las normas de la institución					
DIEMSNIÓN VISIÓN						
6	La institución tiene cambios para el futuro					
7	Las expectativas de la institución se podrán lograr en 5 años					
8	La visión de la empresa usa un lenguaje comprensible					
9	La visión muestra de manera amplia y detallada lo que se espera en 5 años					

10	visión es comprensible con el tamaño del texto que muestra					
11	La visión detalla todos sus elementos					
DIMENSION OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS						
12	Los objetivos de la institución resultan relevantes para cumplir con la visión					
13	Las políticas son importantes para todos los colaboradores					
14	Las estrategias propuestas apoyarán a tener una mejor eficacia de la institución					
15	Las estrategias elegidas son viables para el tipo de institución en la que se está desempeñando					
16	Las políticas de la institución pueden ser adaptadas por todos los colaboradores					
DIMENSIÓN VALORES INSTITUCIONALES						
17	Las normas de la institución están elaboradas para que sean cumplidas por todos los colaboradores					
18	Las normas establecidas se alinean con su personalidad					
19	Los valores de la institución toman en cuenta los valores individuales de los colaboradores					
20	Los valores institucionales se alinean a los principios que tienen los colaboradores.					

Autora del instrumento: Carmen del pilar Laura Rodríguez

Baremo analítico del instrumento

DIMENSIÓN	Misión	Visión	Obj. Estr. Estrategias y políticas	Valores Institucionales	Planeamiento estratégico
BUENO	19 - 25	22 - 30	19 - 25	16 - 20	74 - 100
REGULAR	12 - 18	14 - 21	12 - 18	10 - 15	47 - 73
DEFICIENTE	5 - 11	6 - 13	5 - 11	4 - 9	20 - 46

Anexo C: Cuestionario de administración de los recursos

Objetivo: Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba.

Presentación

Estimado trabajador, reciba un afectuosos saludo y al mismo tiempo le presento un cuestionario de preguntas que tiene como propósito diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba. Las respuestas son anónimas, por lo que se pide que responda con sinceridad, no existe interrogantes incorrectas ni correctas.

Marque con un aspa las proposiciones del cuestionario en el casillero correspondiente a cada situación que se plantea con los siguientes valores.

Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS						
1	Los directivos tienen una buena comunicación activa con los actores de la comunidad educativa					
2	Los directivos toman en cuenta las opiniones del personal administrativo, docentes, estudiantes y PPF					
3	Los directivos crean condiciones necesarias para mantener un buen clima institucional armonioso en la comunidad educativa					
4	Los directivos organizan talleres de capacitación a los docentes para la mejora de los aprendizajes					
5	Los directivos promueven la capacitación del personal administrativo para la mejora del servicio educativo					
6	Los directivos utilizan los mecanismos positivos que favorezcan las buenas relaciones humanas en la I.E.					
7	Los directivos en situaciones de conflictos internos regulan acciones positivas en la comunidad educativa					
8	Los directivos promueven el buen trato los estudiantes, a los docentes y padres de familia					
9	Los directivos promueven el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar con la participación en toda de la comunidad educativa					

10	Los directivos realizan estímulos de reconocimiento a los docentes cuyos estudiantes logran mejores resultados de aprendizaje						
DIMENSIÓN RECURSOS MATERIALES							
11	Los directivos disponen los ambientes adecuados para la conservación y mantenimiento de los materiales educativos						
12	Los directivos habilitan los espacios y las condiciones para el uso de los materiales educativos						
13	Los directivos promueven la adecuación, implementación y capacitación para el uso de los recursos educativos						
14	Los directivos de la institución educativa organizan con eficacia los recursos y materiales educativos para facilitar los aprendizajes						
15	Los directivos promueven la implementación de las mini bibliotecas de aula para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes						
16	Los directivos promueven el uso de los materiales educativos de todas las áreas y ciencias entregados por el MINEDU						
17	Los directivos facilitan que la comunidad educativa utilice los materiales y recursos educativos que cuenta la I.E.						
18	Los directivos promueven el adecuado uso de los materiales y recursos educativos estructurados y no estructurados que permita la mejora de los aprendizajes						
19	Los directivos monitorean permanentemente el uso adecuado de los textos escolares y cuadernos de trabajo distribuidos por el MINEDU						
20	Los directivos disponen mecanismo de control para mantener actualizado el inventario de los materiales didácticos						
DIMENSIÓN RECURSOS FINANCIEROS							
21	Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para la elaboración del presupuesto de la institución educativa						
22	Los directivos destinan los recursos económicos para satisfacer las demandas y necesidades de la institución educativa						
23	Los directivos destinan recursos económicos necesarios para la ejecución de proyectos educativos						
24	El personal directivo prioriza los requerimientos de gastos en función a las metas y objetivos institucionales						
25	El director rinde cuentas de los recursos económicos como parte de la transparencia de gestión						

DIMENSIÓN RECURSOS TECNOLÓGICOS					
26	Los directivos promueven el uso de las aulas de AIP y CRT para los aprendizajes de los estudiantes				
27	Los directivos garantizan la calidad del servicio de internet en las aulas de AIP y CRT para la mejora de los aprendizajes				
28	Los directivos facilitan a los docentes para el uso de los medios audios visuales para reforzar los aprendizajes de los estudiantes				
29	Los directivos promueven el uso de las TICS como recursos educativos para la mejora de los aprendizajes				
30	Los directivos promueven la implementación y renovación de las computadoras para el normal desarrollo de las actividades pedagógicas				

Autor del instrumento: UNESCO-PERÚ (2011) Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas

Adaptado por el autor del estudio.

Baremo analítico del instrumento

DIMENSIÓN CATEGORÍA	Recursos humanos	Recursos materiales	Recursos financieros	Recursos tecnológicos	Administración de los recursos
EXCELENTE	41 - 50	41 - 50	21 - 25	21 - 25	121 - 150
BUENO	31 - 40	31 - 40	16 - 20	16 - 20	91 - 120
REGULAR	21 - 30	21 - 30	11 - 15	11 - 15	61 - 90
DEFICIENTE	10 - 20	10 - 20	5 - 10	5 - 10	30 - 60

Anexo D. Evaluación por juicio de experto del cuestionario de planeamiento estratégico.

Experto - 1

Respetado juez: Heredia García José Luis, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de planeamiento estratégico”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Heredia García José Luis			
Grado profesional:	Maestro	()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	(x)	Organizacional	()
Área de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	UGEL Utcubamba			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años			()
	Más de 5 años			(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre dl instrumento:	Cuestionario de planeamiento estratégico
Autor(a):	Carmen del Pilar Laura Rodríguez
Procedencia :	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento consta de 20 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias, políticas y valores corporativos y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Planeamiento estratégico	Misión	La dimensión misión es un componente estructural de la filosofía de la organización y responde a la frase qué hace la organización (Capriotti 2021) y para su elaboración, requiere el involucramiento activo de todos los miembros de la organización, despertando el sentido de pertenencia que conlleve al logro de las metas organizacionales (Gabriel et al., 2018).
	Visión	La dimensión visión del planeamiento estratégico constituye el componente donde se define el futuro o la aspiración que se tiene como organización (Villafañe 2020), en la visión se sintetiza el objetivo final de la Institución y responde a la frase hacia donde nos dirigimos (Capriotti 2021).
	Objetivos estratégicos, estrategias y políticas.	Los objetivos estratégicos, constituyen las intenciones que pretenden alcanzar en un periodo de tiempo determinado y se establecen tomando en consideración la imagen actual de la organización (misión) y la imagen futura que se espera alcanzar (visión) en concordancia con los valores priorizados por la organización (Gonzales y Rodríguez 2019)
	Valores corporativos	La dimensión valores compartidos son aquellos componentes que orientan el comportamiento de la entidad y constituyen un conjunto de creencias y reglas conductuales bajo los cuales se desenvuelven las personas que conforman una organización (Feller et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de planeamiento estratégico”, de autoría de Carmen del Pilar Laura Rodríguez y adaptado por Fernando Núñez Cubas, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Misión
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión misión.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	Considera que la misión de la institución provoca que todos los trabajadores se identifiquen con ella	4	4	4	
	Los trabajadores se sienten identificados con la misión	4	4	4	
	La misión delimita el campo de acción de la institución	4	4	4	
Motivación	Los trabajadores se sienten motivados al tener presente la misión de la institución	4	4	4	
	Los trabajadores sienten motivación para cumplir con las normas de la institución	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Visión
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión visión.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Expectativas a futuro	La institución tiene cambios para el futuro	4	4	4	
	Las expectativas de la institución se podrán lograr en 5 años	4	4	4	
	La visión de la empresa usa un lenguaje comprensible	4	4	4	
Amplitud	La visión muestra de manera amplia y detallada lo que se espera en 5 años	4	4	4	
	visión es comprensible con el tamaño del texto que muestra				
	La visión detalla todos sus elementos	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Objetivos estratégicos, estrategias y políticas
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión objetivos estratégicos, estrategias y políticas

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Importancia	Los objetivos de la institución resultan relevantes para cumplir con la visión	4	4	4	
	Las políticas son importantes para todos los colaboradores				
	Las estrategias propuestas apoyarán a tener una mejor eficacia de la institución	4	4	4	
Viabilidad	Las estrategias elegidas son viables para el tipo de institución en la que se está desempeñando	4	4	4	
	Las políticas de la institución pueden ser adaptadas por todos los colaboradores	4	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Valores corporativos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión valores corporativos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Normas	Las normas de la institución están elaboradas para que sean cumplidas por todos los colaboradores	4	4	4	
	Las normas establecidas se alinean con su personalidad	4	4	4	
Creencias	Los valores de la institución toman en cuenta los valores individuales de los colaboradores	4	4	4	
	Los valores institucionales se alinean a los principios que tienen los colaboradores.	4	4	4	



.....
Heredia García José Luis
DNI: 33564048

Experto - 2

Respetado juez: Jairo Huamán Burga, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de planeamiento estratégico”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jairo Huamán Burga			
Grado profesional:	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Área de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	I. E. “Zenobio Zumaeta”			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre dl instrumento:	Cuestionario de planeamiento estratégico
Autor(a):	Carmen del Pilar Laura Rodríguez
Procedencia :	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento consta de 20 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias, políticas y valores corporativos y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Planeamiento estratégico	Misión	La dimensión misión es un componente estructural de la filosofía de la organización y responde a la frase qué hace la organización (Capriotti 2021) y para su elaboración, requiere el involucramiento activo de todos los miembros de la organización, despertando el sentido de pertenencia que conlleve al logro de las metas organizacionales (Gabriel et al., 2018).
	Visión	La dimensión visión del planeamiento estratégico constituye el componente donde se define el futuro o la aspiración que se tiene como organización (Villafañe 2020), en la visión se sintetiza el objetivo final de la Institución y responde a la frase hacia donde nos dirigimos (Capriotti 2021).
	Objetivos estratégicos, estrategias y políticas.	Los objetivos estratégicos, constituyen las intenciones que pretenden alcanzar en un periodo de tiempo determinado y se establecen tomando en consideración la imagen actual de la organización (misión) y la imagen futura que se espera alcanzar (visión) en concordancia con los valores priorizados por la organización (Gonzales y Rodríguez 2019)
	Valores corporativos	La dimensión valores compartidos son aquellos componentes que orientan el comportamiento de la entidad y constituyen un conjunto de creencias y reglas conductuales bajo los cuales se desenvuelven las personas que conforman una organización (Feller et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de planeamiento estratégico”, de autoría de Carmen del Pilar Laura Rodríguez y adaptado por Fernando Núñez Cubas, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Misión
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión misión.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	Considera que la misión de la institución provoca que todos los trabajadores se identifiquen con ella	4	4	4	
	Los trabajadores se sienten identificados con la misión	4	4	3	
	La misión delimita el campo de acción de la institución	4	4	4	
Motivación	Los trabajadores se sienten motivados al tener presente la misión de la institución	4	4	4	
	Los trabajadores sienten motivación para cumplir con las normas de la institución	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Visión
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión visión.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Expectativas a futuro	La institución tiene cambios para el futuro	4	4	4	
	Las expectativas de la institución se podrán lograr en 5 años	4	3	4	
	La visión de la empresa usa un lenguaje comprensible	4	4	4	
Amplitud	La visión muestra de manera amplia y detallada lo que se espera en 5 años	4	4	4	
	visión es comprensible con el tamaño del texto que muestra				
	La visión detalla todos sus elementos	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Objetivos estratégicos, estrategias y políticas
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión objetivos estratégicos, estrategias y políticas

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Importancia	Los objetivos de la institución resultan relevantes para cumplir con la visión	4	4	4	
	Las políticas son importantes para todos los colaboradores				
	Las estrategias propuestas apoyarán a tener una mejor eficacia de la institución	4	4	4	
Viabilidad	Las estrategias elegidas son viables para el tipo de institución en la que se está desempeñando	4	4	4	
	Las políticas de la institución pueden ser adaptadas por todos los colaboradores	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Valores corporativos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión valores corporativos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Normas	Las normas de la institución están elaboradas para que sean cumplidas por todos los colaboradores	4	4	4	
	Las normas establecidas se alinean con su personalidad	4	4	4	
Creencias	Los valores de la institución toman en cuenta los valores individuales de los colaboradores	4	4	4	
	Los valores institucionales se alinean a los principios que tienen los colaboradores.	4	4	4	



.....
 Jairo Huamán Burga
 DNI: 33589991

Experto - 3

Respetado juez: Yolanda Cecilia Medina Regalado, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de planeamiento estratégico”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yolanda Cecilia Medina Regalado			
Grado profesional:	Maestro	(x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	(x)	Organizacional	()
Área de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	I.E. José María Arguedas”			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años			()
	Más de 5 años			(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre dl instrumento:	Cuestionario de planeamiento estratégico
Autor(a):	Carmen del Pilar Laura Rodríguez
Procedencia :	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento consta de 20 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias, políticas y valores corporativos y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Planeamiento estratégico	Misión	La dimensión misión es un componente estructural de la filosofía de la organización y responde a la frase qué hace la organización (Capriotti 2021) y para su elaboración, requiere el involucramiento activo de todos los miembros de la organización, despertando el sentido de pertenencia que conlleve al logro de las metas organizacionales (Gabriel et al., 2018).
	Visión	La dimensión visión del planeamiento estratégico constituye el componente donde se define el futuro o la aspiración que se tiene como organización (Villafañe 2020), en la visión se sintetiza el objetivo final de la Institución y responde a la frase hacia donde nos dirigimos (Capriotti 2021).
	Objetivos estratégicos, estrategias y políticas.	Los objetivos estratégicos, constituyen las intenciones que pretenden alcanzar en un periodo de tiempo determinado y se establecen tomando en consideración la imagen actual de la organización (misión) y la imagen futura que se espera alcanzar (visión) en concordancia con los valores priorizados por la organización (Gonzales y Rodríguez 2019)
	Valores corporativos	La dimensión valores compartidos son aquellos componentes que orientan el comportamiento de la entidad y constituyen un conjunto de creencias y reglas conductuales bajo los cuales se desenvuelven las personas que conforman una organización (Feller et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de planeamiento estratégico”, de autoría de Carmen del Pilar Laura Rodríguez y adaptado por Fernando Núñez Cubas, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

5. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Misión
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión misión.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	Considera que la misión de la institución provoca que todos los trabajadores se identifiquen con ella	4	4	4	
	Los trabajadores se sienten identificados con la misión	4	4	4	
	La misión delimita el campo de acción de la institución	4	4	4	
Motivación	Los trabajadores se sienten motivados al tener presente la misión de la institución	4	4	4	
	Los trabajadores sienten motivación para cumplir con las normas de la institución	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Visión
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión visión.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Expectativas a futuro	La institución tiene cambios para el futuro	4	4	4	
	Las expectativas de la institución se podrán lograr en 5 años	4	4	4	
	La visión de la empresa usa un lenguaje comprensible	4	4	4	
Amplitud	La visión muestra de manera amplia y detallada lo que se espera en 5 años	4	4	4	
	visión es comprensible con el tamaño del texto que muestra				
	La visión detalla todos sus elementos	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Objetivos estratégicos, estrategias y políticas
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión objetivos estratégicos, estrategias y políticas

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Importancia	Los objetivos de la institución resultan relevantes para cumplir con la visión	4	4	4	
	Las políticas son importantes para todos los colaboradores				
	Las estrategias propuestas apoyarán a tener una mejor eficacia de la institución	4	4	4	
Viabilidad	Las estrategias elegidas son viables para el tipo de institución en la que se está desempeñando	4	4	4	
	Las políticas de la institución pueden ser adaptadas por todos los colaboradores	4	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Valores corporativos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica es su dimensión valores corporativos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Normas	Las normas de la institución están elaboradas para que sean cumplidas por todos los colaboradores	4	4	4	
	Las normas establecidas se alinean con su personalidad	4	4	4	
Creencias	Los valores de la institución toman en cuenta los valores individuales de los colaboradores	4	4	4	
	Los valores institucionales se alinean a los principios que tienen los colaboradores.	4	3	4	



.....
Apellidos y nombres
DNI: 41188401

Evaluación por juicio de experto del cuestionario de administración de recursos.

Experto - 1

Respetado juez: José Luis Heredia García, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de administración de recursos”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Luis Heredia García			
Grado profesional:	Maestro	()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	(x)	Organizacional	()
Área de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	UGEL Utcubamba			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años			()
	Más de 5 años			(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre dl instrumento:	Cuestionario de administración de recursos
Autor(a):	UNESCO -PERÚ
Procedencia :	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento consta de 30 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros y recursos tecnológico y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Administración de recursos	Recursos humanos	La administración de los recursos humanos, implica la capacidad que debe tener el directivo para gestionar al personal en el puesto clave dentro de la organización, así como en las diferentes tareas que les toca asumir, inspirando confianza en las acciones que van a desempeñar e induciendo a la mejora continua de su desempeño (Cárdenas-Tapia et al., 2022)
	Recursos materiales,	La administración de recursos materiales se refiere a la adquisición de recursos y su adecuada gestión con la finalidad de optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje y con ello concretar los objetivos institucionales y la calidad educativa (De Anda, 2023).
	Recursos financieros	La administración de los recursos financieros hace referencia al tratamiento y análisis monetario y de las inversiones en una institución que conlleve a la toma de decisiones organizacionales (Sandoval-Estupiñán 2020).
	Recursos tecnológicos	Los recursos tecnológicos favorecen el desarrollo de las competencias y capacidades de los estudiantes que hoy en día son ineludibles en una sociedad globalizada. Todo ello obliga a que el docente al dominio de competencias digitales, entendidas como los conocimientos y habilidades que debe tener el profesor para manejar con solvencia las tecnologías de información y comunicación durante el ejercicio de su práctica docente (Sandi y Sanz 2028)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de administración de recursos”, de autoría de UNESCO PERÚ y adaptado por Fernando Núñez Cubas, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Recursos humanos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos humanos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Comunicación	Los directivos tienen una buena comunicación activa con los actores de la comunidad educativa	4	4	4	
	Los directivos toman en cuenta las opiniones del personal administrativo, docentes, estudiantes y PFFF	4	4	4	
	Los directivos crean condiciones necesarias para mantener un buen clima institucional armonioso en la comunidad educativa	4	4	4	
Capacitación	Los directivos organizan talleres de capacitación a los docentes para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
	Los directivos promueven la capacitación del personal administrativo para la mejora del servicio educativo	4	4	4	
Habilidades sociales	Los directivos utilizan los mecanismos positivos que favorezcan las buenas relaciones humanas en la I.E.	4	4	3	
	Los directivos en situaciones de conflictos internos regulan acciones positivas en la comunidad educativa	4	4	4	
	Los directivos promueven el buen trato los estudiantes, a los docentes y padres de familia	4	4	4	
Comunicación	Los directivos promueven el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar con la participación en toda de la comunidad educativa	4	4	4	
	Los directivos realizan estímulos de reconocimiento a los docentes cuyos estudiantes logran mejores resultados de aprendizaje	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Recursos materiales
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos materiales.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso de ambientes y espacios	Los directivos disponen los ambientes adecuados para la conservación y mantenimiento de los materiales educativos	4	4	4	
	Los directivos habilitan los espacios y las condiciones para el uso de los materiales educativos	4	4	3	
Uso de recursos y materiales	Los directivos promueven la adecuación, implementación y capacitación para el uso de los recursos educativos	4	4	4	
	Los directivos de la institución educativa organizan con eficacia los recursos y materiales educativos para facilitar los aprendizajes	4	4	4	
	Los directivos promueven la implementación de las mini bibliotecas de aula para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	3	
	Los directivos promueven el uso de los materiales educativos de todas las áreas y ciencias entregados por el MINEDU	4	4	4	
	Los directivos facilitan que la comunidad educativa utilice los materiales y recursos educativos que cuenta la I.E.	4	4	4	
	Los directivos promueven el adecuado uso de los materiales y recursos educativos estructurados y no estructurados que permita la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
Monitoreo y control	Los directivos monitorean permanentemente el uso adecuado de los textos escolares y cuadernos de trabajo distribuidos por el MINEDU	4	4	4	
	Los directivos disponen mecanismo de control para mantener actualizado el inventario de los materiales didácticos	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Recursos financieros
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos financieros

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Involucramiento	Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para la elaboración del presupuesto de la institución educativa	4	4	4	
Uso de recursos financieros	Los directivos destinan los recursos económicos para satisfacer las demandas y necesidades de la institución educativa	4	4	4	
	Los directivos destinan recursos económicos necesarios para la ejecución de proyectos educativos	4	4	4	
	El personal directivo prioriza los requerimientos de gastos en función a las metas y objetivos institucionales	4	4	4	
Rendición de cuentas	El director rinde cuentas de los recursos económicos como parte de la transparencia de gestión	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Recursos tecnológicos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos tecnológicos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Uso de ambientes tecnológicos	Los directivos promueven el uso de las aulas de AIP y CRT para los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	Los directivos garantizan la calidad del servicio de internet en las aulas de AIP y CRT para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
Uso de recursos tecnológicos	Los directivos facilitan a los docentes para el uso de los medios audios visuales para reforzar los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	

	Los directivos promueven el uso de las TICS como recursos educativos para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
	Los directivos promueven la implementación y renovación de las computadoras para el normal desarrollo de las actividades pedagógicas	4	4	4	



.....
 José Luis Heredia García
 DNI: 33564048

Experto - 2

Respetado juez: Jairo Huamán Burga, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de administración de recursos”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jairo Huamán Burga			
Grado profesional:	Maestro	(x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	(x)	Organizacional	()
Área de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	I.E. “Zenobio Zumaeta”			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años			()
	Más de 5 años			()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre dl instrumento:	Cuestionario de administración de recursos
Autor(a):	UNESCO -PERÚ
Procedencia :	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento consta de 30 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros y recursos tecnológico y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Administración de recursos	Recursos humanos	La administración de los recursos humanos, implica la capacidad que debe tener el directivo para gestionar al personal en el puesto clave dentro de la organización, así como en las diferentes tareas que les toca asumir, inspirando confianza en las acciones que van a desempeñar e induciendo a la mejora continua de su desempeño (Cárdenas-Tapia et al., 2022)
	Recursos materiales,	La administración de recursos materiales se refiere a la adquisición de recursos y su adecuada gestión con la finalidad de optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje y con ello concretar los objetivos institucionales y la calidad educativa (De Anda, 2023).
	Recursos financieros	La administración de los recursos financieros hace referencia al tratamiento y análisis monetario y de las inversiones en una institución que conlleve a la toma de decisiones organizacionales (Sandoval-Estupiñán 2020).
	Recursos tecnológicos	Los recursos tecnológicos favorecen el desarrollo de las competencias y capacidades de los estudiantes que hoy en día son ineludibles en una sociedad globalizada. Todo ello obliga a que el docente al dominio de competencias digitales, entendidas como los conocimientos y habilidades que debe tener el profesor para manejar con solvencia las tecnologías de información y comunicación durante el ejercicio de su práctica docente (Sandi y Sanz 2028)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de administración de recursos”, de autoría de UNESCO PERÚ y adaptado por Fernando Núñez Cubas, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Recursos humanos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos humanos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Comunicación	Los directivos tienen una buena comunicación activa con los actores de la comunidad educativa	4	4	4	
	Los directivos toman en cuenta las opiniones del personal administrativo, docentes, estudiantes y PFFF	4	4	4	
	Los directivos crean condiciones necesarias para mantener un buen clima institucional armonioso en la comunidad educativa	4	4	4	
Capacitación	Los directivos organizan talleres de capacitación a los docentes para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
	Los directivos promueven la capacitación del personal administrativo para la mejora del servicio educativo	4	3	4	
Habilidades sociales	Los directivos utilizan los mecanismos positivos que favorezcan las buenas relaciones humanas en la I.E.	4	4	4	
	Los directivos en situaciones de conflictos internos regulan acciones positivas en la comunidad educativa	4	4	4	
	Los directivos promueven el buen trato los estudiantes, a los docentes y padres de familia	4	4	4	
Comunicación	Los directivos promueven el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar con la participación en toda de la comunidad educativa	4	4	4	
	Los directivos realizan estímulos de reconocimiento a los docentes cuyos estudiantes logran mejores resultados de aprendizaje	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Recursos materiales
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos materiales.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Uso de ambientes y espacios	Los directivos disponen los ambientes adecuados para la conservación y mantenimiento de los materiales educativos	4	4	4	
	Los directivos habilitan los espacios y las condiciones para el uso de los materiales educativos	4	3	4	
Uso de recursos y materiales	Los directivos promueven la adecuación, implementación y capacitación para el uso de los recursos educativos	4	4	4	
	Los directivos de la institución educativa organizan con eficacia los recursos y materiales educativos para facilitar los aprendizajes	4	4	4	
	Los directivos promueven la implementación de las mini bibliotecas de aula para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	Los directivos promueven el uso de los materiales educativos de todas las áreas y ciencias entregados por el MINEDU	4	4	4	
	Los directivos facilitan que la comunidad educativa utilice los materiales y recursos educativos que cuenta la I.E.	4	4	4	
	Los directivos promueven el adecuado uso de los materiales y recursos educativos estructurados y no estructurados que permita la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
Monitoreo y control	Los directivos monitorean permanentemente el uso adecuado de los textos escolares y cuadernos de trabajo distribuidos por el MINEDU	4	4	4	
	Los directivos disponen mecanismo de control para mantener actualizado el inventario de los materiales didácticos	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Recursos financieros
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos financieros

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Involucramiento	Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para la elaboración del presupuesto de la institución educativa	4	4	4	
Uso de recursos financieros	Los directivos destinan los recursos económicos para satisfacer las demandas y necesidades de la institución educativa	4	4	4	
	Los directivos destinan recursos económicos necesarios para la ejecución de proyectos educativos	4	4	4	
	El personal directivo prioriza los requerimientos de gastos en función a las metas y objetivos institucionales	4	4	4	
Rendición de cuentas	El director rinde cuentas de los recursos económicos como parte de la transparencia de gestión	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Recursos tecnológicos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos tecnológicos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Uso de ambientes tecnológicos	Los directivos promueven el uso de las aulas de AIP y CRT para los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	Los directivos garantizan la calidad del servicio de internet en las aulas de AIP y CRT para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
Uso de recursos tecnológicos	Los directivos facilitan a los docentes para el uso de los medios audios visuales para reforzar los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	

	Los directivos promueven el uso de las TICS como recursos educativos para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
	Los directivos promueven la implementación y renovación de las computadoras para el normal desarrollo de las actividades pedagógicas	4	4	4	



.....
Jairo Huamán Burga
DNI: 33589991

Experto - 3

Respetado juez: Yolanda Cecilia Medina Regalado, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de administración de recursos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yolanda Cecilia Medina Regalado			
Grado profesional:	Maestro	(x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	(x)	Organizacional	()
Área de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	I.E. "José María Arguedas"			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años			()
	Más de 5 años			()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre dl instrumento:	Cuestionario de administración de recursos
Autor(a):	UNESCO -PERÚ
Procedencia :	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento consta de 30 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros y recursos tecnológico y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba

4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Administración de recursos	Recursos humanos	La administración de los recursos humanos, implica la capacidad que debe tener el directivo para gestionar al personal en el puesto clave dentro de la organización, así como en las diferentes tareas que les toca asumir, inspirando confianza en las acciones que van a desempeñar e induciendo a la mejora continua de su desempeño (Cárdenas-Tapia et al., 2022)
	Recursos materiales,	La administración de recursos materiales se refiere a la adquisición de recursos y su adecuada gestión con la finalidad de optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje y con ello concretar los objetivos institucionales y la calidad educativa (De Anda, 2023).
	Recursos financieros	La administración de los recursos financieros hace referencia al tratamiento y análisis monetario y de las inversiones en una institución que conlleve a la toma de decisiones organizacionales (Sandoval-Estupiñán 2020).
	Recursos tecnológicos	Los recursos tecnológicos favorecen el desarrollo de las competencias y capacidades de los estudiantes que hoy en día son ineludibles en una sociedad globalizada. Todo ello obliga a que el docente al dominio de competencias digitales, entendidas como los conocimientos y habilidades que debe tener el profesor para manejar con solvencia las tecnologías de información y comunicación durante el ejercicio de su práctica docente (Sandi y Sanz 2028)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de administración de recursos”, de autoría de UNESCO PERÚ y adaptado por Fernando Núñez Cubas, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Recursos humanos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos humanos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Comunicación	Los directivos tienen una buena comunicación activa con los actores de la comunidad educativa	4	4	4	
	Los directivos toman en cuenta las opiniones del personal administrativo, docentes, estudiantes y PPF	4	4	4	
	Los directivos crean condiciones necesarias para mantener un buen clima institucional armonioso en la comunidad educativa	4	4	4	
Capacitación	Los directivos organizan talleres de capacitación a los docentes para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
	Los directivos promueven la capacitación del personal administrativo para la mejora del servicio educativo	4	4	4	
Habilidades sociales	Los directivos utilizan los mecanismos positivos que favorezcan las buenas relaciones humanas en la I.E.	4	4	4	
	Los directivos en situaciones de conflictos internos regulan acciones positivas en la comunidad educativa	3	4	4	
	Los directivos promueven el buen trato los estudiantes, a los docentes y padres de familia	4	4	4	
Comunicación	Los directivos promueven el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar con la participación en toda de la comunidad educativa	4	4	4	
	Los directivos realizan estímulos de reconocimiento a los docentes cuyos estudiantes logran mejores resultados de aprendizaje	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Recursos materiales
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos materiales.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso de ambientes y espacios	Los directivos disponen los ambientes adecuados para la conservación y mantenimiento de los materiales educativos	4	4	4	
	Los directivos habilitan los espacios y las condiciones para el uso de los materiales educativos	4	3	4	
Uso de recursos y materiales	Los directivos promueven la adecuación, implementación y capacitación para el uso de los recursos educativos	4	4	4	
	Los directivos de la institución educativa organizan con eficacia los recursos y materiales educativos para facilitar los aprendizajes	3	4	4	
	Los directivos promueven la implementación de las mini bibliotecas de aula para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	Los directivos promueven el uso de los materiales educativos de todas las áreas y ciencias entregados por el MINEDU	4	4	4	
	Los directivos facilitan que la comunidad educativa utilice los materiales y recursos educativos que cuenta la I.E.	4	4	4	
	Los directivos promueven el adecuado uso de los materiales y recursos educativos estructurados y no estructurados que permita la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
Monitoreo y control	Los directivos monitorean permanentemente el uso adecuado de los textos escolares y cuadernos de trabajo distribuidos por el MINEDU	4	4	4	
	Los directivos disponen mecanismo de control para mantener actualizado el inventario de los materiales didácticos	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Recursos financieros
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos financieros

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Involucramiento	Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para la elaboración del presupuesto de la institución educativa	4	4	4	
Uso de recursos financieros	Los directivos destinan los recursos económicos para satisfacer las demandas y necesidades de la institución educativa	4	4	4	
	Los directivos destinan recursos económicos necesarios para la ejecución de proyectos educativos	4	4	4	
	El personal directivo prioriza los requerimientos de gastos en función a las metas y objetivos institucionales	4	4	4	
Rendición de cuentas	El director rinde cuentas de los recursos económicos como parte de la transparencia de gestión	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Recursos tecnológicos
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los trabajadores respecto a la administración de recursos en su dimensión recursos tecnológicos.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa ciones
Uso de ambientes tecnológicos	Los directivos promueven el uso de las aulas de AIP y CRT para los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	Los directivos garantizan la calidad del servicio de internet en las aulas de AIP y CRT para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
Uso de recursos tecnológicos	Los directivos facilitan a los docentes para el uso de los medios audios visuales para reforzar los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	

	Los directivos promueven el uso de las TICS como recursos educativos para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	
	Los directivos promueven la implementación y renovación de las computadoras para el normal desarrollo de las actividades pedagógicas	4	4	4	



.....
Apellidos y nombres
DNI: 41188401

Anexo F. Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario de planeamiento estratégico

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P01	4,13	,850	24
P02	3,63	,770	24
P03	3,25	,794	24
P04	3,71	,690	24
P05	4,04	,751	24
P06	4,33	,482	24
P07	3,88	,537	24
P08	4,21	,658	24
P09	3,92	,584	24
P10	3,63	,711	24
P11	4,00	,590	24
P12	3,92	,504	24
P13	3,50	,722	24
P14	4,13	,797	24
P15	4,00	,722	24
P16	3,96	,751	24
P17	4,21	,588	24
P18	3,83	,637	24
P19	3,42	,584	24
P20	3,67	,702	24

La aplicación del cuestionario de planeamiento estratégico un grupo piloto arrojó un valor de 0,816, afirmando que el instrumento es confiable según el coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario de administración de recursos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	30

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
AR01	3,46	,884	24
AR02	4,08	,974	24
AR03	3,75	,847	24
AR04	2,88	,947	24
AR05	3,29	,859	24
AR06	3,67	,702	24
AR07	3,79	,833	24
AR08	4,25	,794	24
AR09	3,88	,947	24
AR10	3,04	,908	24
AR11	3,88	,900	24
AR12	3,83	,816	24
AR13	3,38	1,096	24
AR14	3,67	,868	24
AR15	2,88	1,154	24
AR16	3,83	,868	24
AR17	4,08	,654	24
AR18	3,88	,797	24
AR19	3,50	,978	24
AR20	3,54	,833	24
AR21	3,58	,881	24
AR22	3,21	,932	24
AR23	3,25	1,073	24
AR24	3,33	,963	24
AR25	3,50	,834	24
AR26	3,88	1,116	24
AR27	3,83	1,007	24
AR28	2,46	,833	24
AR29	3,50	,885	24
AR30	2,96	,999	24

La aplicación del cuestionario de administración de recursos aplicado a un grupo piloto arrojó un valor de 0,946, afirmando que el instrumento es confiable según el coeficiente de alfa de Cronbach

Anexo G. Constancia de validadores



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HEREDIA GARCIA
Nombres	JOSE LUIS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33564048

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	28/09/15
Resolución/Acta	0561-2015-UCV
Diploma	UCV16916
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001564745

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HUAMAN BURGA
Nombres	JAIRO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33589991

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Directora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	13/06/19
Resolución/Acta	178-2019-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2019-0415
Fecha Matrícula	15/06/2015
Fecha Egreso	03/07/2016

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Noviembre de 2023

**CÓDIGO VIRTUAL 0001566187**

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MEDINA REGALADO**
Nombres **YOLANDA CECILIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41188401**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **25/05/15**
Resolución/Acta **0279-2015-UCV**
Diploma **UCV09057**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
18 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001521310

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 18/10/2023 15:34:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNÁNDEZ CUEVA AMADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La planificación estratégica y su relación con la administración de los recursos en una Institución Educativa de Cumba, Utcubamba", constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00 %, 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.

CHICLAYO, 24 de noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ CUEVA AMADO DNI: 28110795 ORCID: 0000-0002-5307-3583	