



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**PLAN ESTRATÉGICO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL  
SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO INDUSTRIAL –  
SENATI, 2020**

**Línea de investigación:**

**Educación para la sociedad del conocimiento**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración y Gerencia  
Social

**Autora:**

Sarco Mautino, Virginia Cristina

**Asesora:**

Alvarado Peña, María Esperanza  
(ORCID: 0000-0002-6398-3740)

**Jurado:**

Navarro Navarro, Bertha Consuelo

Reyna Dávila, Silvia

Riveros Cuéllar, Alipio

**Lima - Perú**

**2023**

## Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A\\_SARCO\\_MAURTINO\\_VIRGINIA\\_MARTINA\\_MAESTRIA\\_2022.docx](#)

Fecha del Análisis:

27/04/2022

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista:

jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

4 %

Título:

PLAN ESTRATÉGICO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO INDUSTRIAL – SENATI, 2020

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/128774362-699480-706651#BcExDoMwEEXBu7h+inb/2obIKhFFhJLIBTSUiLszc5X9LMvbcMeFB17xRIYcCQWqqKMknBARNGZypZzf4zf2D7H9i2LvSysVpsyevae2bzdDw==>





Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

# **PLAN ESTRATÉGICO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO INDUSTRIAL – SENATI, 2020**

Línea de Investigación:  
Educación para la sociedad del conocimiento

## **Tesis Para Optar el Grado Académico de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL**

### **Autor(a)**

Sarco Mautino, Virginia Cristina

### **Asesor(a)**

Alvarado Peña, María Esperanza  
ORCID: 0000-0002-6398-3740

### **Jurado**

Navarro Navarro, Bertha Consuelo  
Reyna Dávila, Silvia  
Riveros Cuéllar, Alipio

LIMA – PERÚ  
2023

## **DEDICATORIA**

Dedicado a la memoria de mi padre Wenceslao quien, un año antes de su partida, se puso de gala para celebrar conmigo mi ceremonia de egresado; sin embargo, se vio impedido debido a su enfermedad. El recordar que se quedó en casa vestido con su traje favorito esperando mi llegada, me dio impulso para no dejar a mitad de camino lo que ya había empezado.

## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
1.1.	Planteamiento del Problema.....	1
1.2.	Descripción del Problema (a nivel global y local) .....	6
1.3.	Formulación del Problema.....	14
1.3.1.	Problema General.....	14
1.3.2.	Problemas Específicos.....	14
1.4.	Antecedentes.....	15
1.4.1	Antecedentes Internacionales.....	15
1.4.2	Antecedentes Nacionales.....	19
1.5.	Justificación de la Investigación.....	26
1.5.1	Justificación Práctica.....	26
1.5.2.	Justificación Metodológica.....	27
1.5.3	Justificación Teórica.....	27
1.5.4	Justificación Institucional.....	27
1.5.5	Justificación Personal.....	28
1.6.	Limitaciones de la Investigación.....	28
1.7.	Objetivos de la Investigación.....	29
1.7.1.	Objetivo General.....	29
1.7.2.	Objetivos Específicos.....	29
1.8.	Hipótesis de la Investigación.....	30
1.8.1.	Hipótesis General.....	30
1.8.2.	Hipótesis Específicas.....	30
1.8.3.	Identificación de Variables.....	31
1.8.4.	Definición de Variables, Dimensiones e Indicadores.....	31
<b>II.</b>	<b>Marco Teórico.....</b>	<b>34</b>
2.1.	Bases Teóricas.....	34
2.1.1.	Base Teórica sobre Plan Estratégico.....	34
2.1.1.1.	Historia.....	34
2.1.1.2.	Concepto de Plan según Mintzberg.....	35
2.1.1.3.	Concepto de Planeación según Mintzberg.....	35
2.1.1.4.	Concepto de Estrategia según Mintzberg.....	36

2.1.1.5. Plan estratégico.....	37
A) Aspectos Filosóficos.....	38
1.- Misión.....	38
2.- Visión.....	39
3.- Valores.....	41
4.- Estrategias.....	41
5.- Objetivos.....	42
6.- Plan de acción.....	43
B) Aspectos Analíticos.....	44
1.- Análisis interno.....	45
a.- Fortalezas.....	45
b.- Debilidades.....	45
2.- Análisis externo.....	45
a.- Oportunidades.....	45
b.- Amenazas o Riesgos.....	45
C) Aspectos Teleológicos.....	45
1.- Metas estratégicas.....	45
2.- Objetivos estratégicos.....	46
2.1.1.6. Estructura de una Organización (Mintzberg, 2012).....	47
2.1.2. Base Teórica sobre Gestión Educativa.....	51
2.1.2.1. Definición del término Gestión.....	51
2.1.2.2 Dimensiones de la Gestión.....	52
2.1.2.3. Tipos de Gestión.....	53
A) Gestión por Procesos.....	53
B) Gestión de Riesgos.....	53
2.1.2.4. Definición de Gestión Educativa.....	53
2.1.2.5. Dimensiones de la Gestión Educativa.....	54
A) Dimensión Institucional.....	54
B) Dimensión Administrativa.....	55
C) Dimensión Pedagógica.....	55
D) Dimensión Comunitaria.....	55
2.1.2.6. Procesos de la Gestión Educativa.....	57
2.1.2.7 Círculo de Deming (Ciclo o Círculo de Mejora Continua).....	57
2.1.2.8. El Ciclo de Deming implantado en una organización.....	58
2.1.2.9. Enfoques de la Gestión Educativa.....	60
A) Enfoque Burocrático.....	61
B) Enfoque Sistémico.....	61

	C) Enfoque Gerencial.....	62
2.2.	Marco Conceptual.....	66
<b>III.</b>	<b>Método.....</b>	<b>71</b>
3.1.	Tipo de Investigación.....	71
3.2.	Población y muestra.....	71
3.3.	Operacionalización de variables.....	74
3.4.	Instrumentos.....	78
3.5.	Procedimiento.....	81
3.6.	Análisis de datos.....	82
3.7.	Consideraciones éticas.....	82
<b>IV.</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>83</b>
<b>V.</b>	<b>Discusión de los Resultados.....</b>	<b>145</b>
<b>VI.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>150</b>
<b>VII.</b>	<b>Recomendaciones.....</b>	<b>152</b>
<b>V.</b>	<b>Referencias.....</b>	<b>153</b>
<b>VI.</b>	<b>Anexos.....</b>	<b>162</b>
A.-	Matriz de Consistencia.....	163
B.-	Instrumentos para Estudiantes.....	164
C.-	Instrumentos para Instructores.....	165
D.-	Validación del Instrumento por Juicio de Expertos.....	166
E.-	Matriz de Antecedentes de la Investigación.....	180
F.-	Carta de Consentimiento Informado.....	182
G.-	Guía de Análisis Documental – Normativa.....	203

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar cómo el plan estratégico influye en la gestión educativa del SENATI, 2020. **Material y Método:** Estudio cuantitativo, tipo transversal, nivel causal, diseño no experimental; Encuesta por correo en una muestra de 270 estudiantes y 30 instructores; Instrumentos: Análisis documental, Encuesta y Guía de análisis documental; Procedimientos de datos: figuras, gráficos y tablas; y Análisis de datos: Word y Excel; y estadística descriptiva. **Resultados:** Según los datos sociodemográficos de los estudiantes, están en el 1º grupo etareo 170 y 100, en el 2º; Sexo: 135 hombres y 135 mujeres; Estado civil: 170 solteros y 100 casados; Ocupación: 100 estudian y 170 estudian y trabajan. Además, todas las Dimensiones de la 1ª variable “Siempre” coadyuvan al Plan Estratégico; y todas las Dimensiones de la 2ª variable “Siempre” coadyuvan a la Gestión Educativa. Sin embargo, los datos sociodemográficos de los Instructores, están en el 1º grupo etario 21 y 9, en el 2º; Sexo: 21 mujeres y 9 varones; Estado Civil: 24 solteros, 4 casados y 2 divorciados; Ocupación: todos son docentes del SENATI [entidad privada]. Así también, todas las Dimensiones de la 1ª Variable, “Siempre” coadyuvan al Plan Estratégico; y todas las Dimensiones de la 2ª variable, “Siempre” coadyuvan a la Gestión Educativa. **Conclusión:** El Plan Estratégico influye, directa y significativamente, en la Gestión Educativa del SENATI, entidad educativa encargada de la capacitación y formación profesional en actividades industriales y para las instalaciones, mantenimientos y reparaciones de actividades económicas.

**Palabras clave:** Plan estratégico, Gestión educativa, SENATI

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine how the Strategic Plan influences the educational management of SENATI, 2020. **Material and Method:** Quantitative approach, transversal causal type, non-experimental design; Survey through email was made up of 270 Students and 30 Instructors; Instruments: Documental analysis, Guide and Survey Documental Analysis; Data procedure: figures, graphics and charts; and data Analysis: Word and Excel; and descriptive statistics. **Results:** According to students' demographic data, it is on the 1<sup>st</sup> Age group 170 and 100, on the 2<sup>nd</sup> group; Gender: 135 men and 135 women; Marital Status: 170 single and 100 married people, Occupation: 100 studies and 170 study and work. Also, all Dimensions of the 1<sup>st</sup> variable "Always" contribute to Strategic Plan; and all Dimensions of the 2<sup>nd</sup> variable "Always" contribute to the Educational Management. However, Instructor's demographic data are on the 1<sup>st</sup> age group 21 and 9, on the 2<sup>nd</sup> group; Gender: 21 women and 9 men; Marital Status: 24 single, 4 married and 2 divorced people; Occupation: all SENATI instructors (private entity). In addition, all dimensions of the 1<sup>st</sup> variable, "Always" contribute to Strategic Plan; and all dimensions of the 2<sup>nd</sup> variable, "Always" contribute to Educational Management. **Conclusion:** Strategic Plan influences the Educational Management directly and significantly at SENATI, San Martín de Porres as an educational institution in charge of training and professional training in industrial activities and for facilities, maintenance and repairs of economic activities.

**Keywords:** Strategic Plan, Educational Management, SENATI

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del Problema

El **Diagnóstico** se puede apreciar con la situación actual del problema: En el mundo, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019) la formación técnica no es necesariamente de calidad y ni pertinente en todos los países, lo cual constituye un gran reto para la mayoría de los Gobiernos donde existen algunas experiencias exitosas de las que se debería aprender; tal como lo plantean los expertos articulando, integralmente, los esfuerzos del Estado, las instituciones educativas y las empresas. Asimismo, según McKinsey & Company (2013) en su investigación titulada: “Educación al empleo: diseñando un sistema funcional”, en los sistemas de formación técnica existe una interrelación simbiótica entre las entidades educativas que brindan capacitación y formación a la mano de obra que trabajará en las empresas, y estas unidades productivas participan en el diseño curricular lo que se denomina “Modelo dual de Formación Técnica”.

En América Latina, desde el punto de vista de Sepúlveda (2017) la formación técnica evidencia contextos desiguales de desarrollo de esta forma de educación técnica. Por ejemplo, en Chile se origina con la fundación de la Academia San Luis (1768); después de la Escuela de Artes y Oficios (1842); luego del Consejo de la Educación Técnica (1886), que cambió por el Consejo de Enseñanza Agrícola e Industrial; posteriormente, la Dirección General de Enseñanza Profesional (1942), más tarde la Universidad Técnica del Estado (1947), se fusionan la Dirección General de Enseñanza Profesional (Ministerio de Educación Pública) y el Departamento de Enseñanza Agrícola (Ministerio de Agricultura), surgiendo la Dirección General de Educación (1953); la CIDE, la DUOC y la INICAP para la Formación Técnico Profesional; y, por último, la formación técnica está incluida dentro de la educación secundaria

o también, existe la alternativa de estudiarla a nivel de institutos de educación superior tecnológica. Además, en México ha evolucionado creándose diversas entidades educativas con diferentes nombres, “Escuelas de Artes y Oficios”, después “Escuela Taller”, luego “Institutos Técnicos” y posteriormente “Politécnicos”. Asimismo, en Cuba surge la “Enseñanza Técnica Industrial” con la contribución del docente Fernando Aguado Rico, también, se origina la “Educación Técnica y Profesional” por obra del Gobierno Revolucionario cubano formulando un sistema de formación de obreros y técnicos calificados. En ese sentido en Colombia, se ha desarrollado muchísimo la formación técnica por medio de apoyo a: “Proyectos de inversión para fortalecer la oferta educativa técnica profesional y tecnológica”, “Programas de formación técnica profesional y tecnológica en los Centros Regionales de Educación Superior.

En Asia, tenemos a Corea del Sur, el mencionado modelo dual ha sufrido un relativo rechazo porque la sociedad coreana valora muchísimo lo académico, poseyendo una de las tasas universitaria más altas del mundo, en desmedro de la formación técnica que no tiene mucha aceptación. De igual forma, ocurrió en Singapur, donde el Estado participó activamente en la formación técnica diseñando e implementando un sistema de educación técnica con reconocimiento mundial. También, sucedió en la India con la intervención del sector privado o empresarial que tiene que atender la gran demanda de su numerosa población. En Europa, especialmente en Alemania, el modelo de formación técnica dual, fue el emblemático y reconocido mundialmente, cuya génesis se da en los gremios de artesanos alemanes que creaban escuelas donde formaban a los aprendices que después trabajarían en el sector industrial en su respectiva especialidad (Siglo XV), hasta la actualidad; sin embargo, en Europa, desaparecieron, porque no le daban la debida importancia a la relación entre el aprendizaje práctico y el sector productivo. Asimismo, los alemanes (15 a 18 años), estudian en una entidad educativa secundaria, enfatizando la formación técnica (30%), y practican en una empresa (70%); lo que posibilita participación precoz como practicante en una unidad

productiva. Además, el modelo es exitoso porque interactúan el centro educativo, la empresa privada y el Estado; donde el primero da la formación técnica, el segundo interviene en el diseño curricular, y el sector público que plantea las estrategias, lineamientos, objetivos y políticas educativas, etc.

En el Perú, se ha discriminado o marginado la formación técnica porque existe una falsa percepción del sector social emergente que quiere elevar su estatus social a través de la educación, sin embargo, la gente no se conforma con títulos técnicos y busca la universidad, prioritariamente, para mejorar su calidad de vida, su remuneración personal, no es un rechazo rotundo a la formación técnica, sino no aceptar que uno es un técnico de mando medio en la escala profesional de la sociedad. Lo que queda es reflexionar sobre la valoración mundial de la formación técnica en los estratos sociales peruanos y en “todas las sangres”; de tal manera que se elija una carrera o profesión por verdadera vocación y no por connotación étnica ni social; lo que facilitará que el país pueda insertarse en la economía global exitosamente con formación técnica del personal y no solo universitaria hacia el Siglo XXI. Además, el país requiere más de personal técnico altamente capacitado por la gran demanda que requiere el mercado laboral del sector industrial.

Por las razones expuestas, debemos potenciar e incrementar la cantidad estudiantes de formación técnicas en lugar de universitarios; así como impulsar la educación técnica destinada al empleo productivo en las industrias nacionales. Asimismo, no existe un sistema de formación técnica consolidado, sólo hay casos o esfuerzos aislados como el Instituto de Educación Superior Tecnológica – TECSUP con un excelente programa de educación y formación técnica con todos los componentes necesarios personal, calidad educativa, gestión académica, infraestructura, recursos materiales, financieros, etc. También, existen otras organizaciones educativas de formación técnica más emblemáticas y/o representativas que han sido Licenciadas por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria -

SUNEDU; que se detallan a continuación: Instituto de Administración - IDAT, Instituto de Educación Superior Tecnológico - Red Avansys, Instituto Peruano de Administración de Empresas – IPAE, Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado CIBERTEC, San Ignacio de Loyola, Tecnológico de Lima, Peruano de Sistemas – SISE, Instituto Técnico de Administración de Empresas – ITAE, De comercio Exterior, Salesiano, Centro Tecnológico Minero – CETEMIN, entre otros.

En el Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, según Jahuin (2020), existe una estructura orgánica para una gestión efectiva a través de sus órganos de dirección, ejecución y operación a fin de alcanzar sus objetivos y metas para la formación técnica de sus estudiantes descentralizando sus servicios educativos en catorce demarcaciones zonales. Los órganos de dirección lo dirigen el Consejo Nacional que establecen las estrategias, funciones, normas, objetivos, metas, políticas, etc. a nivel nacional; y los Consejos Zonales que realizan las respectivas tareas similares a nivel zonal. Los órganos de ejecución se realizan a través de los programas técnicos en tres niveles de calificación profesional: Nivel Técnico Operativo (Lo que el estudiante sabe), Nivel Profesional Técnico (Lo que el estudiante comprende) y Nivel Profesional (Lo que el estudiante es capaz de hacer). Los órganos operativos son llevados a cabo por las unidades orgánicas administrativas que se proporcionan a toda la comunidad educativa del SENATI.

La **Sintomatología** del problema explica que, habiendo la educación técnica logrado un gran desarrollo técnico, administrativo, pedagógico, territorial, organizacional, poblacional, etcétera, se ha generado una serie de inconvenientes en diversos aspectos en SENATI, los cuales se exponen a continuación:

1. Las necesidades a nivel educacional en cuanto a las capacitaciones de docentes, llamados instructores en SENATI, no son atendidas en su totalidad. El crecimiento y desarrollo de

la entidad educativa a nivel nacional, requiere de un buen sistema administrativo integral y sistemático para satisfacer las necesidades de capacitación para lograr una gestión educativa efectiva, administrativa y académica.

2. La selección del personal administrativo y pedagógico (reclutamiento, contratación e inducción) no es estricto ni detallado. Muchos asistentes académicos son recomendados por los altos directivos quienes no consideran el perfil idóneo en cuanto a temas educativos tomándose en cuenta que el recurso humano es lo más importante en el proceso enseñanza aprendizaje exitoso.
3. Dentro del programa de formación técnica se ha excluido el curso de Dibujo Técnico, el cual permitía desarrollar el conocimiento espacial y comunicación visual de los aprendices. Este curso los preparaba para una comunicación gráfica entre ingeniero, fabricante, diseñador y usuario en su desempeño laboral con efectividad en las actividades industriales.
4. El material educativo de formación técnica no está actualizado, de modo que no cumple los estándares internacionales ni nacionales, no es pedagógico, etcétera; lo que va a afectar la calidad educativa de los egresados y que no puedan satisfacer, exitosamente, la demanda del mercado laboral industrial y la competitividad institucional.
5. Los recursos y materiales didácticos para instructores y estudiantes no llegan puntualmente por cuestiones burocráticas, ineficiencia en la gestión, elaboraciones deficientes de documentos administrativos (MAPRO, MOF, PE, POI, ROF, etc.).
6. Se generó un retraso en la modalidad de “Educación a Distancia”, durante el año 2020, porque no todos los Centros de Formación Profesional contaban con la plataforma precisa. Como consecuencia se establecieron horarios de dictado de clase sin tomar en cuenta la salud ocupacional de colaboradores y estudiantes permaneciendo esta distribución desordenada hasta la actualidad.

## 1.2. Descripción del Problema

Las **causas, motivos y/o razones** que generan el problema son las siguientes:

SENATI, no cuenta con una gestión institucional flexible, ni eficiente ni eficaz, debería diseñar, implementar y desarrollar su Plan Estratégico de acuerdo a sus necesidades y realidad para realizar una excelente Gestión Educativa en el marco de una formación técnica superior de alto nivel tecnológico.

Esta entidad educativa tiene, con una relativa sostenibilidad económico financiera dependiendo del contexto político para la toma de decisiones y concatenándola con la formulación de un Plan Estratégico considerado, los recursos económicos financieros requeridos para garantizar una Gestión Educativa de calidad para sus aprendices que estudian todas las especialidades que ofrece esta institución educativa de formación y capacitación profesional para instalaciones, mantenimiento, y reparaciones en actividades industriales.

Desde el punto de vista de Vargas (2021) la capacitación y/o formación puede solucionar casi todos los problemas que surgen en la entidad empresarial, tal como sucede en situaciones problemáticas, tales como: surgen factores que inciden en la productividad, incremento de los reclamos por parte de los clientes por mal trato del personal, distribución del local institucional, infraestructura inadecuada, acceso deficiente para las personas con discapacidad, mecanismos idóneos para la difusión de la información y comunicación, manejo deficiente de las TIC'S, falta inadecuados protocolos de atención, entre otros; que serían incluidos en un verdadero Plan Estratégico en función de la Gestión Educativa.

Desde la perspectiva de Jahuin (2020) existe una desarticulación, descoordinación, desconexión, etcétera; la planificación estratégica y la gestión educativa en SENATI, porque en general, sólo toman en cuenta la primera variable y no toman en cuenta, específicamente, la

gestión educativa, el apoyo administrativo, la capacitación, la formación, los recursos humanos (método deductivo).

Desde la óptica del Servicio Nacional de Adiestramiento de Trabajo Industrial (SENATI, 2020) se evalúa ambigua, distorsionada, equivocada, sesgadamente, los resultados obtenidos en relación a las actividades y/o tareas de la planificación estratégica en función de la gestión educativa, como qué conocimientos o técnicas aprendieron los participantes, qué test escritos se aplicaron, qué competencias se deberían desarrollar. Es decir, seguimos utilizando el sistema clásico, convencional, tradición “escolarizado” usando pruebas y calificándolas; sin tomar en cuenta que lo internalizado debe servir para lograr un efectivo desempeño laboral, con la finalidad de incrementar y/o mejorar el costo – beneficio, inversión, optimización, producción, productividad, racionalidad, rentabilidad, uso efectivo del tiempo, etc. en la entidad.

El **Pronóstico** indica que si el Plan Estratégico sigue excluyendo las necesidades de la Gestión Educativa en SENATI podrían aumentar los problemas académicos, administrativos, institucionales, interinstitucionales, etc. Se dificultaría la optimización de los recursos educativos, no se alcanzaría la eficacia y la eficiencia pedagógica, se limitaría la aplicación de medidas innovadoras, tecnologías de información y comunicación – TIC’S de última generación, sin lograr sus metas y objetivos establecidos por esta institución educativa. Por ello, cabe recordar que la función fundamental de SENATI es brindar capacitación y formar profesionales técnicos innovadores y productivos para la actividad industrial y manufacturera [instalación, reparación y mantenimiento]. Sin embargo, si se persiste con todo lo expuesto, lo que pudiera suceder en esta entidad educativa altamente especializada se sintetiza en los siguientes aspectos:

1. Los empresarios limitarían su participación en los aportes para la modalidad dual con los aprendices.
2. La gestión de personal alcanzaría su deficiencia. Por ello, el clima laboral se vería afectado desatando una relación de desunión entre sus agentes participativos.
3. Los componentes académicos (contenidos curriculares, programas, metodologías, etc.) no alcanzarían la competitividad que se busca de acuerdo a los objetivos y metas de la empresa.
4. La deserción estudiantil incrementaría por razones de insatisfacción, desprestigio en la entidad por la falta de innovación y los problemas mencionados anteriormente.

El **Control del Pronóstico** se empezó a ejercer en el SENATI (2021) desde el comienzo del aislamiento social provocado por la pandemia por COVID-19, estado de emergencia, cierre de muchas instituciones, etc., con la reformulación de sus procesos a través de aplicación de las nuevas tecnologías de información y comunicación y de la innovación para atender los servicios de admisión, académicos, administrativos, comunicación con sus usuarios.

Según Tinoco (2015) el Grupo Académico de SENATI, incluyendo los Instructores, realizaron una gran tarea de automatización y de virtualización de la oferta académica para satisfacer la demanda de la misma y empezar con su aplicación total para inicios del período 2020.

Sin embargo, debido a la suspensión de clases presenciales en SENATI suscitada por la pandemia (marzo 2020) la capacitación y formación técnica se vieron interrumpidas. De igual modo, sucedió con el Proceso de Admisión, ya que los postulantes antes visitaban las diversas sedes para solicitar información sobre la carrera que iban a seguir y el local que estaba ubicado estratégicamente muy cerca a la casa de los estudiantes interesados en estudiar una carrera en esta Institución Educativa. Fue entonces que se pudo controlar utilizando el Call o

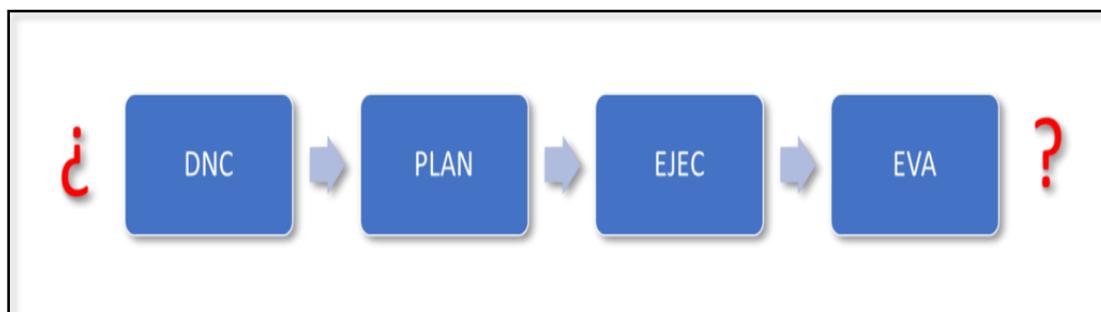
Contact Center que se ha diseñado e implementado para brindar este excelente y oportuno servicio de Admisión. Asimismo, se adicionó el Whatsapp, como mecanismo para atender a los futuros senatinos.

De acuerdo a Vargas (2021) las principales soluciones a los problemas de la gestión educativa en SENATI, son las siguientes:

El proceso de capacitación en general, y particularmente, en la gestión educativa, debe tener su génesis en diagnosticar necesidades de capacitación (DNC), planificación (PLAN), ejecución (EJEC) y evaluación (EVA); sin embargo, el error está en considerarlo como un proceso lineal (con un inicio y con un fin):

### Figura 1

*Proceso de capacitación en instituciones educativas: Caso SENATI*



*Nota.* Adaptada de *Proceso de capacitación en instituciones educativas: Caso SENATI*, por Vargas, 2021, Problemas y soluciones que se presentan en la gestión de la capacitación. Empresas Proeduca. <https://www.empresasproeduca.cl/problemasgestion-capacitacion/>

**Tabla 1**

*Modelo de evaluación de la capacitación de Kirpatrick*

<b>Nivel</b>		<b>Donald Kirpatrick [Universidad de Wisconsin]</b>
<b>Nivel I</b>	<b>Reacción</b>	<b>¿Los participantes quedaron satisfechos con el programa?</b>
<b>Nivel II</b>	<b>Aprendizaje</b>	<b>¿Los participantes aprendieron en el programa?</b> <b>¿Los participantes lograron los objetivos del curso?</b>
<b>Nivel III</b>	<b>Aplicación o transferencia</b>	<b>¿Los participantes modificaron su conducta por lo aprendido? ¿Los participantes usan lo aprendido?</b>
<b>Nivel IV</b>	<b>Resultados</b>	<b>¿La modificación incidió proactivamente a la entidad?</b> <b>¿Los beneficios obtenidos fueron?</b>

*Nota.* Adaptada de La evaluación del impacto en programas de formación, por Gairín, 2010, *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(5):1943.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55119084002>

Se puede apreciar en la figura anterior que no verificamos si la necesidad identificada fue satisfecha, supuestamente, porque esta necesidad se detectó como “se requiere elaborar un certamen de capacitación”.

Otras alternativas de solución a los problemas de deficiencias en la gestión educativa son las siguientes:

1. Las estrategias propuestas deben enfocarse a mejorar la participación de los empresarios en el aprendizaje dual de los estudiantes.
2. Los aspectos administrativos deben optimizarse [clima laboral, cultura organizacional, enfoques administrativos, estructuras organizativas, modelos de gestión educativa, etc.]

permitiendo que los agentes educativos participen en la toma de decisiones de la gestión educativa.

3. Los aspectos académicos deben ser competitivos [currículos, estrategias didácticas, contenidos curriculares, metodologías, modelos pedagógicos, perfiles profesionales, programas, etc.].
4. El personal administrativo, docente y técnico debería estar capacitado innovando de acuerdo a las demandas virtuales.
5. Los Centros de Formación y Capacitación [o Escuelas], deben actualizar y contar con una infraestructura adecuada, con equipos y maquinaria de última generación.
6. La aplicación de todos los protocolos de bioseguridad debe permanecer respetando las normas vigentes, tales como: distanciamiento social, uso de mascarillas, etc.
7. La aplicación de modelos para evaluar la capacitación, el cual se analizará en el siguiente esquema, debe ser el más adecuado a nuestra realidad peruana.

Además, el SENATI (2021) es otra alternativa de solución a la gestión educativa para contar con una fuerza laboral actualizada ofreciendo una oferta de capacitación y formación técnica profesional en todo el territorio nacional ya que posee sedes en las 25 regiones, e incluye en sus programas a sus propios colaboradores o trabajadores. Asimismo, la Unidad de Servicios Empresariales de la Dirección Zonal Lima - Callao, con su “Capacitación Virtual Tecnológica”, dispone de una oferta de formación técnica para resolver problemas y dificultades puntuales con altos retornos de inversión; desarrolladas preferentemente en las propias instalaciones de la empresa. Existen, dos tipos de servicios, la primera son destinados para entidades y/o empresas aportantes de SENATI; y la segunda es dirigida a solicitud de empresas aportantes y no aportantes, de acuerdo a sus propias características, contextos y necesidades. Igualmente, durante el año 2020-2 (segundo período) se han atendido a 600

empresas aportantes y se han capacitado a 15.000 trabajadores, aproximadamente, con curso virtuales, en diversas áreas temáticas que describimos a continuación en la siguiente figura:

**Tabla 2**

*Servicios de capacitación SENATI*

<b>Programas</b>	<b>Especialidades</b>
<b>1.- In House</b>	<p>1.- Diseñar e implementar Programas de Capacitación de acuerdo a sus requerimientos de su empresa [operarios; empleados, supervisores, directivos, etc.]</p> <p>2.- Desarrollar "competencias" del talento humano en la empresa, en: gestión / administración, habilidad blandas y técnicas.</p> <p>3.- Asignar a un Consultor y/o Asesor para que coordine y labore con su Equipo de RR.HH., para desarrollar su "Programa Anual de Capacitación".</p> <p>4.- Plantear el retorno efectivo de la inversión en su empresa en capacitación, mejorando sus indicadores en eficacia, eficiencia, efectividad, gestión, cumplimiento, Salud y Seguridad en el Trabajo, clima laboral, cultura organizacional, temas ambientales, entre otros.</p>
<b>2.- Técnica en las Escuelas</b>	<p>1.- Mecánica de Mantenimiento: Lubricación, Metrología, Lectura de Planos, Neumática, Hidráulica</p> <p>2.- Electricidad y Electrónica: Refrigeración, Controles Industriales, Instrumentación y PLC</p> <p>3.- Metalmecánica y Mecánica Automotriz, Maquinaria Pesada, Montacargas y Grúas</p> <p>4.- Confecciones, Textiles, Artes Gráficas, Industrias Alimentarias y Joyería</p>

---

<b>3.-</b>	Liderazgo, Comunicación Eficaz, Solución de Conflictos, Feedback,
<b>Habilidades</b>	Negociación, Empowerment, Inteligencia Emocional, Gestión del Tiempo y
<b>Blandas</b>	Atención al Cliente

---

<b>4.- Gestión /</b>	Gestión de Procesos, Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, Seguridad
<b>Administración</b>	Industrial, Gestión de Mantenimiento, Supervisión Eficaz, Logística, Inventario, Mejora Continua, Control Estadístico de Procesos, 5S's, Optimización del Trabajo, BPM, Lean Manufacturing, TPM, Sistema Integrado de Gestión y Six Sigma, TIC'S.

---

*Fuente:* Elaboración propia.

**La Limitación Espacial**, está ubicada en SENATI, entidad líder en la capacitación y formación técnica profesional con 60 años de experiencia, 60 carreras o profesiones y 80 sedes institucionales en todo el territorio nacional. Además, la Sociedad Nacional de Industrias – SIN propuso la creación del SENATI mediante el Decreto Legislativo N° 13771 (19 de diciembre de 1961), y un grupo de empresarios peruanos la promovió para satisfacer la demanda del mercado laboral de la industria nacional que requería personal técnico altamente competitivo y especializado para un desarrollo sostenible. Asimismo, de acuerdo con el Artículo 1° de la Ley N° 26272, Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI (30 de diciembre de 1993), esta entidad educativa es una persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio, que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas consideradas en Categoría D de la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas

(Revisión 3) y de todas las demás actividades industriales y de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en cualquier otra de las categorías de la misma Clasificación.

**La Limitación Temporal** está situada en el año 2020.

**La Limitación Demográfica** está referida a los 900 estudiantes del SENATI de la sede del distrito de San Martín de Porres, situada en la esquina de la Av. Eduardo de Habich o Isidro Alcibar y Calle Mauro Valderrama s/n., Urbanización Ingeniería.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación tratará de **“Plan Estratégico y su influencia en la gestión educativa en el Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, en el año 2020”**.

### **1.3 Formulación del Problema**

#### ***1.3.1. Problema General***

¿Cómo el Plan estratégico influye en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020?

#### ***1.3.2. Problemas Específicos***

1. ¿Cómo los Aspectos Filosóficos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020?

2. ¿Cómo los Aspectos Analíticos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020?

3. ¿Cómo los Aspectos Teleológicos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020?

## **1.4. Antecedentes**

Los antecedentes sobre la Variable de estudio “Plan Estratégico” son los trabajos de investigación (Artículos científicos, Tesis, Tesinas, etcétera), consultados, pero sólo se consideraran los más relevantes, que han sido sistematizados a dos niveles, internacional y nacional, y con un “criterio cronológico”, es decir, por el año de publicación del estudio (considerando 1º al más actual o reciente y luego le sigue el más antiguo), y cuando coinciden en la misma fecha de publicación, se ordenan, alfabéticamente, por el apellido paterno del autor de la respectiva investigación.

### ***1.4.1. Antecedentes Internacionales***

Álvarez y Ibáñez (2018) en su Tesis de Contaduría Pública titulada: “*Plan estratégico institucional de la Unidad de Postgrado, carrera de Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Mayor De San Andrés 2016-2019*”, en la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia, sostienen que el Plan Estratégico Institucional (PEI), es un instrumento basado en un programa de acción de lo que se logrará en un mediano o largo plazo, planteando la orientación que debe practicar la mencionada Unidad de Post Grado a fin de alcanzar los objetivos, lograr su Misión y Visión, gestionará administrativa y operativamente, considerar los ejes de acción o intervención, entre otros. Asimismo, se diseñan modelos de dirección operativa y modelos estratégicos de gestión. Además, se ha formulado los Antecedentes, Enfoque Metodológico de acuerdo al Cuadro de Mando Integral- CMI o Tablero de comando, Análisis del entorno según el FODA, Declaración de principios básicos, Matriz de perspectivas Aprendizaje, Clientes, Financiera, Procesos Internos del CMI. Sin embargo, el PEI es flexible y puede redefinirse según las necesidades, permite modificaciones al cabo de cada periodo anual, pudiendo ser reformulado y acomodado a las condiciones de la Institución.

Calero (2018) en su Tesis de Maestría en Educación titulada: “Diseño de un plan estratégico para la innovación educativa a través de las TIC en la Institución Educativa Técnica Comercial “Hernando Navia Varón” de Cali, Valle”, en la Universidad ICESI, Colombia, diseña un plan estratégico de Innovación Educativa usando las TIC en la mencionada entidad educativa a través de un estado del arte sobre Planeación Estratégica en educación analizando a los siguientes autores: Von Neumann (1944), Chandler (1962), Lambert (2000), Colón y Rodríguez (2003), Ander-egg (2007), etcétera; en diversos países, como: Chile, Argentina, España y Colombia; en diferentes programas, como: CREATIC, TEMÁTICAS y TITA ejecutados por el Ministerio de Educación Nacional y por la Secretaría de Educación Municipal. Aplicándose una metodología de investigación, con Enfoque Cualitativo, Estudios de caso, de Corte no experimental, analítico-observacional; utilizándose encuestas y entrevistas como instrumentos de recopilación de datos a 32 docentes y 130 estudiantes, a fin de diseñar el respectivo plan estratégico de la mencionada entidad educativa. Los resultados identifican las TIC más idóneas para la IE, el conocimiento y manejo de las TIC de docentes y estudiantes, el nivel de competencias y actitud hacia las TIC en el proceso enseñanza - aprendizaje. Asimismo, se obtuvo una visión panorámica de la realidad de la entidad educativa sobre incorporación de las TIC y los lineamientos para diseñar el respectivo plan estratégico de la entidad educativa.

García (2016) en su Tesis Doctoral intitulada: “*Diseño de un plan estratégico docente para la formación de universitarios hacia la creación y dirección de empresas familiares en Barcelona, España*”, en la Universidad Politécnica de Catalunya, diseña un plan estratégico educativo multidisciplinario para formar estudiantes que gestionen empresas familiares. Metodología: Enfoque cuantitativo, Nivel de investigación exploratorio-descriptivo, Diseño no experimental descriptivo transaccional. La unidad de análisis es el personal del Área de Organización de empresas, empresas familiares, siendo la muestra probabilística los

educadores y gerentes; los instrumentos son cuestionarios estructurados con preguntas tipo Escala de Likert, con un grado de confiabilidad de Alfa de Cronbach. El análisis estadístico tuvo 2 etapas: Descriptiva del conjunto de variables analizadas y Inferencial, con la prueba de hipótesis, coeficiente de Pearson y regresión múltiple aplicando el SPSS. El plan estratégico educativo propuesto plantea que los estudiantes y docentes internalicen competencias, destrezas y habilidades semejantes para gestionar el emprendimiento de las empresas familiares y detectar oportunidades de negocio. El principal resultado es formar profesionales expertos en el tema; asegurar el desarrollo eficiente; transformar la educación para tener empresas familiares eficientes; tomar acciones y decisiones de acuerdo a las estrategias en un mercado competitivo; trabajar con una herramienta efectiva para prevenir y reducir el fracaso de las empresas familiares.

Romero (2017) en su Tesis Doctoral intitulada: “La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, plantea que los sistemas administrativos y de planificación constituyen elementos fundamentales para atenuar, prevenir y reducir obstáculos relacionados sobre la influencia de la planificación estratégica en la calidad de gestión educativa aplicando una Encuesta, como instrumento de recolección de datos, con Escala de Likert, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de diseño multivariada. Trabajando con una población de 1.053 personas pertenecientes a la comunidad universitaria y con muestra de 263 encuestados divididos en docentes, directivos y trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos son que se alcanzaron los objetivos trazados con una relación positiva del 86% entre las variables de la investigación: planificación estratégica y la calidad de gestión.

Torres (2017) en su Tesis de Maestría en Administración de Instituciones Educativas con mención en Dirección de Escuelas titulado: “*Elaboración de un Plan Estratégico para la Escuela Estatal de Técnicos en Urgencias Médicas en Colima*”, en el Instituto Tecnológico de

Monterrey, plantea que esta entidad es una unidad orgánica dependiente de la Delegación Estatal de Cruz Roja Mexicana, donde se lleva a cabo una intervención a través de este plan estratégico, desarrollando un diagnóstico situacional, un DAFO y una entrevista semi-estructurada para docentes, personal administrativo y directivos educativos; una Observación documental analizando la producción bibliográfica, hemerográfica y electrónica de planeación estratégica. A partir del respectivo análisis se elabora la propuesta de un Plan Estratégico, formulando una planeación estratégica, a través de la interacción investigadora-colaboradores en la EETUM aplicando criterios de estructura, guías metodológicas, redacción de componentes, reuniones de trabajo, rúbricas de evaluación de calidad de los productos. Este Plan Estratégico para el periodo 2017-2021 es el producto del Proyecto de Intervención compuesto por la misión, visión, valores, estrategias, metas y objetivos; y las ventajas competitivas de aplicar la planeación estratégica y centrarse en implementar, seguir y evaluar su contenido en la entidad educativa.

Álvarez (2016) en su Tesis de Magister en Gestión de la Globalización titulado: *“Plan estratégico de exportación de servicios educativos de Imagenología Médica en Sudamérica”*, en la Universidad de Chile, diseña una estrategia de exportación de contenidos educativos de Imagenología Médica de la Universidad de Chile - UCH en Sudamérica a través del Centro de Imagenología del Hospital Clínico que es una dependencia académica del Dpto. de Radiología de la Fac. de Medicina de la UCH para la formación radiológica, prestación de salud en exámenes, etcétera para la formación de profesionales en salud. La Base Teórica está compuesta por los siguientes elementos: 1. Tecnologías de la Información en la educación a distancia; 2. Metodología de selección de mercado (Variables de análisis en Sudamérica), y formulación del Plan estratégico; y 3. Creación del modelo de negocios. La Metodología: Se realiza tres análisis: Países hispano hablantes y se selecciona el Mercado sudamericano; Ambiental (Implementar el Plan Estratégico); y Económico (Proyecto de Inversión). Los

resultados son: Mercado Objetivo colombiano, Plan Estratégico propuesto, Plan de marketing, Evaluación económica del proyecto, etcétera; y los mejor de todo es un VAN = US\$30.000 y un TIR = 130% a 5 años. La conclusión principal es que existen: Nicho por cubrir el mercado internacional de educación continua en salud, Nuevas tecnologías que generan nuevos canales de distribución, Atomización de la industria educacional chilena.

Castillo (2016) en su Tesis de Ingeniero Civil Industrial denominado: “*Plan estratégico para Escuela de Verano*”, en la Universidad de Chile, desarrolla el respectivo Plan con los siguientes componentes: Análisis externo, Análisis interno, Plan estratégico propuesto (nueva misión, visión y valores; 4 objetivos estratégicos: 1. Reforzar el gobierno corporativo 2. Incrementar la rentabilidad y sustentabilidad financiera 3. Mejorar la equidad en el acceso al centro educativo, y 4. Incrementar la fidelización de la entidad educativa. Asimismo, se tienen las siguientes actividades estratégicos: 1. Constituir el Consejo de Administración; 2. Mejorar la administración y finanzas, 3. Alianzas financieras, y 4. Aumentar los estudiantes con equidad, 5. Potenciar la experiencia universitaria, y 6. Incrementar la satisfacción. Además, se funda la unidad orgánica de financiamiento, incluyéndose los cursos para 1° grado de Enseñanza Media.

#### ***1.4.2. Antecedentes Nacionales***

Jahuin (2020) en su informe de experiencia profesional titulado: “*Incidencia de cursos transversales en el fortalecimiento de las habilidades blandas a los estudiantes de SENATI, sede San Ramón, Junín- 2018*”, en la Universidad Nacional del Centro, desea conocer y describir la incidencia de los cursos transversales de las habilidades blandas en la mencionad sede del SENATI. Las habilidades blandas son las no cognitivas, tales como: autocontrol, autoestima, aversión al peligro y riesgo, gestión del tiempo, habilidad para resolver una tarea, motivación, perseverancia, etc.; no obstante, existen otros tipos de habilidades blandas, en el

proceso enseñanza – aprendizaje de los cursos transversales, como: autorregulación, conciencia en uno mismo, habilidades sociales, motivación, entre otras. Con una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental; empleando un cuestionario para recopilación de datos a 40 estudiantes de dos secciones distintas de 1º Semestre y 6º Semestre. Los principales resultados y conclusiones son: Existe una incidencia regular con una elevadísima tendencia en estos cursos transversales: Desarrollo Humano I y II, Proceso de comunicación asertiva, Técnicas de comunicación escrita y oral; demostrado por el aumento de participación estudiantil, su auto - organización, asunción de liderazgos, estrecha cooperación estudiantil, en el marco de valores éticos y morales; y están presentes en la vida personal y profesional; todo lo cual ha corroborado el fortalecimiento de las habilidades blandas en el alumnado e institución.

Arce (2019) en su Tesis de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación denominada: “*Plan estratégico para desarrollar competencia investigativa en estudiantes de la Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima*”, en la Universidad San Ignacio de Loyola, implementa el plan estratégico para la competencia investigativa con un enfoque sistémico plantea soluciones para aplicar, medir y sostener con una mejora continua retroalimentada con los actores del proceso de enseñanza aprendizaje; con un enfoque de práctica docente transformador. Metodología: con un enfoque cualitativo educacional, de tipo aplicado, con un muestreo no probabilístico intencional por conveniencia y está conformada por dos docentes, dos miembros de la coordinación académica y 36 alumnos pertenecientes al III y IV ciclo del Programa de Maestría en Educación. Los instrumentos de recopilación de datos aplicados fueron: Análisis documental, Encuesta de opinión, Entrevistas semiestructuradas y Observación de clases; los que coadyuvaron a detectar estos problemas: Metodologías y Recursos pedagógicos deficientes, Programa de formación continua para docentes que no existe, Desarticulación del enfoque por competencias de los cursos de

investigación y Cantidad insuficiente de Procesos de evaluación. La principal conclusión es factibilidad y viabilidad de la propuesta del plan estratégico para mejorar la competencia investigativa.

Chávez y Olivos (2019) en su tesis de maestría en Gestión y Acreditación Educativa titulada: “Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018”, en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, establece la relación existente entre las variables de estudio, en la mencionada Institución Educativa; a través una investigación de tipo descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental: La población es de 52 docentes del nivel secundario; aplicándoseles una encuesta con dos cuestionarios de 30 ítems de las variables gestión directiva y 28 ítems en desempeño docente debidamente validadas. El cuestionario de Gestión Educativa en escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), y Desempeño Docente en escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca de la relación existente entre las variables de estudio con sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. Además de adjuntar los resultados de la práctica pedagógica de los docentes del nivel secundario de la citada entidad. La medición que se realizó a las variables permitió determinar que existe relación significativa de  $r=0,877$  con un nivel de significancia  $p=0,00 < 0,05$  entre gestión directiva y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo-2018, en un nivel positivo considerable basados en los resultados estadísticos que han sido calculados usando la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.

Bravo (2018) en su Tesis de Maestría en Administración de la Educación titulada: “Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo”, en la Universidad César Vallejo, relaciona el Planeamiento estratégico con la Gestión Educativa en la mencionada entidad a través de un enfoque cuantitativo, con una investigación básica, descriptiva, no experimental, de corte trasversal; asimismo, la población

estuvo compuesta por 77 docentes a Nivel Inicial, Primario y Secundario, que enseñan en la citada Red 12; y la muestra estuvo constituida por 20 docentes; aplicándose una encuesta que incluía a las variables de estudio: Planeamiento estratégico en 33 ítems y Gestión educativa en 66 ítems, cumpliendo con la confiabilidad e Combrach y la validez del instrumento ayudados por dos asesores: metodólogo y temáticos. El resultado del Coeficiente de Correlación del Rho Spearman de 0.497, que señala la existencia de una relación positiva entre las variables, con un nivel de significancia bilateral  $p=0.03 < 0.05$  (altamente significativo), rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. La conclusión es que Existe relación directa y significativa entre Las variables de estudio en los docentes de la RED 12- 2017 Carabayllo.

Cánova (2018) Tesis de Administración denominada: *“Implementación de un plan estratégico como herramienta de gestión para mejorar la calidad educativa de la Institución Educativa Privada Kepler - Trujillo – 2015”*, en la Universidad Nacional de Trujillo, prioriza la relevancia de la Planeación Estratégica en entidades educativas, responsables de la formación, académica y humana de los futuros ciudadanos peruanos del país y en especial de la mencionada entidad educativa de secundaria con enfoque pre - universitario contando con 400 estudiantes, profesores y personal administrativo con un efectivo desempeño laboral, estructura flexible para una mejor implementación del plan estratégico. La organización educativa Kepler requiere ejecutar estrategias para consolidar la fidelidad de sus clientes y contar con recursos humanos competitivos con la capacitación y tecnología. Se realizó un FODA de las actividades educativas de la I.E.P que dio como resultado un diagnóstico situacional actual, objetivos estratégicos, metas y estrategias que forman parte del Plan Estratégico proyectado en un futuro de 5 años para mejorar y ofrecer servicios de calidad educativa

Sánchez (2018) en su Tesis de Maestría de en Gerencia Educativa denominada: *“Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa*

Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho, provincia de Huaura – 2016”, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, determina la relación que existe entre el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad de la citada I:E., usándose una encuesta para 86 docentes con una Hipótesis: Si existe relación, directa y significativa, entre las variables de estudio por una investigación descriptiva; y una muestra de docentes de la IE de sexo femenino y masculino, y la población trabajados por un cuestionario que fue procesado estadísticamente con la Prueba Chi Cuadrado y Correlación de Pearson empleándose el software SPSS versión 21. Los resultados obtenidos comprueban las hipótesis de estudio: el Planeamiento Estratégico se relaciona con la Gestión de la Calidad en la correspondiente entidad educativa, formulándose las conclusiones y recomendaciones, respectivamente.

Céspedes et al. (2017) *de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys S.A.C.*”, en la Universidad San Ignacio de Loyola, establece las acciones y los objetivos estratégicos del mencionado Instituto para lograrlos, para posibilitar la gestión de la entidad educativa con la finalidad de definir, estandarizar y transparentar las estrategias, procesos, procedimientos y políticas; lo que producirá coherencia y consistencia entre las actividades a llevarse a cabo y las expectativas de la dirección, adecuando a la organización educativa según las necesidades del entorno. La formulación del plan estratégico se realizó a través de una indagación cualitativa y cuantitativa con fuentes primarias e insumos como bases de datos, libros, sistemas de información, etcétera; los que fundamentaron la elaboración del diagnóstico o situación actual y generar el escenario esperado. Este estudio del plan estratégico se inicia con datos e información de la entidad educativa, del análisis industrial, del análisis externo e interno, del análisis de la misión, visión y valores. Se concluye con la elaboración de objetivos, estrategias, políticas, entre otros para llegar al resultado final que es la evaluación de las estrategias propuestas.

Cuya (2017) en su Tesis de Maestría en Gestión Educacional denominada: “El Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015”, en la Universidad Nacional de Educación, establece el grado de interrelación que existe entre el Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la mencionada entidad educativa a través de una investigación es no experimental y diseño descriptivo, correlacional, bivariada y transversal; siendo las variables de estudio: Planeamiento Estratégico y Gestión Educativa; con una Población y Muestra compuesta por 40 docentes del respectivo colegio; utilizándose dos cuestionarios, uno para cada variable de investigación que cumplen los requisitos de confiabilidad y validez. Los resultados obtenidos posibilitan el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general que está sustentado en el Coeficiente de Correlación de Spearman, donde el Planeamiento Estratégico mejora la Gestión Educativa de la correspondiente Institución Educativa.

Temoche (2017) en su Tesis de Magister en Política y Gestión Universitaria denominada:” *Plan estratégico 2017-2020 para el Instituto Confucio PUCP*”, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, plantea lo relacionado al Instituto Confucio de la PUCP, con siete años de funcionamiento difundiendo y enseñando la cultura y lengua china. En el Instituto Confucio PUCP, no se ha formulado un instrumento de planeación para asegurar su sostenibilidad en el tiempo pasando de una situación actual a otra deseada. El Plan Estratégico propuesto está fundamentado en un diagnóstico interno y externo a través de una metodología participativa del personal clave del Instituto aportando en cada una de las etapas de la formulación del mencionado Plan, que establece los lineamientos de cada una de las áreas: Académica, Cultural, Administrativa y Comunicativa. Las fases son: Diagnóstico, Objetivos estratégicos, Estrategias, Propuestas de cambios de políticas y de estructura organizativa. El resultado es la implementación del Plan Estratégico que dependerá de la toma de decisión de

la Dirección, del Compromiso de Personal, del logro de los Objetivos estratégicos, de su Misión, Visión y Valores.

Alva (2016) en su Tesis de Maestría en Administración de la Educación titulada: “Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 - Chancay – 2014”, en la Universidad César Vallejo, determina la relación existente entre planeamiento estratégico y gestión institucional en la respectiva entidad educativa con una metodología de la investigación con enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo, y diseño no experimental correlacional; a través de una muestra no probabilística de 100 docentes aplicándoseles dos cuestionarios, para cada variable de estudio: Planeamiento estratégico (3 Dimensiones: elemento filosófico, elementos analíticos y elementos operativos); Gestión institucional (4 Dimensiones: Planeación, organización, dirección y control). Los resultados obtenidos son que existen una relación, directa y significativa, entre las variables de investigación (Rho de Spearman = 0,667\*\*), con una correlación moderada de las variables se corroborar que con un mejor planeamiento estratégico existirá mejor gestión institucional.

Núñez (2016) en su Tesis de Doctorado en Planificación y Gestión intitulado: *“Formulación del planeamiento estratégico para mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión en la institución educativa “Ingeniería” de Trujillo”*, en la Universidad Nacional de Trujillo, sostiene que es un estudio de corte cuantitativo para emplear la herramienta administrativa del planeamiento estratégico y de gestión educativa en la mencionada entidad educativa en el período 2010-2011. El universo y la muestra estuvo constituida el total de los miembros de centro educativo: alumnos de educación secundaria, directivos, docentes, administrativos y padres de familia de la comunidad educativa. Metodología: con un Diseño Cuasi experimental, se evalúa con un “antes” y “después de” del planeamiento estratégico. Dentro de las Técnica e Instrumentos se usaron las estadísticas en los datos cuantitativos; y los resultados obtenidos de los antecedentes consultados; se plantea las respectivas acciones en el

corto, mediano y largo plazo y las recomendaciones en el aspecto administrativo y de calidad en la I.E. Ingeniería de Trujillo.

Tinoco (2015) en su Tesis de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial denominada: “*La gerencia integral como un factor de competitividad institucional en SENATI*”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, responde a la problemática estratégica del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, de que se constituya como una institución educativa precursora en la formación técnica de profesionales de la empresa industrial. Asimismo, se propone implementar un Sistema de Gerencia Integral con la finalidad incrementar el nivel de competitividad a través de la creación de un Cuadro de Mando Integral o Tablero de Control Balanceado (BSC); el que posibilitará el adecuado direccionamiento del Plan Estratégico y los objetivos organizacionales de la organización educativa a fin de transformarla en una entidad de educación técnica que ejerza el liderazgo en América Latina tomando en cuenta que el diseño e implementación de la propuesta está en manos del Consejo Nacional del SENATI.

## **1.5. Justificación de la Investigación**

Según, los metodólogos Ñaupas et al. (2018) “La justificación de una investigación puede adoptar tres criterios: práctica, metodológica y teórica” (p. 220); sin embargo, agregamos otros puntos de vista con los cuales coincidimos.

### ***1.5.1. Justificación práctica***

El presente trabajo de investigación es importante porque permitirá tomar conciencia de la relevancia del plan estratégico como una herramienta clave para la gestión efectiva de todo tipo de organización en el marco de la globalización, en general, y particularmente, en el caso de SENATI, que requiere fundamentalmente sugerirse a través de las encuestas anuales

tomar en cuenta la interrelación que existe entre la parte externa (entorno) e interna (institucional), para la adecuada formación técnica de los aprendices.

### ***1.5.2. Justificación metodológica***

El estudio es relevante porque la formulación del plan estratégico requiere de la utilización de los siguientes métodos de investigación: Deductivo – Inductivo, Sintético – analítico, etc.; los cuales servirán a otros investigadores a alcanzar sus objetivos trazados en el proyecto de tesis.

### ***1.5.3. Justificación teórica***

El diseño e implementación del plan estratégico requiere de una base teórica de los diversos enfoques, escuelas, tendencias, teorías, etcétera; que fundamenten su diseño e implementación en SENATI. Por tanto, esta investigación aportará sobre el conocimiento en la formulación del plan estratégico incluyendo todos los aspectos de la gestión educativa de SENATI.

### ***1.5.4. Justificación institucional***

La relevancia operativa se justifica porque, el Plan Estratégico posibilitará que la entidad educativa de mando medio SENATI, logre la mejora continua, tanto administrativa como académica, brindando servicios de calidad a los alumnos de esta institución educativa. Asimismo, se aportará con sugerencias y propuestas (en las reuniones anuales sobre evaluación de desempeño que se tienen con los jefes correspondientes) sobre el diseño e implementación del mencionado Plan que permitirá la efectiva elaboración de sus componentes: Misión, Visión, Valores, Estrategias, Indicadores, Objetivos y Metas, Plan de acción, etc.; lo que redundará en su competitividad, fortaleza organizacional, funcionamiento, procesos administrativos, programación académica, etc.

### ***1.5.5. Justificación personal***

La razón personal es que existe una motivación personal y profesional, ya que la suscrita viene laborando en el SENATI diez (10) años de tiempo de servicios, contribuyendo en el campo docente desarrollando capacidades, competencias, etc. e impartiendo conocimientos, datos e información a los estudiantes hasta que logren graduarse y puedan desempeñarse laboralmente en una empresa demostrando lo que saben y pueden hacer en las tareas que les asignen. Dejando en claro que existe una influencia directa. Este pequeño aporte de reflexión en los directivos generará una satisfacción personal.

### **1.6. Limitaciones de la Investigación**

Las principales limitaciones son las siguientes:

1. SENATI cuenta con un Plan Estratégico, pero que como toda entidad educativa innovadora requiere una reformulación de su contenido: misión, visión, valores, estrategias, objetivos y metas, políticas, etcétera.
2. Los datos e información académica, administrativa, financiera, etc. De SENATI, Institución de Educación Superior, no es pública y se maneja con confidencialidad, lo que dificulta la formulación del Plan Estratégico.
3. La recolección de información comprende en época de pandemia mundial bajo la influencia de problemas emocionales como la angustia, la ansiedad, la depresión, el estrés, etcétera y la preocupación por tener empleo, generar ingresos, entre otras razones para mantener a la familia.
4. Los antecedentes nacionales e internacionales sobre la variable de estudio: Plan Estratégico para desarrollar idóneamente el Proyecto de Tesis son abundantes y actualizados lo que demora el proceso de selección de las tesis consideradas para elaborar el presente trabajo de investigación.

5. Es difícil el acceso presencial al material bibliográfico en las unidades de información consultadas (bibliotecas, centro de documentación, centro de información, centros de investigación, etc.); entre las que se encuentran: la Biblioteca Nacional del Perú, la Biblioteca del Congreso de República, el Centro de Documentación – CENDOC del Banco de Reserva del Perú y del Ministerio de la Mujer, respectivamente. Lo que se ha realizado es la búsqueda virtual en cada una de estas entidades.
6. El sesgo sobre la conceptualización del Plan Estratégico limita, relativamente, la adecuada preparación del glosario de términos o marco conceptual del respectivo Plan de Tesis.
7. El factor de tiempo limitaba la continuidad de la investigación puesto que se contaba con un horario laboral descoordinado en los tres turnos.

## **1.7. Objetivos de la Investigación**

### **1.7.1. *Objetivo General.***

Determinar cómo el Plan estratégico influye en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020.

### **1.7.2. *Objetivos Específicos***

1. Describir cómo los Aspectos Filosóficos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020.
2. Describir cómo los Aspectos Analíticos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020.

3. Describir cómo los Aspectos Teleológicos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020.

## **1.8. Hipótesis de la Investigación**

### ***1.8.1. Hipótesis General***

El Plan estratégico influye, directa y significativamente, en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020.

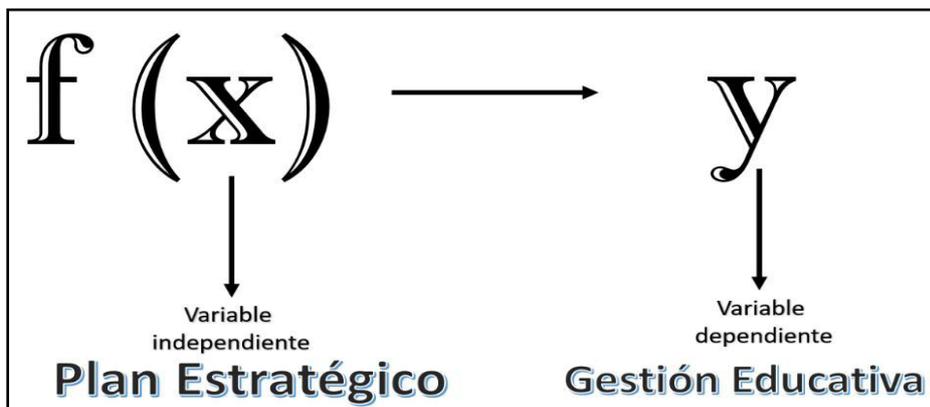
### ***1.8.2. Hipótesis Específicas***

1. Los Aspectos Filosóficos del Plan estratégico influyen, directa y significativamente, en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020.
2. La Aspectos Analíticos del Plan estratégico influyen, directa y significativamente, en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020.
3. Los Aspectos Teleológicos del Plan estratégico influyen, directa y significativamente, en la gestión educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020.

### 1.8.3. Identificación de las Variables

**Figura 2**

*Identificación de las Variables*



*Fuente:* Elaboración propia.

### 1.8.4. Definición de Variables, Dimensiones e Indicadores

**A. Variable Independiente: Plan Estratégico.** Los autores Ibáñez y Castillo (2019) conceptualizan al plan estratégico como la planeación más amplia de toda una organización determinando las diferentes dimensiones.

#### *A1. Dimensiones de la Variable Independiente:*

##### **Dimensión 1: ASPECTOS FILOSÓFICOS**

El plan estratégico se relaciona con la misión, visión, los valores, las estrategias, los objetivos y el plan de acción.

**Indicadores:** Misión, Visión, Valores, Estrategias, Objetivos y Plan de acción

## **Dimensión 2: ASPECTOS ANALÍTICOS**

El plan estratégico influye en el resultado de un proceso de análisis reflexivo. Este análisis es conocido como FODA.

**Indicadores:** Fortalezas, Oportunidades, Amenazas y Debilidades

## **Dimensión 3: ASPECTOS TELEOLÓGICOS**

El plan estratégico contempla el análisis de objetivos y propósitos que persigue la empresa.

**Indicadores:** Objetivos estratégicos y Metas estratégicas

**B. Variable Dependiente: Gestión Educativa.** De acuerdo con Alvarado (2015) en toda institución educativa se realizan procesos de gestión con sus respectivas dimensiones que son: institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

### ***B1. Dimensiones de la Variable Dependiente:***

#### **Dimensión 1: DIMENSIÓN INSTITUCIONAL**

Desde el enfoque de Aguilera y Gálvez (2014) la Dimensión Institucional sirve para saber cómo se organiza los integrantes de la comunidad educativa. Por ello, se distribuye la organización en estructuras.

**Indicadores.** Organigrama, Distribución del ambiente, Distribución del personal y Distribución de las tareas

#### **Dimensión 2: DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA**

Desde la óptica de Lujambio et al., (2019) la Dimensión Administrativa son las acciones y estrategias para cumplir la normatividad, control de la información, dirigir al capital humano o recursos humanos, económicos, materiales, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad,

supervisión de las funciones para potenciar el control de la información y proceso enseñanza-aprendizaje.

**Indicadores:** Recursos Humanos, Recursos Económicos y Recursos Materiales.

### **Dimensión 3: DIMENSIÓN PEDAGÓGICA**

Desde la perspectiva de Arellano (2017) la Dimensión Pedagógica es el proceso trascendental de la entidad educativa y de los integrantes de la comunidad educativa en general, y particularmente, enseñanza-aprendizaje; que constituye uno de los enfoques, junto con otros aspectos que se mencionan a continuación.

**Indicadores:** Proceso Enseñanza – Aprendizaje, Estrategias Didácticas y Evaluación Pedagógica.

### **Dimensión 4: DIMENSIÓN COMUNITARIA**

Según la publicación en SisteMéxico (2021) la Dimensión Comunitaria es la forma como la entidad educativa se vincula con la comunidad involucrando a padres de familia y otras organizaciones públicas y privadas, siendo parte muy importante de la estrategia.

**Indicadores:** Coordinación SENATI – comunidad, Coordinación SENATI – I.E y Proyectos Sociales.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases Teóricas

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) se sostiene que, con la finalidad de formular el marco teórico, se debe tomar en cuenta, principalmente, el problema de investigación y por supuesto un buen marco teórico no tiene que ser muy ampuloso o contener demasiadas páginas, sino que debe desarrollarse con exhaustividad y profundidad con una coherencia y lógica fundamentándose en estudios o investigaciones anteriores, pero no sólo compilando información sino redactándolas e interpretándola.

Desde el punto de vista de Sánchez y Reyes (2016) se puede conceptualizar el marco teórico como el conjunto de ideas, de procedimientos y de teorías a fin de que un investigador tenga la posibilidad de desarrollar, eficientemente, su estudio. Asimismo, el rol de este marco en la investigación es una guía de actuación. Además, de manera sencilla se puede preparar un marco teórico para un proyecto de investigación con los siguientes pasos: revisar los estudios o investigaciones sobre el tema publicados, anteriormente; conocer los términos especializados conexos con el tema; concatenar el tema del estudio con un modelo, paradigma o teoría entre otros.

#### 2.1.1. Base Teórica sobre Plan Estratégico

**2.1.1.1. Historia.** Desde el punto de vista de González (2019) Aníbal Barca, fue un general cartaginés perteneciente a la dinastía Bárcida, que se destacó por sus campañas contra los romanos. Está considerado como uno de los líderes militares más importantes de la historia por sus excepcionales habilidades en la táctica y la estrategia en el campo de batalla. Cuando él planeaba conquistar Roma él inició con la definición de la misión de su reino, luego formuló las estrategias, analizó los factores del medio ambiente y los comparó y combinó con sus

propios recursos para determinar las tácticas, proyectos y pasos a seguir. Esto representa el proceso de planificación estratégica que se aplica hoy en día en cualquier empresa.

Asimismo, Ortiz (2017) plantea que los primeros estudiosos modernos que ligaron el concepto de estrategia a los negocios fueron, los de Von Neuman y Morgenstern en su obra "la Teoría del Juego" (1953), una serie de actos que ejecuta una empresa, los cuales son seleccionados de acuerdo con una situación concreta. Continuando con Peter Drucker en el año 1954 y su planteamiento en que "la estrategia requiere que los gerentes analicen su situación presente y que la cambien en caso necesario, saber que recursos tiene la empresa y cuáles debería tener". Años más tarde en 1962, Alfred Chandler sostuvo que "el elemento que determina las metas básicas de la empresa, a largo plazo, así como la adopción de cursos de acción y asignación de recursos para alcanzar las metas".

La planeación estratégica surge formalmente a mediados de los años sesenta auspiciada por el libro de Ansoff (1965), "Estrategias Corporativas".

**2.1.1.2. Concepto de Plan según Mintzberg.** El experto Mintzberg (2012) define al "plan" como una serie de cursos de acción conscientemente pretendidos a manera de guía, con los cuales interviene o interactúa sobre una situación. Los planes, en su opinión, poseen como características que son desarrollados conscientemente y sobre la base de un propósito, además de realizarse de manera anticipatoria a las acciones para las cuales aplican.

**2.1.1.3. Concepto de Planeación según Mintzberg.** El docente universitario Mintzberg et al. (1998) denomina "Planeación" a un proceso formal para crear ese plan estableciendo metas, propósitos y estrategias. Asimismo, es una etapa que forma parte del proceso administrativo mediante la cual se establecen directrices, se definen estrategias y se seleccionan alternativas y cursos de acción, en función de objetivos y metas generales económicas, sociales y políticas; tomando en consideración la disponibilidad de recursos reales

y potenciales que permitan establecer un marco de referencia necesario para concretar programas y acciones específicas en tiempo y espacio. Los diferentes niveles en los que la planeación se realiza son: global, sectorial, institucional y regional. Su cobertura temporal comprende el corto, mediano y largo plazos. Es la etapa del proceso administrativo en donde se deben identificar los objetivos a lograr, ordenar y definir las prioridades, determinar los medios a utilizar y asegurar la efectiva aplicación de los mismos, así como la correcta utilización para poder lograr un fin esperado.

**2.1.1.4. Concepto de Estrategia según Mintzberg.** Proviene del griego "STRATEGOS" y significa ganar la guerra, es decir, está asociado al logro en sus inicios de objetivos militares. Es el propósito general de una organización en términos de objetivos de largo plazo, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos (personas, dinero, esfuerzos, etc.).

Según la opinión de Mintzberg (2020) buena parte de la literatura sobre la formación de la estrategia es de corte teórico, pero no empírica, y la definición de "estrategia" debería mantenerse en la noción de que estas estrategias, tal como las reconocemos (ex post facto), son planes deliberados concebidos en el momento de un conflicto y la resolución de problemas en consecuencia con la toma de decisiones específicas. También se reconoce un enfoque adaptativo de corte incremental para favorecer el ajuste de las organizaciones a su entorno. En la siguiente sección se presentan brevemente los aspectos centrales de estos modos de concebir la formación de la estrategia, y se presentan las críticas y acercamientos de este autor con las mismas. Para destacados autores, particularmente de década del sesenta, la estrategia es el resultado de un proceso formal al que denominan "planeación" (Steiner, 2014), de carácter racional en virtud a que el agente del proceso decisor pretende la maximización del retorno económico (Ansoff y McDonell, 1997). La estrategia sería un proceso de formulación de patrones de objetivos, propósitos o metas de acuerdo con el modelo de negocios y las

principales políticas y planes para el logro de las metas, de forma que la formación de la estrategia resulta en un proceso de formulación analíticamente objetivo (Andrews, 1984).

En los últimos años el concepto de estrategia ha evolucionado de manera tal que en base a éste ha surgido una nueva escuela de administración y una nueva forma de dirigir las organizaciones, llamada “administración estratégica” (strategic management). El empleo del término estrategia en administración significa mucho más que en las acepciones militares del mismo. “Para los militares, la estrategia es sencillamente la ciencia y el arte de emplear la fuerza armada de una nación para conseguir unos fines determinados por sus dirigentes”. Por estrategia para la administración básicamente se entiende la adaptación de los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de objetivos y metas. Es abordar la dirección hacia la cual debe dirigirse la organización, su fuerza direccionadora, y otros factores claves que ayudarán a la organización a determinar sus productos, servicios y mercados del futuro.

**2.1.1.2. Plan estratégico.** Según Cuero et al. (2007) el plan estratégico es una herramienta que permite a las organizaciones prepararse para enfrentar las situaciones que se presentan en el futuro, ayudando con ello a orientar sus esfuerzos hacia metas realistas de desempeño, por lo cual es necesario conocer y aplicar los elementos que intervienen en el proceso de planeación.

Mintzberg (2012), lo define como el futuro deseado de una organización. Asimismo, explica que la planificación es el proceso que permite construir ese futuro. Es la planeación más amplia de la organización, constituye planeación a largo plazo y concibe a la organización como un todo.

Desde la óptica de Ibáñez y Castillo (2019), la planificación estratégica puede tener determinadas dimensiones, la cual, según nuestro punto de vista, ha sido adaptada para nuestra investigación:

**A. Aspectos Filosóficos. Se establecen los indicadores del plan estratégico:**

**A1. Misión.** Es una declaración duradera del objeto, propósito o razón de ser o de existir de la organización. Esencial para determinar objetivos y formular estrategias.

El autor Cuero et al. (2007), menciona que una organización sin misión sería como un grupo de amigos que se reúnen porque no tienen nada más que hacer, que no puedan dar cuenta del por qué se han reunido. La Misión es el presente, nos da identidad y razón de ser.

La misión de la empresa se refiere a la forma en que la empresa está constituida, su esencia misma y la relación de ésta con su contexto social, de forma tal que podemos definirla como una filosofía relacionada con el marco contextual de la sociedad en que opera. Esta a su vez debe ser suficientemente específica como para servir de guía en el establecimiento de prioridades y en la evaluación del valor estratégico; sin embargo, no debe ser tan específica como para incluir los objetivos y las metas.

La misión describe:

- El concepto de la empresa.
- La naturaleza del negocio.
- La razón para que exista la empresa.
- La gente a la que le sirve.
- Los principios y valores bajo los que pretende funcionar.

La misión debe constituirse bajo el esquema de 5 elementos:

1. La historia de la misma.
2. Las preferencias actuales de la administración y de los propietarios.

3. El entorno del mercado.
4. Los recursos con los que cuenta la administración.
5. Las competencias distintivas

Los componentes principales que deben considerarse en la estructuración de la misión, son los siguientes:

- a. Clientes: ¿Quiénes son los clientes de la institución?
- b. Productos o servicios: ¿cuáles son los productos o servicios más importantes de la institución, y en qué forma deben ser entregados?
- c. Mercados: ¿compite la institución gráficamente?
- d. Preocupación por supervivencia y mejoramiento.
- e. Preocupación por imagen pública: ¿cuál es la imagen pública a la que aspira la institución?

**A2. Visión.** Según Mintzberg (2012), es la definición de la razón de ser de la organización. Responde a la pregunta. ¿Qué queremos ser?

Asimismo, es una declaración que indica hacia dónde se dirige la empresa en el largo plazo, o que es aquello en lo que pretende convertirse.

Además, la Visión es el conjunto de ideas generales, que proveen el marco de referencia de lo que una unidad de negocio quiere ser en el futuro. Señala el rumbo y da dirección. Es una representación de cómo creemos que deba ser el futuro para nuestra empresa ante los ojos de:

- Los clientes
- Los proveedores
- Los empleados
- Los propietarios

Son los sueños de la organización que se piensan concretar en un período determinado. Nos preguntamos: ¿Para dónde queremos ir? ¿Hacia dónde debe dirigirse la organización? Es

conveniente utilizar la imaginación, pues los grandes cambios históricos han comenzado con un sueño. La visión ayuda a ver el futuro de una manera más clara. Esto quiere decir que el futuro se puede programar dentro de un proceso de cambio hacia la continua mejoría. La visión se proyecta, respondiendo con claridad a la pregunta: ¿Hacia dónde queremos llegar? Es importante que fijemos una visión optimista con objetivos y metas alcanzables, con un compromiso de todos para ejecutar las acciones en una sola dirección.

La visión de la empresa nos indica cual es la meta que la compañía persigue a largo plazo, incluye la forma en que esta se conceptualiza a sí misma en la actualidad y a futuro. Además, debe expresarse en términos de éxito a los ojos de los trabajadores, de los que reciben el servicio, de la sociedad, de las personas que nos importan y también debe contener las características generales de cómo queremos que sea la organización en cada una de sus partes y funciones.

- La visión no es un objetivo, pues no contiene las características del mismo, es solo la forma en que la empresa considera que sus planes y estrategias modificarán sus propiedades actuales y como se conceptualizará en el futuro. La visión se plantea para inspirar y motivar a quienes tienen un interés marcado en el futuro de la empresa.
- Al igual que la misión, la definición de lo que es una visión es simple: Cristalización de lo que los líderes desean que sea la empresa, en un periodo de tiempo específico. La visión nos ayuda a definir a que nos vamos a dedicar.
- Se focaliza en lo que usted quiere convertirse, no necesariamente en lo que usted es ahora. Y es consecuencia de los valores y convicciones de los directivos de la organización.

Elementos de la visión:

*a. Panorama del Futuro.* El entorno regulatorio, económico y competitivo en el cual se anticipa que la empresa deberá competir.

*b. Marco Competitivo.* Los negocios y lugares en que la empresa competirá.

*c. Objetivos Fundamentales.* Definición del rol que la empresa adoptara; una descripción de lo que espera lograr; referencias para evaluar el grado de éxito futuro.

*d. Fuentes de Ventajas Competitivas.* Las habilidades que la empresa desarrollara como apoyo fundamental para lograr su visión; una descripción de cómo la empresa lograra el éxito.

**A3. Valores.** Los valores son el conjunto de principios, creencias, reglas que regulan la gestión de la organización. Constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional.

Toda institución de forma implícita o explícita tiene un conjunto de valores corporativos; por lo tanto, estos deben ser analizados, ajustados, o redefinidos y luego divulgados.

En resumen, el objetivo básico de la definición de valores corporativos, es el de tener un marco de referencia que inspire y regule la vida de la organización.

Mediante el liderazgo efectivo, los valores se vuelven contagiosos; afectan los hábitos de pensamiento de la gente.

**A4. Estrategias.** Según Mintzberg et al. (1998), la estrategia no es un plan fijo, ni cambia sistemáticamente en tiempo simétrico, según la voluntad de la gerencia. La estrategia puede ser vista como el conjunto de comportamientos consistentes por los cuales la organización establece para un tiempo su lugar en su ambiente, y el cambio estratégico puede

ser visto como la respuesta de la organización al cambio ambiental, restringido por el momento de la burocracia y acelerado o retrasado por el liderazgo.

De allí que considere que toda estrategia es un esquema básico práctico de la organización para adaptarse a los eventos del entorno o para anticiparlos generando una ventaja competitiva que le permita permanecer exitosamente en el sector donde desarrolle su actividad. Para determinar la estrategia actual de una organización, muchos administradores se formulan preguntas como las siguientes:

¿Cuál es nuestro negocio y cuál debería ser?

¿Quiénes son nuestros clientes y quiénes deberían ser?

¿Hacia dónde nos dirigimos?

¿Cuáles son las principales ventajas competitivas que tenemos?

¿En qué áreas de competencia sobresalimos?

**A5. Objetivos.** Son los logros que la organización se propone alcanzar y se establecen teniendo en cuenta los recursos o la capacidad de la empresa, así como la situación del entorno.

Son los fines hacia los que deben dirigirse los esfuerzos de un grupo humano. Los objetivos deben ser claros en cuanto a que deben ser atendidos por el personal de la empresa y señalados por la alta dirección, además de que cada área debe tener el propio y a su vez, estar subordinados a los objetivos generales.

Los objetivos son el fundamento de cualquier programa de planeación. La misión aclara el propósito de la organización a la administración. Los objetivos trasladan la misión a términos concretos para cada nivel de la organización.

Los objetivos son los estados o resultados deseados del comportamiento. Una persona o una empresa pueden desear, ya sea obtener algo o mejorar lo que ya se tiene. Los objetivos

representan las condiciones futuras que los individuos, grupos u organizaciones luchan por alcanzar y deben ser concretados en enunciados escritos y si es posible cuantificando los resultados esperados. Los objetivos eficaces tienen las siguientes características: Especificidad, alcanzabilidad, mensurabilidad, orientados a resultados y limitados en el tiempo.

**A6. Plan de acción.** Es una parte esencial del proceso de planificación estratégica que ayuda a mejorar la planificación de trabajo en equipo. Asimismo, prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas.

El plan establece quiénes serán los responsables que se encargarán de su cumplimiento en tiempo y forma.

El plan de acción se define, entonces, en una herramienta de administración que va a enumerar las acciones que se requieren para alcanzar un objetivo.

Sus componentes incluyen:

- Una descripción bien definida del objetivo a alcanzar.
- Tareas o pasos que deben realizarse para alcanzar la meta.
- Personas que se encargarán de realizar cada tarea.
- Fechas límites para completar las tareas.
- Medidas para evaluar el progreso.

Según Stoner et al. (1996) los tipos de planes de acción son los siguientes:

**a. Estratégico.** Convierte el pensamiento en acción. Se aumenta la eficiencia y eficacia a medida que se ejecuta la estrategia. Se impulsa la moral interna y confianza pública. Los empleados saben lo exactamente deben hacer generando credibilidad y transparencia.

**b. Comercial.** Permite a los ejecutivos de la empresa visualizar todas las acciones comerciales. El plan de acción comercial responde a las siguientes preguntas:

¿Cómo logro mis objetivos comerciales?

¿Cuánto tiempo gastar?

¿Qué vender?

¿A quién venderlo?

Este plan de acción debe establecer:

- Metas que los líderes quieren alcanzar
- Estrategias a adoptar.
- Visión de la empresa a 5 ó 10 años
- Detalles, objetivos, recursos humanos y financieros.
- Acciones necesarias teniendo en cuenta los presupuestos y recursos asignados.

**c. Marketing.** Describe cómo una empresa logrará una misión u objetivo en particular.

Es el marco a partir del cual se crean todas las estrategias de marketing.

**B. Aspectos Analíticos.** De acuerdo a Rojas (2012) esta dimensión Analítica implica la realización de un trabajo de entendimiento en cuanto a la situación actual de la organización. Este proceso de análisis interno describe las fortalezas y debilidades que representan fielmente los activos y pasivos de la empresa para enfrentar los s necesarios de tal manera que se logre conseguir la visión planteada. Asimismo, se analiza los factores externos, oportunidades y amenazas, que actúan en las expectativas de los clientes y actores involucrados en la gestión de la institución.

Este análisis es conocido como FODA, siendo la herramienta fundamental de estudio de la situación de la empresa. Asimismo, forma parte de la estrategia que plantea Mintzberg.

Se determina sus características en:

**B1. Análisis interno**

- a) Fortalezas: capacidades especiales y recursos que cuenta la empresa.
- b) Debilidades: factores desfavorables de la empresa que constituyen las barreras para lograr una buena organización.

**B2. Análisis externo**

- a) Oportunidades: factores positivos en el entorno que pueden ser aprovechados a favor de la empresa.
- b) Amenazas o Riesgos: problemas que provienen del entorno y que afectan la estabilidad de la organización.

**C. Aspectos Teleológicos.** Según LOFTON (2022) luego de haber entendido la situación actual de la empresa, esta dimensión permite definir como siguiente paso las metas y objetivos estratégicos.

**C1. Metas estratégicas.** Plantea la secuencia de las acciones a realizar. Es decir, determinan cómo se va a lograr los objetivos estratégicos. Incluyen objetivos grandes a los que se desea llegar mediante estrategias. Las metas establecen la intención total y a largo plazo de la administración de la empresa. Estas metas cumplen tres funciones principales:

- a) Establecen el estado futuro deseado que la organización quiere alcanzar.
- b) Proporcionan una lógica o razón fundamental para la existencia de la organización
- c) Proporcionan un conjunto de estándares con los que se puede contrastar el rendimiento organizativo.

**C2. Objetivos estratégicos.** Son los fines desarrollados a nivel estratégico y que la organización pretende lograr en un período determinado de tiempo. Con estos objetivos se hace operativa la declaración de misión.

Establecen qué es lo que se va a lograr y cuándo serán alcanzados los resultados. Sin embargo, no establecen cómo serán logrados.

Los objetivos estratégicos se caracterizan por tres propósitos:

- a) Materializar la estrategia: Permiten que todo el equipo acuerde qué es lo que exactamente lo que la organización debe lograr.
- b) Ayudar a establecer las metas y evaluar su cumplimiento: Deben servir como guía cuando la gerencia formula las metas a nivel táctico y operacional
- c) Crear alineación organizacional: Deben ayudar a que todos trabajen con la imagen global en mente sin entrar en conflicto. Es decir, todos deben apuntar a la misma dirección.

Según Drucker (2001) los objetivos estratégicos se clasifican en ocho áreas:

- a) Cuota de Mercado
- b) Innovación
- c) Productividad
- d) Recursos físicos y financieros
- e) Rentabilidad
- f) Desempeño y desarrollo gerencial
- g) Desempeño y actitud del trabajador
- h) Responsabilidad social

**1.1.1.3. Estructura de una Organización (Mintzberg, 2012).** El famoso profesor canadiense Henry Mintzberg, plantea que las actividades que realiza toda organización están determinadas por dos principios administrativos: División del Trabajo y Coordinación de este; constituyendo la estructura de una entidad el aspecto fundamental de la planificación y ejecución de cualquier estrategia organizacional. En ese sentido, la estructura organizacional puede conceptualizarse como un conjunto de las formas en que se divide el trabajo y su respectiva coordinación. Asimismo, el autor sostiene su Teoría sobre la estructura de una organización en sus dos obras: *El Diseño de las organizaciones efectivas* y *La estructuración de las organizaciones*; y manifiesta que cualquier entidad está compuesta por las siguientes partes fundamentales:

**A. *Núcleo Operativo.*** Parte compuesta por los trabajadores que llevan a cabo labores básicas relacionadas con la producción de bienes y productos y son responsables de las siguientes funciones: Asegurar los factores de producción, Transformar los factores en volumen de producción, Distribuir los volúmenes de producción y Proporcionar ayuda a las funciones de los factores de producción, transformación y volumen de producción.

**B. *Ápice o Cumbre Estratégica.*** Parte conformada por los trabajadores responsables de la organización, es decir, Alta Dirección, que determina las estrategias, objetivos estratégicos, metas, políticas de la organización.

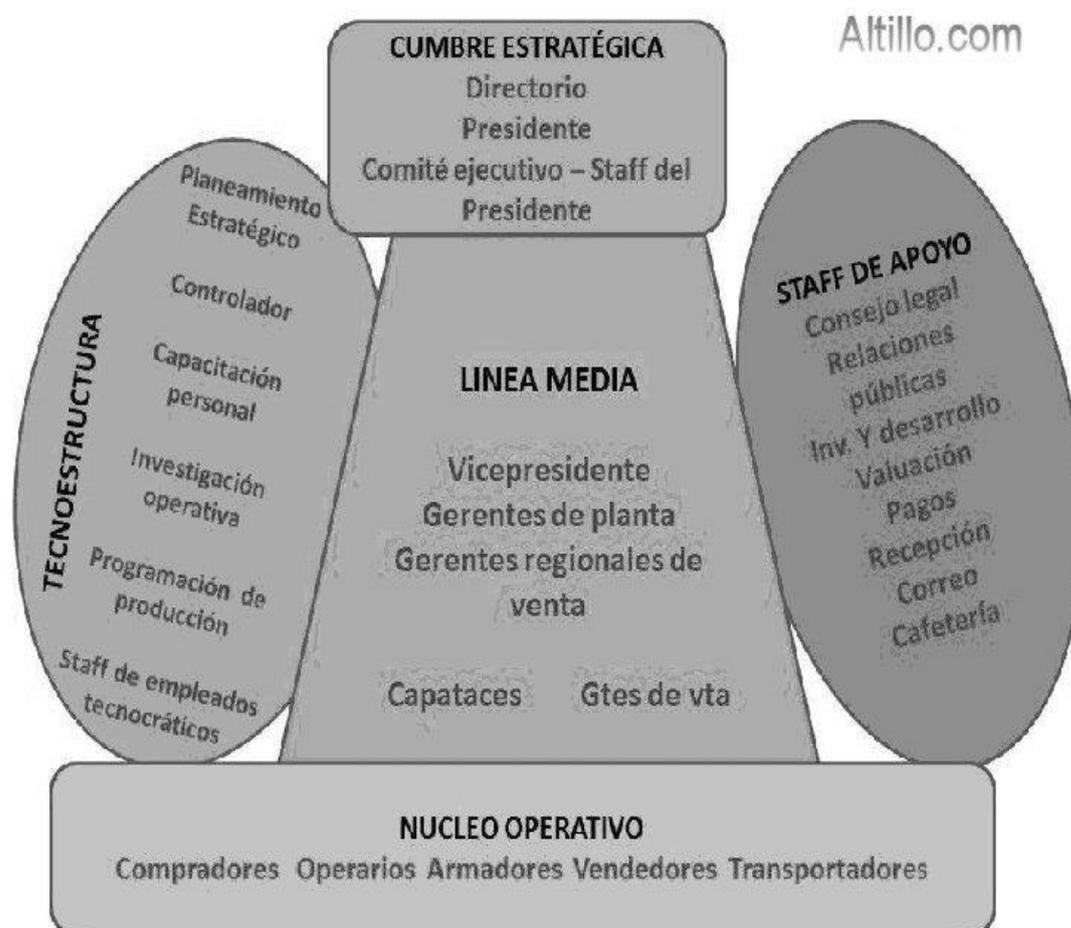
**C. *Línea Media.*** Parte constituida por los Supervisores de 1ª Línea y Directivos Superiores, responsables de articular y coordinar el Ápice Estratégico con el Núcleo de Operaciones realizando determinadas actividades para alcanzar los objetivos trazados.

**D. *Tecnoestructura.*** Parte integrada por los Analistas de la organización encargados de normalizar el comportamiento y se dividen en tres clases.

**E. Staff de Apoyo.** Miembros de la organización que Asesoran brindando su servicio en temas que no están vinculados a la actividad principal de la organización.

**Figura 3**

*Clases de Analistas*



*Nota.* Tomado de *Clases de Analistas*, Mintzberg, 2012, La estructuración de las organizaciones. Editorial Ariel.

**Tabla 3***Partes fundamentales de una organización (Mintzberg)*

N°	Clase de Analista	Normalizan
1	De estudios de trabajo	Procesos de trabajo
2	De planificación y control	Resultados
3	De personal	Habilidades

*Nota.* Adaptado de *Partes fundamentales de una organización*, por Mintzberg, 2012, La estructuración de las organizaciones. Editorial Ariel.

Asimismo, Mintzberg (2012), manifiesta que las clases de estructuras en una organización son las siguientes:

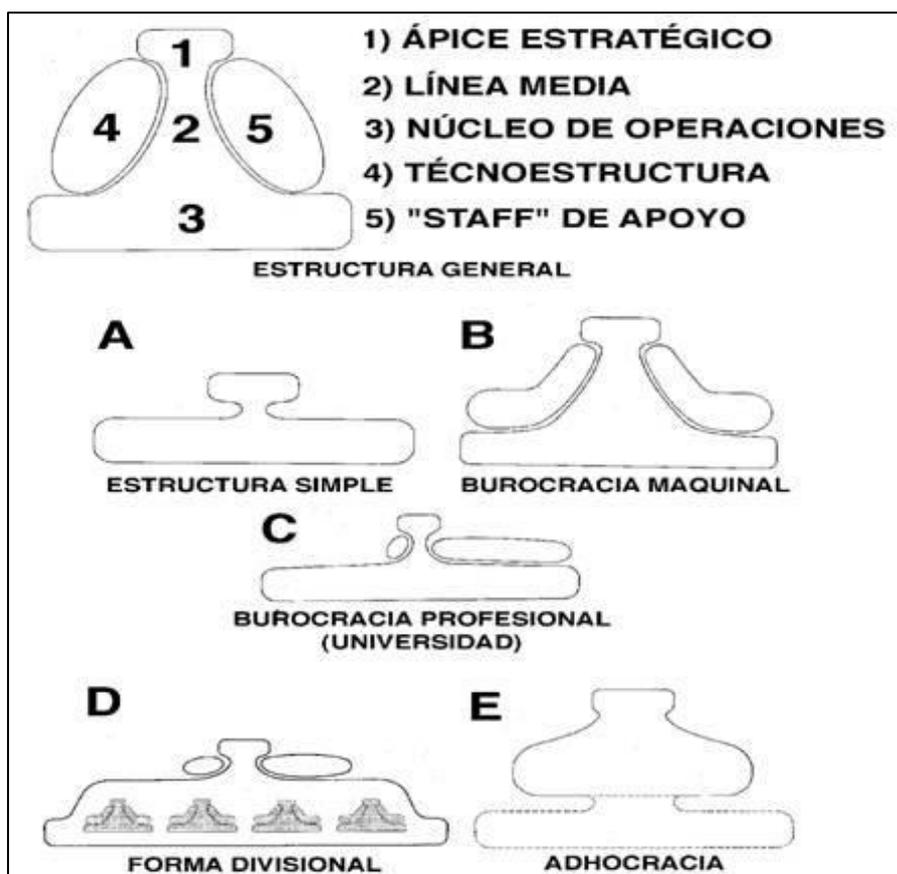
1. **Estructura Simple.** El Ápice Estratégico plantea la centralización de la entidad controlando la toma de decisiones por medio de la supervisión directa.
2. **Burocracia Estructural.** La Tecnoestructura exige la normalización de los procesos de trabajo generando un cierto nivel de descentralización horizontal.
3. **Burocracia Profesional.** El Núcleo de Operaciones promueve la descentralización, horizontal y vertical, reduciendo el poder de los directivos y analistas; coordinando las habilidades y haciendo más profesional las labores llevadas a cabo.
4. **Organización Divisional.** Otorga autonomía y poder a la Línea Media a partir de la delegación del Ápice Estratégico y del Núcleo Operativo por la descentralización vertical. La estructura está dividida en unidades orgánicas independientes de la toma de decisiones.
5. **La Adhocracia u Organización Innovadora.** Surge cuando el Núcleo Operativo o Soporte impone su mayor influencia en la entidad y participa en la toma de decisiones

basado en su experiencia, y las áreas y procesos coordinan mutua e internamente de acuerdo a sus necesidades. Este tipo de estructura de organización es la más dinámica y flexible y está adaptada a sus planes, proyectos, requerimientos, entre otros.

6. **Organización Misionera.** Donde la ideología cumple un rol muy importante y la normalización es el elemento de asociación de sus componentes. En esta estructura, es difusa la división del trabajo y los cargos o puestos no son especializados.

**Figura 4**

*Partes fundamentales de una organización y tipos de estructura (Mintzberg)*



*Nota.* Tomado de *La estructuración de las organizaciones*, por Mintzberg, 2012, Ariel.

Es así que, Mintzberg et al. (1998), define la estrategia como el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar.

Por todo lo expuesto, se puede llegar a definir a la planificación estratégica como un instrumento que permitirá a la organización alcanzar su meta deseada. Para ello se necesita una estructura de organización bien consolidada con la participación de todos sus agentes sociales y económicos.

### **2.1.2. Base Teórica sobre Gestión Educativa**

**A. Definición del término Gestión.** El término “gestión” ha sido empleado desde que el ser humano se ha desenvuelto en la civilización y ha realizado sus actividades en comunidad; no es, necesariamente, una creación y/o invención del siglo XX. En ese sentido, las personas laboran o trabajan en equipos o grupos para comprar bienes o servicios, cultivar sus terrenos, vender productos o servicios, construir cualquier infraestructura, etcétera; han realizado una gestión. Sin embargo, la gestión es muy antigua y universal, pero los especialistas no se ponen de acuerdo sobre su definición; existiendo gran cantidad de definiciones.

Por las razones expuestas, a continuación, se expondrán una serie de conceptualizaciones sobre “gestión”, de diversos autores, ordenadas cronológicamente desde la definición más actualizada hasta la más antigua. Desde nuestro punto de vista podemos afirmar que la Gestión es la acción de planificación, organización, dirección, coordinación y control a través del cual se administran todo tipo de recursos (humanos, financieros y materiales), procesos, procedimientos, etc. para alcanzar un determinado objetivo.

La Real Academia Española (RAE, 2020) plantea, que proviene del latín “gestio”, que significa “gestionar”: “hacer diligencias para la consecución de un negocio o propósito”. Esta definición plantea el origen etimológico del término gestión. De acuerdo a Pérez (2015) “La

gestión es un conjunto de diligencias u operaciones que dinamizan los procesos administrativos previstos en los instrumentos, normas, etc” (p. 19). Esta conceptualización plantea el vocablo de gestión como sinónimo de asunto, diligencia, negocios, etcétera, y es empleada operativamente, como verbo de acción: arreglar, diligenciar, resolver, entre otros, para dinamizar la administración que el funcionario, servidor o usuario (gestor), realice para lograr las metas u objetivos trazados.

Desde nuestra opinión, la gestión, es la habilidad personal, en diversos niveles: operativos, empleados, subgerentes y gerenciales, de una entidad para formular sus metas, sus objetivos, sus planes, sus políticas, sus proyectos, etcétera; usando, racionalmente, los recursos disponibles, eficientemente.

**B. Dimensiones de la Gestión.** Las dimensiones de la gestión de acuerdo a Stoner et al. (1996) son las que se presentan a continuación:

1. Rendimiento: Característica operativa del producto o servicio.
2. Características: bondades que posee el producto o servicio.
3. Confiabilidad: Certeza de cero defectos al utilizar el producto o servicio.
4. Conformidad: Cumplimiento de las características o normas del producto o servicio.
5. Durabilidad: Tiempo de vida efectivo del producto o del servicio ofertado.
6. Utilidad: Visto bueno del usuario al usar el producto o servicio.
7. Estética: Sentidos usados (gusto, olfato, tacto, etc.); al usar el producto.
8. Calidad: Percepción sobre las características cualitativas del producto.

## **C. Tipos de Gestión**

**C1. Gestión por Procesos.** Es una secuencia de actividades para cambiar una entrada o insumo (una solicitud de un bien o un servicio), en una salida (la entrega del bien o el servicio), añadiéndole un valor a cada etapa de la cadena (mejores condiciones de calidad, precio, rapidez, facilidad, comodidad, etcétera).

Los tipos de procesos son: "estratégicos", definen y verifican políticas, estrategias, objetivos y metas de la entidad; "operativos", resultan directamente de la producción de un bien o servicio; y los "de apoyo", sirven de manera transversal a todas las actividades, que en la entidad están regulados por los Sistemas Administrativos nacionales.

**C2. Gestión de Riesgos.** Proceso efectuado por los funcionarios y servidores públicos de la entidad, que se aplica en la fijación de la estrategia y a los distintos niveles de entidad; esta desafiado para identificar eventos potenciales que podrían afectar a la entidad y permite administrar el riesgo dentro de los límites aceptados, proveyendo la seguridad razonable para la consecución de objetivos de la entidad.

**D. Definición de Gestión Educativa.** A continuación, se expondrán una serie de definiciones sobre la gestión educativa que se detallan a continuación:

De acuerdo con Aguilera y Gálvez (2014), constituye el conjunto de estrategias para administrar y dirigir una entidad educativa creativa, integral y sistémicamente, para una toma de decisiones efectivas en el marco de la calidad educativa satisfaciendo las necesidades de los educandos, de los docentes, de los padres de familia y de la comunidad considerando el aspecto cultural, económico, educativo, etcétera, de un determinado grupo social.

Desde la óptica de Lujambio et al. (2019) es el proceso para orientar los Proyectos de las instituciones educativas, para mantener la autonomía institucional, con políticas públicas enriqueciendo los procesos pedagógicos para satisfacer las necesidades educativas a nivel local

y regional; presentando un perfil coherente, integral, unificado para la toma de decisiones, formular los objetivos institucionales, propuestas de actividades y tareas, requerimientos en la gestión de recursos, etc.

Desde la perspectiva de Alvarado (2015) viene a ser la disciplina, estrategia y proceso para fortalecer el desempeño docente en las diversas instituciones educativas a nivel inicial, primario y secundario; utilizando conocimientos, instrumentos y técnicas.

Desde el punto de vista de Arellano (2017) significa promover la articulación de los componentes del acto educativo integrada por los alumnos, los docentes, los profesores y la comunidad educativa; la que intercambia datos e información de todo tipo que realiza la retroalimentación y que enfrenta el atraso escolar, deficiente rendimiento escolar, deserción escolar, entre otras disfunciones educativas.

**E. Dimensiones de la Gestión Educativa.** En toda institución educativa se realizan procesos de gestión con sus respectivas dimensiones que son: institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria<sup>1</sup>; y que pasaremos a explicitar a continuación.

**E1. Dimensión Institucional.** Desde el enfoque de Aguilera y Gálvez (2014) la Dimensión Institucional sirve para saber cómo se organiza los integrantes de la comunidad educativa con el objetivo de lograr un efectivo funcionamiento de la entidad educativa; generando el análisis y sistematización de las acciones relacionadas a su propia estructura caracterizando el modelo educativo de funcionamiento. En este sentido se puede deducir que existen dos aspectos de la estructura u organización: Formal: distribución de tareas, división del trabajo, empleo de la infraestructura, organigrama, uso del tiempo, etcétera; Informal: ceremonias que identifican a la entidad, estilos en las prácticas rutinarias, formas de relacionarse, ritos, vínculos, etcétera. Asimismo, es relevante desarrollar capacidades individuales y grupales para que la entidad educativa se desenvuelva autónoma, competente

y flexiblemente; para posibilitar transformaciones para adaptarse a los cambios del contexto social, niveles de participación, la toma eficaz de decisiones, etcétera.

**E2. Dimensión Administrativa.** Desde la óptica de Lujambio (2019) la Dimensión Administrativa son las acciones y estrategias para cumplir la normatividad, control de la información, dirigir al capital humano o recursos humanos, económicos, materiales, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad, supervisión de las funciones para potenciar el control de la información y proceso enseñanza-aprendizaje; buscando la conciliación de los intereses individuales, grupales e institucionales para una efectiva toma de decisiones y lograr las metas y los objetivos institucionales. Y sintetizando, las tareas concretas se enfocarían en la administración de recursos humanos asignándoles funciones, evaluando su desempeño laboral, conservación y mantenimiento de los recursos materiales, ordenación de datos e información y gestión documental de la entidad educativa, formulación de presupuestos, administración contable-financiera, etc.

**E3. Dimensión Pedagógica.** Desde la perspectiva de Arellano (2017) la Dimensión Pedagógica es el proceso trascendental de la entidad educativa y de los integrantes de la comunidad educativa en general, y particularmente, enseñanza-aprendizaje; que constituye uno de los enfoques, junto con otros aspectos, tales como: diversificación curricular, empleo de los recursos didácticos, enfoques pedagógicos, estrategias didácticas, estrategias metodológicas, evaluación de los aprendizajes, labor de los docentes, prácticas pedagógicas, programaciones sistematizadas del proyecto curricular, uso de dominio de planes y programas, utilización de materiales, relaciones con los alumnos, docentes, padres de familia, etcétera.

**E4. Dimensión Comunitaria.** De acuerdo a la publicación en SisteMéxico (2021) la Dimensión Comunitaria es la forma como la entidad educativa se vincula con la comunidad, la cual es una parte estratégica y muy importante, con sus condiciones, cultura, necesidades,

demandas, relaciones de la entidad educativa con el entorno socio - interinstitucional, tomando en cuenta a la asociación de padres de familia, diversas iglesias, municipales, sociedad civil, entre otros.

**Tabla 4**

*Dimensiones de la Gestión Educativa*

<b>Institucional</b>	<b>Administrativa</b>	<b>Pedagógica</b>	<b>Comunitaria</b>
Organizar la entidad, estructura, institución y responsabilidad de los actores educativos.	Manejar el control, la información, los procesos técnicos, los recursos (humanos, económicos y materiales), la seguridad e higiene, el tiempo, etc.	Opciones educativo-metodológicas	Responder a necesidades de la comunidad.
Relacionar los actores	Cumplir las normas y supervisar las funciones.	Planificación, evaluación y certificación.	Relacionar la escuela y el entorno.
Tener normas explícitas e implícitas.		Desarrollar prácticas pedagógicas.	Madres y Padres de familia.
		Actualizar el desarrollo personal y profesional de docentes.	Organizar la localidad.
			Contar con redes de apoyo.

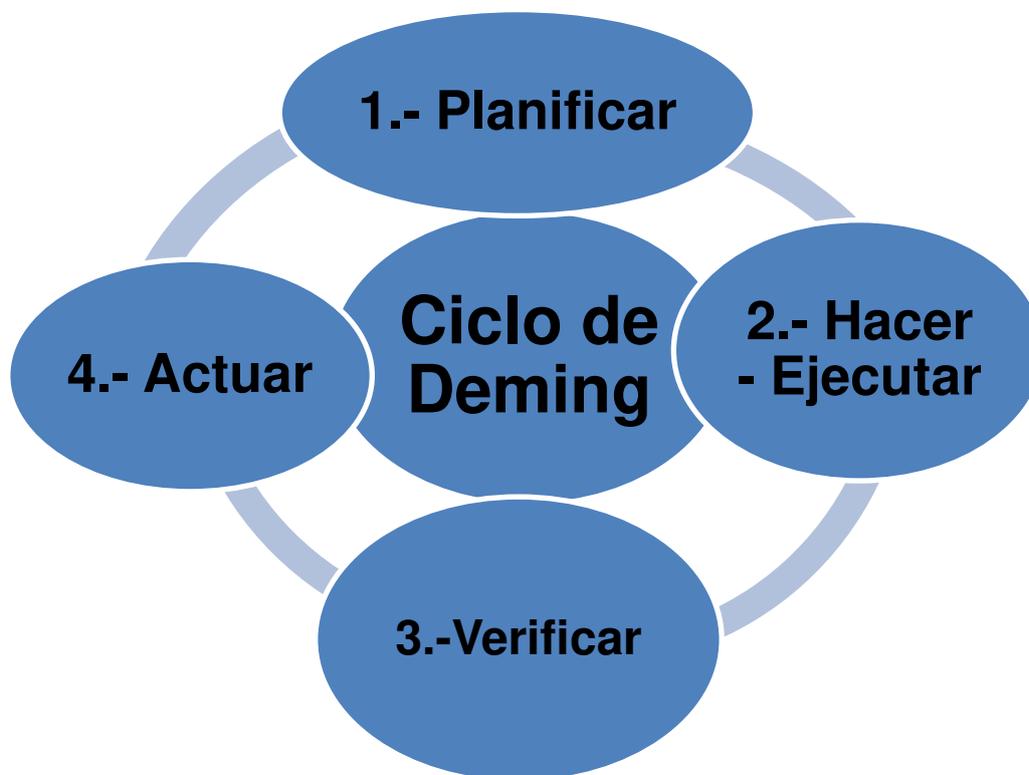
*Nota.* Adaptada de *Dimensiones de la Gestión Educativa*, por Alvarado, 2015, Gestión educativa. Enfoques y Procesos. Ediciones de la Universidad de Lima.

**F. Procesos de la Gestión Educativa.** Según Rojas (2016) con el objetivo de lograr las metas y los objetivos institucionales de la gestión educativa se requiere de una diversidad de procesos complejos, inter y multidisciplinarios para que el funcionamiento de la entidad educativa sea eficaz y eficiente atendiendo los requerimientos de los alumnos, de los docentes y del personal administrativo (comunidad educativa). Asimismo, estos procesos de la gestión direccionan la forma como se diseñarán e implementarán los servicios educativos, cuánto es la cantidad de alumnos en la institución educativa, el número de docentes y de personal administrativo. Dentro del proceso de la gestión educativa se tiene los siguientes etapas o fases: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar para optimizar el uso de los recursos humanos, económicos, materiales, tecnológicos, etc. disponibles.

**G. Círculo de Deming (Ciclo o Círculo de Mejora Continua).** De acuerdo a Jimeno (2015) es la metodología más aplicada y difundida para implantar un sistema de mejora continua en diversos tipos de entidades. Asimismo, este Ciclo está compuesto por las siguientes etapas: Plan, Hacer, Verificar y Actuar conocido como Ciclo PHVA o Círculo de Deming, porque Edwards Deming la creó. Esta sistemática está constituida por 4 fases que se deben realizar progresivamente para alcanzar la mejora continua (mejorar la calidad, reducción de errores, incremento de la eficacia y de la eficiencia, resolución de problemas, prevenir y eliminar los riesgos potenciales, etc.

**Figura 5**

*Ciclo o Círculo de Deming (Mejora Continua)*



*Nota.* Adaptado de *Círculo de Deming*, por Jimeno, 2015, Ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar): El círculo de Deming de mejora continua. <https://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/>

**H. El Ciclo de Deming implantado en una organización.** Los pasos del Ciclo son los siguientes:

1. **Planificar.** Se identifican las actividades que se puedan mejorar estableciendo los objetivos. Asimismo, para realizar las mejoras se pueden organizar “grupos de trabajo”, analizar las opiniones de los colaboradores, aplicar nuevas tecnologías de última generación, etc.

2. **Hacer.** Se realizan los cambios o modificaciones para ejecutar la mejora propuesta, diseñar e implementar una prueba piloto experimental para comprobar el funcionamiento antes de llevar a cabo los cambios a gran escala.

3. **Verificar.** Se chequea si se ha mejorado el funcionamiento; en caso contrario, si la mejora implantada no ha superado las expectativas planteadas, se debe ajustarla de acuerdo a los objetivos esperados.

4. **Actuar.** Se debe corroborar si los resultados obtenidos han mejorado el funcionamiento de las actividades; de ser afirmativa la respuesta se implantará, definitivamente, la mejora continua; y si no hubo mejoras se realizarán cambios para mejorar los resultados desechando la propuesta. Si la última etapa, fue satisfactoria, se debe retroceder al 1º paso, regularmente, para evaluar nuevas mejoras.

**Tabla 5**

*Proceso de Gestión Educativa*

<i>1. Planificar</i>	<i>2. Hacer</i>
Definir metas y métodos para lograr las metas	Educar y formar. Hacer lo planificado.
¿Qué hacer? ¿Cómo hacerlo? ¿Qué, cómo?	Recoger datos. Ejecutar la tarea.
¿Para qué? ¿Para quién? ¿Cuándo?	
¿Cuánto?	
<i>4. Actuar</i>	<i>3. Verificar</i>

---

Reflexión y análisis (Construir conocimiento)	Educar y formar.
Ajuste-Acción correctiva.	Hacer lo planificado.
Se inicia de nuevo el mejoramiento continuo.	Recoger datos.
	Ejecutar la tarea.

---

*Nota.* Adaptada de *Proceso de Gestión Educativa*, por Jimeno, 2015, Ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar): El círculo de Deming de mejora continua.  
<https://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/>

**I. Enfoques de la Gestión Educativa.** La gestión o la dirección de cualquier institución estatal y no estatal están sustentadas bajo algún enfoque teórico, lo cual orienta el tipo de gestión que requiere una determinada institución. Por lo tanto, la participación comunitaria específicamente en la gestión educativa se enmarca al modelo del enfoque adoptado por un determinado sistema educativo. En tal sentido, Alvarado (2015) destaca, entre otras, tres enfoques de la gestión educativa que son: el burocrático, el sistémico y el gerencial.

**11. Enfoque Burocrático.** El concepto de burocracia, según Weber (2012) es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de dicha organización.

Asimismo, Weber (1991) plantea que “Este cuerpo teórico, adoptado con mayor énfasis en las entidades estatales que en las privadas, ha devenido en el denominado enfoque burocrático, cuyos principios mayoritariamente siguen vigentes pese a su longeva formulación, dada su aplicabilidad teórica y práctica” (p. 22). En este enfoque, el Estado es el agente fundamental para satisfacer las demandas educativas de un pueblo. En tal sentido la gestión educativa tiene una fiel expresión en el contexto de la administración pública, entendida como instrumento ejecutor de las decisiones políticas del gobierno. El estado ejerce poder político para el bien y desarrollo de la sociedad.

**12. Enfoque Sistémico.** Toda acción educativa puede concebirse como un proceso mediante el cual los diversos elementos (profesores, alumnos, currículo, materiales, etc.), se organizan e integran para hacerlos interactuar armónica y coordinadamente para el logro de los objetivos educativos. Esta concepción teórica permite identificar la educación y su gestión como sistemas que se integran con una serie de elementos o factores, cuyas funciones y relaciones entre sí buscan el logro de propósitos específicos y definidos.

Para efectos de realizar un inevitable análisis descriptivo del sistema educativo nacional, es indispensable precisar previamente algunos elementos conceptuales de un sistema en sí.

Se define como un conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que interactúan para alcanzar determinados propósitos, constituyendo un ente total concreto o abstracto. Por ejemplo, en una institución educativa tiene como elementos a docentes, alumnos,

personal administrativo, recursos físicos, recursos financieros, currículos, etc. los que en armoniosa interacción permiten lograr los objetivos para los cuales existen. Esta definición destaca dos ideas subyacentes: Cualquier ente o fenómeno real o abstracto puede ser visualizado como totalidad, en vez de una forma parcial o segmentada de la misma. Asimismo, de esta manera es posible establecer, analizar y comprender mejor las interrelaciones entre sus elementos interactuantes e interdependientes.

Estas ideas permiten identificar una categoría conceptual, el enfoque sistémico, entendido como la visión conceptual, una abstracción o una representación lógica, de la operación total de una institución, fenómeno o proceso. El enfoque sistémico como categoría analítica permite, por un lado, la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos, para efectos de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas, identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la autorregulación o el desarrollo del propio sistema. Por otro lado, en algunas circunstancias permite concebir nuevos modelos de sistemas, que aún no existen, es decir invenciones.

Un sistema puede desagregarse o agregarse, sucesivamente, en sistemas de menor o mayor complejidad, constituyendo subsistemas o suprasistemas respectivamente. Por ejemplo, en la serie siguiente: universidades, consorcio universitario, sistema universitario y sistema educativo. Cada uno puede ser considerado como sistema, el último de la serie como suprasistema y el anterior a éste como subsistema. Estos conceptos son muy relativos ya que dependen de la posición o del interés del analista o estudioso del sistema.

**13. Enfoque Gerencial.** La gestión gerencial, trata en esencia, de organizar y Administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas.

En otras palabras, llamamos gestión gerencial al proceso de toma de decisiones que deben realizar los trabajadores con niveles de responsabilidad, para que la entidad cumpla sus objetivos.

Tomar decisiones exige del gerente y trabajadores, estar informado de diversos aspectos económicos, jurídicos, organizativos, administrativos, etc. Así como de conocer las técnicas y métodos más adecuados para concretar dichos conocimientos en acciones.

Una primera responsabilidad, en la investigación de todo tipo, consiste en aspirar a la máxima claridad de los conceptos. En un contexto de dinamismo y afán productivo de la administración de todo tipo de organizaciones, Drucker (2001) establece de manera escueta este concepto: "La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización." Aunque es un concepto formal, sirve como punto de partida para que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios y suficientes, a fin de que el funcionamiento de la organización sea adecuado a las exigencias de la realidad y en concordancia con los principios de la gerencia moderna.

A su vez, Quesada (2005) considera tomar en cuenta los principios del exitoso empresario japonés Konosuke Matsushita donde la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de "dirección abierta", a la que describe de la siguiente manera: "La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial.

El autor Heinsen (2005) considera fundamental orientarnos hacia una gerencia integral, que consiste en "relacionar todas las fuerzas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad:

La estrategia: Para saber a dónde vamos y cómo lograrlo.

La organización: Para llevar a cabo la estrategia eficientemente.

La cultura: Para dinamizar la organización y animar a su gente.

1. La gestión gerencial, trata en esencia, de organizar y Administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas.
2. La gestión educativa es el conjunto de estrategias para dirigir una institución educativa de manera creativa e integral, que oriente a tomar decisiones y esfuerzos para mejorar la calidad educativa, a fin de satisfacer necesidades personales y colectivas de carácter educativo, cultural y económico de un determinado grupo social. Adicionalmente, la gestión educativa se define como un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional. Desde lo pedagógico promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes.
3. El concepto de burocracia, según Weber (2012), es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de dicha organización.
4. Toda acción educativa bajo una gestión de personal puede concebirse como un proceso mediante el cual los diversos elementos (profesores, alumnos, currículo, materiales, etc.), se organizan e integran para hacerlos interactuar armónica y coordinadamente para el logro de los objetivos educativos. Esta concepción teórica permite identificar la educación y su gestión como sistemas que se integran con una serie de elementos o

factores, cuyas funciones y relaciones entre sí buscan el logro de propósitos específicos y definidos.

5. Para lograr elevar la calidad educativa se requiere básicamente de la capacidad, el empeño, la preparación y la acción decidida de los maestros en el aula escolar. Esto se podrá conseguir con la preparación continua de los maestros, con su capacitación directa, actualización y superación, aunado a esto la elevación de los salarios profesionales, la promoción mediante los justos reconocimientos a su labor.
6. El maestro es el agente central en el proceso escolar de trasmisión cultural de la sociedad. La educación es un hecho social. Se realiza en el ambiente de toda la sociedad y con la participación de todos. El derecho a la educación pertenece a las nuevas generaciones y la obligación de educar la tiene toda la sociedad. Esta obligación la cumple el ser social con cierta sistematización científica por medio del sistema escolar. Por lo tanto, es imperativo que la escuela y la sociedad a través de la cual está ejerciendo su función busquen la manera de unir sus esfuerzos para beneficio de sus actores principales los estudiantes.
7. Uno de los grandes problemas que enfrentan los docentes con las nuevas generaciones es la falta de interés por el estudio que reflejan los jóvenes al llegar a la adolescencia. A partir de la educación media o media superior se encuentra en los jóvenes una gran apatía por todo lo relacionado al estudio como consecuencia de la falta de valores que encuentran en la sociedad misma en la que se desenvuelven. La globalización de la sociedad en la que se vive está provocando que los jóvenes pierdan el interés en su preparación escolar a sabiendas de que en la mayor parte de las ocasiones no importa tanto el saber que poseen sino las amistades con las que puedan contar para la obtención de un puesto bien remunerado en su futuro inmediato.

## **2.2. Marco Conceptual**

De acuerdo con los expertos y metodólogos mexicanos Hernández y Mendoza (2018) el marco conceptual es el “Conjunto de conceptos que expone un investigador cuando hace el sustento teórico de su problema y tema de investigación” (p. 45). Asimismo, según los especialistas y metodólogos peruanos Sánchez y Reyes (2016) “Es una estructura para diseñar un constructo en función de los procedimientos determinados en un protocolo de una entidad académica, tal como: centro de investigaciones, el propio investigador, universidad, entre otros” (p. 69). Además, desde nuestro enfoque es una parte esencial que complementa las bases teóricas, porque es una relación de términos formulados desde el enfoque de una determinada disciplina específica, que en nuestro caso es el tema del Plan Estratégico y la Gestión Educativa.

### **Cadena de Valor**

Modelo creado por Michael Porter, que desagrega una empresa en sus principales actividades estratégicas con el fin de analizar la aptitud competitiva. (Del Prado, 2016, p. 234)

### **Competitividad**

Conjunto de capacidades y tecnologías que permiten a una compañía ofrecer un determinado beneficio a los clientes. (Del Prado, 2016, p. 185).

### **Escenario**

Descripción de una situación futura. Se construye sobre el conjunto de las variables estratégicas y refleja un comportamiento futuro de las mismas, permitiendo reconocer los riesgos y oportunidades. (Ministerio de Educación, 2016, p.65)

**Estándar**

Parámetro o patrón para medir alguna actuación. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2019, p. 88)

**Estrategia:**

Patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo, a través de un método histórico la conceptualiza y afirma qué, los objetivos, planes y recursos de la entidad, en un determinado momento, es menos importante que todo lo que la organización ha hecho y está haciendo. (Mintzberg et al. ,1998, p. 7)

**Estrategia competitiva**

Serie de decisiones con el objetivo de crear una posición defendible en un sector. (Del Prado, 2016, p. 265).

**Estrategia de negocios**

Nivel de aplicación de la estrategia que apunta a obtener un desempeño superior, por medio de un posicionamiento competitivo que permita conseguir una ventaja sostenible respecto de los competidores. (Del Prado, 2016, p. 154).

**Estrategia funcional:**

Nivel de aplicación de la estrategia que nos acerca al campo de las tácticas, ya que consolidan los requerimientos funcionales exigidos por los otros niveles estratégicos. (Del Prado, 2016, p. 154).

**Gestión de personal**

Actividades relacionadas con la contratación, capacitación, entrenamiento, desarrollo, compensaciones y distintos aspectos asociados a las cuestiones de comportamiento. (Del Prado, 2016, p. 234).

### **Indicador**

Es un enunciado que permite medir el estado de cumplimiento de un objetivo, facilitando su seguimiento. (Ministerio de Educación, 2016, p. 65).

### **Infraestructura**

Cantidad de actividades íntimamente relacionadas con el planeamiento, los asuntos políticos, la calidad de la dirección, las finanzas, la contabilidad, los asuntos legales, la imagen institucional, etc. Además, incluye el lugar físico donde funciona la empresa (edificios, plantas, oficinas, etc.). (Del Prado, 2016, p. 234).

### **Meta**

Es el valor proyectado del indicador para hacer el seguimiento al logro de los objetivos estratégicos. (Ministerio de Educación, 2016, p. 65).

### **Misión del negocio**

Declaración cualitativa de la posición global del negocio que sintetiza los puntos claves con respecto a los productos, los mercados, las localizaciones geográficas y las competencias esenciales. (Del Prado, 2016, p. 210).

### **Objetivo Estratégico**

Es la descripción del propósito a ser alcanzado, que es medido a través de indicadores y sus correspondientes metas, las cuales se establecen de acuerdo al periodo del plan estratégico. El

objetivo estratégico está compuesto por el propósito, los indicadores y las metas. (Ministerio de Educación, 2016, p. 66).

### **Operaciones**

Actividades relacionadas con la transformación de la materia prima en producto final. (Del Prado, 2016, p. 234).

### **Oportunidad**

Es un evento favorable que puede contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos, siempre que se tomen las decisiones para su aprovechamiento. (Ministerio de Educación, 2016, p. 66).

### **Planeamiento estratégico**

Proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y el pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos. (CEPLAN, 2014)

### **Propósito estratégico**

Proceso que consiste en prever una posición de liderazgo deseada y establecer los criterios que se usarán para proyectar el progreso. (Del Prado, 2016, p. 82).

### **Servicio**

Actividades relacionadas con la provisión de servicios para acrecentar o mantener el valor del producto, luego que el comprador lo adquirió. (Del Prado, 2016, p. 234).

### **Táctica**

Contacto en una situación definida en tiempo y espacio. Se refiere a situaciones de corto plazo e incluye los aspectos cotidianos e incidentales. (Del Prado, 2016, p. 82).

**Tendencia**

Es el posible comportamiento a futuro de una variable asumiendo la continuidad del patrón histórico. (Ministerio de Educación, 2016, p. 66).

**Visión**

Es la situación del sector o territorio que se espera alcanzar en el futuro. Se establece de acuerdo al Escenario Apuesta y teniendo como referencia el Escenario Óptimo. Se construye de manera participativa. Imagen futura. (Ministerio de Educación, 2016, p. 66)

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de Investigación.

Es una investigación con enfoque cuantitativo, ya que usa la recopilación y el análisis de datos para responder las preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. Además, es de Diseño no experimental, porque sirve para estudiar situaciones ya existentes y recoger datos de forma directa. Asimismo, es de Tipo Causal, porque posibilitará establecer las relaciones de causa y efecto que ya ocurrieron entre las variables en un contexto real. También, es de Tipo Transversal, porque la recopilación de datos se lleva a cabo en un solo momento analizando su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 175).

#### 3.2. Población y muestra

##### 3.2.1. Población

La población comprende a “todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos” (Ary et al. , 2016, p. 54). Además, la población está constituida por 100 instructores y 900 estudiantes que pertenecen al SENATI (Sede de San Martín de Porres, situada en la esquina de la Av. Eduardo de Habich o Isidro Alcibar y Calle Mauro Valderrama s/n., Urbanización Ingeniería).

**Tabla 6***Estudiantes por Especialidad*

<b>Nº</b>	<b>Estudiantes por Especialidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1</b>	<b>Artes Gráficas</b>	180	20.00%
<b>2</b>	<b>Electrotecnia</b>	120	13.33%
<b>3</b>	<b>Comunicaciones</b>	60	6.67%
<b>4</b>	<b>Hotelería y Turismo</b>	130	14.44%
<b>5</b>	<b>Industrias alimentarias</b>	60	6.67%
<b>6</b>	<b>Mecánica automotriz</b>	200	22.22%
<b>7</b>	<b>Tecnologías de la Información</b>	150	16.67%
	<b>T o t a l</b>	900	100.00%

**Tabla 7***Instructores por Especialidad*

<b>Nº</b>	<b>Instructores por Especialidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1</b>	<b>Artes Gráficas</b>	10	10%
<b>2</b>	<b>Electrotecnia</b>	10	10%
<b>3</b>	<b>Comunicaciones</b>	30	30%
<b>4</b>	<b>Hotelería y Turismo</b>	20	20%
<b>5</b>	<b>Industrias alimentarias</b>	8	8%
<b>6</b>	<b>Mecánica automotriz</b>	10	20%
<b>7</b>	<b>Tecnologías de la Información</b>	12	12%
	<b>T o t a l</b>	100	100%

### 3.2.2. *Muestra*

La muestra según Ñaupas et al. (2018) es “El subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo; es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo” (p.246). En las investigaciones no experimentales, como la nuestra, las muestras no son asignadas al azar; sino que dichos grupos ya están formados antes del experimento (grupos intactos). Por lo tanto, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia y se determinó que el tamaño de la muestra será de 270 estudiantes y 30 instructores del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI.

### 3.2.3. *Unidad de Análisis*

Desde el punto de vista de Hernández y Mendoza (2018), la unidad de análisis es “de donde se extraen los datos e información requeridos para formular el respectivo trabajo de investigación” (p. 198). En nuestro caso fueron los estudiantes e instructores encuestados sobre variables de estudio.

### 3.2.4. *Criterios de Selección*

#### **Tabla 8**

##### *Criterios de Selección*

<b>Criterios de Inclusión</b>	<b>Criterios de Exclusión</b>
1).- Los estudiantes e instructores que estudian y enseñan, respectivamente, en el Servicio Nacional de	1).- Los estudiantes e instructores que No estudian y enseñan, respectivamente, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en el

---

Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, Sede de San Martín de Porres.

---

2).- Los estudiantes e instructores que estudian y enseñan, respectivamente, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, Sede de San Martín de Porres, que aceptaron participar en la investigación.

---

*Fuente:* Elaboración propia

### **3.3. Operacionalización de Variables**

**Tabla 9***Variable Independiente: Plan Estratégico*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Documento formal, técnico-administrativo, que establece los objetivos estratégicos formulados por los directivos, gerentes o representantes legales: caracterizado por ser: cuantitativo, descriptivo,	Documento clave que está compuesto por la Dimensión filosófica, analítica y teleológica para lograr sus objetivos y metas usando la planificación estratégica.	1).- Aspectos Filosóficos	Misión	¿Cree usted que la Misión contribuye al Plan Estratégico del SENATI?	<b>De Likert</b>
			Visión	¿Cree usted que la Visión contribuye al Plan Estratégico del SENATI?	
			Valores	¿Cree usted que los Valores contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?	
			Estrategias	¿Cree usted que las Estrategias contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?	
			Objetivos	¿Cree usted que los Objetivos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?	
			Plan de acción	¿Cree usted que el Plan de Acción contribuye al Plan Estratégico del SENATI?	
		2).- Aspectos Analíticos	Fortalezas	¿Cree usted que las Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?	

espacial,	Oportunida	¿Cree usted que las
flexibilizad	des	Oportunidades contribuyen al
o,		Plan Estratégico del SENATI?
personaliza	Debilidades	¿Cree usted que las Debilidades
do,		no contribuyen al Plan
temporal,		Estratégico del SENATI?
etc.	Amenazas	¿Cree usted que las Amenazas o
	o Riesgos	Riesgos no contribuyen al Plan
		Estratégico del SENATI?
3).- Aspectos Teleológico	Metas Estratégicas	¿Cree usted que las Metas
	s	Estratégicas contribuyen al Plan
		Estratégico del SENATI?
	Objetivos	¿Cree usted que los Objetivos
	Estratégico	Estratégicos contribuyen al Plan
	s	Estratégico del SENATI?

*Nota.* Adaptada de *Plan Estratégico como Variable Independiente*, por Ibáñez y Castillo, 2019, Dimensiones para la planificación gerencial.

## **Tabla 10**

*Variable Dependiente: Gestión Educativa*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
Conjunto de didácticas, estrategias, instrumentos, procedimientos, políticas, programas, técnicas, etc. relacionadas a la actividad educativa realizando acciones y/o tareas para manejar recursos (humanos, económicos y materiales), en el marco del proceso enseñanza – aprendizaje.	Proceso educativo de planificación, organización, dirección, coordinación y control realizado actividades pedagógicas, con eficacia y eficiencia, para satisfacer las necesidades de los miembros de una comunidad educativa.	1.-	Organigrama	¿Cree usted que el Organigrama contribuye a la Gestión Educativa?	De Likert	
		Institucional	Distribución del ambiente	¿Cree usted que la Distribución del ambiente contribuye a la Gestión Educativa?		
			Distribución del personal	¿Cree usted que la Distribución del personal contribuye a la Gestión Educativa?		
			Distribución de las tareas	¿Cree usted que la Distribución de las tareas contribuye a la Gestión Educativa?		
		Administrativa	Recursos humanos	¿Cree usted que los Recursos Humanos contribuyen a la Gestión Educativa?		
			Recursos económicos	¿Cree usted que los Recursos Económicos contribuyen a la Gestión Educativa?		
			Recursos materiales	¿Cree usted que las Recursos Materiales contribuyen a la Gestión Educativa?		
		Pedagógica	Proceso enseñanza aprendizaje	¿Cree usted que el Proceso enseñanza aprendizaje contribuye a la Gestión Educativa?		
			Estrategias didácticas	¿Cree usted que las Estrategias Didácticas contribuyen a la Gestión Educativa?		
			Evaluación pedagógica	¿Cree usted que la Evaluación pedagógica contribuye a la Gestión Educativa?		
		4.-	Coordinación Comunitaria	¿Cree usted que Coordinación SENATI/Comunidad contribuye a la Gestión Educativa?		

---

Comunida d	
Coordinaci ón	¿Cree usted que Coordinación SENATI/I. E. contribuyen a la SENATI / Gestión Educativa? I.E.
Proyectos sociales	¿Cree usted que los Proyectos sociales contribuyen a la Gestión Educativa?

---

Nota. Adaptada de *Gestión Educativa como Variable Dependiente*, por Alvarado, 2015, Gestión Educativa: Enfoques y Procesos.

### 3.4. Instrumentos

#### 3.4.1. *Análisis documental*

Desde el enfoque de Ñaupas et al. (2018) se define como “La técnica más difundida y empleada para realizar el proceso de investigación, el contenido, el mensaje, las ideas contenidas en la comunicación de masas, ya sea de libros, revistas, tesis, etc. electrónicos o virtuales” (p.233). O sea, es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación.

#### 3.4.2. *Encuesta*

Según Hernández y Mendoza (2018) la encuesta es un diseño para las investigaciones no experimentales transversales, descriptivas o correlacionales -causales, que son “cuestionarios” más usados en la recopilación de datos para la investigación. Asimismo, Ñaupas et. al. (2014) sostiene que es el “Conjunto sistemático de preguntas escritas, en una

cédula, sobre la hipótesis, variables e indicadores de investigación” (p.291). Se adjunta el modelo del instrumento en la sección de Anexo, que se aplicará en un entorno virtual.

### **3.4.3. *Guía de Análisis Documental – Normativa***

Desde el enfoque de Ñaupas et. al. (2018) es un instrumento para valorar el contenido de las normas sobre el tema de investigación, que en nuestro caso trata del Plan Estratégico, adjuntándose en elnexo.

### **3.4.4. *Validación y confiabilidad del instrumento***

Los instrumentos elaborados y diseñados para medir el plan estratégico y la gestión educativa fueron validados por tres expertos, y desde el punto de vista de los metodólogos mexicanos Hernández y Mendoza (2018) plantean que “la validez representa el valor de un instrumento si verdaderamente una variable mide lo que debe medir, por ello se puede manejar distintos criterios que confirma como lo relacionamos” (p. 33)

De acuerdo a las pautas metodológicas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal, la evaluación de los instrumentos tiene diversos criterios, tales como: la Relevancia (cuando las preguntas son pertinentes para representar de manera específica a la dimensión del constructo), Pertinencia (si las preguntas son apropiadas y con lógica), y la Claridad (si se puede comprender fácilmente las preguntas preparadas de forma directa y precisa). En ese sentido se aplicará la prueba piloto, cada uno de los criterios evaluados por cada uno de los tres expertos empleando la V de Aiken. Asimismo, para formular la investigación nos asesoramos de un Metodólogo para desarrollar el proceso de investigación y de tres expertos temáticos que poseen el Cado Académico de Maestro o Magister. Además, Ñaupas et al. (2018) sostienen que el coeficiente V de Aiken, es el más consistente y pertinente para determinar la validez obteniendo los valores probables para ser examinados utilizando la estadística descriptiva, de acuerdo al tamaño de la muestra.

**Tabla 11***Validación y Juicio de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>DNI</b>	<b>Decisión</b>
Mg. Carmen Albújar Martínez	Gestión Pública	10292340	Existe suficiencia
Mg. Antonio Bustamante Mandamiento	Gestión Pública	09920552	Existe suficiencia
Mg. Daniel Ángel Cerrón Meza	Proyectos de Inversión	09855710	Existe suficiencia

**3.4.4.1 Confiabilidad del Instrumento.** Desde el enfoque de Ñaupas et al. (2018), la “confiabilidad de los instrumentos se realiza por medio del Alfa de Cronbach, cuando las variables son escalares” (p. 380).

<b>Procedimiento de recolección de datos</b>
--

**Ficha Técnica****Variable 1:** Plan Estratégico**Nombre del Instrumento:** Plan Estratégico**Autora:** Virginia Cristina Sarco Mautino**Año:** 2020**Aplicación:** individual**Duración:** 30 minutos aproximadamente

**Objetivo:** Medir el plan estratégico en el SENATI de acuerdo a los estudiantes e instructores, obteniéndose un puntaje por dimensiones y puntaje |total.

**Descripción:** La recopilación de datos se realizó por medio de un cuestionario. El cuestionario está compuesto por 12 ítems, dividido en tres Dimensiones: Aspectos Filosóficos (6), Aspectos Analíticos (4) y Aspectos Teleológicos (2); midiéndose los ítems en escala de Likert desde el

1 al 3, donde la alternativa 1 significa “Siempre”; 2 representa “A Veces”; y 3 equivale a “Nunca”

### **Ficha Técnica**

**Variable 2:** Gestión Educativa

**Nombre del Instrumento:** Gestión Educativa

**Autora:** Virginia Cristina Sarco Mautino

**Año:** 2020

**Aplicación:** individual

**Duración:** 40 minutos aproximadamente

**Objetivo:** Medir la gestión educativa en el SENATI de acuerdo a los estudiantes e instructores, obteniéndose un puntaje por dimensiones y puntaje total.

**Descripción:** La recopilación de datos se realizó por medio de un cuestionario. El cuestionario está compuesto por 13 ítems, dividido en cuatro Dimensiones: Institucional u Organizacional (4), Administrativa (3); Pedagógica (3); y Comunitaria (3); midiéndose los ítems en escala de Likert desde el 1 al 3, donde la alternativa 1 significa “Siempre”; 2 representa “A Veces”; y 3 equivale a “Nunca”.

### **3.5. Procedimientos**

Desde el punto de vista de Hernández y Mendoza (2018) el procesamiento de datos consiste en recopilar datos y los científicos sociales los transforman en información sistematizada y utilizable, adecuadamente, para generar u obtener los productos esperados. Asimismo, este procesamiento se inicia con la recopilación de los datos o insumos en bruto y modificándolos a una forma más comprensible o legible, tales como: diagramas, figuras, gráficos, tablas, etc., para realizar una efectiva interpretación para formular los resultados, la discusión, las conclusiones y las respectivas recomendaciones; utilizará la estadística

descriptiva para formular las tablas de contingencia a partir de la información obtenida del instrumento aplicado, luego se empleará el Software Excel con la finalidad de construir las respectivas gráficas y posteriormente, se realizará la interpretación de estas figuras.

### **3.6. Análisis de datos**

Desde la óptica de Ñaupas et al. (2018) el análisis de datos consiste en realizar operaciones por parte del investigador social para alcanzar los objetivos de investigación. Entre las principales operaciones tenemos: plan de análisis de datos en función de las hipótesis, recolección de datos, análisis preliminares para develar los problemas, etc. En nuestro caso como nuestra investigación es con enfoque cuantitativo, los datos se presentan en forma numérica con sus respectivos conocimientos y técnicas usando los softwares: Word y Excel.

### **3.7. Consideraciones éticas**

El presente estudio se realizó respetando los aspectos éticos solicitando la respectiva autorización a los encuestados y los entrevistados aplicándose un formato para el Consentimiento Informado. Por lo tanto, se ha garantizado la confidencialidad y veracidad de las evidencias obtenidas de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

Los datos e información han sido analizados por medio de la estadística descriptiva para formular las tablas de frecuencia y los respectivos gráficos de acuerdo a las características sociodemográficas, tales como: edad, sexo, estado civil y ocupación; extraídos del instrumento aplicado a los estudiantes y en los instructores del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial - SENATI, sede de San Martín de Porres.

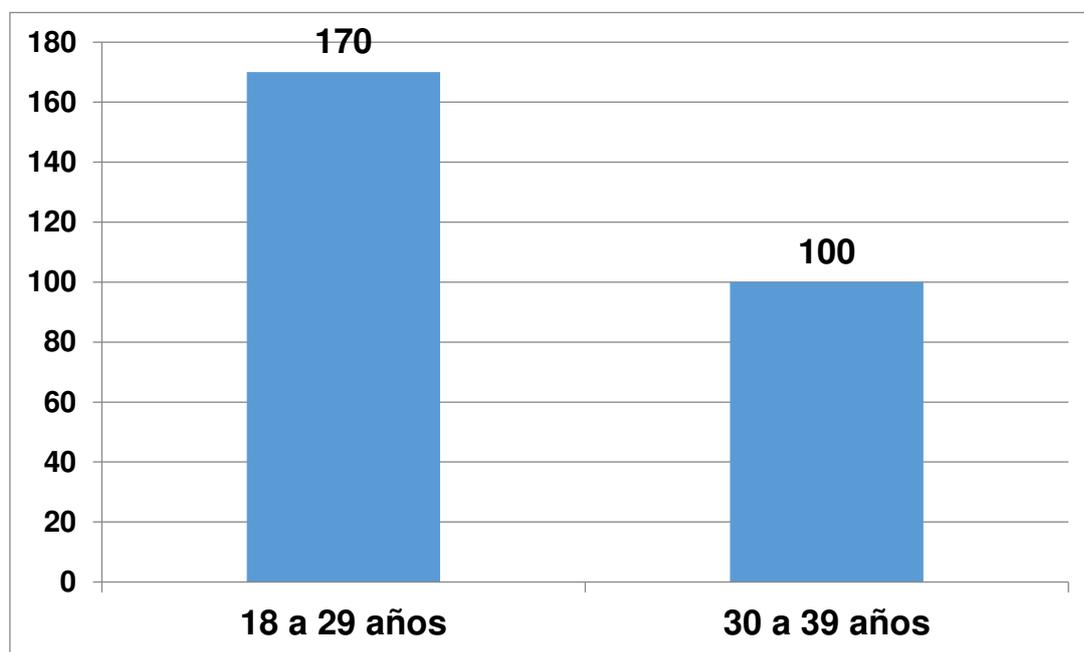
#### *4.1.1 Características Sociodemográficas de los ESTUDIANTES en SENATI, Sede de San Martín de Porres.*

Los datos e información han sido analizados con la estadística descriptiva por medio del cual se formularon las tablas de frecuencia y los respectivos gráficos de acuerdo a la primera variable Plan Estratégico en los estudiantes del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial - SENATI, sede de San Martín de Porres.

Asimismo, se consideró la siguiente escala de Likert: 3 = Siempre; 2 = A veces, y 1 = Nunca.

**Tabla 12***Edad de los estudiantes en SENATI. Sede de San Martín de Porres*

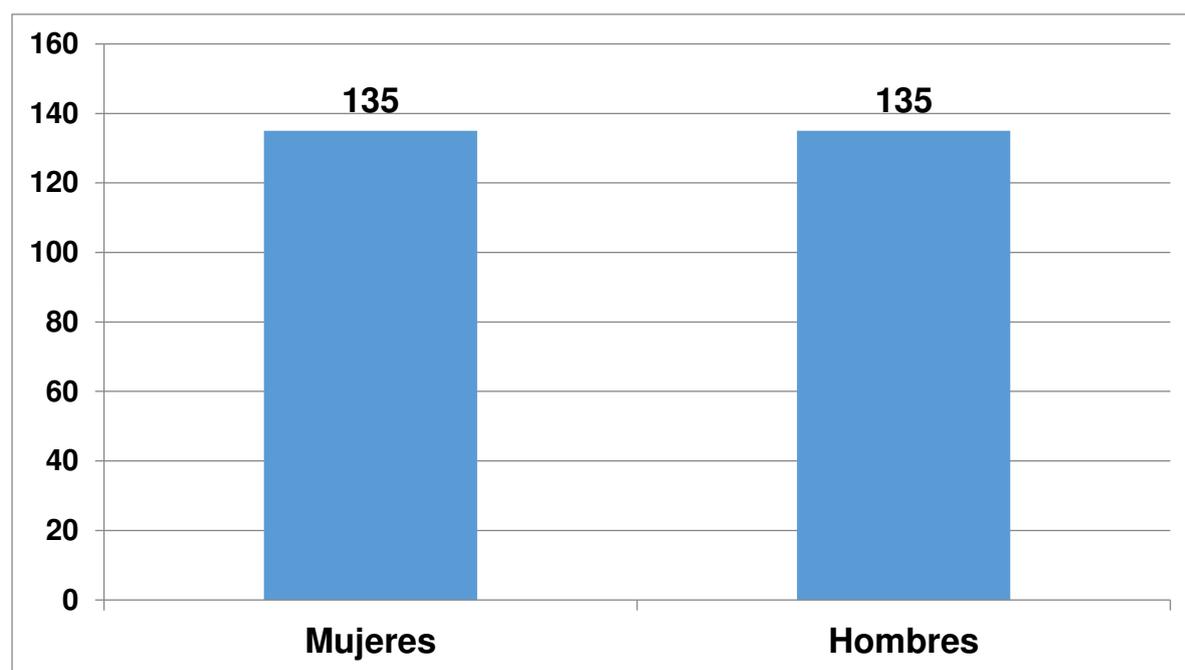
<b>Ítem 1</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>18 a 29 años</b>	170	62.96%
<b>30 a 39 años</b>	100	37.04%
<b>40 a + años</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 6***Edad de los estudiantes en SENATI. Sede de San Martín de Porres*

*Nota.* Se puede apreciar que la edad de los encuestados en el 1º grupo etareo de 18 hasta los 29 años, corresponde a 170 estudiantes, que equivalen al 62.96% de la muestra; en el rango de 30 hasta 39 años están 100 discentes, que representan el 37.04%.

**Tabla 13***Sexo de los estudiantes en SENATI. Sede de San Martín de Porres*

<b>Ítem 2</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mujeres</b>	135	50%
<b>Hombres</b>	135	50%
<b>Total</b>	270	100%

**Figura 7***Sexo de los estudiantes en SENATI. Sede de San Martín de Porres*

*Nota.* Se puede ver que las estudiantes mujeres son 135 que constituyen el 50%, mientras que la otra mitad está compuesta por hombres que representan, también, el 50% de la muestra.

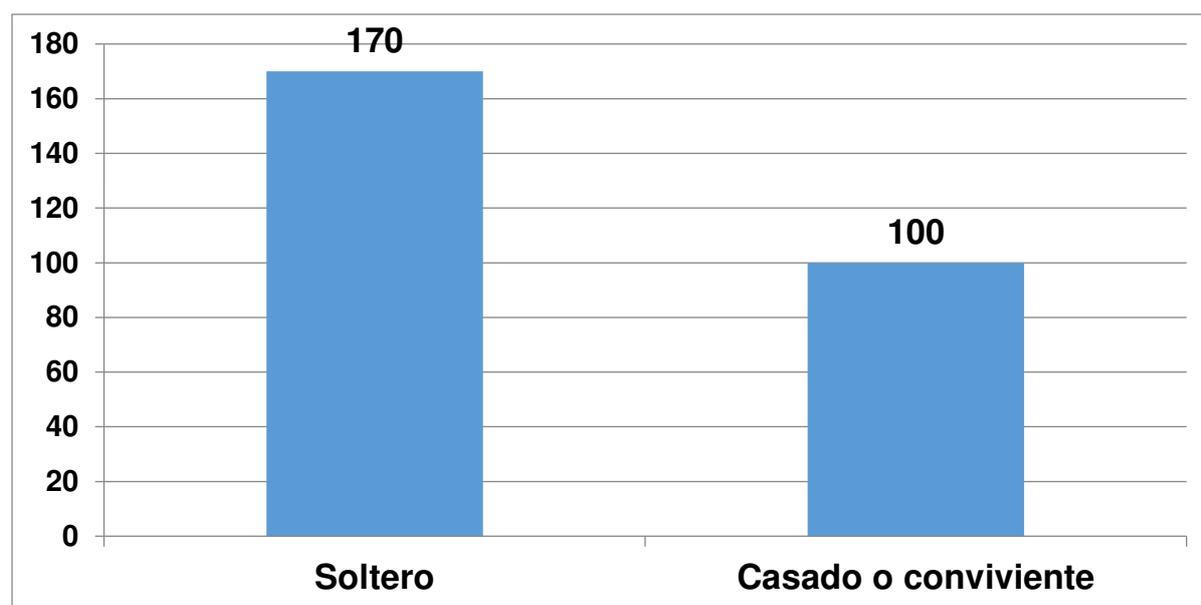
**Tabla 14**

*Estado civil de los estudiantes del SENATI. Sede de San Martín de Porres*

<b>Ítem 3</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Soltero</b>	170	62.96%
<b>Casado o conviviente</b>	100	37.04%
<b>Divorciado o separado</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 8**

*Estado civil de los estudiantes del SENATI. Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que 170 estudiantes tienen como estado civil ser solteros, que representa el 62.96%, y 100 estudiantes que equivalen al 37.04% son casados o convivientes.

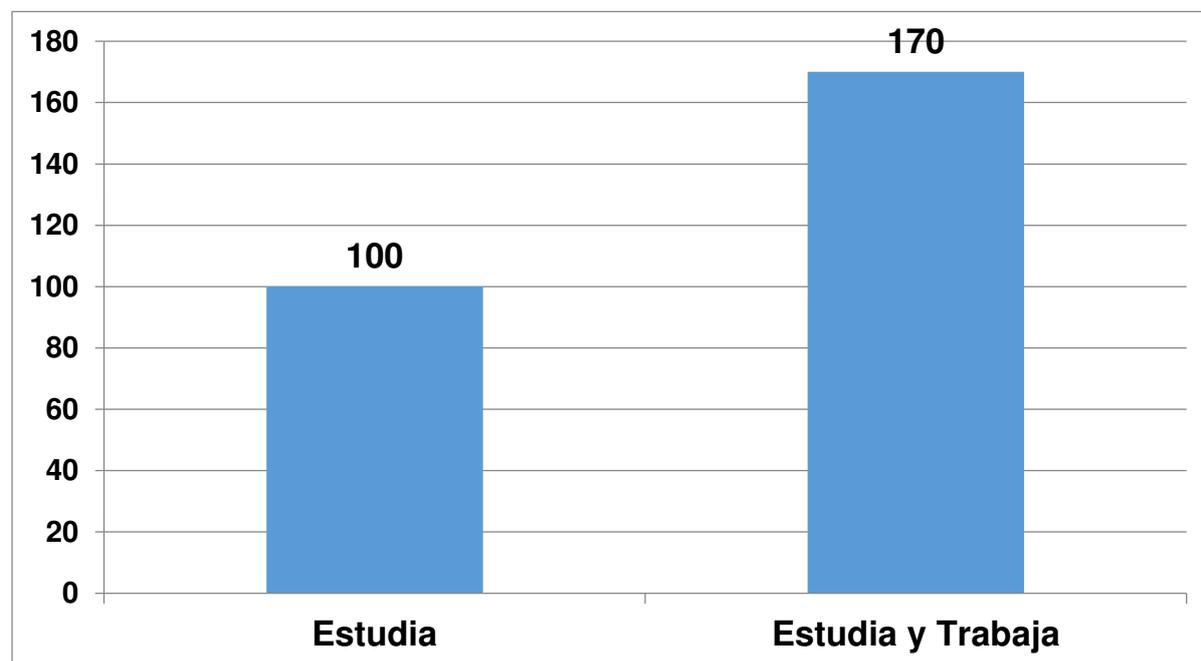
**Tabla 15**

*Ocupación de los estudiantes del SENATI. Sede de San Martín de Porres*

<b>Ítem 4</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Estudia</b>	100	37.04%
<b>Trabaja</b>	0	0%
<b>Estudia y Trabaja</b>	170	62.96%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 9**

*Ocupación de los estudiantes del SENATI. Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que 100 aprendices se dedican a estudiar, que representa 37.04%; y el resto, 170 estudiantes, estudian y trabajan, que constituyen el 62.96% de la muestra.

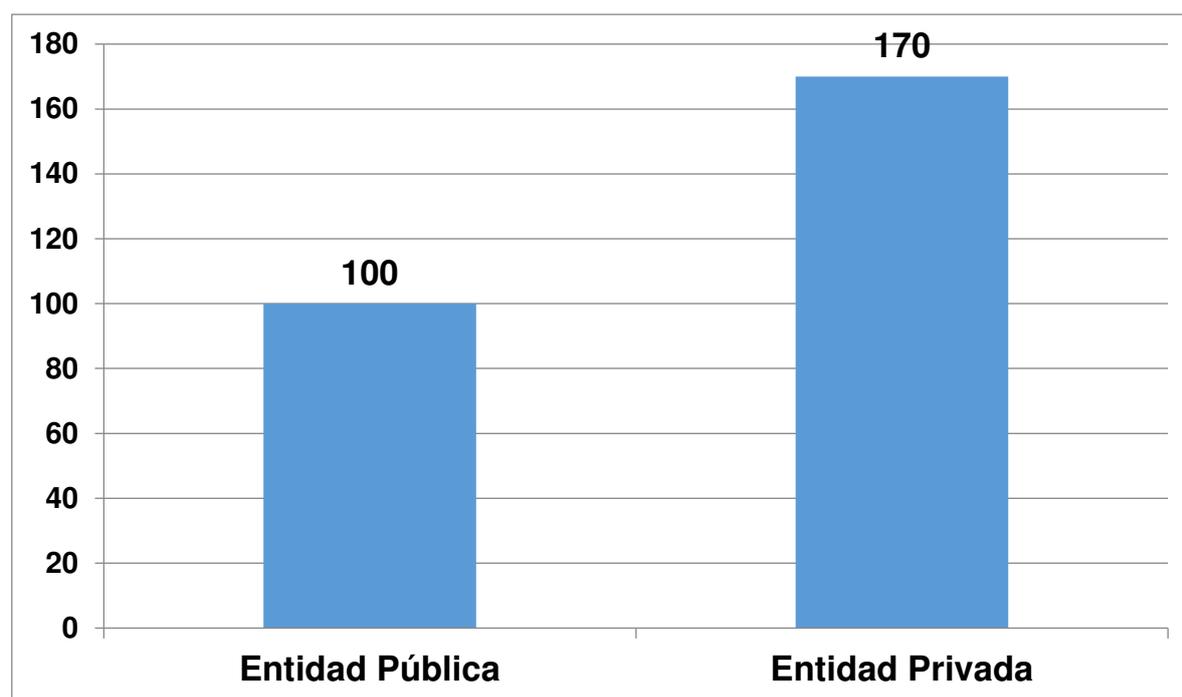
**Tabla 16**

*Tipo de Entidad donde Trabajan los estudiantes del SENATI. Sede de San Martin de Porres*

<b>Ítem 5</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Entidad Pública</b>	100	37.04%
<b>Entidad Privada</b>	170	62.96%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 10**

*Tipo de entidad donde Trabajan los estudiantes del SENATI. Sede de San Martin de Porres*



*Nota.* Se aprecia que de los estudiantes que trabajan en entidades públicas son 100 que representan el 37.04%; mientras, que 170 estudiantes laboran en entidades privadas que equivalen al 62.96%.

**4.1.2 Variable Independiente: Plan Estratégico y sus tres dimensiones: Aspectos Filosóficos, Aspectos analíticos y Aspectos Teleológicos.**

Los datos e información han sido analizados con la estadística descriptiva por medio del cual se formularon las tablas de frecuencia y los respectivos gráficos de acuerdo a la primera variable Plan Estratégico en los ESTUDIANTES del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial - SENATI, sede de San Martín de Porres. Asimismo, se consideró la siguiente escala de Likert: 3 = Siempre; 2 = A veces, y 1 = Nunca.

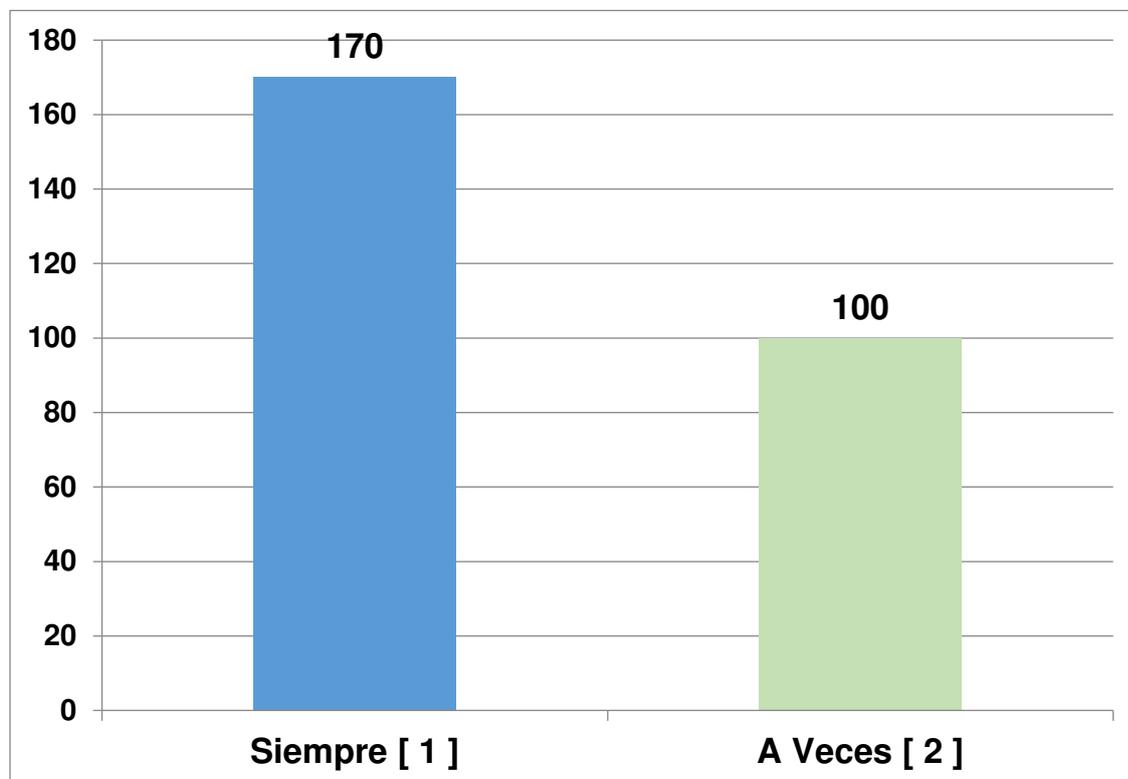
**Tabla 17**

*Misión contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

<b>Ítem 6</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Siempre [ 1 ]</b>	170	62.96%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	100	37.04%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 11**

*Misión contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que los 170 estudiantes encuestados opinan que “Siempre” la Misión contribuye al Plan Estratégico en SENATI, que constituyen el 62.96%; mientras que 100 estudiantes piensan que sólo “A Veces”, representando el 37.04%.

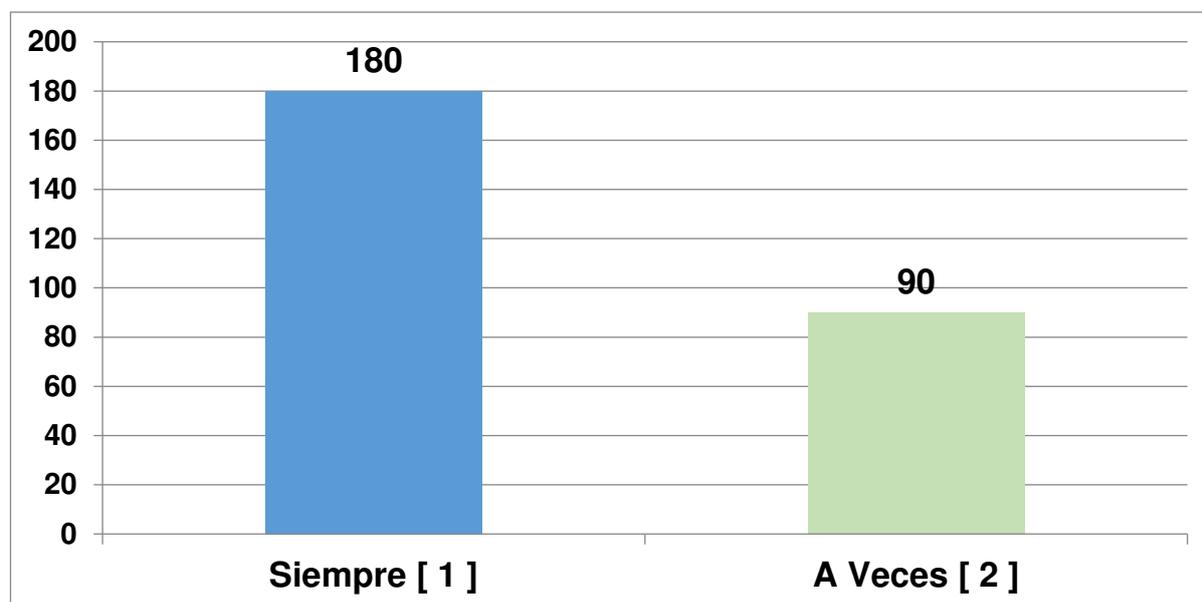
**Tabla 18**

*Visión contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 7	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	180	66.67%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	90	33.33%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 12**

*Visión contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que los 180 estudiantes encuestados opinan que “Siempre” la Visión contribuye al Plan Estratégico en SENATI, lo que equivale el 66.67%; pero 90 estudiantes piensan que sólo “A Veces”, constituyendo el 33.33%.

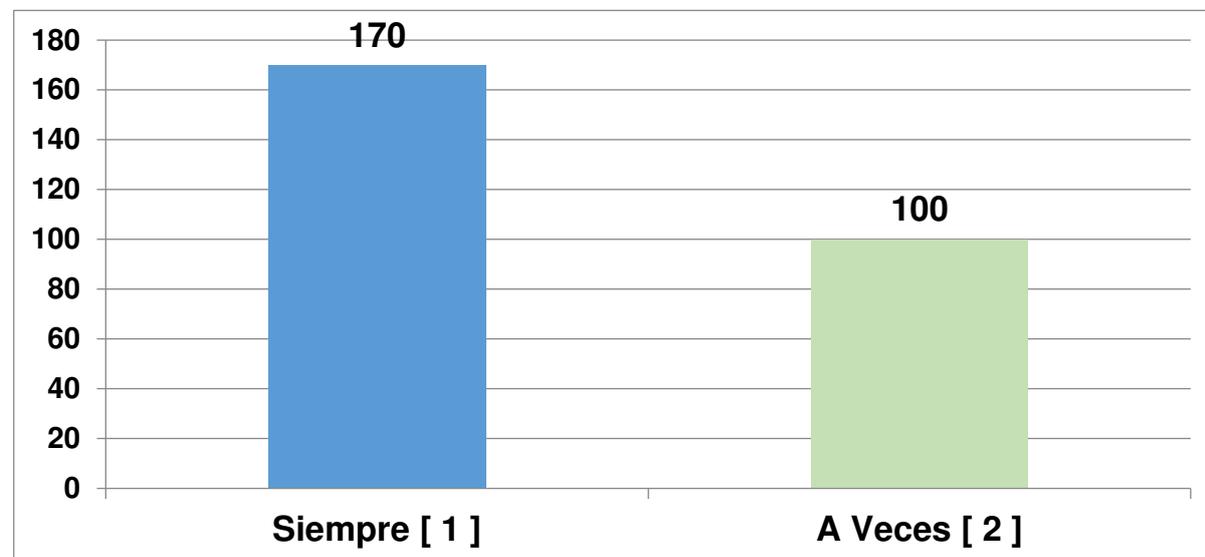
**Tabla 19**

*Valores contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 8	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	170	62.96%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	100	37.04%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 13**

*Valores contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que 170 estudiantes encuestados piensan que “Siempre” los Valores contribuyen al Plan Estratégico en el SENATI, que representa el 62.96%; mientras que 100 estudiantes creen que sólo “A Veces”, que equivale al 37.04%.

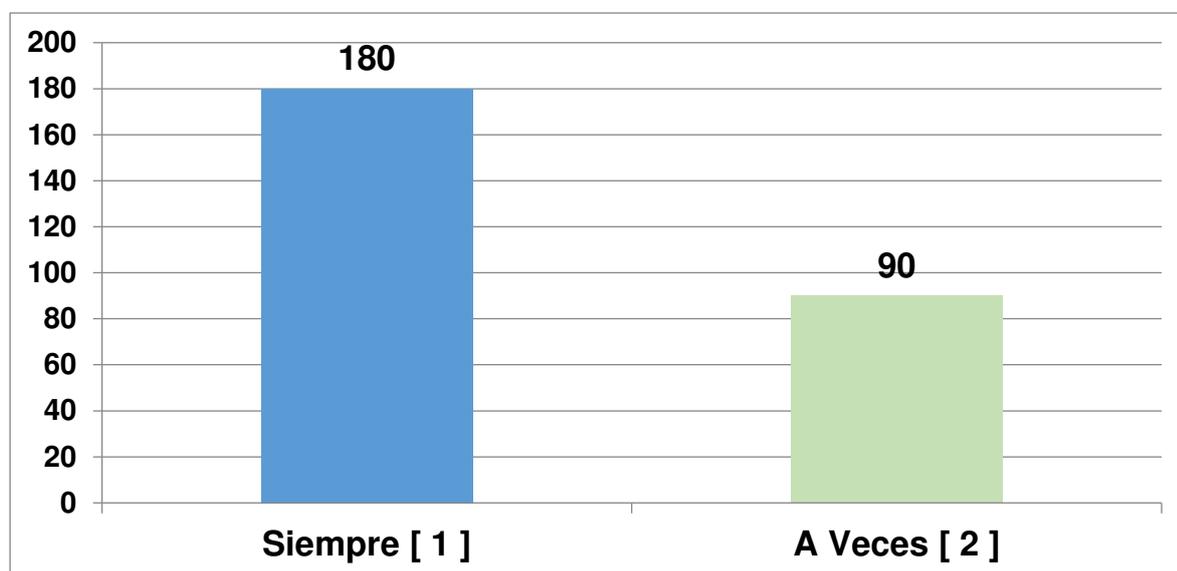
**Tabla 20**

*Estrategias contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 9	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	180	66.67%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	90	33.33%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 14**

*Estrategias contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que 180 estudiantes encuestados piensan que “Siempre” las Estrategias contribuyen al Plan Estratégico en el SENATI, que equivale al 66.67%; mientras que 90 estudiantes opinan que sólo “A Veces”, que representan el 33.33%.

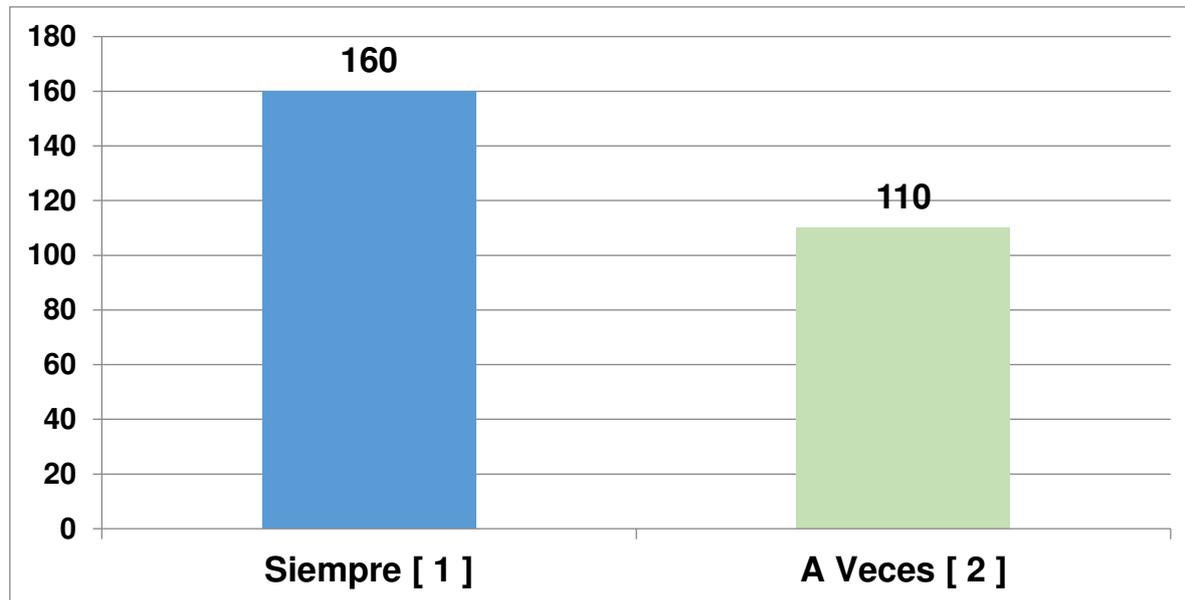
**Tabla 21**

*Objetivos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

<b>Ítem 10</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Siempre [ 1 ]</b>	160	59.26%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	110	40.74%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 15**

*Objetivos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que los Objetivos Siempre contribuyen al Plan Estratégico en SENATI, con 160 estudiantes que equivalen al 59.26%; y con 110 estudiantes que representan el 40.74%.

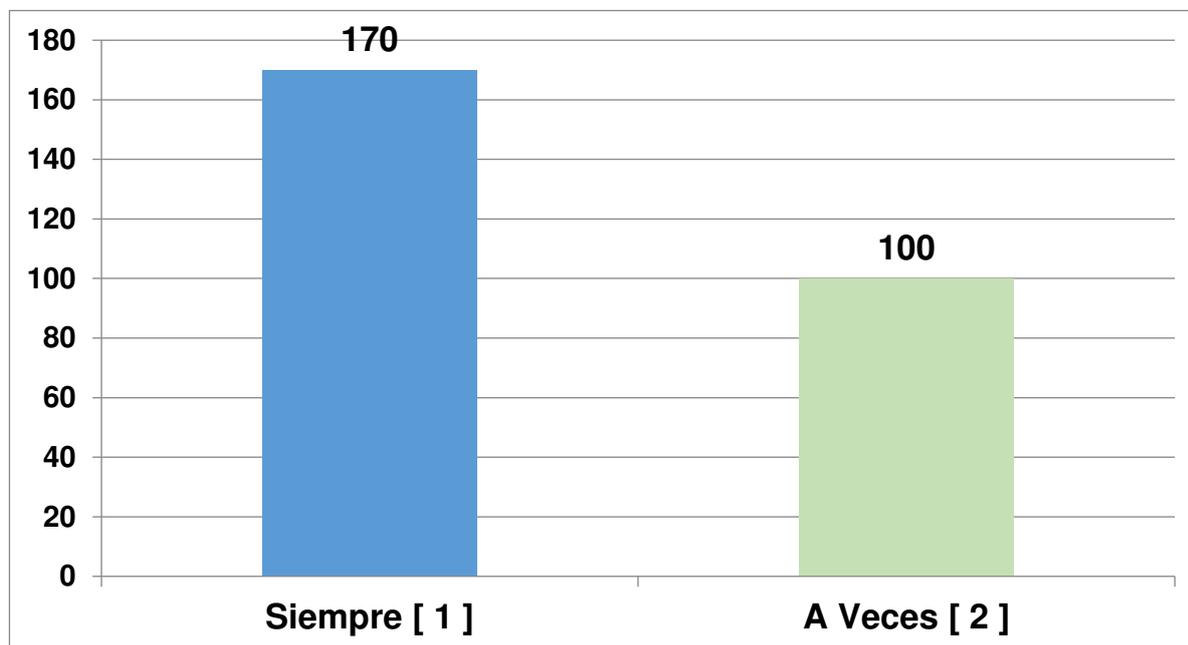
**Tabla 22**

*Plan de Acción contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 11	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	170	62.96%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	100	37.04%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 16**

*Plan de Acción contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que el Plan de Acción Siempre contribuye al Plan Estratégico en SENATI, con 170 estudiantes que equivalen al 62.96%; y sólo con 100 discentes que sólo piensan que A Veces, representando el 37.04%.

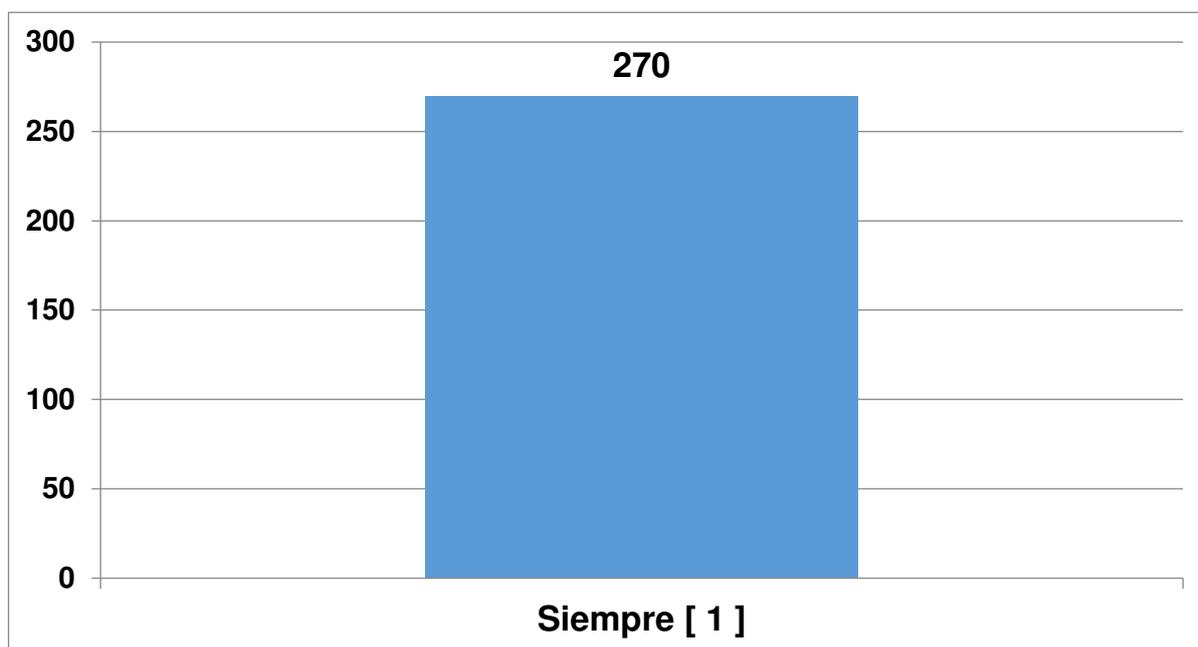
**Tabla 23**

*Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 12	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	270	100%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	0	0%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100%

**Figura 17**

*Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar en el gráfico que las Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico en SENATI, con 270 estudiantes que creen que “Siempre” que equivalen al 100%, es decir, todos los estudiantes coinciden en que la parte ecléctica, positiva, etc., siempre aportará con el mencionado documento técnico normativo de previsión.

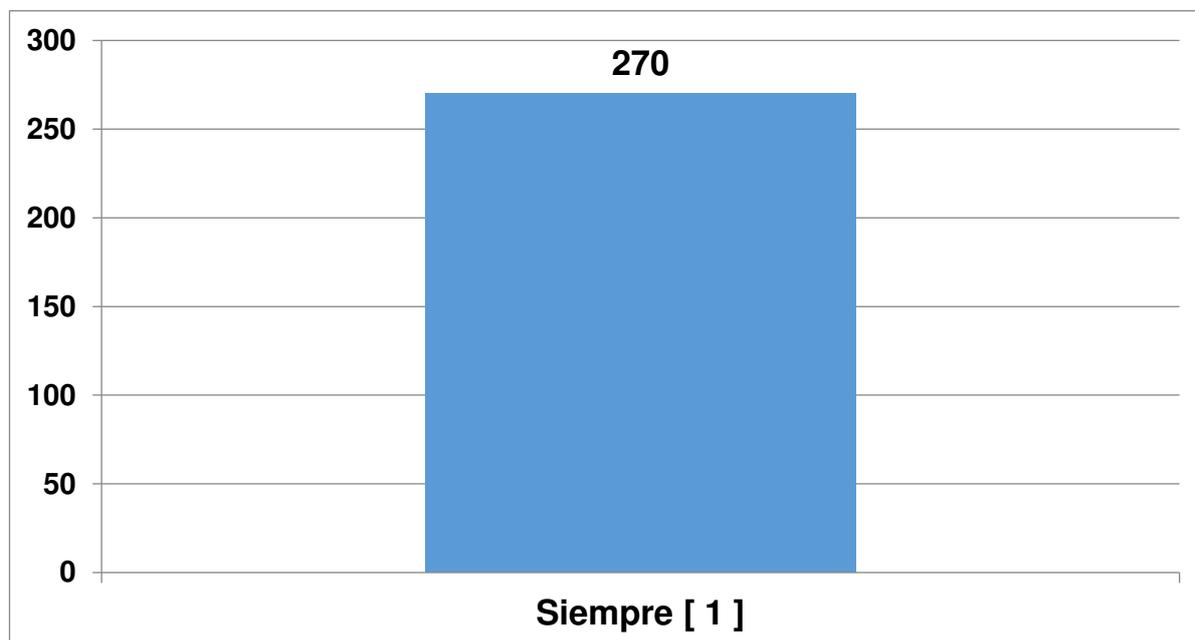
**Tabla 24**

*Oportunidades contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 13	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	270	100%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	0	0%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100%

**Figura 18**

*Oportunidades contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar en el gráfico que las Oportunidades, contribuyen al Plan Estratégico en el SENATI, con la opinión de 270 estudiantes que coinciden con la opción de “Siempre” que equivalen al 100%, es decir, todos los estudiantes están de acuerdo con la parte proactiva, propositiva, etc., siempre aportará con esta herramienta de planificación estratégica.

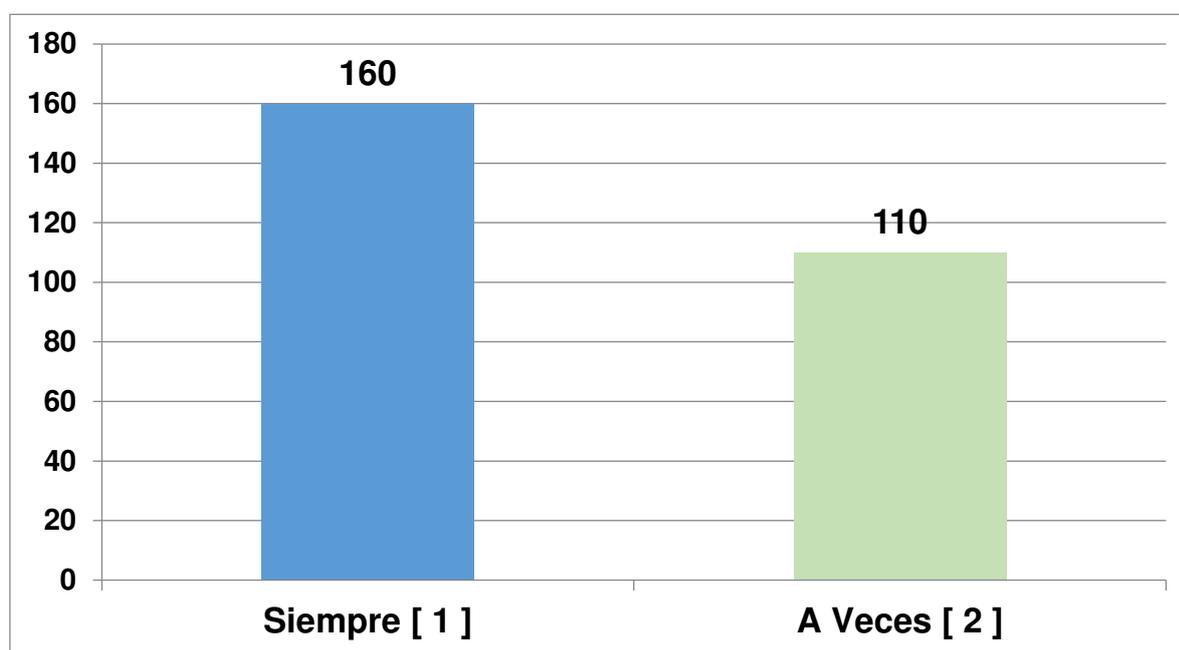
**Tabla 25**

*Debilidades No contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martin de Porres*

Ítem 14	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	160	59.26%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	110	40.74%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 19**

*Debilidades No contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martin de Porres*



*Nota.* Se puede observar en el gráfico que 160 estudiantes creen que “Siempre” las Debilidades No contribuyen al Plan Estratégico, representando el 59.26%; y 110 estudiantes piensan que “A Veces”, lo que equivale al 40.74%.

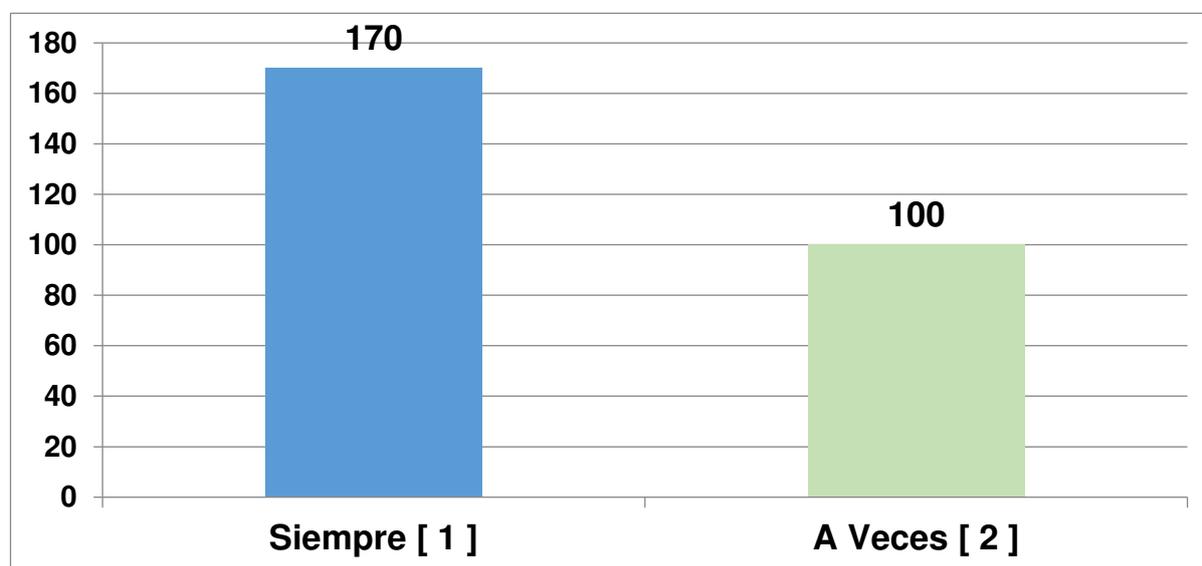
**Tabla 26**

*Amenazas o Riesgos No contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 15	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	170	62.96%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	100	37.04%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 20**

*Amenazas o Riesgos No contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar en el gráfico que 170 estudiantes opinan que las Amenazas o Riesgos “Siempre” No contribuyen al Plan Estratégico, lo que equivale al 62.96%; y que 100 estudiantes creen que “A Veces”, lo que representa al 37.04%.

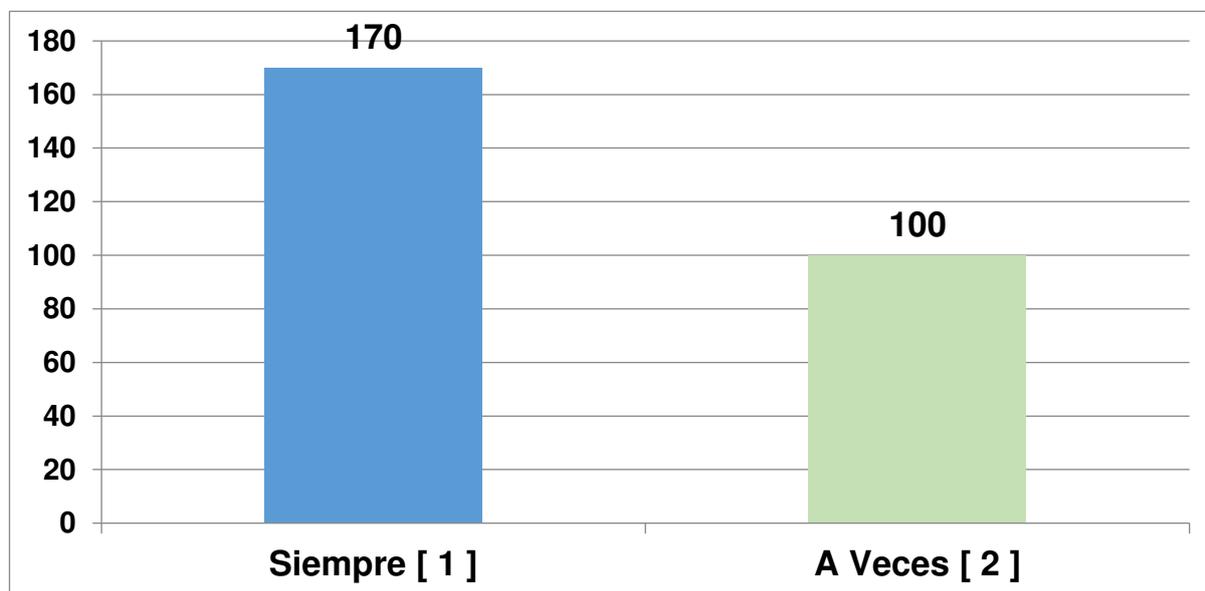
**Tabla 27**

*Metas Estratégicas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 16	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	170	62.96%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	100	37.04%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 21**

*Metas Estratégicas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que las Metas Estratégicas Siempre contribuyen al Plan Estratégico según 170 estudiantes que equivalen al 62.96%; y de acuerdo a 100 estudiantes que piensan que sólo “A Veces”, lo constituye el 37.04%.

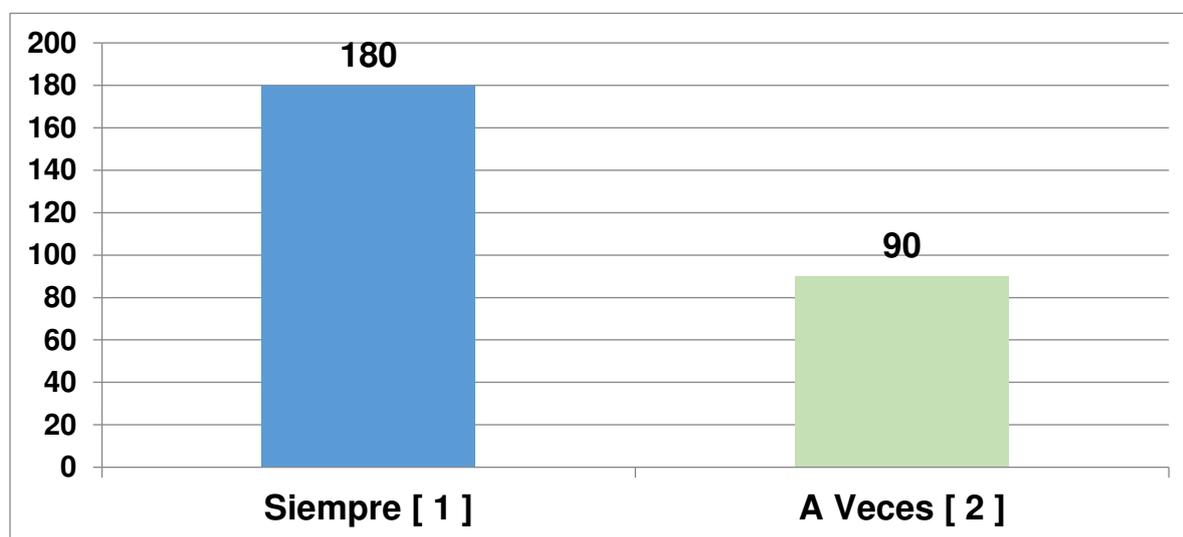
**Tabla 28**

*Objetivos Estratégicos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 17	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	180	66.67%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	90	33.33%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	116	100.00%

**Figura 22**

*Objetivos Estratégicos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que los Objetivos Estratégicos “Siempre” contribuyen al Plan Estratégico desde el punto de vista de 180 estudiantes que equivalen al 66.67%; y según 90 estudiantes sólo “A Veces”, lo que representa el 33.33%.

#### 4.1.3 Variable Dependiente: Gestión Educativa y sus cuatro dimensiones: Institucional u Organizacional, Administrativa, Pedagógica y Comunitaria.

Los datos e información han sido analizados con la estadística descriptiva por medio del cual se formularon las tablas de frecuencia y los respectivos gráficos de acuerdo a la segunda variable Gestión Educativa en los ESTUDIANTES del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial - SENATI, sede de San Martín de Porres. Asimismo, se consideró la siguiente escala de Likert: 3 = Siempre; 2 = A veces, y 1 = Nunca.

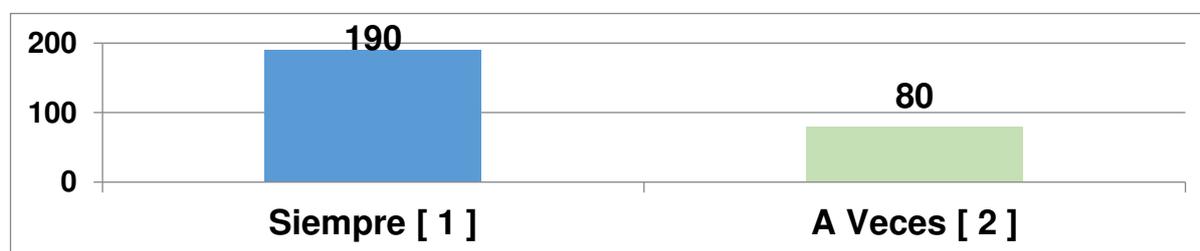
**Tabla 29**

*Organigrama contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 18	Frecuencia	Porcentaje
Siempre [ 1 ]	190	70.37%
A Veces [ 2 ]	80	29.63%
Nunca [ 3 ]	0	0%
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 23**

*Organigrama contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que el Organigrama contribuye “Siempre” con la Gestión Educativa desde la perspectiva de 190 estudiantes que representan el 70.37%; sin embargo, 80 estudiantes que equivale al 29.63%, piensa que sólo “A Veces”.

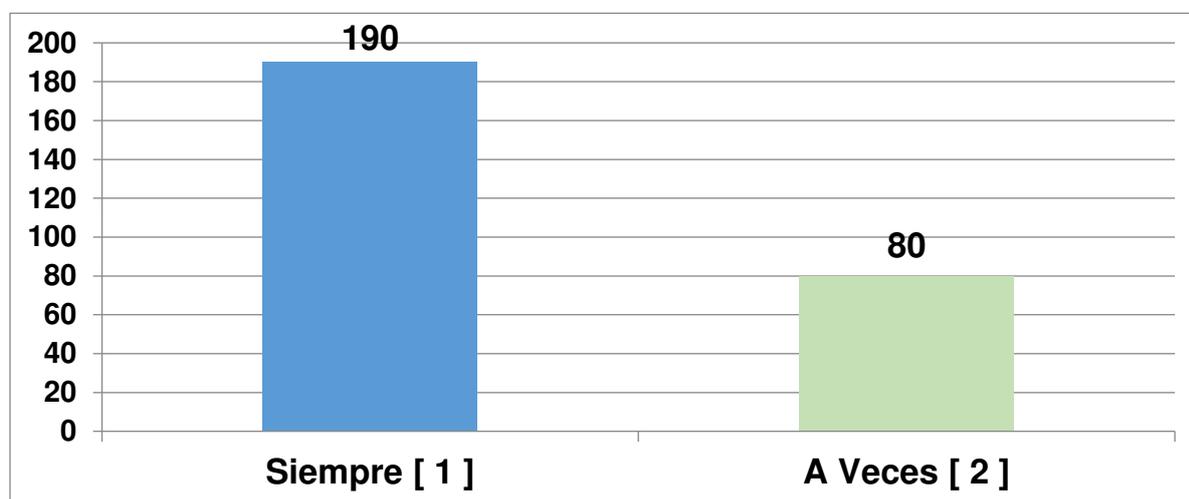
**Tabla 30**

*Distribución del ambiente contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 19	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	190	70.37%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	80	29.63%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 24**

*Distribución del ambiente contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que la Distribución del Ambiente contribuye “Siempre” con la Gestión Educativa, desde el enfoque de 190 estudiantes que representan el 70.37%; no obstante, 80 estudiantes piensan que sólo “A Veces”, lo que constituye el 29.63%.

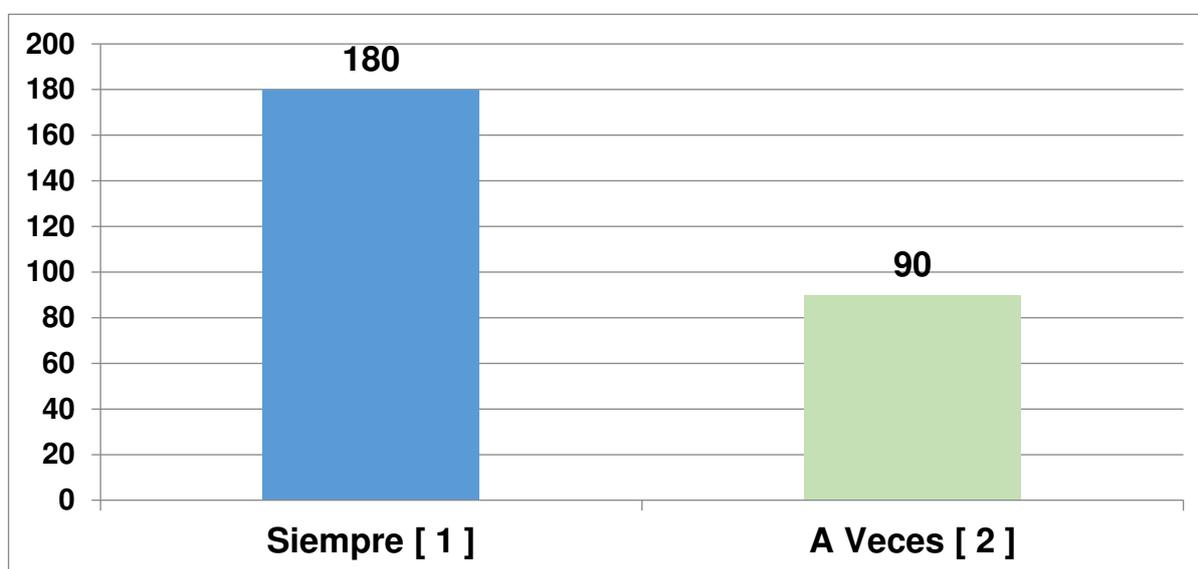
**Tabla 31**

*Distribución del personal contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 20	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	180	66.67%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	90	33.33%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 25**

*Distribución del personal contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que la Distribución del Personal contribuye “Siempre” con la Gestión Educativa, desde el enfoque de 180 discentes que equivalen el 66.67%; mientras que 90 estudiantes creen que sólo “A Veces”, lo que constituye el 33.33%.

**Tabla 32**

*Distribución de las tareas contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San*

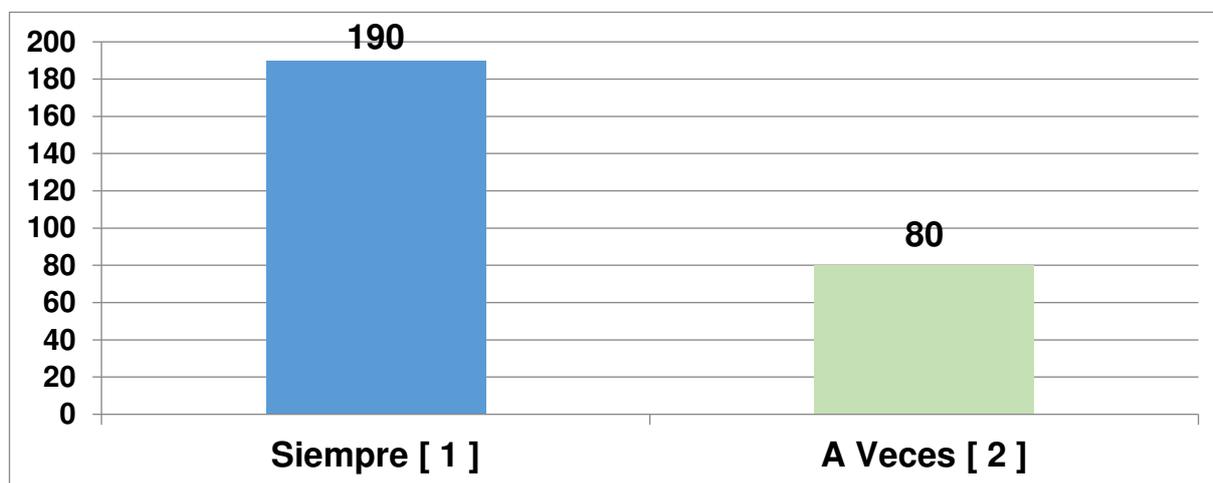
*Martin de Porres*

Ítem 21	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	190	70.37%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	80	29.63%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 26**

*Distribución de las tareas contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San*

*Martin de Porres*



*Nota.* Se puede observar que la Distribución de las Tareas contribuye “Siempre” con la Gestión Educativa, desde la perspectiva de 190 estudiantes que equivale el 70.37%; mientras, 80 estudiantes opinan que sólo “A Veces”, lo que representa el 29.63%.

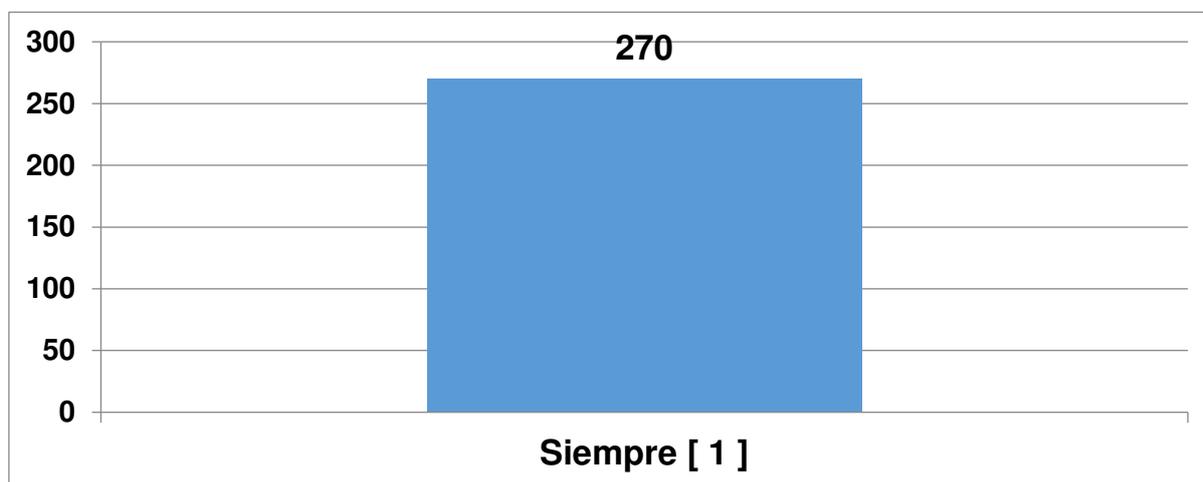
**Tabla 33**

*Recursos humanos contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 22	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	270	100%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	0	0%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100%

**Figura 27**

*Recursos humanos contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que los Recursos humanos contribuyen “Siempre” con la Gestión Educativa, según la opinión de los 270 estudiantes encuestados, que constituyen el 100%; es decir, la totalidad del estudiantado.

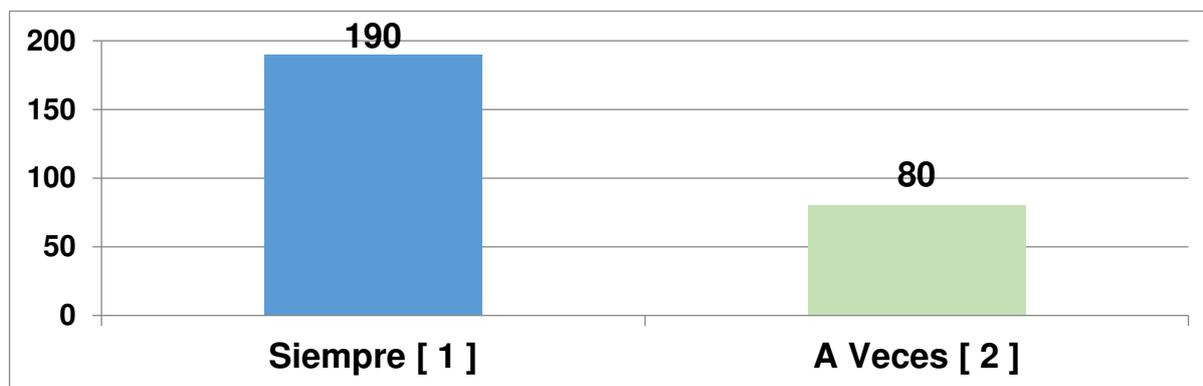
**Tabla 34**

*Recursos económicos contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 23	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	190	70.37%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	80	29.63%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 28**

*Recursos económicos contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que los Recursos económicos contribuyen “Siempre” con la Gestión Educativa, desde la perspectiva de 190 discentes encuestados, que representan el 70.37%; mientras, que 80 estudiantes piensan que sólo “A Veces” aportan lo que es equivalente al 29.63%.

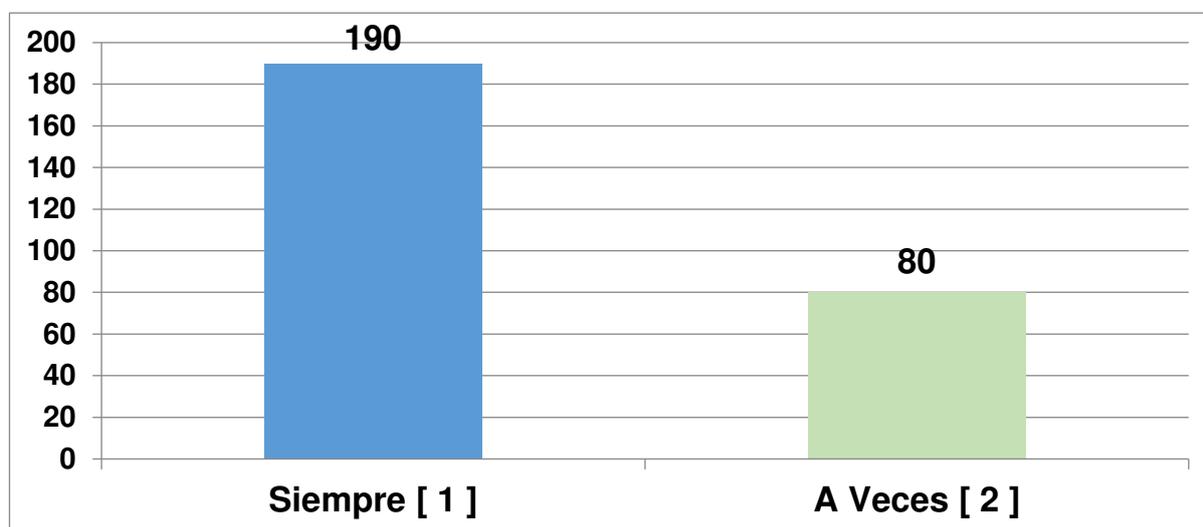
**Tabla 35**

*Recursos materiales contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 24	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	190	70.37%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	80	29.63%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 29**

*Recursos materiales contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que los Recursos materiales contribuyen “Siempre” con la Gestión Educativa, según el punto de vista de 190 estudiantes encuestados, que equivalen al 70.37%; y 80 estudiantes piensan que “A Veces”, lo que representa el 29.63%.

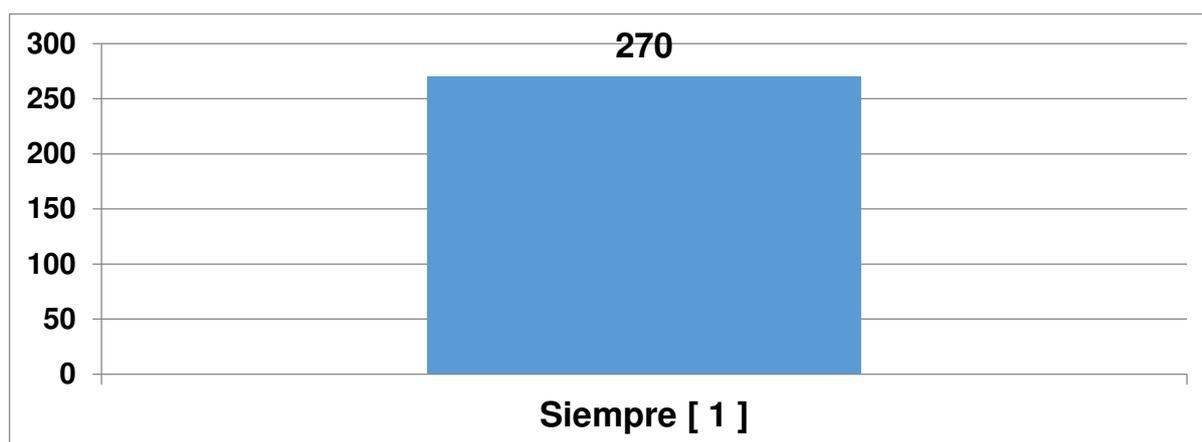
**Tabla 36**

*Proceso enseñanza aprendizaje contribuye la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 25	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	270	100%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	0	0%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100%

**Figura 30**

*Proceso enseñanza aprendizaje contribuye la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que el Proceso Enseñanza Aprendizaje contribuye a la Gestión Educativa desde el punto de vista de 270 estudiantes del SENATI, que representan el 100%; es decir, el total de estudiantes encuestados.

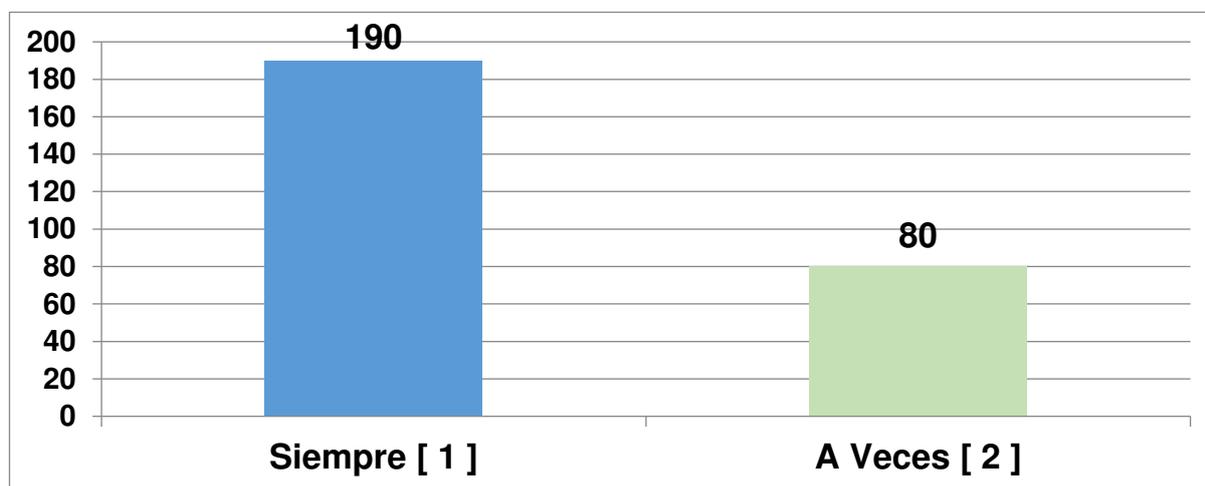
**Tabla 37**

*Estrategias didácticas contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 26	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	190	70.37%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	80	29.63%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 31**

*Estrategias didácticas contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que las Estrategias Didácticas contribuyen “Siempre” a la Gestión Educativa desde el punto de vista de los 190 estudiantes encuestados del SENATI, que equivalen el 70.37%; sin embargo, 80 estudiantes que equivale el 29.63%, opina que sólo “A Veces”.

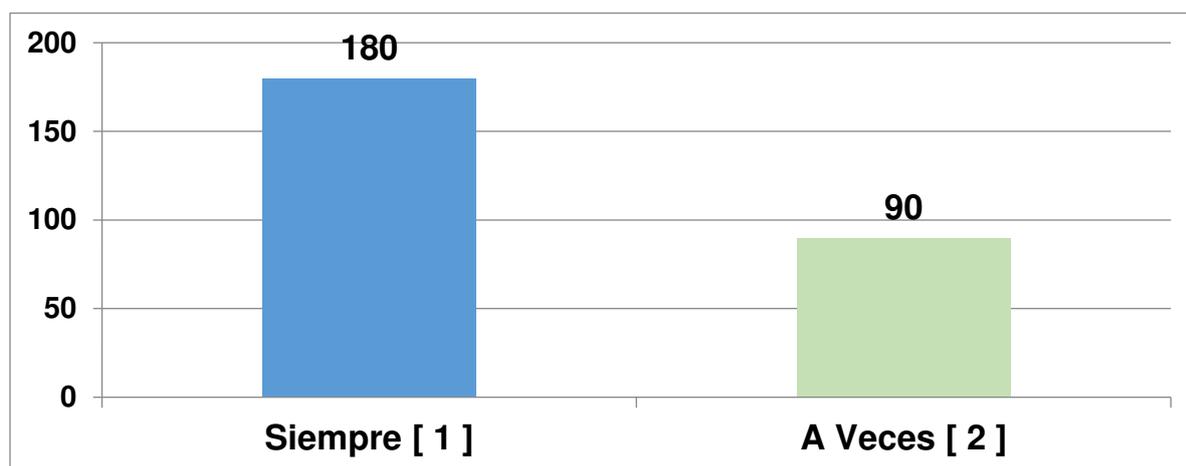
**Tabla 38**

*Evaluación pedagógica contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 27	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	180	66.67%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	90	33.33%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	116	100%

**Figura 32**

*Evaluación pedagógica contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que las Evaluación Pedagógica contribuye “Siempre” a la Gestión Educativa desde la perspectiva de 180 estudiantes encuestados del SENATI, que representa el 66.67%; sin embargo, 90 discentes discrepan y creen que “A Veces”, lo que equivale al 33.33%.

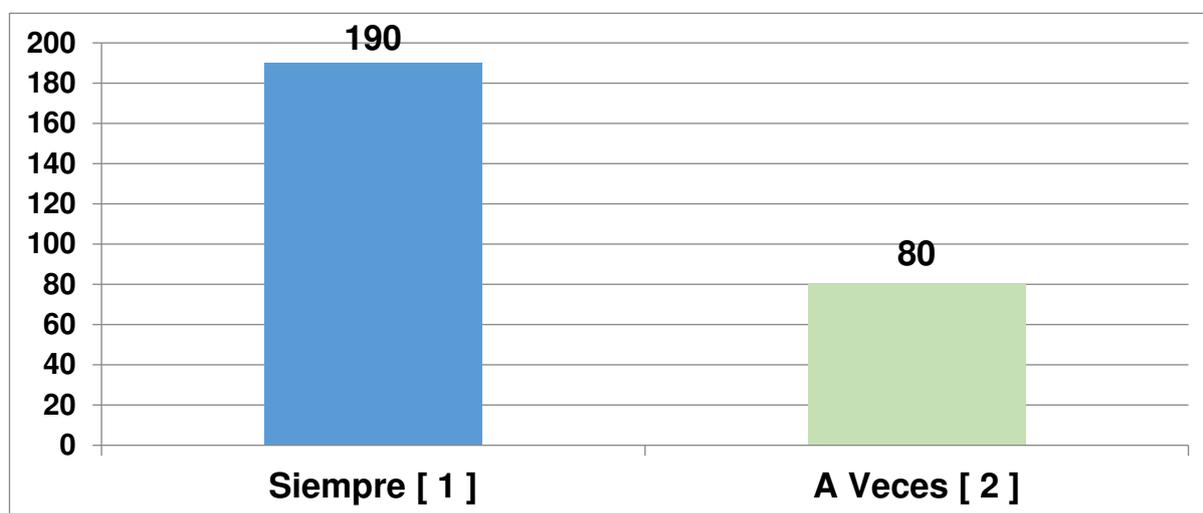
**Tabla 39**

*Coordinación SENATI – Comunidad contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 28	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	190	70.37%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	80	29.63%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100.00%

**Figura 33**

*Coordinación SENATI – Comunidad contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que la Coordinación SENATI – Comunidad “Siempre” contribuye a la Gestión Educativa según 190 estudiantes encuestados, que equivalen al 70.37%; mientras, que 80 estudiantes, que constituyen el 29.63%, piensan que sólo “A Veces”.

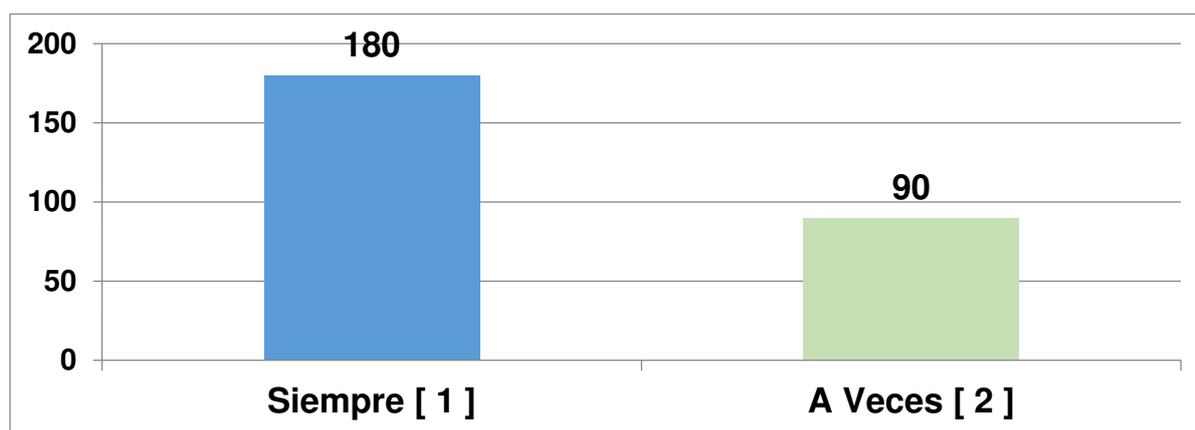
**Tabla 40**

*Coordinación SENATI – I. E. contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 29	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	180	66.67%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	90	33.33%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100%

**Figura 34**

*Coordinación SENATI – I. E. contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede deducir que la Coordinación SENATI – I. E., “Siempre” contribuye a la Gestión Educativa según 180 estudiantes encuestados, que constituyen el 66.67%; sin embargo, 90 estudiantes, piensan que sólo “A Veces”, representan el 33.33%.

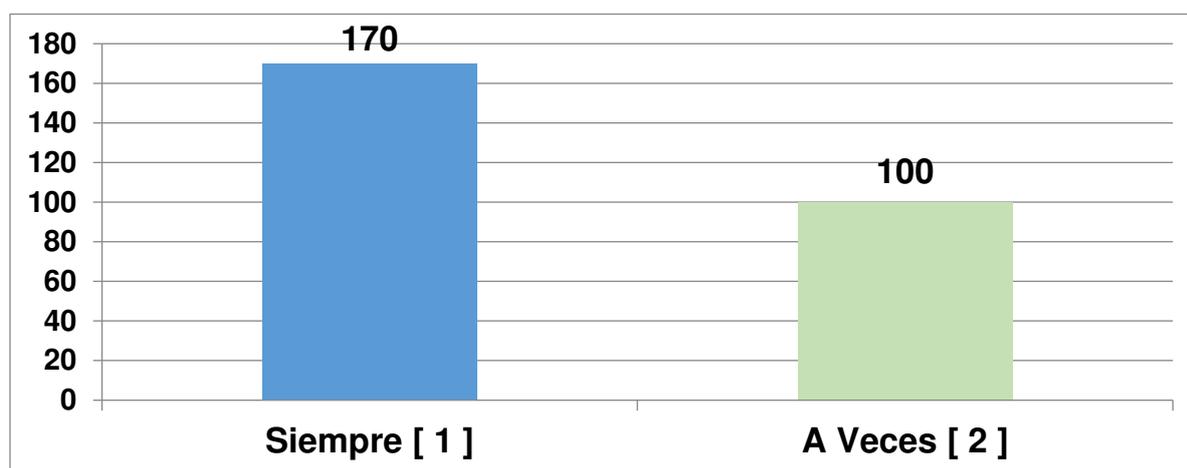
**Tabla 41**

*Proyectos sociales contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 30	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	170	62.96%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	100	37.04%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	270	100%

**Figura 35**

*Proyectos sociales contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede concebir que los Proyectos sociales “Siempre” contribuyen a la Gestión Educativa, según 170 estudiantes encuestados del SENATI, que representan el 62.96%; sin embargo, 100 discentes que equivalen el 37.04%, creen que sólo “A Veces”.

#### 4.1.4 Características Sociodemográficas de los INSTRUCTORES del SENATI, Sede de San Martín de Porres.

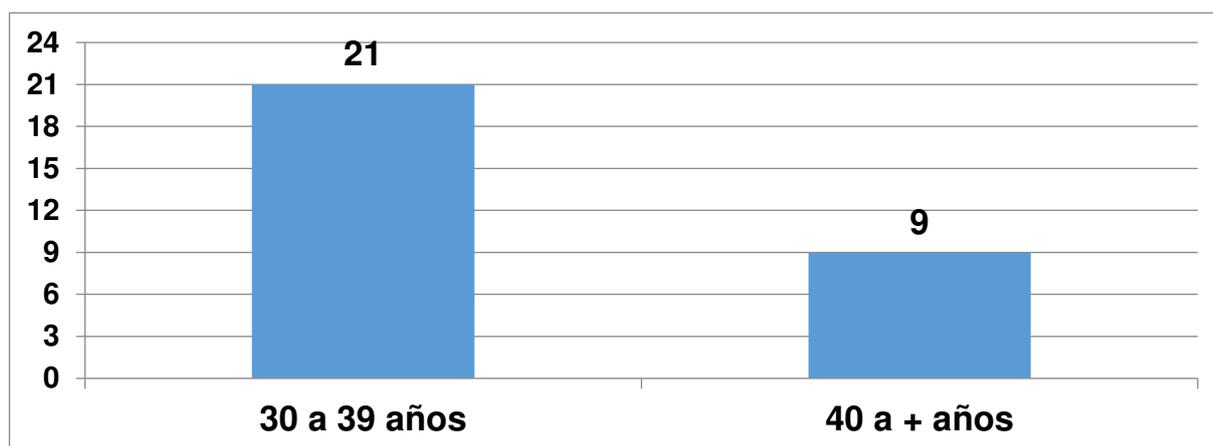
**Tabla 42**

*Edad de los Instructores del SENATI. Sede de San Martín de Porres*

Ítem 1	Frecuencia	Porcentaje
18 a 29 años	0	0%
30 a 39 años	21	70%
40 a + años	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Figura 36**

*Edad de los Instructores del SENATI. Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar en el gráfico que, en el 1° grupo etario de 30 a 39 años, se encuentran ubicados 21 Instructores del SENATI, que representan el 70% de la muestra; sin embargo, se localizan en el rango de 40 a + años de edad, 9 docentes que equivalen al 30%.

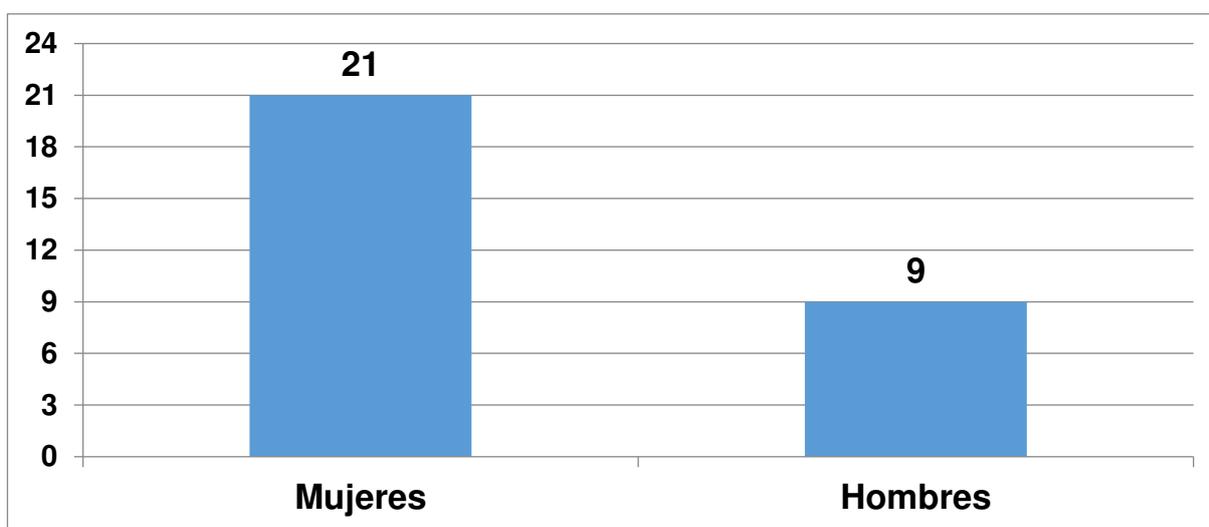
**Tabla 43**

*Sexo de los Instructores del SENATI. Sede de San Martin de Porres*

Ítem 2	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	21	70%
Hombres	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Figura 37**

*Sexo de los Instructores del SENATI. Sede de San Martin de Porres*



*Nota.* Se puede observar en el gráfico que 21 Instructoras son mujeres que representan el 70%, mientras que 9 profesores son hombres que constituyen el 30%. Es decir, la mayoría son damas las que ejercen la función docente en SENATI.

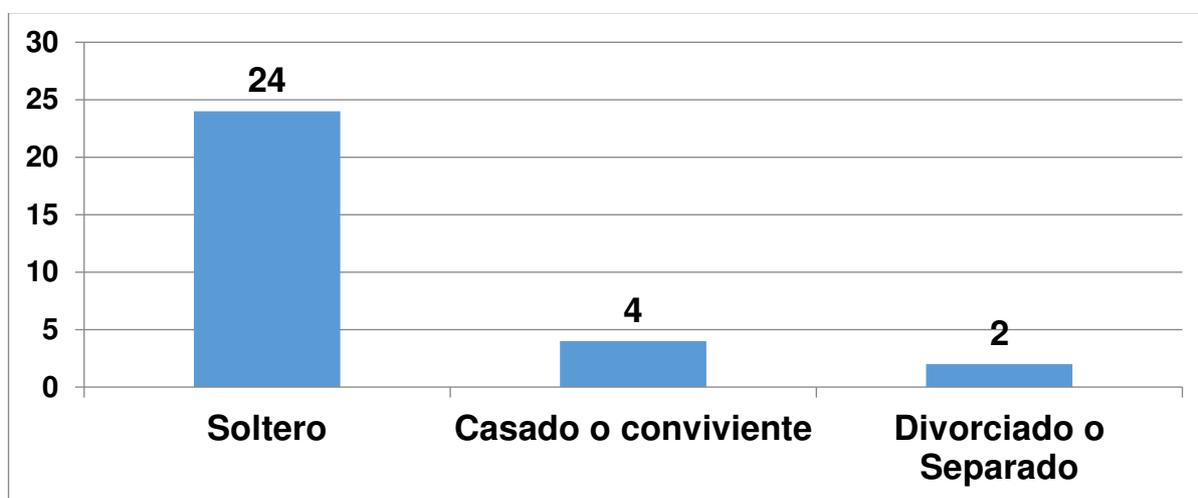
**Tabla 44**

*Estado civil de los Instructores del SENATI. Sede de San Martín de Porres*

Ítem 3	Frecuencia	Porcentaje
<b>Soltero</b>	24	80%
<b>Casado o conviviente</b>	4	13.33%
<b>Divorciado o separado</b>	2	6.67%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 38**

*Estado civil de los Instructores del SENATI. Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se pueda apreciar en el gráfico que 24 docentes son solteros, que representa el 80%; 4 son casados o convivientes, que equivale al 13.33%; y sólo 2 instructores son separados o divorciados que constituyen el 6.67%.

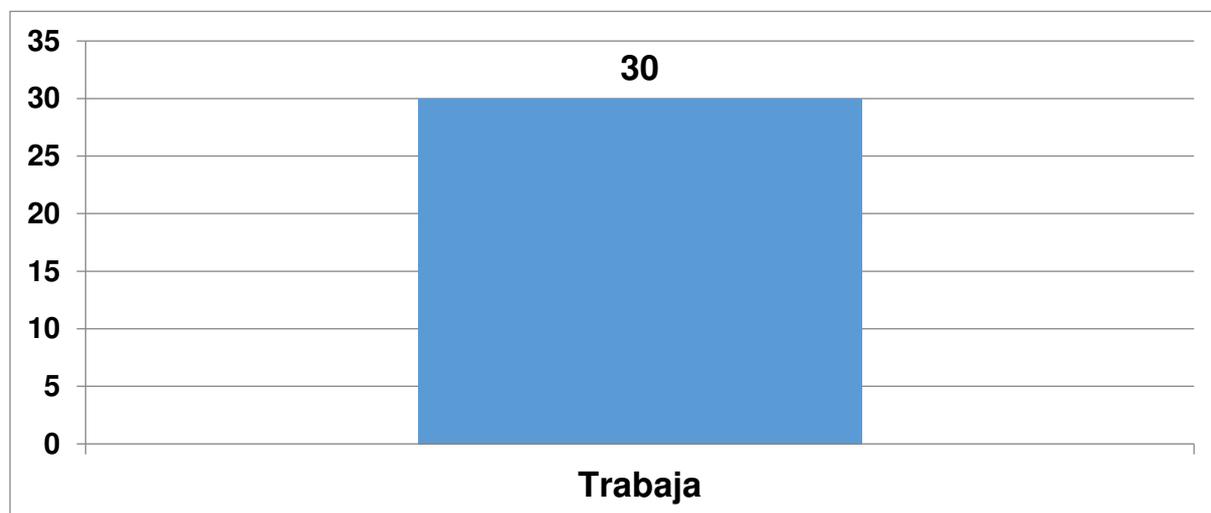
**Tabla 45**

*Ocupación de los Instructores del SENATI. Sede de San Martín de Porres*

<b>Ítem 4</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Estudia</b>	0	0%
<b>Trabaja</b>	30	100%
<b>Estudia y Trabaja</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 39**

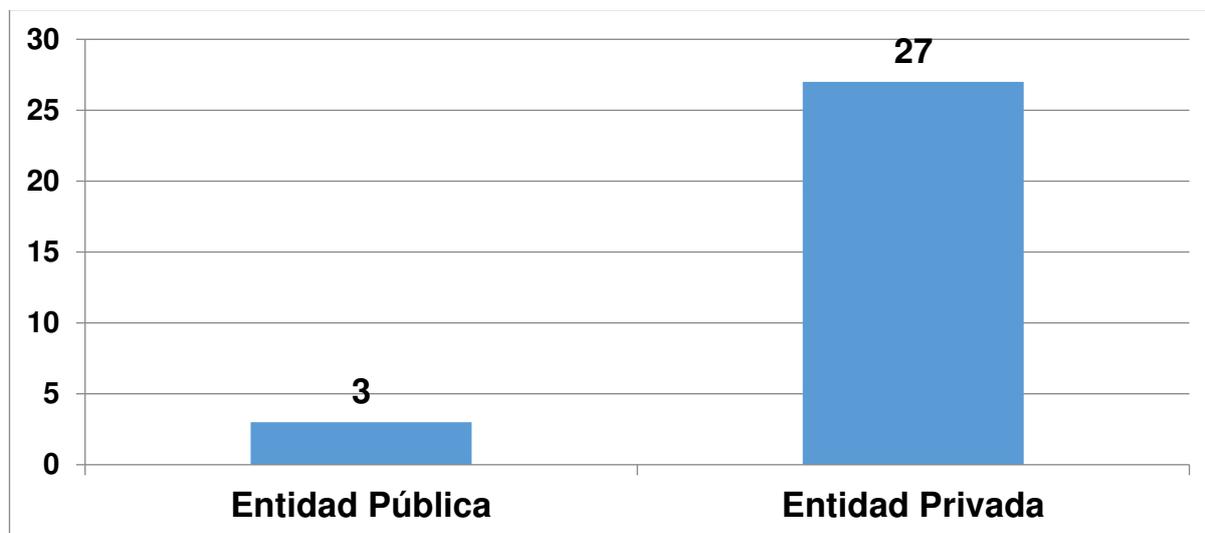
*Ocupación de los Instructores del SENATI. Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede deducir en el gráfico que 30 instructores que equivalen al 100%, realizan actividades laborales, es decir, la totalidad de docentes trabajan.

**Tabla 46***Trabajan los Instructores del SENATI. Sede de San Martin de Porres*

<b>Ítem 5</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Entidad Pública</b>	3	10%
<b>Entidad Privada</b>	27	90%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 40***Trabajan los Instructores del SENATI. Sede de San Martin de Porres*

*Nota.* Se puede visualizar en el gráfico que 3 instructores trabajan en una entidad pública equivalente al 10%; mientras que 27 docentes, la gran mayoría, laboran en entidades privadas que representan el 90%.

#### 4.1.5 Variable Independiente: Plan Estratégico y sus tres dimensiones: Aspectos Filosóficos, Aspectos analíticos y Aspectos Teleológicos.

Los datos e información han sido analizados con la estadística descriptiva por medio del cual se formularon las tablas de frecuencia y los respectivos gráficos de acuerdo a la primera variable Plan Estratégico en los INSTRUCTORES del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial - SENATI, sede de San Martín de Porres. Asimismo, se consideró la siguiente escala de Likert: 3 = Siempre; 2 = A veces, y 1 = Nunca.

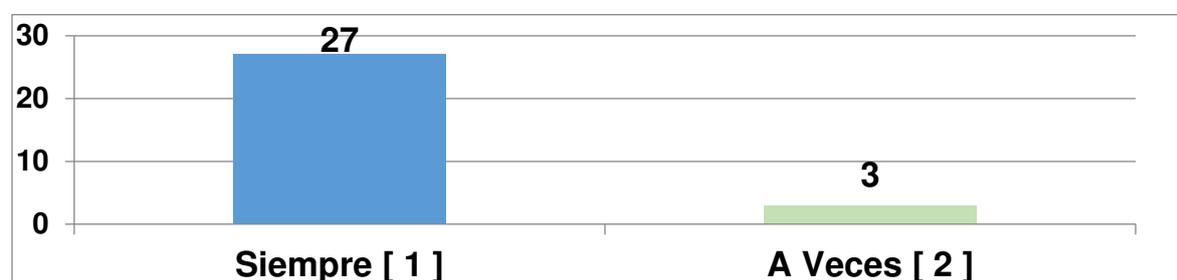
**Tabla 47**

*Misión contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 6	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 41**

*Misión contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que los 27 docentes encuestados que son el 90%, coinciden en que “Siempre” la Misión contribuyen al Plan Estratégico en SENATI, mientras que 3 instructores que equivalen al 10% cree que sólo “A Veces”.

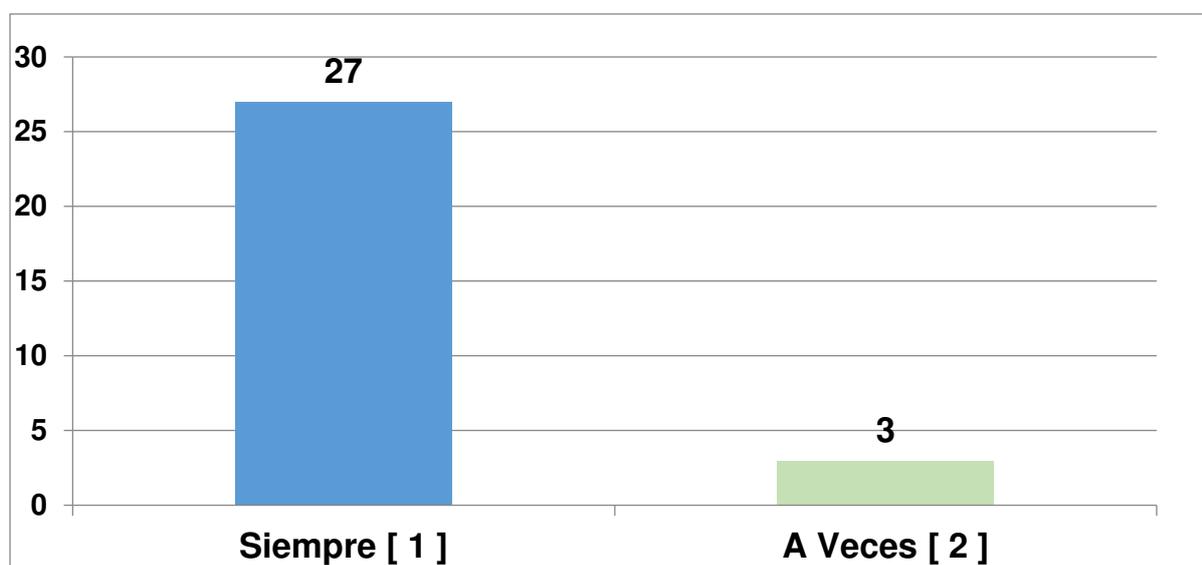
**Tabla 48**

*Visión contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 7	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 42**

*Visión contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que los 27 instructores encuestados que son el 90%, coinciden en que “Siempre” la Visión contribuyen al Plan Estratégico en SENATI, y sólo 3 docentes que equivalen al 10% opinan que “A Veces”.

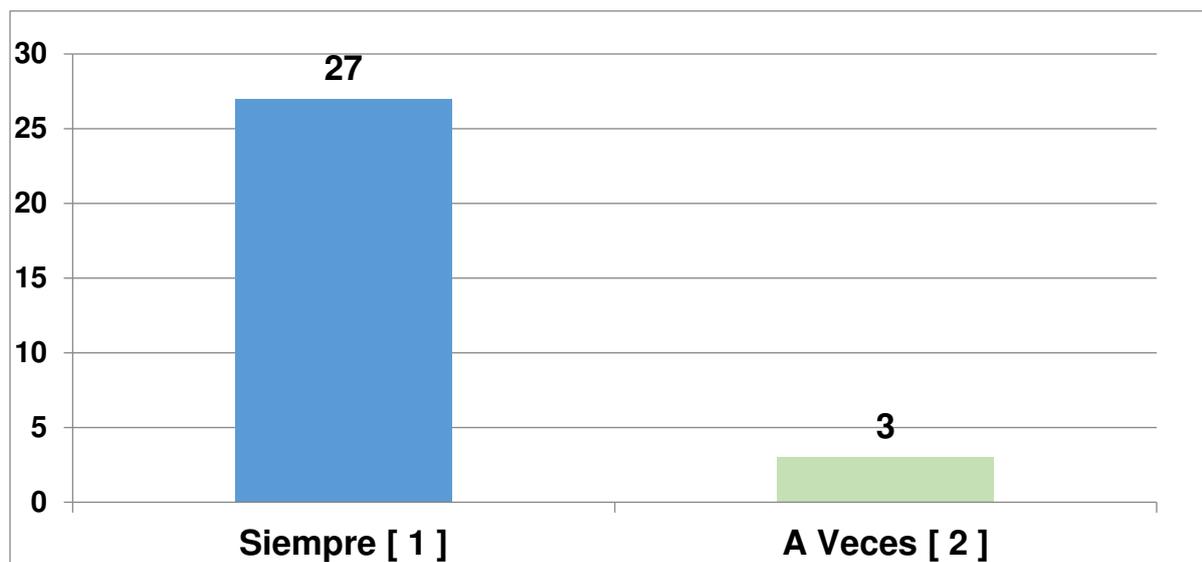
**Tabla 49**

*Valores contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 8	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 43**

*Valores contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que los 27 capacitadores encuestados que equivalen al 90%, opinan que “Siempre” los valores contribuyen al Plan Estratégico en SENATI; asimismo, 3 docentes que constituyen el 10%, piensan que “A Veces”.

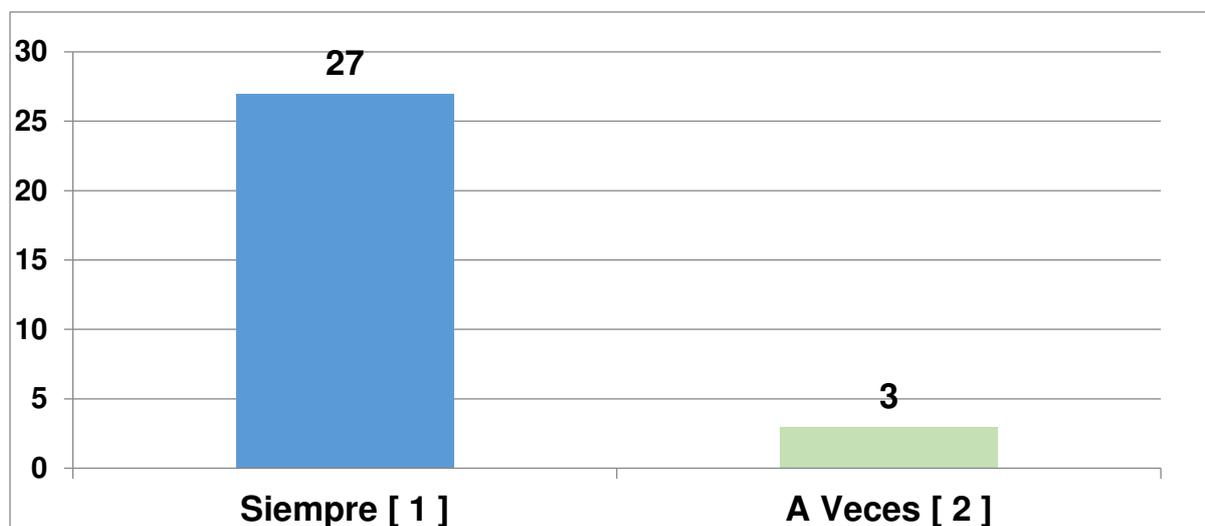
**Tabla 50**

*Estrategias contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 9	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 44**

*Estrategias contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar en el gráfico que 27 instructores encuestados que equivalen el 90%, piensan que “Siempre” las Estrategias contribuyen al Plan Estratégico en SENATI; mientras que 3 docentes que representan al 10% creen que “A Veces”.

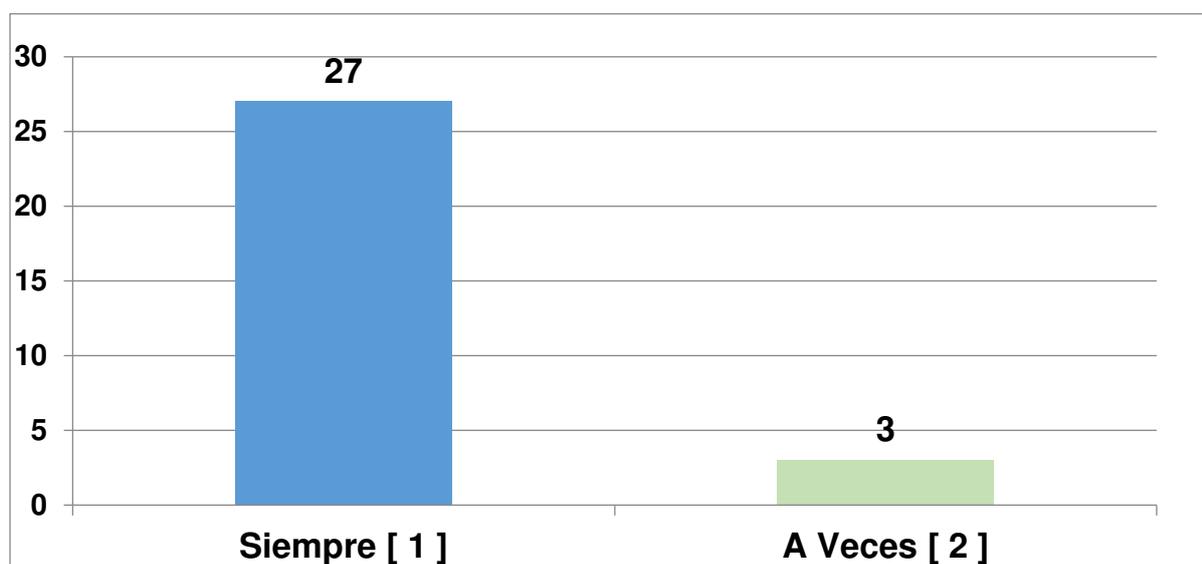
**Tabla 51**

*Objetivos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 10	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 45**

*Objetivos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que 27 instructores encuestados que constituyen el 90%, opinan que “Siempre” los Objetivos contribuyen al Plan Estratégico en SENATI; asimismo, 3 docentes que representan el 10% piensan que sólo “A Veces”.

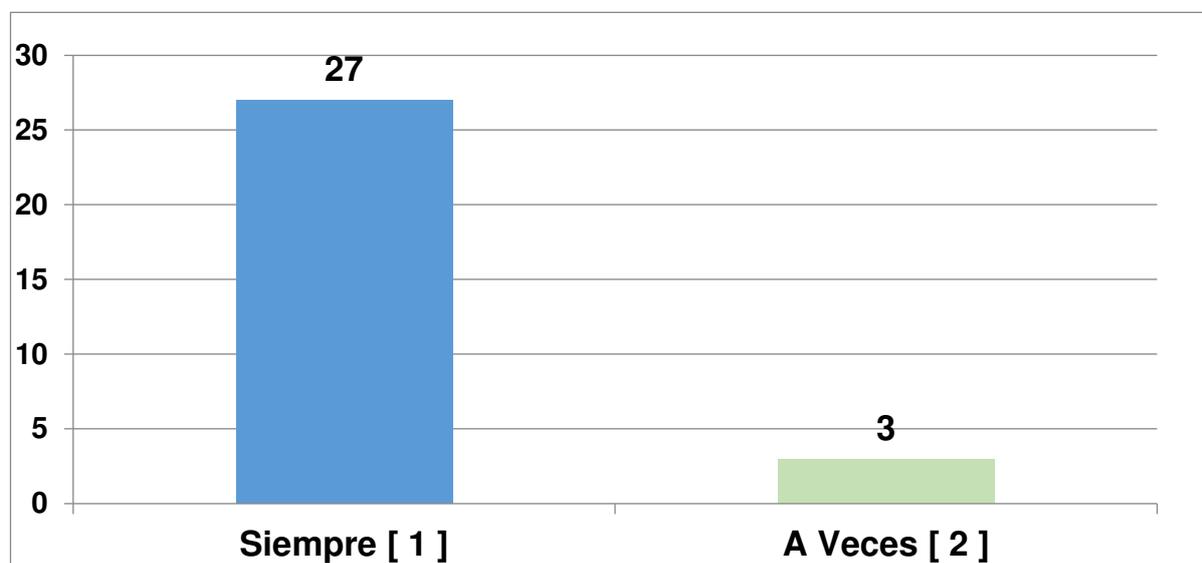
**Tabla 52**

*Plan de Acción contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 11	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 46**

*Plan de Acción contribuye al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar en el gráfico que 27 instructores encuestados que constituyen el 90%, opinan que “Siempre” el Plan de Acción contribuye al Plan Estratégico en SENATI; asimismo, 3 docentes que representan el 10% piensan que “A Veces”.

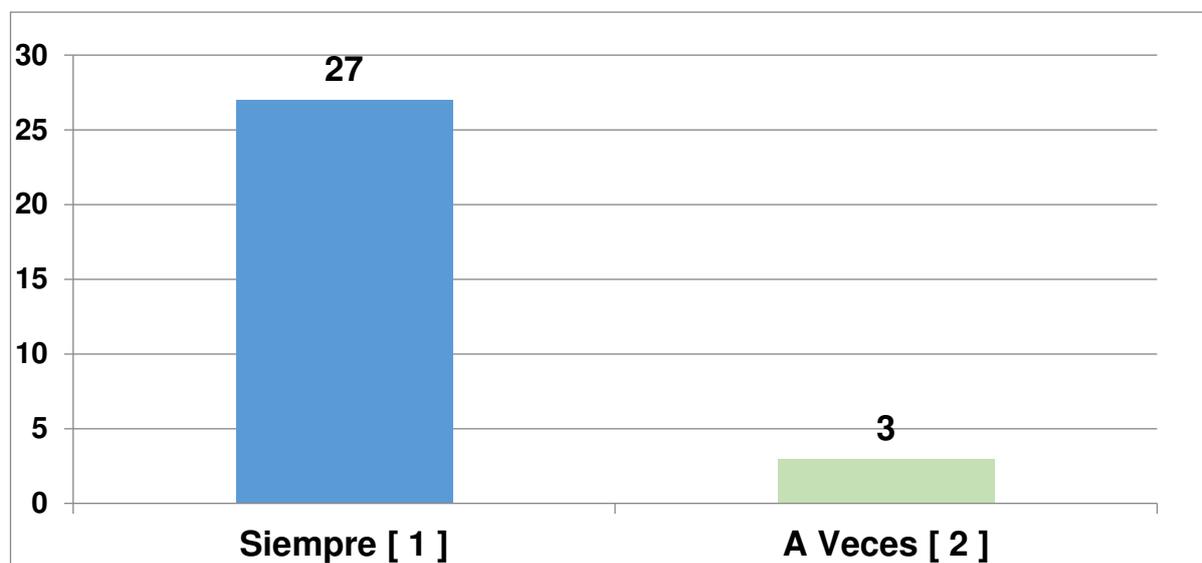
**Tabla 53**

*Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 12	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 47**

*Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar en el gráfico que 27 docentes encuestados que equivalentes al 90%, creen que “Siempre” las Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico en SENATI; mientras, que 3 instructores que constituyen el 10% creen que solo “A Veces”.

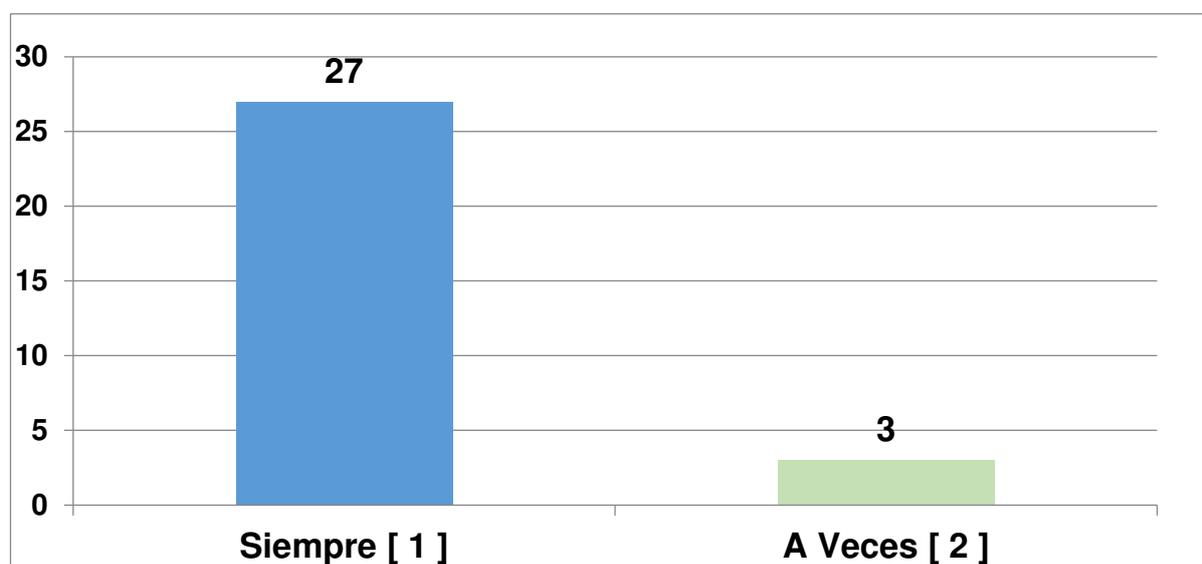
**Tabla 54**

*Oportunidades contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 13	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 48**

*Oportunidades contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar en el gráfico que 27 profesores encuestados que representan el 90%, opinan que “Siempre” las Oportunidades contribuyen al Plan Estratégico en SENATI; asimismo, solamente 3 docentes que equivalen al 10% opinan que “A Veces”.

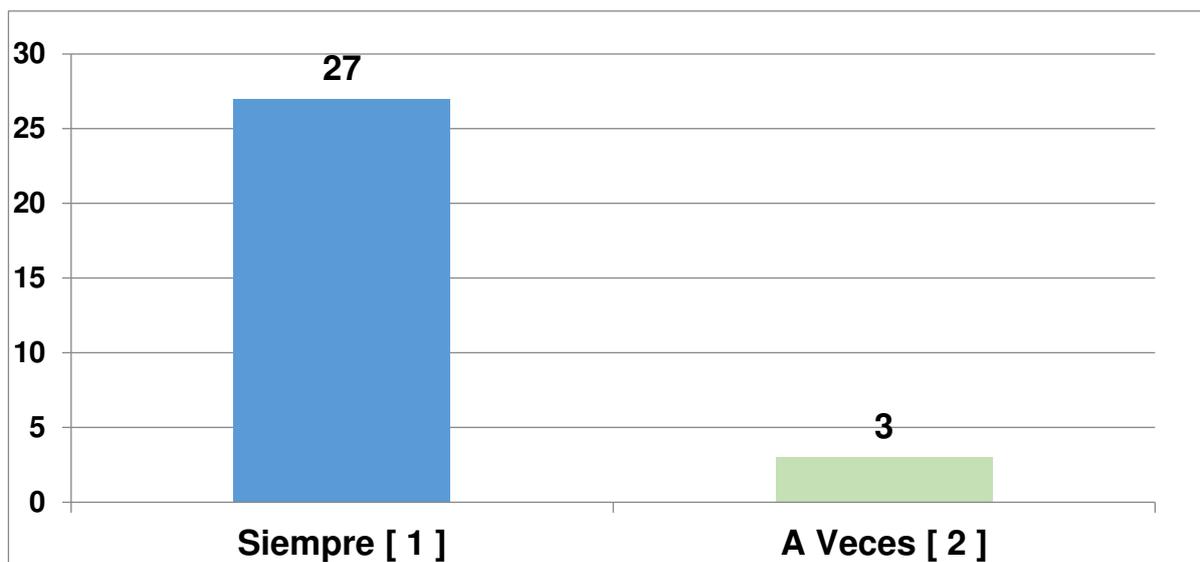
**Tabla 55**

*Debilidades no contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martin de Porres*

Ítem 14	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 49**

*Debilidades no contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martin de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que 27 docentes encuestados que constituyen el 90%, opinan que “Siempre” las Debilidades no contribuyen al Plan Estratégico en SENATI, asimismo, 3 profesores que representan al 10% opinan que “A Veces”.

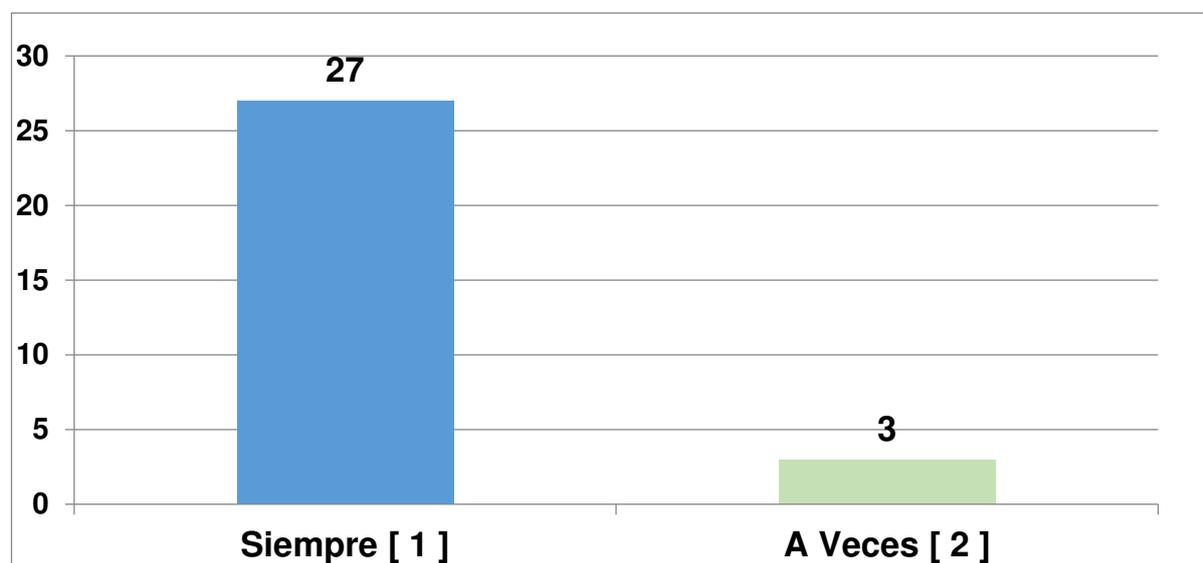
**Tabla 56**

*Amenazas o Riesgos no contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 15	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 50**

*Amenazas o Riesgos no contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que 27 instructores encuestados que representan el 90%, opinan que “Siempre” las Amenazas o Riesgos contribuyen al Plan Estratégico en SENATI, asimismo, sólo 3 docentes que constituyen el 10% piensan que “A Veces”.

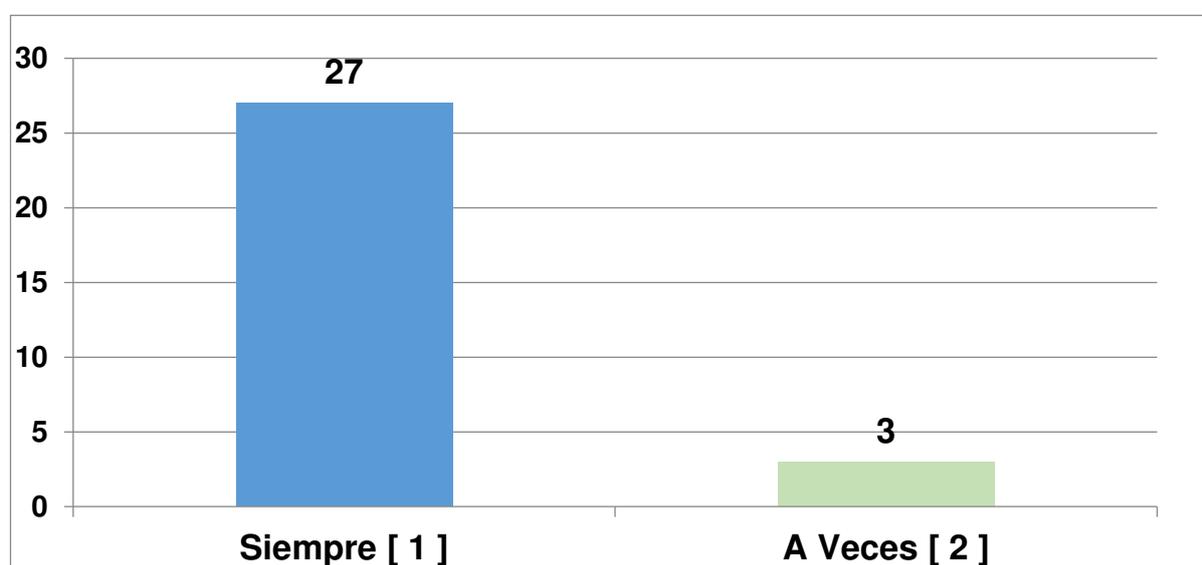
**Tabla 57**

*Metas Estratégicas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 16	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 51**

*Metas Estratégicas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que los 27 instructores encuestados que representan el 90%, piensan que “Siempre” las Metas Estratégicas contribuyen al Plan Estratégico en SENATI, mientras que 3 docentes que constituyen al 10% opinan que “A Veces”.

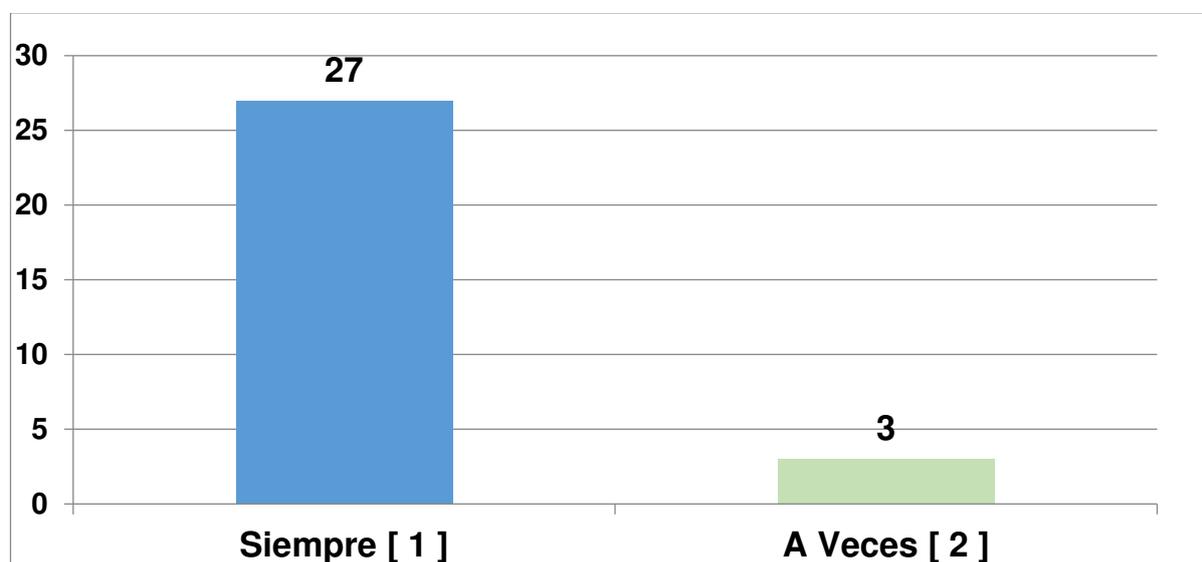
**Tabla 58**

*Objetivos Estratégicos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 17	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 52**

*Objetivos Estratégicos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI Sede de San Martín de*



*Nota.* Se puede apreciar que los 27 instructores encuestados que equivalen al 90%, coinciden en que Siempre los Objetivos Estratégicos contribuyen al Plan Estratégico en SENATI; asimismo, 3 profesores que representan al 10% opinan que “A Veces”.

#### 4.1.6 Variable Dependiente: Gestión Educativa y sus cuatro dimensiones: Institucional u Organizacional, Administrativa, Pedagógica y Comunitaria.

Los datos e información han sido analizados con la estadística descriptiva por medio del cual se formularon las tablas de frecuencia y los respectivos gráficos de acuerdo a la segunda variable Gestión Educativa en los INSTRUCTORES del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial - SENATI, sede de San Martín de Porres. Asimismo, se consideró la siguiente escala de Likert: 3 = Siempre; 2 = A veces, y 1 = Nunca.

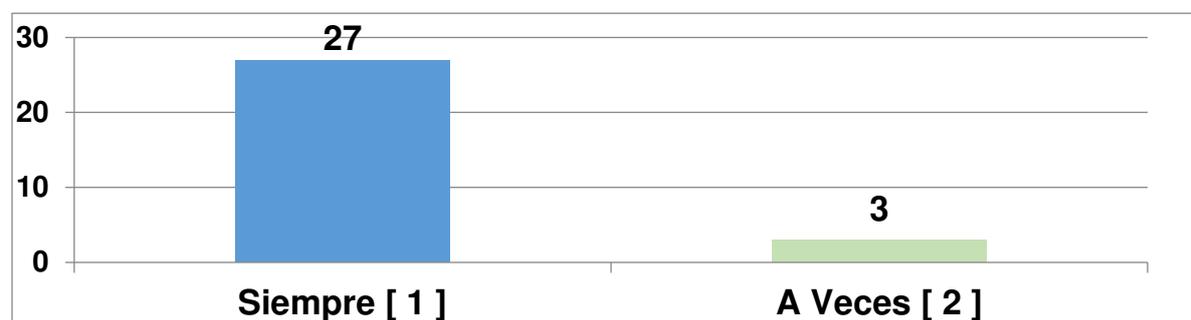
**Tabla 59**

*Organigrama contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 18	Frecuencia	Porcentaje
Siempre [ 1 ]	27	90%
A Veces [ 2 ]	3	10%
Nunca [ 3 ]	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 53**

*Organigrama contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede apreciar que el Organigrama Siempre contribuye a la Gestión Educativa según 27 instructores que representan el 90%; y 3 docentes que equivalen el 10%, opina que sólo “A Veces”.

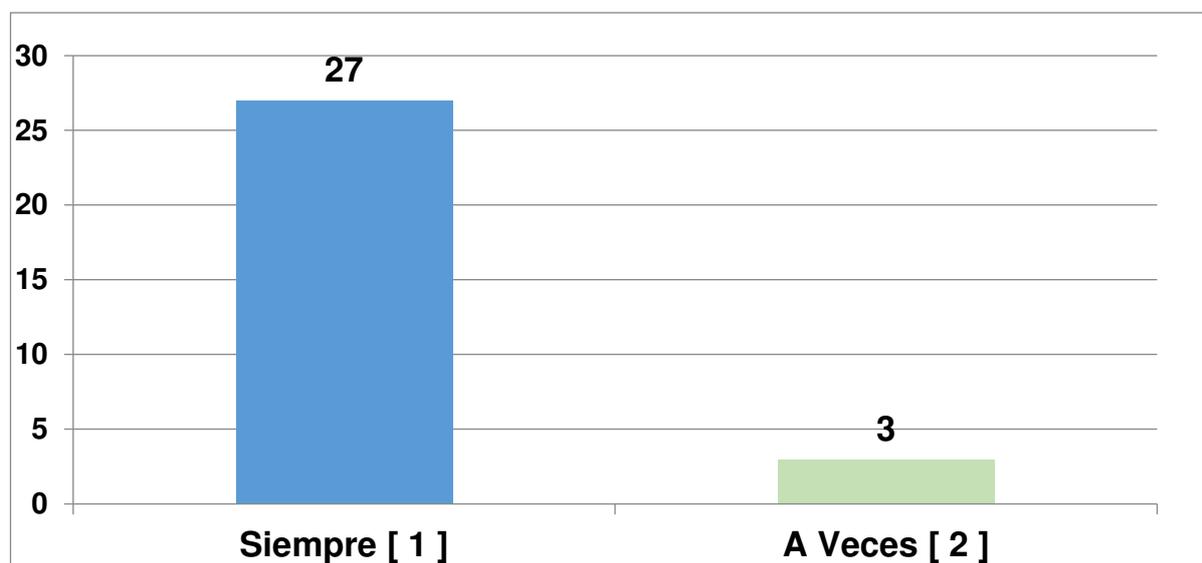
**Tabla 60**

*Distribución del ambiente contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 19	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 54**

*Distribución del ambiente contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que la Distribución del ambiente “Siempre” contribuye a la Gestión Educativa de acuerdo a 27 docentes que equivalen el 90%; mientras, que sólo 3 profesores que representan el 10%, creen que “A Veces”.

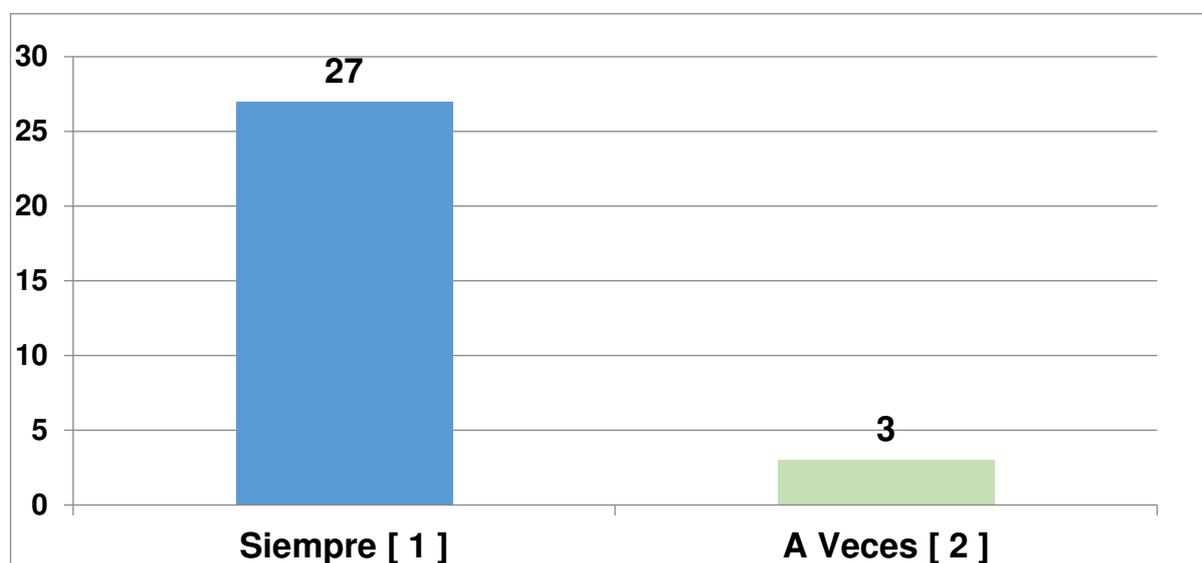
**Tabla 61**

*Distribución del personal contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 20	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	27	90%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	3	10%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 55**

*Distribución del personal contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que la Distribución del Personal “Siempre” contribuye a la Gestión Educativa desde el punto de vista de 27 instructores que equivalen al 90%; mientras, que 3 profesores que representan el 10%, piensa que “A Veces”.

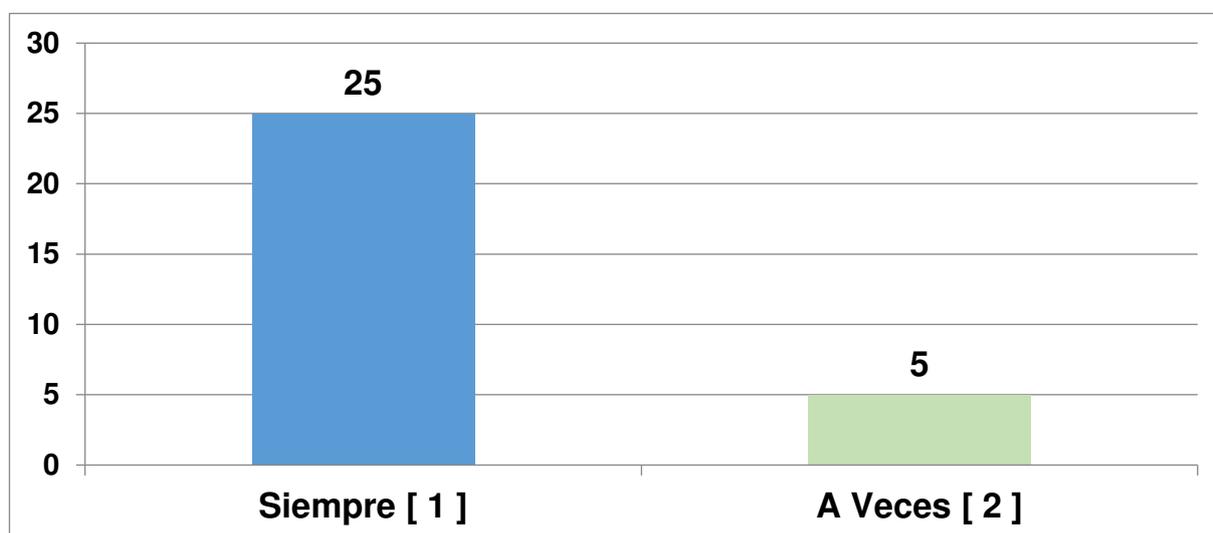
**Tabla 62**

*Distribución de las tareas contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 21	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	25	83.33%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	5	16.67%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 56**

*Distribución de las tareas contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que la Distribución de las tareas “Siempre” contribuye la Gestión Educativa de acuerdo a 25 docentes que representan al 83.33%; mientras, que 5 instructores que equivalen al 16.67%, opinan que “A Veces”.

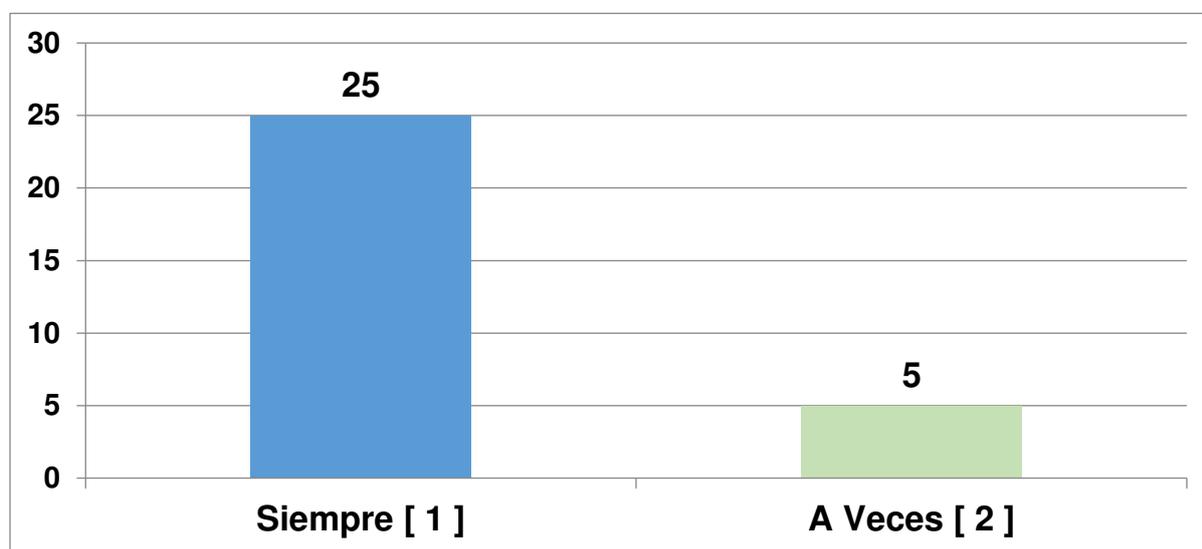
**Tabla 63**

*Recursos humanos contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 21	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	25	83.33%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	5	16.67%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 57**

*Recursos humanos contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que los Recursos humanos “Siempre” contribuyen a la Gestión Educativa desde el punto de vista de 25 instructores que equivalen al 83.33%; además, 5 docentes, que representan al 16.67%, opinan que “A Veces”.

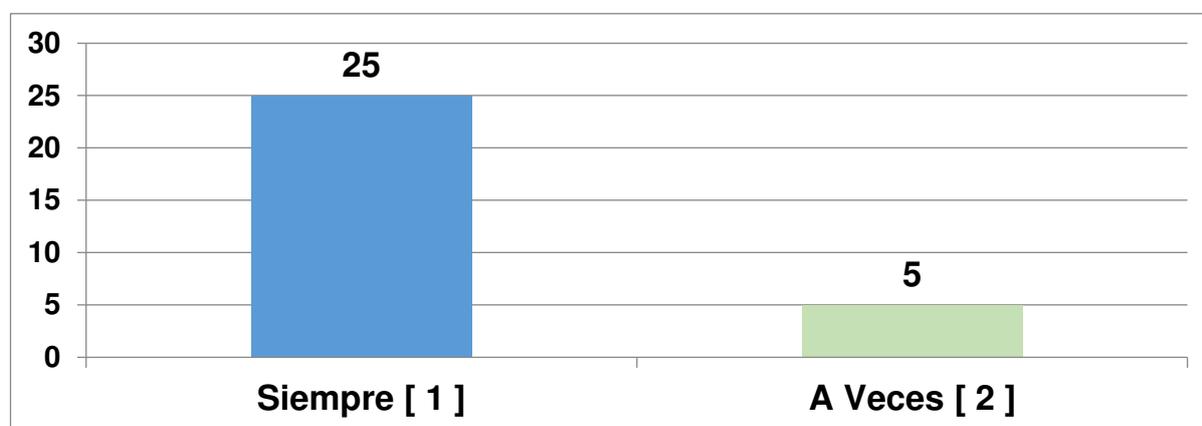
**Tabla 64**

*Recursos económicos contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 21	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	25	83.33%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	5	16.67%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 58**

*Recursos económicos contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que los Recursos económicos “Siempre” contribuyen a la Gestión Educativa de acuerdo a 25 docentes que representan al 83.33%; mientras, que 5 instructores que equivalen al 16.67%, opinan que “A Veces”.

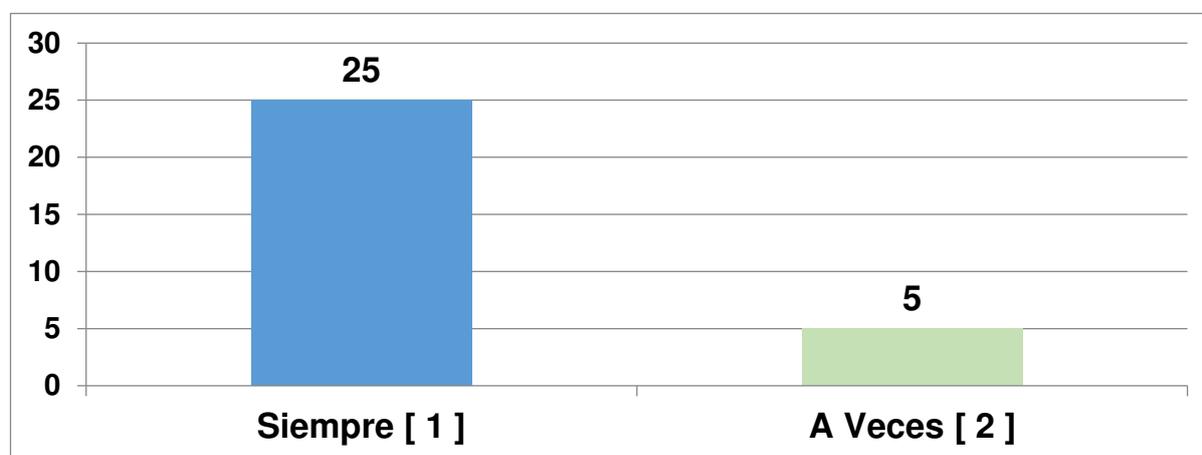
**Tabla 65**

*Recursos materiales contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 21	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	25	83.33%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	5	16.67%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 59**

*Recursos materiales contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que los Recursos materiales “Siempre” contribuyen a la Gestión Educativa de acuerdo a 25 instructores que equivalen al 83.33%; asimismo, que 5 profesores que equivalen al 16.67%, creen que “A Veces”.

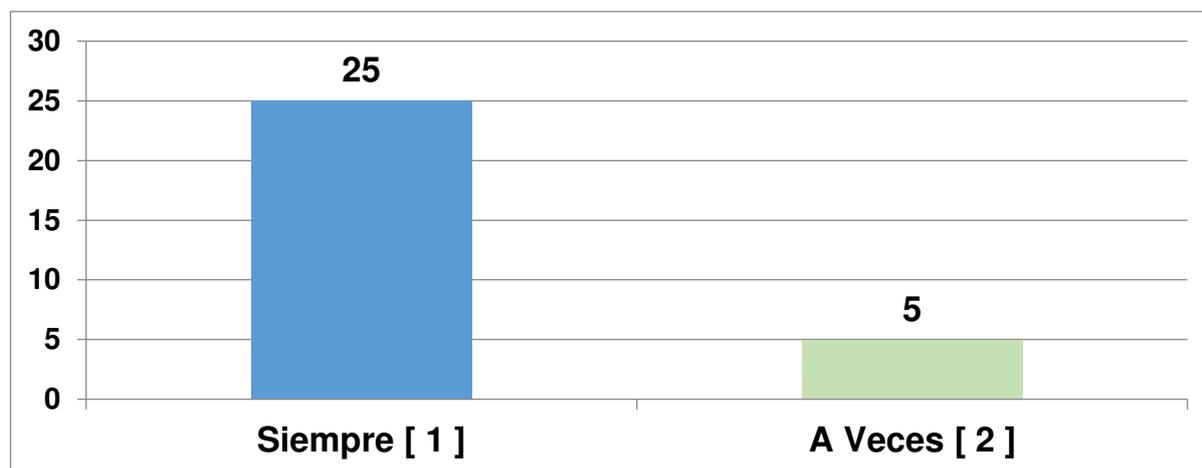
**Tabla 66**

*Proceso enseñanza aprendizaje contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 21	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	25	83.33%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	5	16.67%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 60**

*Proceso enseñanza aprendizaje contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que el Proceso enseñanza aprendizaje “Siempre” contribuye a la Gestión Educativa desde el punto de vista de 25 docentes que representan el 83.33%; mientras, que 5 instructores equivalen al 16.67%, piensan que “A Veces”.

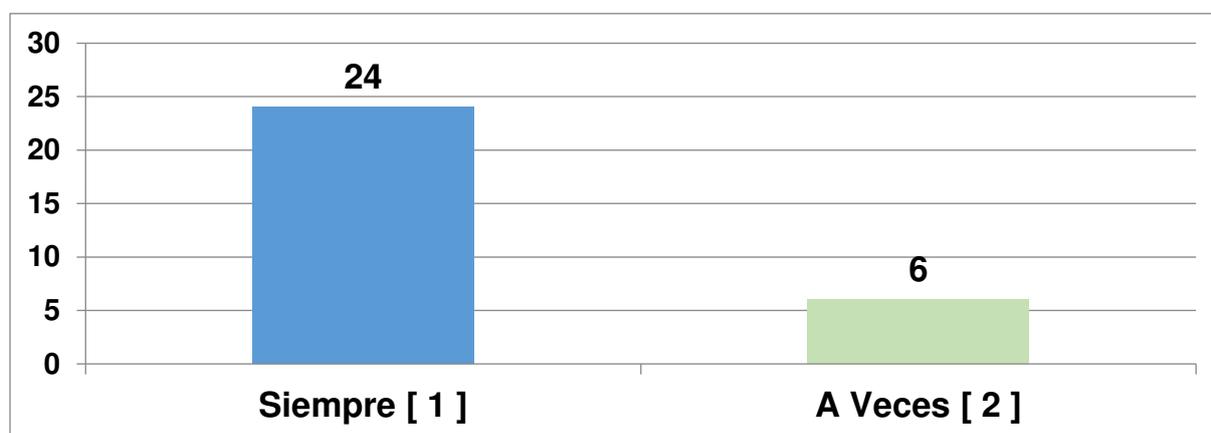
**Tabla 67**

*Estrategias didácticas contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 26	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	24	80%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	6	20%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 61**

*Estrategias didácticas contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que las Estrategias didácticas “Siempre” contribuyen a la Gestión Educativa desde el punto de vista de 24 docentes que representan el 80%; mientras, que 6 profesores equivalen al 20%, desde su perspectiva que “A Veces”.

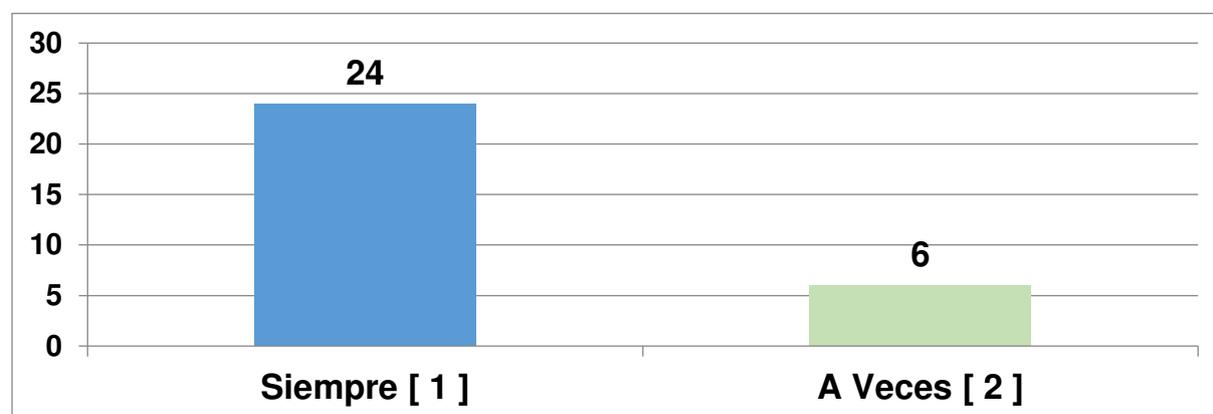
**Tabla 68**

*Evaluación pedagógica contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 26	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	24	80%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	6	20%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 62**

*Evaluación pedagógica contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que las Evaluación pedagógica “Siempre” contribuye a la Gestión Educativa desde el punto de vista de 24 docentes que representan el 80%; mientras, que 6 profesores que equivalen al 20%, opinan desde su perspectiva que “A Veces”.

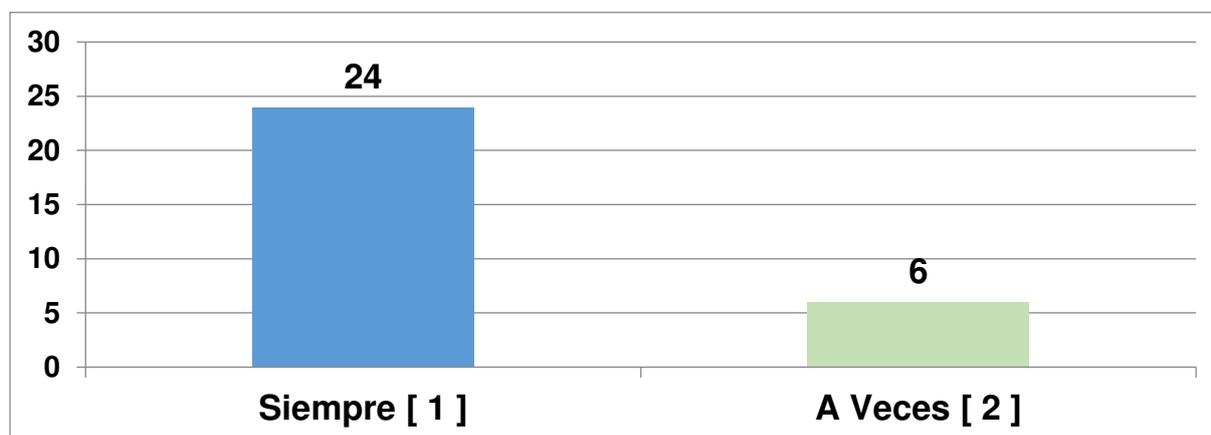
**Tabla 69**

*Coordinación SENATI – Comunidad contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 26	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	24	80%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	6	20%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 63**

*Coordinación SENATI – Comunidad contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que la Coordinación SENATI – Comunidad “Siempre” contribuyen a la Gestión Educativa desde la perspectiva de 24 docentes que equivalen el 80%; asimismo, 6 profesores que representa al 20%, opinan que “A Veces”.

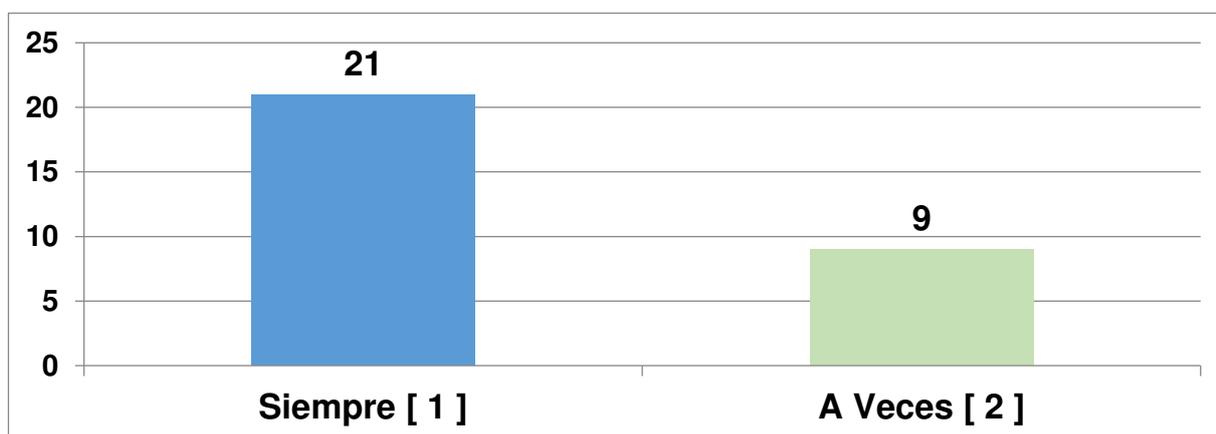
**Tabla 70**

*Coordinación SENATI – I. E. contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 29	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	21	70%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	9	30%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 64**

*Coordinación SENATI – I. E. contribuye a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede observar que la Coordinación SENATI – Institución Educativa Siempre contribuye a la Gestión Educativa según la opinión de 21 instructores que representan el 80%; además, 9 docentes que equivalen al 20%, piensan que “A Veces”.

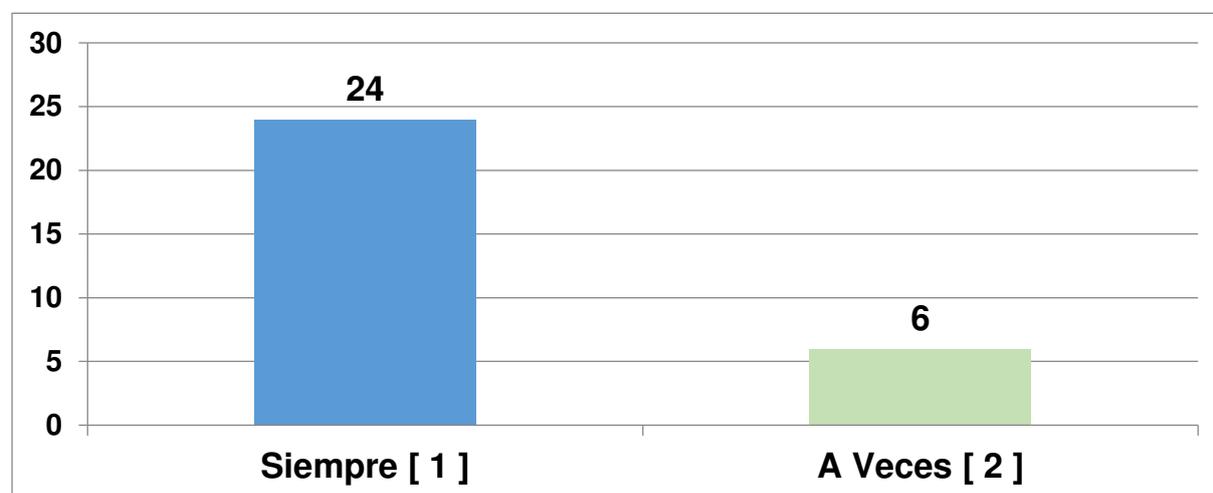
**Tabla 71**

*Proyectos sociales contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*

Ítem 26	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre [ 1 ]</b>	24	80%
<b>A Veces [ 2 ]</b>	6	20%
<b>Nunca [ 3 ]</b>	0	0%
<b>Total</b>	30	100%

**Figura 65**

*Proyectos sociales contribuyen a la Gestión Educativa del SENATI Sede de San Martín de Porres*



*Nota.* Se puede visualizar que los Proyectos Sociales “Siempre” contribuyen a la Gestión Educativa desde la perspectiva de 24 docentes que representan el 80%; mientras, que 6 profesores que constituye el 20%, cree que A Veces.

## V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1. Introducción

La encuesta realizada en una escala de Likert demostró la relación de causa y efecto en las variables Plan Estratégico y Gestión Educativa de la presente investigación.

Por tanto, a partir de los resultados obtenidos procedentes de estudiantes e instructores, se determinó que El Plan Estratégico influye en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, Sede San Martín de Porres. La explicación radica en que los objetivos del Plan Estratégico toman en cuenta los aspectos filosóficos, analíticos y teleológicos de la institución; los cuales intervienen en la planificación de las dimensiones organizacionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias contribuyendo a la Gestión Educativa de SENATI.

### 5.2. Discusión de las Características Sociodemográficas de los ESTUDIANTES E INSTRUCTORES del SENATI, Sede de San Martín de Porres.

Los resultados sociodemográficos en cuanto a los 30 instructores y 270 estudiantes guardan relación con lo que sostiene Calero (2018) en su tesis “Diseño de un Plan Estratégico para la Innovación Educativa a través de las Tics” puesto que considera la importancia de conocer la realidad de la Institución a través de sus 130 estudiantes y 32 docentes. Es decir, el saber sus características sociodemográficas conlleva a apreciar los intereses de la empresa reflejados en las necesidades del grupo que interviene en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Sin embargo, se contrasta con García (2018) en su tesis “Diseño de un Plan Estratégico docente para la formación de universitarios hacia la creación de empresas familiares” cuando este autor en su unidad de análisis sólo considera las opiniones de 188 educadores y 129 gerentes. Pues, en este estudio no se puede hallar un resultado positivo y confiable si únicamente se considera a la mitad de los agentes quienes conforman la Institución. El conocer

los datos sociodemográficos de los estudiantes conlleva a una visión más profunda de los que conforman la empresa, pues se trata no sólo de clientes sino de participantes activos cuyas características de edad, género, estado marital y condición laboral permiten la planeación de estrategias que se adapten a las necesidades de los involucrados en la gestión educativa.

### **5.3. Discusión de la Variable Independiente: Plan Estratégico (ESTUDIANTES E INSTRUCTORES DEL SENATI)**

De acuerdo a las afirmaciones de los estudiantes e instructores encuestados, la mayor tendencia está en 62.96 % en relación a los resultados de la 1ª Dimensión conformada por los aspectos filosóficos como la Misión, la Visión, los Valores, Estrategias, Objetivos y Plan de Acción, los cuales “Siempre” contribuyen al Plan Estratégico en SENATI. Dichas afirmaciones se ajustan al resultado de Alva (2016) donde el 49% de docentes encuestados perciben que cuando el elemento filosófico del planeamiento estratégico es aceptable, la gestión institucional es regular concluyendo que existe relación directa.

De igual forma, persiste esa misma tendencia en la 2ª Dimensión, Aspectos Analíticos: con las Fortalezas, las Oportunidades; donde el 100% de los encuestados eligieron la opción “Siempre” contribuyen al Plan Estratégico en SENATI; así mismo, un ponderado de 59.26 % opinan que las Debilidades y las Amenazas o Riesgos no contribuyen al Plan Estratégico. Estos resultados concuerdan con los estudios de Torres (2017) quien obtuvo el 90% de aprobación por parte de los docentes y personal administrativo en la formulación de una Planeación Estratégica basada en un diagnóstico DAFO (conocido como FODA).

Asimismo, los logros obtenidos de la encuesta en la 3ª Dimensión: con las Metas y Objetivos Estratégicos, de 62.96 % y 66.67% respectivamente, donde la respuesta “Siempre” contribuyen al Plan Estratégico, se relacionan con Sánchez (2018) debido a que toma en cuenta en su muestra las opiniones de los educadores en un 64% para un resultado positivo

demostrando que los objetivos del Planeamiento estratégico son la clave para una Gestión de Calidad en la institución.

#### **5.4. Discusión de la Variable Dependiente: Gestión Educativa (ESTUDIANTES E INSTRUCTORES DEL SENATI)**

Existe una perspectiva, alcanzada de las encuestas, que se amolda a lo que sostiene Tinoco (2015) en su tesis “La Gerencia Integral como un factor de competitividad en SENATI” al reflejar que el 91% de los encuestados aceptan el modelo de cuadro de mando integral donde se distribuyen las tareas con la participación colectiva no sólo del equipo de alta dirección, sino también del mayor número de involucrados como modo de mejoría en la organización general y toma de decisiones de la Institución educativa.

Es por eso que del resultado de esta investigación predominante en 70.37 % de los encuestados se puede comparar y apreciar en la 1ª Dimensión Institucional u Organizacional: el Organigrama, la Distribución del ambiente, Distribución del personal, Distribución de las tareas con la alternativa “Siempre” contribuyen con la Gestión Educativa en SENATI.

Con referencia a los resultados con tendencia promedio en 70.37% en estudiantes y 83.33% en instructores sobre la 2ª Dimensión Administrativa: Recursos humanos, Recursos económicos y Recursos materiales, con opción “Siempre” contribuyen con la Gestión Educativa; se fija una coincidencia con los hallazgos de Cánova (2018) al deducir que el 60% de los estudiantes, docentes y personal administrativo consideran que un uso adecuado de la infraestructura y recursos materiales para el aprendizaje dan soporte al desarrollo de la gestión educativa.

Siguiendo la línea de resultados con enfoque en la 3ª Dimensión Pedagógica donde el proceso de enseñanza aprendizaje, estrategias didácticas y evaluación pedagógicas “Siempre”

contribuyen a la Gestión Educativa según el promedio de 70 % estudiantes e instructores, también se encuentra una concordancia con Romero (2017) quien con el resultado predominante en 53.8% en estudiantes donde “a veces” se refleja la importancia del desempeño docente en la universidad técnica de Babahoyo (Ecuador), concluyó que de no contar con un planeamiento estratégico que priorice la participación profesional e integral del docente se generaría una inestabilidad en la organización influyendo en la calidad de gestión educativa.

Asimismo, de las respuestas alcanzadas en promedio de 66.67% con relación a la 4ª Dimensión Comunitaria: Coordinación SENATI – Comunidad, Coordinación SENATI - Instituciones educativas y Proyectos sociales, en el cual la alternativa “Siempre” contribuyen con la Gestión Educativa en SENATI; se puede señalar una semejanza con los resultados de Chávez y Olivos (2019) cuando el 61.5% de sus encuestados determinan que existe una participación regular de la gestión comunitaria en la escuela de nivel de secundaria de Trujillo. Es así que las autoras concluyen que la dimensión comunitaria también influye significativamente en el nivel de mejora continua de la gestión educativa.

Por tanto, los logros alcanzados permiten responder a la primera pregunta de la investigación: ¿Cómo los aspectos filosóficos del plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI, 2020? La visión, misión, valores, estrategias, objetivos y el plan de acción de la empresa, los cuales conforman los aspectos filosóficos, son la base para el logro de una organización a nivel institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Es así que se produce un efecto en la Gestión Educativa.

En cuanto a la segunda pregunta: ¿Cómo los aspectos analíticos del plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI, 2020? El análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de la institución contribuye a la organización y control de la empresa a nivel institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, influenciando en su gestión educativa.

En relación, a la tercera pregunta: ¿Cómo los aspectos teleológicos del plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI,2020? Los objetivos estratégicos y metas estratégicas del servicio nacional de adiestramiento generan impacto en su gestión educativa porque permiten el logro de las acciones trazadas a nivel institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Finalmente, con Cuya (2017) se concluye que el planeamiento estratégico se relaciona con la gestión educativa en la medida que se evidencia la buena relación entre los agentes de la institución educativa, y actividades que se visualizan a favor de la misma.

De acuerdo a los resultados mencionados se puede señalar que la hipótesis de esta investigación se cumple al establecer que existe influencia directa y significativa del Plan Estratégico en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, Sede San Martín de Porres.

## VI. CONCLUSIONES

- ❖ El Plan Estratégico influye directa y significativamente en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres como una institución educativa encargada de la capacitación y formación profesional en actividades industriales y para las instalaciones, mantenimientos y reparaciones de actividades económicas.
- ❖ Los Aspectos Filosóficos del Plan Estratégico como visión, misión, valores y plan de acción influyen, directa y significativamente, en la realización de un organigrama y distribución de tareas dentro de la dimensión Institucional de la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres.
- ❖ Los Aspectos Analíticos del Plan Estratégico como el FODA influyen, directa y significativamente, en la definición de los recursos humanos, económicos y materiales como parte de la dimensión Administrativa de la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres.
- ❖ Los Aspectos Teleológicos del Plan Estratégico como los objetivos y metas últimas influyen, directa y significativamente, en el proceso de enseñanza- aprendizaje, coordinación y proyecto social, siendo estos componentes el fin último de la empresa; los cuales lo conforman la dimensión Pedagógica y Comunitaria de la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres.
- ❖ Las tres Dimensiones del Plan estratégico [Aspectos Filosóficos, Aspectos Analíticos y Aspectos Teleológicos], influyen, directa y significativamente, en las cuatro Dimensiones de la Gestión Educativa [Institucional u Organizativa, Administrativa, Pedagógica y

Comunitaria], del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres.

## VII. RECOMENDACIONES

- ❖ El diseño e implementación de un nuevo “Plan Estratégico” es una propuesta necesaria para que el Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres sea eficaz, eficiente, efectivo e idóneo con flexibilidad.
- ❖ La formulación de este nuevo “Plan Estratégico” debería tomar en cuenta la “Gestión Educativa” para que el Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres sea una entidad que brinda servicios educativos técnicos de la industria para lograr un “Modelo de Excelencia Académica”.
- ❖ El desarrollo de eventos académicos de todo tipo [conferencias, congresos, foros, seminarios, talleres, etc.] debería incluirse en el Plan Estratégico para obtener un mejor resultado de Gestión Educativa en el Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres.
- ❖ La mejora de la calidad de los servicios optimizando la maquinaria y el equipo, y reforzando las funciones administrativas sería un objetivo relevante en el Plan Estratégico. Esto permitiría que los recursos y materiales educativos sean entregados en el tiempo estimado en el Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, sede de San Martín de Porres apuntando a una Gestión Educativa eficaz.

## VIII. REFERENCIAS

- Aguilera , J. y Gálvez, L. (2014). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. RIL.
- Alva, A. (2016). *Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N°34 - Chancay - 2014* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5092/Alva\\_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5092/Alva_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado, O. (2015). *Gestión Educativa. Enfoques y procesos*. Universidad de Lima.
- Álvarez, B. (2016). *Plan estratégico de exportación de servicios educativos de Imagenología Médica en Sudamérica* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Red de Repositorios Latinoamericanos. [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114398/calvarez\\_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114398/calvarez_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, J. y Ibáñez, L. U. (2018). *Plan Estratégico Institucional de la Unidad de Postgrado, Carrera de Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras De La Universidad Mayor De San Andrés 2016-2019* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés] . Repositorio Institucional UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/14318>
- Andrews, K. (1984). *El Concepto de Estrategia Corporativa*. Hyspamérica.
- Ansoff, I. y McDonell, E. (1997). *La Dirección Estratégica en la Práctica Empresarial*. Pearson Education.

- Arce, H. (2019). *Plan estratégico para desarrollar competencia investigativa en estudiantes de la Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. ALICIA Acceso Libre a Información Científica para la Innovación. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6aa2f54a-cb5a-4085-87f5-069f99c72355/content>
- Arellano, G. (2017). *Gestión Educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*. Dividendo Voluntario para la Comunidad A.C.
- Ary, D., Cheser, L. y Razavieh, A. (2016). *Introducción a la investigación pedagógica*. Cengage Learning.
- BID. (2019). *Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe : Desafíos y Oportunidades*. El Diálogo : Liderazgo para las Américas. <https://thedialogue.wenginepowered.com/wp-content/uploads/2018/11/Educacion-Tecnica-y-Formacion-Profesional.pdf>
- Bravo, J. (2018). *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo* [ Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12954/Bravo\\_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12954/Bravo_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calero, B. (2018). *Diseño de un plan estratégico para la innovación educativa a través de las TIC en la Institución Educativa Técnica Comercial Hernando Navia Varón de Cali, Valle*. [ Tesis de maestría, Universidad ICESI]. Red de Repositorios Latinoamericanos. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/84577/1/T01664.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84577/1/T01664.pdf)

- Cánova, J. (2018). *Implementación de un plan estratégico como herramienta de gestión para mejorar la calidad educativa de la Institución Educativa Privada Kepler - Trujillo - 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Red de repositorios latinoamericanos. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8925/canova\\_fernandez\\_jheison.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8925/canova_fernandez_jheison.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, S. (2016). *Plan estratégico para Escuela de Verano* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Obtenido de Repositorio Académico de la UCH. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113379/Plan-estrategico-para-.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN]. (11 de diciembre de 2014). *Glosario Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2021*. Plataforma digital única del Estado Peruano. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1057107/2015\\_glosario\\_plan\\_estrategico\\_de\\_desarrollo\\_2021-120200728-16199-918364.pdf?v=1595926238](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1057107/2015_glosario_plan_estrategico_de_desarrollo_2021-120200728-16199-918364.pdf?v=1595926238)
- CEPLAN. (Marzo de 2019). *Guía para el Planeamiento Institucional*. CEPLAN Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/11/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional-26marzo2019w.pdf>
- Céspedes, C., Lozano, N. y Yallico, D. (2017). *Plan estratégico para el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys S.A.C.* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4ffff5a-fed5-4575-aed4-74343d684add/content>

Chandler, A. (2016). *Estrategia empresarial*. Clubensayos.

<https://www.clubensayos.com/Negocios/Estrategia-Alfred-Chandler-1962-estrategia-empresarial/3814096.html>

Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018* [ Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio Institucional UCT.

<https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/584>

Cuero, J., Espinosa, A., Guevara, M., Montoya, K., Orozco, L. y Ortiz, Y. (2007). *Planeación Estratégica Henry Mintzberg*. Library. <https://1library.co/document/6qm5d79z-planeacion-estrategica-henry-mintzberg.html>

Cuya, D. (2017). *El Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015* [ Tesis de maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1454>

Del Prado, L. (2016). *Dirección estratégica*. Fundación OSDE.

[https://www.academia.edu/35775991/Libro\\_Direcci%C3%B3nEstrat%C3%A9gica\\_Luis\\_Prado\\_28\\_01](https://www.academia.edu/35775991/Libro_Direcci%C3%B3nEstrat%C3%A9gica_Luis_Prado_28_01)

Drucker, P. (2001). *Lo esencial de Drucker*. Resumido.com.

[https://www.academia.edu/34156768/PD\\_Libros\\_Lo\\_esencial\\_de\\_Drucker](https://www.academia.edu/34156768/PD_Libros_Lo_esencial_de_Drucker)

García, L. (2016). *Diseño de un plan estratégico docente para la formación de universitarios hacia la creación y dirección de empresas familiares en Barcelona, España* [Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Catalunya]. Universitat Politècnica de

Catalunya. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/96152/TLGR1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, M. (10 de Abril de 2019). *Proceso de evolución de la planeación estratégica*. Índice Político <https://indicepolitico.com/proceso-de-evolucion-de-la-planeacion-estrategica/>

Heinsen, H. (17 de mayo de 2005). *La gerencia integral de Jean Paul Sallenave*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/gerencia-integral-jean-paul-sallenave/>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - Hill Education.

Ibáñez , N. y Castillo, R. (2019). Dimensiones para la planificación gerencial transformacional en las organizaciones. *Negotium*, 5(14), 49-95.

Jahuin, E. (2020). *Incidencia de Cursos Transversales en el Fortalecimiento de las Habilidades Blandas a los Estudiantes de SENATI Sede San Ramón Junín - 2018*. Huancayo. [Informe de experiencia profesional de Lic. en Sociología, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú]. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5840/T010\\_20071769\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5840/T010_20071769_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jimeno, J. (23 de agosto de 2015). *Ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) : El círculo de Deming de mejora continua*. PDCA Home. El portal de la gestión, calidad y mejora continua. <https://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/>

*La importancia de la planeación estratégica en las organizaciones*. (18 de marzo de 2022). LOFTON Servicios Integrales. <https://loftonsc.com/blog/consultoria-estrategica/la-importancia-de-la-planeacion-estrategica-en-las-organizaciones/>

Lujambio , A., González, J., Martínez, J. y Hernández, D. (2019). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica* .Secretaría de Educación Pública.

McKinsey & Company. (1 de mayo de 2013). *Educación para el empleo: Cómo diseñar un sistema que funcione*. Eduteka. <https://eduteka.icesi.edu.co/articulos/educacionempleo>

Ministerio de Educación. (2016). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016 - 2021*. CEPLAN Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/PESEM-EDUCACI%C3%93N.pdf>

Mintzberg, H. (2012). *La estructuración de las organizaciones*. Ariel.

Mintzberg, H. (26 de Noviembre de 2020). Mintzberg on strategy. (F. Roop, Entrevistador). <https://www.youtube.com/watch?v=K7My9mZUUVs>

Mintzberg, H., Quinn, J. B. y Voyer, J. (1998). *El Proceso Estratégico : Conceptos, contextos y casos*. Pearson Education.

Núñez, C. (2016). *Formulación del planeamiento estratégico para mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión en la institución educativa "ingeniería" de Trujillo* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo]. Red de repositorios latinoamericanos. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5609/Tesis%20Doctorado%20%20Carmen%20Rosa%20Nu%c3%b1ez%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ñaupas , H., Valdivia , M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

- Ortiz, M. (28 de Abril de 2017). *Breve reseña acerca de la planeación estratégica*. Library. <https://1library.co/document/zke56jez-breve-resena-acerca-de-la-planeacion-estrategica.html>
- Pérez, M. (2015). *Diccionario de administración* (5ª ed.). Universidad Andina del Cusco. [http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=24829&query\\_desc=provider%3Asan%20%20marcos](http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=24829&query_desc=provider%3Asan%20%20marcos)
- Quesada, G. (24 de octubre de 2005). *El secreto de mi éxito de Konosuke Matsushita*. . Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/el-secreto-de-mi-exito-de-konosuke-matsushita/>
- Real Academia Española . (2020). *Diccionario de la lengua española*. Asociación de academias de la lengua española. <https://dle.rae.es/>
- Rojas, J. (2016). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Rojas, M. (2012). *Planeación Estratégica. Fundamentos y casos*. Ediciones de la U.
- Romero, P. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de gestión educativa de la Universidad Técnica Babahoyo* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS Repositorio de Tesis Digitales. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6533/Romero\\_rp.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6533/Romero_rp.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Support Aneth.
- Sánchez, K. (2018). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho, provincia*

*de Huaura - 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. ALICIA Acceso Libre a Información Científica para la Innovación. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF\\_e24a6c2f1c8555d18d3acb4e849c944b](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_e24a6c2f1c8555d18d3acb4e849c944b)

SENATI. (9 de Noviembre de 2020). *(RE) DEFINIENDO LOS PROCESOS*. CONEXIÓN\_SENATI: <https://www.senati.edu.pe/conexionsenati/educacion-tecnologica/re-definiendo-los-procesos/>

SENATI. (14 de Julio de 2021). *La Capacitación Tecnológica nunca se detiene*. Conexión Senati. <https://www.senati.edu.pe/conexionsenati/educacion-tecnologica/la-capacitacion-no-se-detiene/>

Sepúlveda. (2017). *La educación técnico-profesional en América Latina*. Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41046/S1700161\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41046/S1700161_es.pdf)

SisteMéxico. (03 de Agosto de 2021). *Las 4 Dimensiones de la Gestión Escolar, conoce su importancia*. Sisteméxico Solutions. <https://sistemexico.net/dimensiones-de-la-gestion-escolar/>

Steiner, G. (2014). *Planeación Estratégica. Lo que todo director debe saber*. CECSA.

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. Pearson.

Temoche, L. (2017). *Plan estratégico 2017 - 2020 para el Instituto Confucio PUCP* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. PUCP. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7947/TEMOCHE\\_CORTEZ\\_LIZETH\\_PLAN ESTRATEGICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7947/TEMOCHE_CORTEZ_LIZETH_PLAN ESTRATEGICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Tinoco, D. (2015). *La gerencia integral como un factor de competitividad institucional en Senati* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS Repositorio de Tesis Digitales UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4506>
- Torres, J. (2017). *Elaboración de un Plan Estratégico para la Escuela Estatal de Técnicos en Urgencias Médicas en Colima* [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Monterrey]. Repositorio Institucional del Tecnológico de Monterrey. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/627965>
- Vargas, J. (2021). *Problemas y Soluciones que se presentan en la gestión de la capacitación. Empresas Proeduca*. <https://www.empresasproeduca.cl/problemas>
- Weber, M. (1991). *¿Qué es la burocracia?* Leviatán. <http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080/bibliotecaparlante/handle/20.500.12151/47>
- Weber, M. (2012). *Economía y sociedad : Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica. <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>

# ANEXOS

A).- Matriz de Consistencia

Título: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”

Autora: Virginia Cristina Sarco Mautino

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de Variables		Método		
			Variables, Dimensiones e Indicadores				
<p><u>Problema general</u></p> <p>• ¿Cómo el Plan estratégico influye en la gestión educativa del SENATI, 2020?</p> <p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>1).- ¿Cómo los Aspectos Filosóficos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI, 2020?</p> <p>2).- ¿Cómo los Aspectos Analíticos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI, 2020?</p> <p>3).- ¿Cómo los Aspectos Teleológicos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI, 2020?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>• Determinar cómo el Plan estratégico influye en la gestión educativa del SENATI, 2020.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>1).- Describir cómo los Aspectos Filosóficos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI, 2020.</p> <p>2).- Describir cómo los Aspectos Analíticos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI, 2020.</p> <p>3).- Describir cómo los Aspectos Teleológicos del Plan estratégico influyen en la gestión educativa del SENATI, 2020.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>• El Plan estratégico influye, directa y significativamente, en la gestión educativa del SENATI, 2020.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>1).- Los Aspectos Filosóficos del Plan estratégico influyen, directa y significativamente, en la gestión educativa del SENATI, 2020.</p> <p>2).- La Aspectos Analíticos del Plan estratégico influyen, directa y significativamente, en la gestión educativa del SENATI, 2020.</p> <p>3).- Los Aspectos Teleológicos del Plan estratégico influyen, directa y significativamente, en la gestión educativa del SENATI, 2020.</p>	Variable 1: Plan Estratégico		<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Causal Diseño: No Experimental - Transversal</p> <p>Población: Compuesta por 100 instructores y 900 estudiantes del SENATI.</p> <p>Muestra: Conformada por 270 estudiantes y 30 Instructores del SENATI.</p> <p>Instrumentos de recopilación de datos: Análisis documental, Encuesta y Guía de análisis documental - Normativa</p> <p>Procedimientos de datos Usará figuras, gráficos, tablas, etc.</p> <p>Análisis de los datos Aplicará software Word y Excel</p>		
			Dimensiones	Indicadores			
			1).- Aspectos Filosóficos	1.- Misión			
				2.- Visión			
				3.- Valores			
				4.- Estrategias			
				5.- Objetivos			
				6.- Plan de acción			
			2).- Aspectos Analíticos	7.- Fortalezas			
				8.- Oportunidades			
				9.- Debilidades			
				10.- Amenazas o Riesgos			
			3).- Aspectos Teleológicos	11.- Metas Estratégicas			
12.- Objetivos Estratégicos							
Variable 2: Gestión Educativa							
Dimensiones	Indicadores						
1.- Institucional u Organizativa	1.- Organigrama						
	2.- Distribución del ambiente						
	3.- Distribución del personal						
	4.- Distribución de las tareas						
2.- Administrativa	5.- Recursos humanos						
	6.- Recursos económicos						
	7.- Recursos materiales						
3.- Pedagógica	8.- Proceso Enseñanza - Aprendizaje						
	9.- Estrategias didácticas						
	10.- Evaluación Pedagógica						
	11.- Coord. SENATI/comunidad						
4.- Comunitaria	12.- Coordinación SENATI /I. E.						
	13.- Proyectos sociales						

B).- Instrumento para Estudiantes**ENCUESTA ANÓNIMA****Código Estudiante - 01****INTRUCCIONES:**

Estimada(o) Discente estamos realizando una investigación sobre “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, motivo por el cual le pedimos que responda con veracidad, las siguientes preguntas.

Datos sociodemográficos del estudiante [Marque X]				
1.- Edad:	18 a 29 años ( )	30 a 39 años ( )	40 a + años ( )	2.- Sexo: Mujer ( ) Hombre ( )
3.- Estado civil:	Soltero ( )	Casado o Conviviente ( )	Divorciado o Separado ( )	
4.- Ocupación:	Estudia ( )	Trabaja ( )	Estudia y Trabaja	5.- Trabajas en entidad: Pública ( ) Privada ( )

Valora de acuerdo a la siguiente escala : marca con una “x” el casillero de su preferencia.

[1] Siempre

[2] A veces

[3] Nunca

Variable Independiente: PLAN ESTRATÉGICO				1	2	3
DIMENSIÓN 1: Aspectos Filosóficos						
1	¿Cree usted que la Misión contribuye al Plan Estratégico del SENATI?					
2	¿Cree usted que la Visión contribuye al Plan Estratégico del SENATI?					
3	¿Cree usted que los Valores contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					
4	¿Cree usted que las Estrategias contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					
5	¿Cree usted que los Objetivos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					
6	¿Cree usted que el Plan de Acción contribuye al Plan Estratégico del SENATI?					
DIMENSIÓN 2: Aspectos Analíticos						
7	¿Cree usted que las Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					
8	¿Cree usted que las Oportunidades contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					
9	¿Cree usted que las Debilidades No contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					
10	¿Cree usted que las Amenazas o Riesgos No contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					
DIMENSIÓN 2: Aspectos Teleológicos						
11	¿Cree usted que las Metas Estratégicas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					
12	¿Cree usted que los Objetivos Estratégicos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?					

Variable Dependiente: GESTIÓN EDUCATIVA				1	2	3
DIMENSIÓN 1: Institucional u Organizacional						
13	¿Cree usted que el Organigrama contribuye a la Gestión Educativa?					
14	¿Cree usted que la Distribución del ambiente contribuye a la Gestión Educativa?					
15	¿Cree usted que la Distribución del personal contribuye a la Gestión Educativa?					
16	¿Cree usted que la Distribución de las tareas contribuye a la Gestión Educativa?					
DIMENSIÓN 2: Administrativa						
17	¿Cree usted que los Recursos Humanos contribuyen a la Gestión Educativa?					
18	¿Cree usted que los Recursos Económicos contribuyen a la Gestión Educativa?					
19	¿Cree usted que los Recursos Materiales contribuyen a la Gestión Educativa?					
DIMENSIÓN 3: Pedagógica						
20	¿Cree usted que el Proceso enseñanza aprendizaje contribuye a la Gestión Educativa?					
21	¿Cree usted que las Estrategias Didácticas contribuyen a la Gestión Educativa?					
22	¿Cree usted que la Evaluación pedagógica contribuye a la Gestión Educativa?					
DIMENSIÓN 4: Comunitaria						
23	¿Cree usted que Coordinación SENATI/Comunidad contribuye a la Gestión Educativa?					
24	¿Cree usted que Coordinación SENATI/I. E. contribuyen a la Gestión Educativa?					
25	¿Cree usted que los Proyectos sociales contribuyen a la Gestión Educativa?					

Muchas Gracias por su colaboración

C).- Instrumento para Instructores

# ENCUESTA ANÓNIMA

## Código Instructor - 01

**INTRUCCIONES:**

Estimada(o) Colega estamos realizando una investigación sobre “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, motivo por el cual le pedimos que responda con veracidad, las siguientes preguntas marcando con una “X”, la respuesta que usted crea correcta.

Datos sociodemográficos del alumno [Marque X]	
1.- Edad: 18 a 29 años ( ) 30 a 39 años ( ) 40 a + años ( )	2.- Sexo: Mujer ( ) Hombre ( )
3.- Estado civil: Soltero ( ) Casado o Conviviente ( ) Divorciado o Separado ( )	
4.- Ocupación: Estudia ( ) Trabaja ( ) Estudia y Trabaja	5.- Trabajas en entidad: Pública ( ) Privada ( )

Valora de acuerdo a la siguiente escala : marca con una “x” el casillero de su preferencia.

[1] Siempre

[2] A veces

[3] Nunca

Variable Independiente: PLAN ESTRATÉGICO		1	2	3
<b>DIMENSIÓN 1: Aspectos Filosóficos</b>				
1	¿Cree usted que la Misión contribuye al Plan Estratégico del SENATI?			
2	¿Cree usted que la Visión contribuye al Plan Estratégico del SENATI?			
3	¿Cree usted que los Valores contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			
4	¿Cree usted que las Estrategias contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			
5	¿Cree usted que los Objetivos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			
6	¿Cree usted que el Plan de Acción contribuye al Plan Estratégico del SENATI?			
<b>DIMENSIÓN 2: Aspectos Analíticos</b>				
7	¿Cree usted que las Fortalezas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			
8	¿Cree usted que las Oportunidades contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			
9	¿Cree usted que las Debilidades No contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			
10	¿Cree usted que las Amenazas o Riesgos No contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			
<b>DIMENSIÓN 2: Aspectos Teleológicos</b>				
11	¿Cree usted que las Metas Estratégicas contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			
12	¿Cree usted que los Objetivos Estratégicos contribuyen al Plan Estratégico del SENATI?			

Variable Dependiente: GESTIÓN EDUCATIVA		1	2	3
<b>DIMENSIÓN 1: Institucional u Organizacional</b>				
13	¿Cree usted que el Organigrama contribuye a la Gestión Educativa?			
14	¿Cree usted que la Distribución del ambiente contribuye a la Gestión Educativa?			
15	¿Cree usted que la Distribución del personal contribuye a la Gestión Educativa?			
16	¿Cree usted que la Distribución de las tareas contribuye a la Gestión Educativa?			
<b>DIMENSIÓN 2: Administrativa</b>				
17	¿Cree usted que los Recursos Humanos contribuyen a la Gestión Educativa?			
18	¿Cree usted que los Recursos Económicos contribuyen a la Gestión Educativa?			
19	¿Cree usted que los Recursos Materiales contribuyen a la Gestión Educativa?			
<b>DIMENSIÓN 3: Pedagógica</b>				
20	¿Cree usted que el Proceso enseñanza aprendizaje contribuye a la Gestión Educativa?			
21	¿Cree usted que las Estrategias Didácticas contribuyen a la Gestión Educativa?			
22	¿Cree usted que la Evaluación pedagógica contribuye a la Gestión Educativa?			
<b>DIMENSIÓN 4: Comunitaria</b>				
23	¿Cree usted que Coordinación SENATI/Comunidad contribuye a la Gestión Educativa?			
24	¿Cree usted que Coordinación SENATI/I. E. contribuyen a la Gestión Educativa?			
25	¿Cree usted que los Proyectos sociales contribuyen a la Gestión Educativa?			

Muchas Gracias por su colaboración

**D).- Validación del Instrumento por Juicio de Expertos.**

<b>JUEZ EXPERTO N° 01</b>
---------------------------

**CARTA DE PRESENTACIÓN****Señora:****Maestra Carmen Albújar Martínez****Presente.-****Asunto: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la **MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL**, promoción **2012-I**, requiero validar los instrumentos con los cuales se debe recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Grado Académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL**.

El título o nombre del proyecto de investigación es **“PLAN ESTRATÉGICO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO INDUSTRIAL – SENATI, 2020”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, se recurre y apela a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- 1).- Carta de presentación.
- 2).- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- 3).- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- 4).- Matriz de Operacionalización de las variables.
- 5).- Instrumento de Recopilación de Datos: Encuesta.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

**Virginia Cristina Sarco Mautino**

**DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES**

**1.- VARIABLE INDEPENDIENTE:**

**PLAN ESTRATÉGICO.** - Los autores Ibáñez & Castillo (2019), conceptualizan al plan estratégico como la planeación más amplia de toda una organización determinando las diferentes dimensiones.

**Dimensiones de la Variable Independiente:**

**Dimensión 1:**

**ASPECTOS FILOSÓFICOS**

El plan estratégico se relaciona con la misión, visión, los valores, las estrategias, los objetivos y el plan de acción.

**Indicadores:**

- 1.- Misión
- 2.- Visión
- 3.- Valores
- 4.- Estrategias
- 5.- Objetivos
- 6.- Plan de acción

**Dimensión 2:**

**ASPECTOS ANALÍTICOS**

El plan estratégico influye en el resultado de un proceso de análisis reflexivo. Este análisis es conocido como FODA.

**Indicadores:**

- 1.- Fortalezas
- 2.- Oportunidades
- 3.- Debilidades
- 4.- Amenazas o Riesgos

**Dimensión 3:**

**ASPECTOS TELEOLÓGICOS**

El plan estratégico contempla el análisis de objetivos y propósitos que persigue la empresa.

**Indicadores:**

- 1.- Objetivos estratégicos
- 2.- Metas estratégicas

## **2.- VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA**

**GESTIÓN EDUCATIVA.** – De acuerdo con Alvarado, O. (2015) En toda institución educativa se realizan procesos de gestión con sus respectivas dimensiones que son: institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

### **Dimensiones de la Variable Dependiente:**

#### **Dimensión 1:**

##### **DIMENSIÓN INSTITUCIONAL**

Desde el enfoque de Aguilera & Gálvez (2014), la Dimensión Institucional sirve para saber cómo se organiza los integrantes de la comunidad educativa. Por ello, se distribuye la organización en estructuras.

##### **Indicadores**

- 1.- Organigrama
- 2.- Distribución del ambiente
- 3.- Distribución del personal
- 4.- Distribución de las tareas

#### **Dimensión 2:**

##### **DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA**

Desde la óptica de Herrera; Chávez & Pianto (2019), la Dimensión Administrativa son las acciones y estrategias para cumplir la normatividad, control de la información, dirigir al capital humano o recursos humanos, económicos, materiales, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad, supervisión de las funciones para potenciar el control de la información y proceso enseñanza-aprendizaje

##### **Indicadores**

- 1.- Recursos Humanos
- 2.- Recursos Económicos
- 3.- Recursos Materiales

#### **Dimensión 3:**

##### **DIMENSIÓN PEDAGÓGICA**

Desde la perspectiva de Marcelo (2014), la Dimensión Pedagógica es el proceso trascendental de la entidad educativa y de los integrantes de la comunidad educativa en general, y particularmente, enseñanza-aprendizaje; que constituye uno de los enfoques, junto con otros aspectos que se mencionan a continuación.

##### **Indicadores**

- 1.- Proceso Enseñanza - Aprendizaje
- 2.- Estrategias Didácticas
- 3.- Evaluación Pedagógica

**Dimensión 4:****DIMENSIÓN COMUNITARIA**

Desde el punto de vista de Mendoza; Carrión & Mendoza (2019), la Dimensión Comunitaria es la forma como la entidad educativa se vincula con la comunidad, siendo parte muy importante de la estrategia.

**Indicadores**

- 1.- Coordinación SENATI – comunidad
- 2.- Coordinación SENATI – I.E
- 3.- Proyectos Sociales

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS****VARIABLE INDEPENDIENTE: PLAN ESTRATÉGICO**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinenci		Relevanci		Clarida		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>		d <sup>3</sup>		
	<b>1.- Aspectos Filosóficos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Misión	X		X		X		
2	Visión	X		X		X		
3	Valores	X		X		X		
4	Estrategias	X		X		X		
5	Objetivos	X		X		X		
6	Plan de acción	X		X		X		
	<b>2.- Aspectos Analíticos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Fortalezas	X		X		X		
7	Oportunidades	X		X		X		
8	Debilidades	X		X		X		
9	Amenazas	X		X		X		
	<b>3.- Aspectos Teleológicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Objetivos estratégicos	X						
12	Metas estratégicas	X						

**VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinenci <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Clarida <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>1.- Institucional</b>							
1	Organigrama	X		X		X		
2	Distribución del ambiente	X		X		X		
3	Distribución del personal	X		X		X		
4	Distribución de las tareas	X		X		X		
	<b>2.- Administrativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Recursos humanos	X		X		X		
7	Recursos económicos	X		X		X		
8	Recursos materiales	X		X		X		
	<b>3.- Pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Proceso Enseñanza - Aprendizaje	X		X		X		
12	Estrategias Didácticas	X		X		X		
13	Evaluación Pedagógica	X		X		X		
	<b>4.- Comunitaria</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Coordinación SENATI - comunidad	X		X		X		
15	Coordinación SENATI – I.E	X		X		X		
16	Proyectos Sociales	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia)**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y Nombres de la Jueza Validador:**

**Mg.: Carmen Victoria Albuja Martínez**

**DNI: 10292340**

**Especialidad del validador: Gestión Pública**

**Lima, 29 de septiembre de 2021.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. G. L. G. J. M.', is written above a horizontal line.

**Firma del Validador**

<b>JUEZ EXPERTO N° 02</b>
---------------------------

**CARTA DE PRESENTACIÓN****Señor:****Maestro Antonio Gilberto Bustamante Mandamiento****Presente.-****Asunto: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la **MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL**, promoción **2012-I**, requiero validar los instrumentos con los cuales se debe recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Grado Académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL**.

El título o nombre del proyecto de investigación es **“PLAN ESTRATÉGICO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO INDUSTRIAL – SENATI, 2020”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, se recurre y apela a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- 1).- Carta de presentación.
- 2).- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- 3).- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- 4).- Matriz de Operacionalización de las variables.
- 5).- Instrumento de Recopilación de Datos: Encuesta.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

**Virginia Cristina Sarco Mautino**

**DEFINICIONES CONCEPTUALES: VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES****1.- VARIABLE INDEPENDIENTE:**

**PLAN ESTRATÉGICO.** - Los autores Ibáñez & Castillo (2019), conceptualizan al plan estratégico como la planeación más amplia de toda una organización determinando las diferentes dimensiones.

**Dimensiones de la Variable Independiente:****Dimensión 1:****ASPECTOS FILOSÓFICOS**

El plan estratégico se relaciona con la misión, visión, los valores, las estrategias, los objetivos y el plan de acción.

**Indicadores:**

- 1.- Misión
- 2.- Visión
- 3.- Valores
- 4.- Estrategias
- 5.- Objetivos
- 6.- Plan de acción

**Dimensión 2:****ASPECTOS ANALÍTICOS**

El plan estratégico influye en el resultado de un proceso de análisis reflexivo. Este análisis es conocido como FODA.

**Indicadores:**

- 1.- Fortalezas
- 2.- Oportunidades
- 3.- Debilidades
- 4.- Amenazas o Riesgos

**Dimensión 3:****ASPECTOS TELEOLÓGICOS**

El plan estratégico contempla el análisis de objetivos y propósitos que persigue la empresa.

**Indicadores:**

- 1.- Objetivos estratégicos
- 2.- Metas estratégicas

## **2.- VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA**

**GESTIÓN EDUCATIVA.** – De acuerdo con Alvarado, O. (2015) En toda institución educativa se realizan procesos de gestión con sus respectivas dimensiones que son: institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

### **Dimensiones de la Variable Dependiente:**

#### **Dimensión 1: DIMENSIÓN INSTITUCIONAL**

Desde el enfoque de Aguilera & Gálvez (2014), la Dimensión Institucional sirve para saber cómo se organiza los integrantes de la comunidad educativa. Por ello, se distribuye la organización en estructuras.

##### **Indicadores**

- 1.- Organigrama
- 2.- Distribución del ambiente
- 3.- Distribución del personal
- 4.- Distribución de las tareas

#### **Dimensión 2: DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA**

Desde la óptica de Herrera; Chávez & Pianto (2019), la Dimensión Administrativa son las acciones y estrategias para cumplir la normatividad, control de la información, dirigir al capital humano o recursos humanos, económicos, materiales, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad, supervisión de las funciones para potenciar el control de la información y proceso enseñanza-aprendizaje

##### **Indicadores**

- 1.- Recursos Humanos
- 2.- Recursos Económicos
- 3.- Recursos Materiales

#### **Dimensión 3: DIMENSIÓN PEDAGÓGICA**

Desde la perspectiva de Marcelo (2014), la Dimensión Pedagógica es el proceso trascendental de la entidad educativa y de los integrantes de la comunidad educativa en general, y particularmente, enseñanza-aprendizaje; que constituye uno de los enfoques, junto con otros aspectos que se mencionan a continuación.

##### **Indicadores**

- 1.- Proceso Enseñanza - Aprendizaje
- 2.- Estrategias Didácticas
- 3.- Evaluación Pedagógica

#### **Dimensión 4: DIMENSIÓN COMUNITARIA**

Desde el punto de vista de Mendoza; Carrión & Mendoza (2019), la Dimensión Comunitaria es la forma como la entidad educativa se vincula con la comunidad, siendo parte muy importante de la estrategia.

##### **Indicadores**

- 1.- Coordinación SENATI – comunidad
- 2.- Coordinación SENATI – I.E
- 3.- Proyectos Sociales

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS**

**VARIABLE INDEPENDIENTE: PLAN ESTRATÉGICO**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinenci		Relevanci		Clarida		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>		d <sup>3</sup>		
	<b>1.- Aspectos Filosóficos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Misión	X		X		X		
2	Visión	X		X		X		
3	Valores	X		X		X		
4	Estrategias	X		X		X		
5	Objetivos	X		X		X		
6	Plan de acción	X		X		X		
	<b>2.- Aspectos Analíticos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Fortalezas	X		X		X		
7	Oportunidades	X		X		X		
8	Debilidades	X		X		X		
9	Amenazas	X		X		X		
	<b>3.- Aspectos Teleológicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Objetivos estratégicos	X						
12	Metas estratégicas	X						

**VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinenci		Relevancia		Clarida		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		2		d <sup>3</sup>		
	<b>1.- Institucional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Organigrama	X		X		X		
2	Distribución del ambiente	X		X		X		
3	Distribución del personal	X		X		X		
4	Distribución de las tareas	X		X		X		
	<b>2.- Administrativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Recursos humanos	X		X		X		
7	Recursos económicos	X		X		X		
8	Recursos materiales	X		X		X		
	<b>3.- Pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Proceso Enseñanza - Aprendizaje	X		X		X		
12	Estrategias Didácticas	X		X		X		
13	Evaluación Pedagógica	X		X		X		
	<b>4.- Comunitaria</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Coordinación SENATI - comunidad	X		X		X		
15	Coordinación SENATI – I.E	X		X		X		
16	Proyectos Sociales	X		X		X		

**Observaciones: Si hay suficiencia.**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y Nombres del juez validador:**

**Maestro: Bustamante Mandamiento Antonio Gilberto**

**DNI: 09920552**

**Especialidad del validador: Economista, Bachiller en Contabilidad y Maestro en Gestión Pública.**

**Lima, 28 de septiembre de 2021**

**<sup>1</sup> Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
**Antonio G. Bustamante M.**  
Maestro en Gestión Pública

---

**Firma del Validador**

<b>JUEZ EXPERTO N° 03</b>
---------------------------

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Señor:**  
**Maestro Daniel Cerrón Meza**  
**Presente.-**

**Asunto: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la **MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL**, promoción **2012-I**, requiero validar los instrumentos con los cuales se debe recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Grado Académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL**.

El título o nombre del proyecto de investigación es **“PLAN ESTRATÉGICO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO INDUSTRIAL – SENATI, 2020”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, se recurre y apela a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- 1).- Carta de presentación.
- 2).- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- 3).- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- 4).- Matriz de Operacionalización de las variables.
- 5).- Instrumento de Recopilación de Datos: Encuesta.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

**Virginia Cristina Sarco Mautino**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS**

**VARIABLE INDEPENDIENTE: PLAN ESTRATÉGICO**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinenci <sup>a1</sup>		Relevanci <sup>a2</sup>		Clarida <sup>d3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>1.- Aspectos Filosóficos</b>							
1	Misión	X		X		X		
2	Visión	X		X		X		
3	Valores	X		X		X		
4	Estrategias	X		X		X		
5	Objetivos	X		X		X		
6	Plan de acción	X		X		X		
	<b>2.- Aspectos Analíticos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Fortalezas	X		X		X		
7	Oportunidades	X		X		X		
8	Debilidades	X		X		X		
9	Amenazas	X		X		X		
	<b>3.- Aspectos Teleológicos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Objetivos estratégicos	X		X		X		
12	Metas estratégicas	X		X		X		

**VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinenci <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Clarida <sup>d3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>1.- Institucional</b>							
1	Organigrama	X		X		X		
2	Distribución del ambiente	X		X		X		
3	Distribución del personal	X		X		X		
4	Distribución de las tareas	X		X		X		
	<b>2.- Administrativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Recursos humanos	X		X		X		
7	Recursos económicos	X		X		X		
8	Recursos materiales	X		X		X		
	<b>3.- Pedagógica</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Proceso Enseñanza - Aprendizaje	X		X		X		
12	Estrategias Didácticas	X		X		X		
13	Evaluación Pedagógica	X		X		X		
	<b>4.- Comunitaria</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Coordinación SENATI - comunidad	X		X		X		
15	Coordinación SENATI – I.E	X		X		X		
16	Proyectos Sociales	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia)**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y Nombres del juez validador:**

**Mg.: DANIEL ANGEL CERRÓN MEZA**

**DNI: 09855710**

**Especialidad del validador: Proyectos de Inversión**

**Lima, 27 de septiembre de 2021**

**<sup>1</sup> Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

**Firma del Validador**

### E.- Matriz de Antecedentes de la Investigación

Antecedentes de Investigación Nacionales				
Nº	Autor (Año)	Título de la Tesis (Enfoque Cualitativo = EC; Cuantitativo = EQ; y Mixto = EM)	Título o Grado Académico	Univ.
1	Alva (2016)	Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 - Chancay – 2014 [EQ]	Mg. en Adm. de la Educ.	UCV
2	Arce (2019)	Plan estratégico para desarrollar competencia investigativa en estudiantes de la Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima [EQ]	Mg. en Gest. de la Educación	USIL
3	Bravo (2018)	Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo [EQ]	Mg. en Adm de la Educ.	UCV
4	Cánova (2018)	Implementación de un plan estratégico como herramienta de gestión para mejorar la calidad educativa de la Institución Educativa Privada Kepler - Trujillo – 2015 [EQ]	Lic. en Adm.	UNT o UNITRU
5	Céspedes et. al. (2017)	Plan estratégico para el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys S.A.C. [EC]	Mg. en Ciencias Empresariales	USIL
6	Chávez & Olivos (2019)	Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018 [EQ]	Mg. en Ed.	Cat. Trujillo “Benedicto XVI”
7	Cuya (2017)	El Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015 [EQ]	Mg. Gestión Educacional	UNE La Cantuta
8	Jahuin (2020)	Incidencia de cursos transversales en el fortalecimiento de las habilidades blandas a los estudiantes de SENATI, sede San Ramón, Junín – 2018	Lic. en Sociología	Univ. Nacional del Centro
9	Núñez (2016).	Formulación del planeamiento estratégico para mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión en la institución educativa “Ingeniería” de Trujillo [EQ]	Doctoral en Planificación y Gestión	UNT o UNITRU
10	Romero (2017)	La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Univ. Técnica de Babahoyo [EQ]	Doctoral Eval. Acred. Cal Ed.	UNMSM
11	Sánchez (2018)	Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho, Prov. de Huaura – 2016 [EQ]	Mg. Gerencia de la Ed.	UNJFSC
12	Temoche (2017)	Plan estratégico 2017-2020 para el Instituto Confucio PUCP [EC]	Mg. Política y Gest. Univ.	PUCP
13	Tinoco (2015)	La gerencia integral como un factor de competitividad institucional en SENATI [EQ]	Mg. Gestión Empresarial	UNMSM

Fuente: Elaboración Virginia Cristina Sarco Mautino

<b>Antecedentes de Investigación Internacionales</b>				
<b>Nº</b>	<b>Autor (Año)</b>	<b>Título de la Tesis (Enfoque Cualitativo = EC; Cuantitativo = EQ; y Mixto = EM)</b>	<b>Título o Grado Académico</b>	<b>Univ.</b>
1	Álvarez (2016)	Plan estratégico de exportación de servicios educativos de Imagenología Médica en Sudamérica [EQ]	Mg. Gestión Globalización	Univ. de Chile
2	Álvarez & Ibáñez (2018)	Plan estratégico institucional de la Unidad de Postgrado, carrera de Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Mayor De San Andrés 2016-2019 [EC]	Contaduría Pública	Univ. Mayor de San Andrés, Bolivia
3	Calero (2018)	Diseño de un plan estratégico para la innovación educativa a través de las TIC en la Institución Educativa Técnica Comercial Hernando Navia Varón de Cali, Valle [EQ]	Mg. en Educ.	Univ. ICESI, Colombia
4	Castillo (2016)	Plan estratégico para Escuela de Verano [EC]	Ingeniero Civil Industrial	Universidad de Chile
5	García (2018)	Diseño de un plan estratégico docente para la formación de universitarios hacia la creación y dirección de empresas familiares en Barcelona, España [EQ]	Doctoral	Univ. Politécnica de Catalunya, España
6	Torres. (2017).	Elaboración de un Plan Estratégico para la Escuela Estatal de Técnicos en Urgencias Médicas en Colima [EC]	Mg. en Dirección de Escuelas	Instituto Tecnológico Monterrey, México

Fuente: Elaboración Virginia Cristina Sarco Mautino

**F).- Carta de Asentimiento / Consentimiento Informado**



Yo \_\_\_\_\_, persona encuestada de \_\_\_\_ años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, sí así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

<b>Lugar y Fecha:</b>	
<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b> 
<b>Nombre:</b> PARTICIPANTE	<b>Nombre:</b> Virginia Cristina Sarco Mautino INVESTIGADORA

<b>CARTA CONSENTIMIENTO DE LOS INSTRUCTORES</b>
---



Yo Bianca Álvarez Cárdenas, persona encuestada de 33 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

<b>Lugar y Fecha:</b>	
Firma: 	Firma: 
Nombre: Bianca Álvarez <b>PARTICIPANTE</b>	Nombre: ; Virginia Cristina Sarco Mautino <b>INVESTIGADORA</b>



Yo Diana Morales Vásquez, persona encuestada de 37 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma:	Firma:
Nombre: Diana Morales PARTICIPANTE	Nombre: Virginia Cristina Sarco Mautino INVESTIGADORA



Yo María Cerna Guevara, persona encuestada de 57 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
 Firma:	 Firma:
Nombre: <u>María Cerna Guevara</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo Dileni Trujillo Quiñones, persona encuestada de 33 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

<b>Lugar y Fecha:</b>	
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 
<b>Nombre:</b> <u>Dileni Trujillo Quiñones</u> PARTICIPANTE	<b>Nombre:</b> <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo Margareth Fuentes Rivera, persona encuestada de 37 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma:	Firma:
	
Nombre: <u>Margareth Fuentes Rivera</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo Marco Aurelio Tang, persona encuestada de 69 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

<b>Lugar y Fecha:</b>	
Firma: 	Firma: 
Nombre: Marco Aurelio Tang PARTICIPANTE	Nombre.: Virginia Cristina Sarco Mautino INVESTIGADORA



Yo Juan Martínez Maza, persona encuestada de 37 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, sí así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: Juan Martínez Maza	Nombre: Virginia Cristina Sarco Mautino
PARTICIPANTE	INVESTIGADORA



Yo Hilda Guerrero Sernaes, persona encuestada de 35 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>Hilda Guerrero Sernaes</u>	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u>
<b>PARTICIPANTE</b>	<b>INVESTIGADORA</b>



Yo Nataly Lara Castro, persona encuestada de 38 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

<b>Lugar y Fecha:</b>	
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 
<b>Nombre:</b> <u>Nataly Lara Castro</u>	<b>Nombre:</b> <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u>
<b>PARTICIPANTE</b>	<b>INVESTIGADORA</b>



Yo Kathya Alarcón Arguelles, persona encuestada de 57 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

<b>Lugar y Fecha:</b>	
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 
<b>Nombre:</b> <u>Kathya Alarcón</u> <b>PARTICIPANTE</b>	<b>Nombre:</b> <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> <b>INVESTIGADORA</b>

<b>CARTA CONSENTIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES</b>
--



Yo Joseph López Elías, persona encuestada de 20 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
	Firma: 
Firma:	
Nombre: Joseph López	Nombre: Virginia Cristina Sarco Mautino
<b>PARTICIPANTE</b>	<b>INVESTIGADORA</b>



Yo Jair Ricse Lavado, persona encuestada de 22 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>Jair Ricse Lavado</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo César Alcalde Torres, persona encuestada de 26 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>César Alcalde Torres</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo Miguel Sánchez Oruna, persona encuestada de 28 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>Miguel Sánchez Oruna</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo José Robles Véliz, persona encuestada de 26 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>José Robles Véliz</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo Natalia Anaya Rojas, persona encuestada de 26 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: “Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”, luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma:	Firma:
Nombre: Natalia Anaya	Nombre: Virginia Cristina Sarco Mautino
PARTICIPANTE	INVESTIGADORA



Yo Claudia Dávila Peralta, persona encuestada de 29 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>Claudia Dávila Peralta</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo Bruno Lizano Lizano, persona encuestada de 27 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>Bruno Lizano Lizano</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo Alejandro Jaimes Tapia, persona encuestada de 19 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, sí así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>Alejandro Jaimes</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA



Yo Paúl Céliz Yauri, persona encuestada de 21 años de edad, acepto, voluntariamente, ser incluido como sujeto de estudio en el Proyecto de Investigación titulado: "Plan Estratégico y su influencia en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020", luego de haber entendido en su totalidad la información sobre dicho estudio y los beneficios de mi participación en el estudio, y considerando que:

- 1.- Mi participación como encuestado no influenciará en mi estatus, relaciones ni evaluaciones estudiantiles en la entidad educativa donde estudio.
- 2.- No habrá ninguna represión ni sanción, para mí por aceptar participar en el mencionado Proyecto.
- 3.- Si lo considero atentatorio, dañino o perjudicial contra mis intereses, puedo retirarme en cualquier momento del Proyecto, aun cuando el Investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para renunciar a participar, si así lo considero pertinente; pudiendo recuperar toda la información producida por mi participación.
- 4.- Mi participación en el estudio, será ad honorem, no generaré ningún costo al Proyecto, ni recibiré ninguna remuneración.
- 5.- Los datos e información obtenida por mi participación tienen un carácter de confidencialidad asignándome un código clave que ocultará mi identidad. Asimismo, puedo solicitar información en cualquier momento del estudio al Investigador.
- 6.- Mi participación en la investigación como encuestada no debe generar conflicto de intereses ni ningún problema en mi centro laboral al respecto.
- 7.- Asimismo, tengo acceso y derecho a informar e informarme al SENATI sobre alguna consulta o duda como participante del estudio.

Lugar y Fecha:	
Firma: 	Firma: 
Nombre: <u>Paúl Céliz Yauri</u> PARTICIPANTE	Nombre: <u>Virginia Cristina Sarco Mautino</u> INVESTIGADORA

**G).- Guía de Análisis Documental – Normativa**

**Objetivo General del Proyecto de Tesis:**

- **Determinar cómo el Plan Estratégico influye en la Gestión Educativa del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial – SENATI, 2020”.**

<b>1).- Norma Legal: Decreto Legislativo N° 1088</b>		
<b>Denominación de la norma:</b> Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico		
<b>Publicado en el diario:</b> El Peruano, en su suplemento: Normas Legales		
<b>Fecha de emisión:</b> 28 de junio de 2018		
<b>Órgano emisor:</b> Congreso de la Republica		
	<b>Marcar</b>	
<b>Tema: Planeamiento Estratégico</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Vigente</b>	<b>X</b>	
<b>Finalidad y ámbito de regulación de la Ley</b> Creación y regulación de la organización y del funcionamiento del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN, orientados al desarrollo de la planificación estratégica como instrumento técnico de gobierno y gestión para el desarrollo armónico y sostenido del país y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el marco del Estado constitucional de derecho.		

<b>2).- Norma Legal: Directiva N° 001 - 2017-CEPLAN/PCD</b>		
<b>Denominación de la norma:</b> “Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional”		
<b>Publicado en el diario:</b> El Peruano, en su suplemento: Normas Legales		
<b>Fecha de emisión:</b> 02 de mayo de 2017		
<b>Órgano emisor:</b> Congreso de la Republica		
	<b>Marcar</b>	
<b>Tema: Plan Estratégico</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Vigente</b>	<b>X</b>	
<b>Nota:</b> Aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 026-2017/CEPLAN/PCD; deroga la Directiva N° 001-2009-CEPLAN/PCD y la Directiva N° 01-2014-CEPLAN/PCD.		
<b>Artículo 1.- Objetivo</b> Establecer los lineamientos para la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN, en el marco del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.	<b>Artículo 2.- Alcance</b> Es aplicable a todos los integrantes del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN, al que se refiere el Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.	