



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. “Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Alexandra Janet Gamarra Guillén

ASESOR:

Dr. Juan Charry Aysanoa

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

Lima – Perú

2017

Página del jurado

Dr. Jesús Emilio Padilla Caballero

Presidente

Dr. Freddy Ochoa Tataje

Secretario

Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa

Vocal

Dedicatoria

A mi Madre y Hermano:

Por su apoyo incondicional permitiéndome llegar a esta etapa de mi vida; a mis hijas por ser el motor en el desarrollo de mi formación profesional, por último, a mi esposo que de una u otra forma me impulsa a continuar con mis estudios.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por darme salud y permitirme llegar a esta etapa de mi vida, a mi familia por su apoyo incondicional para continuar con mis estudios profesionales, a mis profesores, por sus consejos y orientaciones para la realización de la misma a lo largo de este tiempo, por último, a hermana por su constante apoyo.

Declaración de Autenticidad

Yo, **Alexandra Janet Gamarra Guillen**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado **“Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I. E. “Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017”**, presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA. Lima 31 de marzo del 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de setiembre del 2017

Alexandra Janet Gamarra Guillen
DNI: 15735927

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: *Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017*. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre la planificación estratégica con enfoque participativo y el desempeño del personal docente en la I.E. *Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017*.

La investigación se inicia con la introducción donde se presentan los antecedentes y la fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos. La segunda parte presenta el marco metodológico; la tercera describe los resultados, en la cuarta sección se presenta la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones; por último, en la séptima parte las referencias y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. *Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017*.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación

La autora

Índice

	Página
Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica	18
1.3. Justificación	28
1.4. Problemas	29
1.5. Hipótesis	31
1.6. Objetivos	32
II. Marco metodológico	33
2.1. Variables	34
2.2. Operacionalización de variables	35
2.3. Metodología	38
2.4. Tipo de investigación	38
2.5. Diseño de investigación	38
2.6. Población, muestra y muestreo	39
2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos	39
2.8. Técnicas de procesamiento de datos	42

III. Resultados	43
3.1. Resultados descriptivos	44
3.2. Resultados correlacionales	53
IV. Discusión	58
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	65
VII. Referencias	68
VIII. Anexos	72

Lista de tablas

		Página
Tabla 1.	Operacionalización de la variable: Planificación estratégica.	35
Tabla 2.	Operacionalización de la variable: Desempeño del personal docente.	37
Tabla 3.	Planificación estratégica referida a la dimensión diagnóstico situacional en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	44
Tabla 4.	Planificación estratégica referida a la formulación de estrategias en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	45
Tabla 5.	Planificación estratégica referida a aplicación de estrategias en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	46
Tabla 6.	Planificación estratégica referida a seguimiento y evaluación en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	47
Tabla 7.	Planificación estratégica en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	48
Tabla 8.	Desempeño del personal docente referido a la dimensión estrategias pedagógicas en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	49
Tabla 9.	Desempeño del personal docente referido a la dimensión uso del tiempo en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	50
Tabla 10.	Desempeño del personal docente referido a la dimensión trabajo en equipo en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	51
Tabla 11.	Desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	52
Tabla 12.	Correlaciones entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Mercedes	

	Indacochea Lozano de Huacho.	53
Tabla 13.	Correlaciones entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	54
Tabla 14.	Correlaciones entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	55
Tabla 15.	Correlaciones entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	56
Tabla 16.	Correlaciones entre el seguimiento y evaluación de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	57

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Planificación estratégica referida a la dimensión diagnóstico situacional en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	44
Figura 2. Planificación estratégica referida a la formulación de estrategias en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	45
Figura 3. Planificación estratégica referida a aplicación de estrategias en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	46
Figura 4. Planificación estratégica referida a seguimiento y evaluación en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	47
Figura 5. Planificación estratégica en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	48
Figura 6. Desempeño del personal docente referido a la dimensión estrategias pedagógicas en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	49
Figura 7. Desempeño del personal docente referido a la dimensión uso del tiempo en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	50
Figura 8. Desempeño del personal docente referido a la dimensión trabajo en equipo en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	51
Figura 9. Desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.	52

Resumen

La presente investigación se titula: “Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa ‘Mercedes Indacochea Lozano’ del distrito de Huacho, Lima 2017”.

Corresponde a la investigación básica, debido a que los resultados enriquecen el conocimiento teórico. Es de nivel descriptivo y diseño correlacional. La muestra elegida de forma censal estuvo conformada por 52 docentes activos, entre nombrados y contratados, que laboran en dicha institución educativa. Para la recopilación de datos en el trabajo de campo se aplicó la técnica de la encuesta, para ambas variables. Se hizo uso de dos instrumentos (cuestionarios) elaborados, los mismos que han sido validados y presentan confiabilidad adecuada. La primera variable mide las dimensiones siguientes: Diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias, seguimiento y evaluación. La segunda variable tiene como dimensiones: estrategias pedagógicas, uso del tiempo, trabajo en equipo.

Los resultados de la investigación muestran la existencia de una relación positiva moderada ($r= 0,615$) entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. También se presentan relaciones positivas entre el diagnóstico situacional ($r = 0,365$), formulación de estrategias ($r=0,615$), aplicación de estrategias ($r=0,659$), y seguimiento y evaluación ($r=0,465$) con el desempeño del personal docente.

Palabras clave: Planificación estratégica, desempeño del personal docente.

Abstract

The present research is titled: "Strategic planning and the performance of the teaching staff in the Educational Institution 'Mercedes Indacochea Lozano' of the district of Huacho, Lima 2017".

It corresponds to the basic research, because the results enrich the theoretical knowledge. It is descriptive level and correlational design. The sample chosen in a census form was formed by 52 active teachers, between appointed and contracted, that work in this educational institution. For the data collection in the field work the survey technique was applied, for both variables. Two elaborate instruments (questionnaires) were used, the same ones that have been validated and present adequate reliability. The first variable measures the following dimensions: Situational diagnosis, formulation of strategies, implementation of strategies, monitoring and evaluation. The second variable has as dimensions: pedagogical strategies, use of time, teamwork.

The research results show a moderate positive relationship ($r = 0.615$) between strategic planning and teacher performance. Positive relationships between situational diagnosis ($r = 0.365$), formulation of strategies ($r = 0.615$), application of strategies ($r = 0.659$), and monitoring and evaluation ($r = .465$) with teacher performance were also presented.

Key words: Strategic planning, teaching staff performance.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Nóbrega y Méndez (2014), realizaron una investigación titulada: *Planificación estratégica que promueva el desarrollo del aprendizaje significativo en niños y niñas 3 a 4 años del Centro de Educación Inicial La Esmeralda*. Está fundamentada en un paradigma cualitativo y tiene por objetivo promover la planificación estratégica para desarrollar un aprendizaje significativo en niños y niñas de 3 a 4 años de edad, debido a la ausencia de planificación estratégica que influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes. Se caracteriza por ser una investigación descriptiva, ya que las practicantes – investigadoras recabaron la información de forma natural. Los resultados obtenidos en la investigación fueron satisfactorios debido a que el objetivo inicial se logró de forma significativa, determinando la importancia que tiene la Planificación Estratégica por parte del docente para que los niños y niñas de maternal “F” obtengan aprendizajes significativos, favoreciendo el desarrollo de la creatividad y solución de problemas por sí mismos.

Fernández y Rosales (2012), realizaron una investigación titulada: *Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación*. Es una investigación no experimental con diseño correlacional, con dos grupos (grupo control y grupo experimental). El objetivo fue determinar en qué medida la planificación estratégica se relaciona en la mejora de las prácticas gerenciales. Los resultados dan cuenta que una buena planificación estratégica influye positivamente en las prácticas gerenciales, en el sentido que la planificación es un componente de la gerencia y, al ser potenciada y desarrollada, mejora la gerencia en su conjunto. Se demuestra que la labor de los directores de escuela no es fácil, pero no es imposible; por tanto, es un reto para ellos, como líderes resaltar e incentivar a sus docentes hacia el compromiso educativo. De esta manera se puede lograr una educación más positiva y efectiva con los estudiantes. El personal de la escuela tiene que dejar de quejarse de las condiciones sociales y familiares que afectan negativamente al desarrollo personal y escolar de algunos estudiantes. Deben asumir el reto de contribuir a superar las desigualdades, compensar los riesgos de inadaptación y exclusión social, trabajar con la inclusión de la diversidad con todos los estudiantes en la comunidad educativa.

Rodríguez (2009), realizó una investigación titulada: *La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente: un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacán*. Es una investigación básica, descriptiva y correlacional. La muestra estuvo conformada por 210 sujetos. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión institucional, la planificación estratégica, con la calidad educativa. Los resultados dan cuenta de una relación positiva entre ambas variables. La gestión institucional como elemento esencial de la formación docente y como una estrategia de planeación institucional se relaciona con la calidad de la educación en la organización educativa.

Meléndez y Gómez (2008), realizaron una investigación: *La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias*. El objetivo fue presentar un modelo guía de planificación curricular en el aula, basado en la enseñanza por competencias para las escuelas técnicas robinsonianas del municipio Iribarren del estado Lara. Este trabajo fue una investigación de campo, de carácter descriptivo y se desarrolló en tres fases: diagnóstico, diseño del modelo y validación del mismo. El estudio estuvo enmarcado en las líneas de investigación “comportamiento organizacional para las escuelas técnicas” y “estrategias, recursos e innovaciones pedagógicas de la educación técnica”. Los resultados obtenidos permitieron concluir la necesidad de diseñar un modelo de planificación curricular en el aula, vivencial y flexible bajo la enseñanza por competencias, con estrategias metodológicas novedosas que faciliten la actualización docente en sus funciones, desarrollando los cinco momentos de una planificación curricular: diagnóstico, propósito, selección de estrategias, herramientas y evaluación.

1.1.2 Nacionales

Montero y Rodríguez (2014), realizaron una investigación titulada: *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. Es una investigación descriptiva con diseño correlacional. El objetivo fue determinar en qué medida la planificación de la comunicación interna se relaciona con la gestión organizacional en una institución educativa. La población objetivo del estudio estuvo conformada por la totalidad (56 sujetos) del personal directivo, docentes y administrativos. Los resultados indican que la

planificación de comunicación interna se relaciona débilmente ($r = 0,297$) con la gestión organizacional. Esto significa que la planificación de la comunicación interna, referidas a las dimensiones: Descendente, ascendente, lateral u horizontal y diagonal u oblicua se manifiestan muy poco en la gestión organizacional que realizan los directivos en la mencionada institución educativa.

Callomamani (2013), efectuó una investigación titulada: *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. El objetivo fue determinar si la supervisión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral de los docentes. El tipo de investigación es nivel descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental y de naturaleza transversal. La población de estudio estuvo constituida por los docentes de nivel secundario de la institución educativa. Según los resultados, existe una relación de 0.863 entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral del docente, es decir a mayor supervisión pedagógica mayor desempeño laboral del docente. Existe correlación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. Asimismo, se demuestra que se relacionan los factores de la supervisión pedagógica con el desempeño laboral de los docentes. La mayoría (46,4%) de los docentes califica el monitoreo pedagógico como regular. En cuanto al acompañamiento pedagógico el 58% de los docentes califican como regular. Lo que respecta al desempeño laboral de los docentes, los resultados evidencian que, en nivel de planificación, integración de teoría con la práctica y actitudes – valores del docente, los encuestados califican como bueno.

Ibarra (2012), efectuó una investigación titulada: *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011*. La investigación es básica, correlacional causal no experimental; los factores de estudio son dos: el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad. La población y muestra estuvo conformada por 65 docentes. El diseño es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: la evaluación del PEI, FODA y la gestión administrativa propiamente dicha y la medición de la planificación, la organización, integración, dirección y control. Los resultados obtenidos permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar las hipótesis investigadas pues se ha encontrado con el cálculo del chi cuadrado un valor de 2

$X = 5.45 < 2 \times t = 9.49$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación es decir el planteamiento estratégico mejora la calidad de la Institución Educativa Kumamoto N° 3092.

Según la tesis presentada por Anglas (2007), titulada: *Un modelo de organización y gestión escolar, desde la perspectiva de los actores: caso de un colegio Fe y Alegría de Lima*, presentada a la Pontificia Universidad Católica del Perú, plantea la relación entre la aplicación de un modelo de organización y la gestión escolar. Es una investigación básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. Los resultados dan cuenta de la existencia de una relación positiva entre el modelo de organización y la gestión escolar. Se demuestra que proyecto educativo y social está definido en la identificación y compromiso de los maestros para su realización, el rol que cumple la mística como elemento movilizador del quehacer educativo vinculado al quehacer religioso, encontrando un sentido de trascendencia a la labor de la escuela, es clave la direccionalidad y el acompañamiento que brinda los directivos de la escuela, permitiendo el funcionamiento de esta y el logro de su misión.

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Planificación estratégica

Teoría de Prospectiva de la planeación estratégica

La teoría prospectiva en el marco de la planificación estratégica en una organización educativa tiene en cuenta los siguientes componentes: la previsión, la apropiación, la acción y el aprendizaje, cuyo objetivo es mejorar la calidad, la participación, eficacia y el análisis de brechas en las organizaciones e instituciones para construir la prospectiva estratégica, generando liderazgo e inteligencia colectiva y compartida.

Al respecto, Hamel (1998) indica que:

El gran reto acerca de crear el futuro no es predecirlo. No es como si hubiera un solo futuro y que el reto fuera intentar predecir cuál de los futuros potenciales será el correcto. En vez de eso, la meta es tratar de imaginar un futuro que sea verosímil: el futuro que podemos crear. Durante muchos años hemos seguido un enfoque equivocado al pensar en el futuro. El enfoque primordial era predecir y tratar de identificar un futuro particular en lugar de desarrollar un sentido

profundo de discontinuidades de las cosas que están impulsando al cambio o que potencialmente podrían ser canalizadas para impulsar el cambio (p.98).

Entendiendo el punto de vista de Hamel se puede decir que, si se piensa en un solo futuro para las organizaciones, es dejar de lado la creatividad y construir un futuro deseable y real haciendo un análisis de los cambios en bien de la organización. En ese sentido, la preocupación debe ser en gestionar la creatividad de manera continua y plantearse un futuro viable.

Ahora bien, un aporte muy importante sobre esta teoría lo hace Baena (2015):

La planeación prospectiva estratégica se dirige a la acción concreta, es Saber hacia dónde vamos. En ella se determina primero el futuro deseado creativamente y libre de restricciones; el pasado y el presente no se consideran como restricciones sino hasta un segundo momento. Con la imagen del futuro deseado se exploran los futuros factibles para seleccionar el más satisfactorio (p.36).

Al respecto, es preciso señalar que una buena planeación estratégica va a permitir que la organización establezca su rumbo hacia su visión expresada en términos viables y alcanzables, lo que va a contribuir al crecimiento de la empresa u organización.

Teoría de la estrategia basada en recursos

En las organizaciones existen los recursos, sean humanos, económicos o materiales. Gestionar estos recursos de manera adecuada hará la diferencia de la organización con respecto a las demás.

Respecto a esta teoría, Ogliastri (2009) sostiene:

La teoría de la estrategia basada en recursos había ganado una notable acogida como paradigma alternativo al modelo de Porter. Ambos tenían cosas en común, principalmente la preocupación por el desarrollo de una ventaja competitiva. La diferencia metodológica consistió en que la estrategia se había tratado como un proceso de afuera hacia adentro de la empresa: la formulación de una estrategia empezaba por analizar el entorno (como la estructura del sector o las oportunidades y amenazas) y después se trabajaba la situación interna (como evaluar las fortalezas y debilidades o

desarrollar estrategias de diferenciación o de liderazgo en costos).
(p.151)

Por su parte Armando (2011) al referirse a la teoría de recursos y capacidades planteó:

Las organizaciones son diferentes entre sí en función de los recursos y capacidades que poseen en un momento determinado, así como por las diferentes características de la misma y que dichos recursos y capacidades no estén disponibles para todas las empresas en las mismas condiciones. Esta teoría nos permite encaminar el análisis interno hacia los aspectos más relevantes del interior social de la organización, en relación con el análisis externo realizado y como base para el planteamiento estratégico general y de recursos humanos posterior. (p.113)

Al respecto, al hacer un análisis de esta teoría de recursos y capacidades, cada organización es diferente tanto por su entorno con también en su interior; es ahí donde radica la importancia de esta teoría que sustenta la capacidad y potencialidad de sus actores, es decir Fortalezas vs sus debilidades, por eso es importante saber ubicar a cada uno en el lugar que mejor se desempeñen en provecho de la organización.

De lo expuesto cabe señalar que el pasado y presente no son determinantes a la hora de hacer planteamientos de un futuro deseado para la organización de forma creativa avizorando otros y eligiendo el mejor y a la vez poder obtener buenos resultados que beneficien a los miembros de la organización y, en consecuencia, a aquellas personas que están vinculadas a ella.

Definición de planificación estratégica

Se puede decir que la planificación estratégica es una función básica de la administración pues la excelencia de una gestión se mide de acuerdo a la visión de la organización y los planes para desarrollarla de forma sostenida en el largo plazo.

Ogliastri (2009) considera que:

Planeamiento estratégico (strategic planning) es el nombre que se dio a un conjunto de contribuciones encaminadas a la orientación general de una empresa, que tuvo notable influencia a mediados de

la década de los años setenta y popularizó la planificación estratégica como campo más amplio de trabajo en las empresas. Esta escuela se originó en las áreas de mercadeo y finanzas, que aportaron conceptos, como el ciclo de vida de un producto y el portafolio balanceado de inversiones, a la formulación y análisis estratégicos. El propósito esencial de la planificación estratégica radica en lograr una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo. (p.78)

Características de la planificación estratégica

Al respecto, Testa (2012) sostiene:

La planificación estratégica tiene unas peculiaridades propias derivadas del contexto geográfico en el que se inserta, comulga con las características generales de las planificaciones estratégicas: a) la planificación estratégica es un instrumento al servicio de un colectivo humano para que este logre el éxito desde su contexto sociocultural; b) todos los grupos implicados deberán beneficiarse del plan; c) el plan debe ser único y contextualizado; d) debe involucrar la mayoría de los agentes del territorio de forma consensuada; e) es una acción integrada que fomenta los beneficios, la cohesión social, la coordinación, la autoestima del grupo; f) el plan debe tener resultados que serán conocidos conforme se vayan logrando; entre otros (p. 43).

Al respecto, la Universidad Austral (2011) considera que:

Las características propias y perspectivas del correcto direccionamiento del planeamiento estratégico, que se transforme en una gestión eficaz son: Actuar de forma “estratégica”, con criterio y fundamento, en las diferentes situaciones y problemáticas que inciden en el futuro de un centro educativo. Conocer modelos conceptuales y esquemas de análisis estratégicos, generales y específicos para centros educativos (p. 87).

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: *Diagnóstico situacional*

El diagnóstico situacional, es el primer paso que se debe de realizar en toda organización, se busca factores para poder visualizar la situación real de toda institución, evaluando la brecha que existe entre lo que viene sucediendo y lo que se quiere hacer.

Según Maldonado (2014):

El diagnóstico estratégico es el punto de partida de todo el proceso de planeación estratégico y esto se debe a que en las organizaciones es imprescindible conocer los eventos del macro y micro entorno y su manera de manifestación, lo cual permitirá saber cómo pueden influir los mismos en los valores de los miembros de la organización y en las potencialidades necesarias para poder cumplir la misión y lograr la visión y en relación con ello establecer los valores necesarios para enfrentar dichos eventos sin que impacten de manera negativa el sistema de creencias y valores básicos de los integrantes de la organización. (p.149).

Dimensión 2: *Formulación de estrategias*

En la mayoría de una gestión exitosa se sigue un proceso sistemático de desarrollo de estrategias que comienza desarrollando la misión, la visión y los valores fundamentales; que continúa identificando metas estratégicas, realizando un análisis estratégico y culmina en la formulación de una estrategia para la organización que redundará en el éxito de la institución.

Desde el punto de vista de Maldonado (2014), en relación de formulación de estrategias, precisa: Un plan estratégico por un lado debe ser formulado con una lógica que explique el camino de una manera clara y específica de cómo se lograrán los objetivos y al mismo tiempo ser formulado de una manera integral, es decir debe considerar tanto los intereses de los interesados claves, así como todos los componentes críticos de la organización (p.124).

Dimensión 3: *Aplicación de estrategias*

Las estrategias buscan que se tenga un norte definido para que cada componente de una organización pueda establecer políticas que ayuden al desarrollo y sostenimiento en base a la distribución de forma efectiva de las tareas específicas que se tiene que realizar por cada estamento de la institución, pero para ello se les tiene que brindar de los elementos necesarios que hagan posible tal cumplimiento.

Para Díaz (2003), la “implantación de Estrategias: requiere que la empresa establezca objetivos anuales, proyecte políticas, motive empleados, y asigne recursos de manera que las estrategias formuladas se puedan llevar a cabo; incluye el desarrollo de una cultura que soporte las estrategias, la creación de una estructura organizacional efectiva, mercadotecnia, presupuestos, sistemas de información y motivación a la acción”. (párr.12)

Dimensión 4: *Seguimiento y evaluación*

El Seguimiento o monitoreo ha de efectuarse de forma continua a lo largo de la implantación del plan, permitiéndonos "controlar" y "medir" en tiempo real la evolución y el desarrollo de las estrategias; pudiendo corregir y subsanar posibles carencias en su implantación aprobando nuevas metas a partir de los resultados obtenido

Maldonado (2014) refiere:

La etapa final en la gerencia estratégica es la evaluación y control de la estrategia. Todas las estrategias están conforme a la modificación futura porque los factores internos y externos están cambiando constantemente. En estrategia los encargados de proceso de la evaluación y del control se determinan si la estrategia elegida está alcanzando los objetivos de organización. Las actividades fundamentales de la evaluación y del control de la estrategia son: repasando los factores internos y externos que son las bases para las estrategias actuales, funcionamiento que mide, y tomar acciones correctivas. (p.256).

1.2.2 Desempeño del personal docente

Teorías implícitas y explícitas de la práctica docente

Se puede plantear que las teorías implícitas de los maestros están constituidas por elementos de la teoría tradicional y conductual; si bien en el discurso, y de manera explícita, ellos se inclinan por el enfoque constructivista, pero, en sus planteamientos se descubren principios de tipo epistémico, ontológico y conceptual congruentes con las teorías tradicionales y alejados de la teoría constructivista; no obstante, esta distancia es menor en los profesores que guardan en sus planteamientos componentes propios del enfoque constructivista pero que poseen rasgos de los modelos tradicionales.

Según Pozo (1996) el conocimiento de los docentes:

Se desarrolla en dos ámbitos de saberes claramente diferenciados: uno, es el saber formal que es producto de la escolarización, que sirve para comprender y analizar los fenómenos; y otro, es el que se origina en el plano de las experiencias personales, que es una manifestación de la educación informal. (p. 89)

El autor denomina al primer tipo de conocimiento como teorías explícitas que se caracterizan por desarrollar la competencia del saber decir; y, la segunda clase son las teorías implícitas, que son de naturaleza inconsciente que le aportan a la persona una manera de hacer, más allá del decir.

Al respecto, Roa (2014) hace la siguiente precisión:

Estas dos formas de conocimiento forman parte de la cultura de la persona y de una manera u otra, determinan sus actuaciones y concepciones sobre el mundo. Al visualizar y aplicar estos planteamientos al modelo formativo de los profesores del área de solfeo, se puede entender que los docentes tienen una teoría explícita acerca de la enseñanza y paralelamente, poseen una teoría implícita sobre ella. Esto demuestra que, dentro del acontecer educativo, las teorías implícitas tienen mayor relevancia que las explícitas, dado que reflejan las verdaderas posturas de tipo práctico que ejercen los profesores. (p. 178)

En ese sentido, es necesario un proceso de reflexión docente a fin de cambiar las prácticas pedagógicas tradicionales por prácticas acorde a los cambios científicos y tecnológicos de la actualidad. Se trata de mejorar la práctica profesional de los docentes.

De hecho, las concepciones de los docentes tienen raíces sociales y culturales y son consecuencia de la acción y del intercambio diario, lo que hace que todo docente posee un bagaje cultural que van a enriquecer su práctica profesional en la institución educativa.

Al respecto, Pozo (1996) sostiene lo siguiente:

Todos tenemos creencias o teorías profundamente asumidas y tal vez nunca discutidas, sobre lo que es aprender y enseñar, que rigen nuestras acciones al punto de constituir un verdadero currículo oculto que guía, a veces sin nosotros saberlo, nuestra práctica educativa. (p. 34)

En ese sentido, la teoría implícita se manifiesta en el pensamiento del docente con relación a las demandas de las situaciones en que se encuentre y sus acciones están direccionadas por estas teorías así no sea de forma explícita.

No obstante, como lo señalan López y Basto (2010):

Existe un porcentaje importante de docentes que no presentan correspondencia entre su actuación y su concepción pedagógica. También es de resaltar la forma como algunos hechos de la vida cotidiana, incluidos los que tienen que ver con el aprendizaje y la enseñanza, se adquieren de modo implícito, no consciente, y se producen por repeticiones constantes en situaciones de aprendizaje en las que se obtienen ciertos modelos de enseñanza e incluso de aprendizaje. (p. 89)

Definición de desempeño del personal docente

Es una preocupación constante para los docentes ser parte de un paradigma educativo donde se pregone rasgos de calidad y la sobrevivencia de las instituciones educativas mediante el proceso de acreditación, pues ellas necesitan ser más adaptables a todos los cambios; deben desarrollar una mayor capacidad para aprender a sobrevivir en un mundo más competitivo, ser dinámicas y

flexibles. Una institución educativa tendrá éxito si sabe lo que necesita hacer para ser más eficiente, saber cómo planear, ejecutar y controlar.

Según Delannoy (2001):

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (p. 34)

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: *Estrategias pedagógicas*

Las estrategias pedagógicas, son aquellas acciones del maestro con un propósito de facilitar la formación y el aprendizaje, utilizando técnicas didácticas los cuales permitan construir conocimiento de una forma creativa y dinámica.

Está referido a las diversas estrategias que el docente hace uso durante las sesiones de aprendizaje. Murillo (2006, p. 87) destaca como esencial a todo buen profesor el conocimiento de sus materias, sus competencias de instrucción, evaluación y de profesionalidad, así como otras capacidades relacionadas a la escuela y la comunidad. Pero es también posible partir de modelos teóricos, lo que llevaría a relevar en cada caso distintas dimensiones y desempeños.

Dimensión 2: *Uso del tiempo*

Si queremos mejorar el aprendizaje de los estudiantes, tenemos que considerar varios factores que obstaculizan este ideal, uno de ellos es el uso del tiempo que se hace en las aulas y la escuela. Para optimizar el tiempo se requiere centrar las actividades pedagógicas en la promoción y desarrollo de capacidades y actitudes

de los estudiantes para fortalecer los aprendizajes, evitando aquellas que no tienen sentido y razón de ser con el propósito que buscamos. El proceso de enseñanza tiene que ser de calidad y efectivo para el logro de los propósitos educativos propuestos.

Manes (2011) señaló lo siguiente:

Las instituciones educativas tienen sus propios tiempos y éstos dependen de la cultura institucional. Existen escuelas en las que las decisiones son ágiles, mientras que, en otras, las decisiones dependen de una sola persona o de un grupo indecisos y se pueden demorar meses, incluso años, para ser tomadas. (p. 116)

En síntesis, administrar el tiempo significa organizarse uno mismo; esto se logra optimizando los recursos institucionales y los recursos potenciales. Se debe tener presente que siempre el tiempo fluye, transcurre, pasa dejando atrás minutos, horas y días que son irrecuperables.

Dimensión 3: *Trabajo en equipo*

La unión grupal hace referencia a la percepción de los miembros del grupo sobre la necesidad de trabajar en equipo para el logro de los objetivos comunes, y que sólo es posible realizar la tarea con éxito, gracias a la colaboración de todos y cada uno de sus miembros. De aquí la importancia del trabajo colaborativo, en el que se negocian los objetivos, actividades y estrategias para llevarlos a cabo, y de la búsqueda del consenso en los procesos de toma de decisiones.

Para Manes (2011): Un aspecto importante en la composición de un equipo de trabajo es la interdependencia, es decir la dependencia mutua para lograr un objetivo común. El desarrollo de un equipo de trabajo tiene siempre un objetivo que alcanzar y, por lo general, su constitución es ad hoc. Su estructura, procedimientos, cultura, normas y relaciones interpersonales se orientan a optimizar el trabajo conjunto. (p. 43)

1.3 Justificación

1.3.1 Teórica

Desde el punto de vista teórico la investigación va a contribuir al mejoramiento del desempeño docente y administrativo de la I.E. Mercedes Indacochea de Huacho, aplicando una planificación estratégica para optimizar la calidad del servicio educativo. El estudio se justifica en la teoría de la planeación estratégica que consiste en la previsión, la apropiación, la acción y el aprendizaje, cuyo objetivo es mejorar la calidad, la participación, eficacia y el análisis de brechas en las instituciones; asimismo, en la teoría de la estrategia basada en recursos que consiste en la evaluación de las fortalezas y debilidades a fin de desarrollar determinadas estrategias de mejora continua para la organización.

En cuanto a la otra variable, el desempeño docente se fundamenta en las teorías implícitas y explícitas de la práctica docente que se desarrolla en dos ámbitos de saberes diferenciados: uno, es el saber formal que es producto de la escolarización, que sirve para comprender y analizar los fenómenos; y otro, es el que se origina en el plano de las experiencias personales, que es una manifestación de la educación informal. Las teorías explícitas se caracterizan por desarrollar la competencia del saber decir; y las teorías implícitas, son de naturaleza inconsciente que le aportan a la persona una manera de hacer, más allá del decir.

1.3.2 Justificación práctica

La presente investigación va a permitir que se optimicen el desempeño del personal docente y administrativo de la I.E. Mercedes Indacochea de Huacho, aplicando una planificación estratégica por parte de la plana jerárquica. Por lo señalado justifica, la necesidad de planificar en forma estratégica, de tal forma que armonice los objetivos institucionales y los intereses personales. La investigación va a ayudar a los actores involucrados en la organización educativa dotándoles de conocimiento y recomendaciones a fin de que se mejore la planificación estratégica y elevar los índices de desempeño del personal docente de la mencionada organización educativa. Al conocerse los niveles obtenidos en cada variable de investigación, los directivos y demás involucrados en la organización tienen la oportunidad de diseñar estrategias para la mejora de ambas variables de estudio.

1.3.3 Justificación metodológica

Se va a implementar instrumentos de recolección de datos para medir y mejorar el desempeño del personal docente y administrativo que servirán en el futuro para otras investigaciones similares. Esto es, al validarse instrumentos de colecta de datos respecto a la medición de las variables de planificación estratégica y desempeño del personal docente, éstos podrán ser aplicados en otros contextos organizacionales a fin de contribuir al enriquecimiento del conocimiento científico en el campo de la gestión pública.

1.4 Problema

Los cambios sociales, políticos, culturales que se están aplicando en el Perú como producto de la globalización, las organizaciones están haciendo de la planificación estratégica un instrumento útil para su desarrollo.

Las instituciones educativas no son ajenas a la planificación estratégica, por ello, la han incorporado a su labor de planificación y a diferencia de la Planificación Tradicional, el Planeamiento Estratégico es una tarea de la alta dirección y su equipo. En tal sentido el diálogo permanente y la creación colectiva no sólo posibilitan el análisis de los temas desde diferentes puntos de vista, sino que además de facilitar el consenso, fortalecen su responsabilidad social, su compromiso y participación en la ejecución de la estrategia. Pero, además debe entenderse y reconocerse como un excelente instrumento, en la medida que constituye un marco conceptual que orienta la toma de decisiones encaminadas a implementar los cambios que se requieran para alcanzar la visión de futuro que se merece la I.E. y que todos desean.

Si toman en cuenta que la calidad de la educación es función del talento y la dedicación de estudiantes, docentes y trabajadores administrativos, la eficacia de éstos depende de la institución educativa, con su capacidad de liderazgo, planificación estratégica, es la responsable de hacer productivos todos y cada uno de los recursos humanos con que cuenta la institución. De ahí que es importante tener bien definido metas y objetivos para garantizar una educación de calidad.

El presente trabajo de investigación se efectuó en la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, creado el 30 de diciembre de 1964 por el Congreso de la República como Gran Unidad escolar de Mujeres, siendo la directora fundadora la pedagoga Amelia Moreno Quintana, quien dirigió con mucho acierto y

dedicación esta unidad escolar hasta el año 1969, año en que se retiró del magisterio.

En la actualidad la I.E. "Mercedes Indacochea Lozano" se encuentra inmersa dentro del modelo de Jornada Escolar Completa (JEC) contando con 64 profesores, 07 auxiliares, 19 administrativos, 03 personal directivo y 597 estudiantes distribuidos en 32 secciones en el nivel secundario; 472 estudiantes, 26 docentes y un personal directivo en el nivel primario.

En la I.E se observa un cierto incumplimiento de sus deberes en casi todo el personal administrativo y una insatisfacción en los docentes, esto debido a las escasas estrategias que presentan los equipos directivos y una equivocada muestra de liderazgo. Es importante estimar cuales son las causales de este bajo rendimiento e insatisfacción para orientar programas o lineamientos que permitan establecer estrategias que solucionen estos problemas y de esta manera, tener una buena motivación de los trabajadores y una satisfacción en la labor docente y administrativa. El problema radica básicamente en la planificación estratégica, la misma que no se realiza de manera óptima y considera muy poco al personal docente y administrativo. Asimismo, se observa dificultades en el desempeño profesional de los docentes.

De continuar este problema en la institución educativa, se afectaría la enseñanza de los docentes y, consecuentemente el aprendizaje de los estudiantes. Una inadecuada planificación estratégica en la organización educativa conllevaría a que la institución educativa deje de cumplir sus funciones de mejora de la calidad educativa que brinda a cientos de estudiantes.

Ante esta situación, es preciso que los conlleve a que los directivos en el campo de la planificación tengan las posibilidades de lograr sus objetivos a través de un conjunto de saberes y estrategias vinculadas a la gestión Institucional para el diseño de sus propias herramientas o instrumentos, así como la evaluación de estos. Se tratará de determinar si la planificación estratégica se relaciona con el desempeño docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano.

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

H_a : Existe relación positiva entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación positiva entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación positiva entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación positiva entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación positiva entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Planificación estratégica

Definición conceptual

La planificación estratégica, es un proceso sistemático, creativo y participativo que sienta las bases de una actuación integrada a largo plazo, que define el modelo futuro de desarrollo, que formula estrategias y cursos de acción para alcanzar dicho modelo, que establece un sistema continuo de toma de decisiones y que involucra a los agentes locales a lo largo de todo el proceso.

Según el MINEDU (2006):

La planificación estratégica es entendida como un proceso de participación que requiere tomar en cuenta determinadas fases, así como una metodología adecuada; no obstante, ello no implica que existan recetas o métodos infalibles. La planificación como proceso tiene diversas fases: misión y visión de la organización, formular objetivos y metas, desarrollar supuestos acerca del entorno en que se desarrolla la organización, tomar decisiones respecto a las acciones a seguir, emprender las acciones elegidas, y finalmente evaluar la retroalimentación del desempeño para volver a planificar (p. 6)

Según la misma fuente, la planificación considera el diagnóstico situacional de la organización educativa, la formulación de estrategias, la aplicación de estrategias, el seguimiento y la evaluación de las estrategias para el desarrollo de la institución educativa.

Definición operacional

La planificación estratégica en la Institución Educativa tiene que ver con el diagnóstico situacional, la formulación de estrategias, aplicación de estrategias y seguimiento y evaluación por parte del equipo directivo con participación de los demás actores educativos.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Planificación estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
Diagnóstico situacional	Oportunidades	1 - 8		
	Amenazas			
	Debilidades			
	Fortalezas			
Formulación de estrategias	Análisis del posicionamiento institucional	9 - 15	Siempre (4)	Nivel bajo (30 – 60)
	Análisis de los productos			
	Análisis de los usuarios		Casi Siempre (3)	Nivel medio
	Reasignación de recursos			
	Obtención nuevos recursos		A Veces (2)	(61 – 90)
Aplicación de estrategias	Insumos de capacitación funcionaria	16 - 21	Nunca (1)	Nivel alto (91– 120)
	Estandarización de los procesos			
	Gestión de productos			
	Gestión de resultados			
Seguimiento y evaluación	Evaluación de gestión institucional	22 - 30		
	Evaluación de gestión pedagógica			
	Evaluación del desempeño docente			
	Evaluación del rendimiento escolar			

2.2.1 Desempeño del personal docente

Definición conceptual

Respecto al desempeño del personal docente en una organización educativa, Arnold y Osorio (2009) señalan que es un proceso en el que los profesores cotidianamente constituyen su trabajo a partir de la interrelación con otros sujetos del ámbito escolar, con sus condiciones laborales y en contextos particulares. Se tiene en cuenta las estrategias pedagógicas con que cuenta y aplica, el manejo o uso del tiempo que dispone para las clases y el trabajo en equipo con sus colegas (p.15).

Definición operacional

El desempeño del personal docente en la institución educativa está referidos al cumplimiento de estrategias pedagógicas durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, el uso del tiempo y el trabajo en equipo para brindar un buen servicio educativo.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Desempeño del personal docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
Estrategias pedagógicas	Orden y disciplina	1 - 14	4 = Siempre	Nivel bajo (33 – 66)
	Planificación			
	Entendimiento			
	Programación anual			
	Capacitación			
	Motivación			
	Metodología			
	Rendimiento			
	Materia			
	Participación			
	Documentación			
	Desempeño			
Evaluación				
Actividades				
Uso del tiempo	Tiempo	15 - 25	3 = Casi siempre 2 = A veces 1 = Nunca	Nivel medio (67 – 99)
	Organización			
	Análisis			
	Agenda			
	Horario			
	Organización			
	Funciones			
	Producción			
	Desempeño			
	Reuniones			
Situaciones				
Trabajo en equipo	Gestión del tiempo	26 - 38		Nivel alto (100 – 132)
	Abierto al cambio			
	Honestidad			
	Confianza			
	Cooperación			
	Colaboración			
	Decisiones			
	Comunicación			
	Compromiso			
	Equipo			
	Objetivo común			
	Trabajo conjunto			
Consenso				

2.3 Metodología

La presente investigación desarrolla un método hipotético-deductivo el mismo que consiste en probar hipótesis en una línea deductiva, de lo general a lo particular, asume el enfoque cuantitativo. Es una investigación básica debido a que los resultados aportan a las teorías científicas educativas en el campo de la educación, específicamente en cuanto a la planificación estratégica en la institución educativa.

2.4 Tipo de investigación

El tipo de investigación que asume la presente es básico, en razón que los resultados obtenidos contribuirán a enriquecer el conocimiento científico en el campo de la administración de la educación, específicamente en la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. Es de naturaleza descriptiva y correlacional.

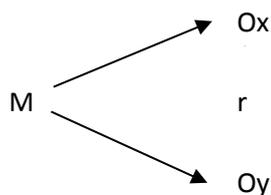
Según Carrasco (2010), el tipo de investigación básica, es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos. (p. 43)

2.5 Diseño de investigación

El término diseño se refiere al plan o estrategia no experimental, concebida para responder a las preguntas de investigación. El diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular” Para el estudio de la presente investigación se utilizó el diseño transeccional o transversal, por lo que se realizaron observaciones en un momento único en el tiempo, no se manipularon deliberadamente las variables, se describen tal y conforme se presentan los hechos.

La investigación asume el diseño de tipo correlacional, el mismo que consiste en establecer una relación entre dos variables, en este caso, entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente, en una muestra específica.

Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



- M = Representa la muestra de estudio
 Ox = Representa los datos de la variable Planificación estratégica
 Oy = Representa los datos de la variable Desempeño docente
 r = Indica el grado de correlación entre ambas variables.

Según este diagrama, la investigación presentó un diseño correlacional, en el sentido que, en una muestra de investigación se aplicaron dos instrumentos (observación 1 y observación 2) que corresponden a las mediciones de ambas variables. Posteriormente, aplicando la estadística inferencial, se procedió a establecer el grado de correlación entre las dos variables, es decir, con los datos obtenidos en el trabajo de campo (aplicación de instrumentos).

2.6 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 52 docentes en actividad de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima.

La muestra para la presente investigación estuvo constituida por los 52 docentes que conforman la muestra. Es una elección de tipo censal.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el trabajo de campo se aplicó la técnica de la encuesta para recopilar datos de ambas variables con sus respectivos instrumentos, que son cuestionarios. La encuesta consistió en suministrar dos cuestionarios, a la muestra de investigación que estuvo conformada por 52 docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima.

Ficha técnica del cuestionario que mide la planificación estratégica

Nombre: Cuestionario para medir la planificación estratégica

Autor: Br. Alexandra Janet Gamarra Guillén

Año: 2017

Objetivo: Medir la ejecución de la planificación estratégica en la I.E. “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, Lima 2017.

Descripción: El instrumento es aplicable a docentes que laboran en una institución educativa, sean contratados o nombrados. Está compuesto por un total de 30 preguntas, distribuidos en cuatro dimensiones: Diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias y seguimiento y evaluación.

Tiempo de aplicación: Promedio 20 minutos

Aplicación: Individual y/o grupal

Escala de medición: Siempre = 4; casi siempre = 3; A veces, = 2; nunca = 1

Baremos por dimensiones:

Dimensión 1: deficiente (8 – 16), regular (17 – 24), eficiente (25 – 32)

Dimensión 2: deficiente (7 – 14), regular (15 – 21), eficiente (22 – 28)

Dimensión 3: deficiente (6 – 12), regular (13 – 18), eficiente (19 – 24)

Dimensión 4: deficiente (9 – 18), regular (19 – 27), eficiente (28 – 36)

Baremos por variable:

Deficiente (30 – 60), regular (61 – 90), eficiente (91 – 120)

Validación: El instrumento ha sido validado por dos expertos quienes otorgaron la denominación de válido y aplicable a la muestra de investigación, los mismos que son docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión quienes desarrollan el curso de Investigación Científica.

Dr. Timoteo Solano Armas

Mg. Elvis Richar Sánchez García.

Confiabilidad: El instrumento ha sido sometido a prueba de confiabilidad con el alfa de Cronbach, en una muestra piloto conformado por 13 sujetos. El índice de fiabilidad fue de 0,654 lo que indica que el instrumento es confiable:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,654	30

Ficha técnica del cuestionario que mide el desempeño del personal docente

Nombre: Cuestionario para medir el desempeño docente

Autor: Br. Alexandra Janet Gamarra Guillén

Año: 2017

Objetivo: Medir el desempeño del personal docente de la I.E. “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, Lima 2017.

Descripción: El instrumento es aplicable a docentes que laboran en una institución educativa, sean contratados o nombrados. Está compuesto por un total de 38 preguntas, distribuidos en tres dimensiones: Estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo.

Tiempo de aplicación: Promedio 20 minutos

Aplicación: Individual y/o grupal

Escala de medición: Siempre = 4; casi siempre = 3; A veces = 2; nunca = 1

Baremos por dimensiones:

Dimensión 1: deficiente (14 – 28), regular (29 – 42), eficiente (43 – 56)

Dimensión 2: deficiente (12 – 24), regular (25 – 36), eficiente (37 – 48)

Dimensión 3: deficiente (12 – 24), regular (25 – 36), eficiente (37 – 48)

Baremos por variable:

Deficiente (33 – 66), regular (67– 99), eficiente (100–132)

Validación: El instrumento ha sido validado por dos expertos quienes otorgaron la denominación de válido y aplicable a la muestra de investigación

Confiabilidad: El instrumento ha sido sometido a prueba de confiabilidad con el alfa de Cronbach, en una muestra piloto conformado por 13 sujetos y el índice de fiabilidad fue de 0,767 lo que indica que el instrumento es fiable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	38

2.8 Técnica de procesamiento de datos

La técnica para el procesamiento de datos obtenidos en el trabajo de campo ha sido el uso del software estadístico SPSS (Paquete Estadístico para las ciencias Sociales), siglas en inglés en su versión 22, mediante el cual se procedió a elaborar tablas de frecuencias y de porcentajes, utilizando la estadística descriptiva; asimismo, se procedió a la prueba de hipótesis (general y específicas) empleando la estadística inferencial. Asimismo, se procedió a la prueba de hipótesis con el Rho Spearman debido a que las variables son cualitativas.

III. Resultados

3.1 Resultados Descriptivos

3.1.1 Planificación Estratégica

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la Planificación estratégica en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Regular	23	44,2
	Eficiente	29	55,8
Total		52	100,0

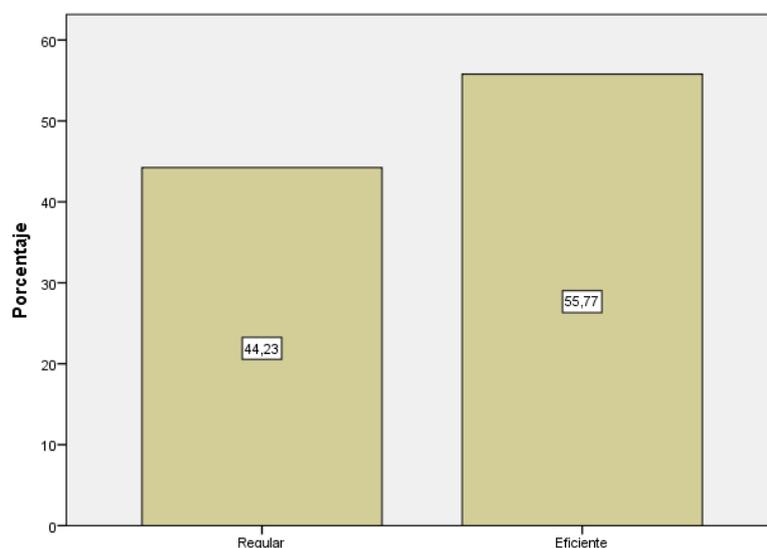


Figura 1. Planificación estratégica en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

El 44,2% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, consideran que la planificación estratégica referidas al diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias y la dimensión aplicación de estrategias se da en un nivel regular; mientras que el 55,7% dice que se realiza en un nivel óptimo. Esto indica que casi la mitad de encuestados considera que no se hace una buena planificación estratégica.

3.1.2 Diagnóstico situacional

Tabla 4

Distribución de frecuencias del diagnóstico situacional en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	36	69,2
Válidos Eficiente	16	30,8
Total	52	100,0

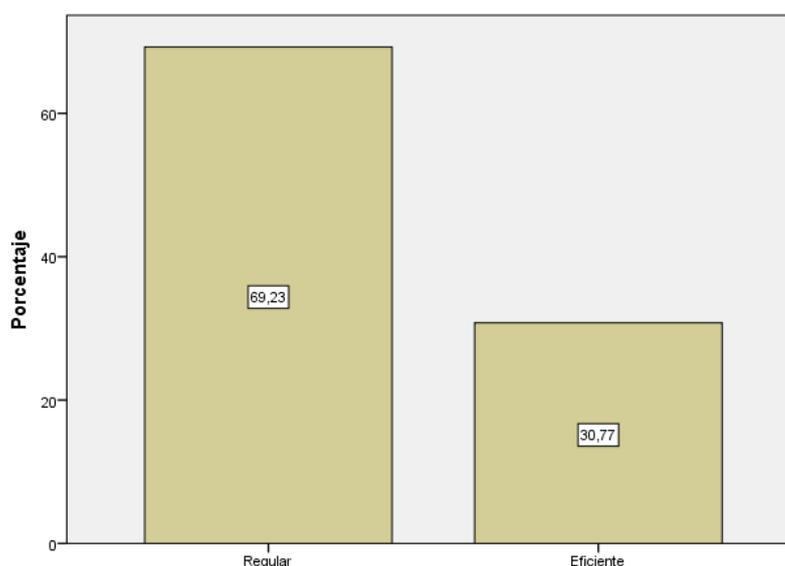


Figura 2. Planificación estratégica referida a la dimensión diagnóstico situacional en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.

Los datos que se observan en la tabla de frecuencia y en la figura respectiva evidencian que el 69,2% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, consideran que la planificación estratégica referida a la dimensión diagnóstico situacional se da en un nivel regular; mientras que el 30,8% dice que se realiza en un nivel eficiente.

3.1.3 Formulación de estrategias

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la formulación de estrategias en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	23	44,2
Válidos Eficiente	29	55,8
Total	52	100,0

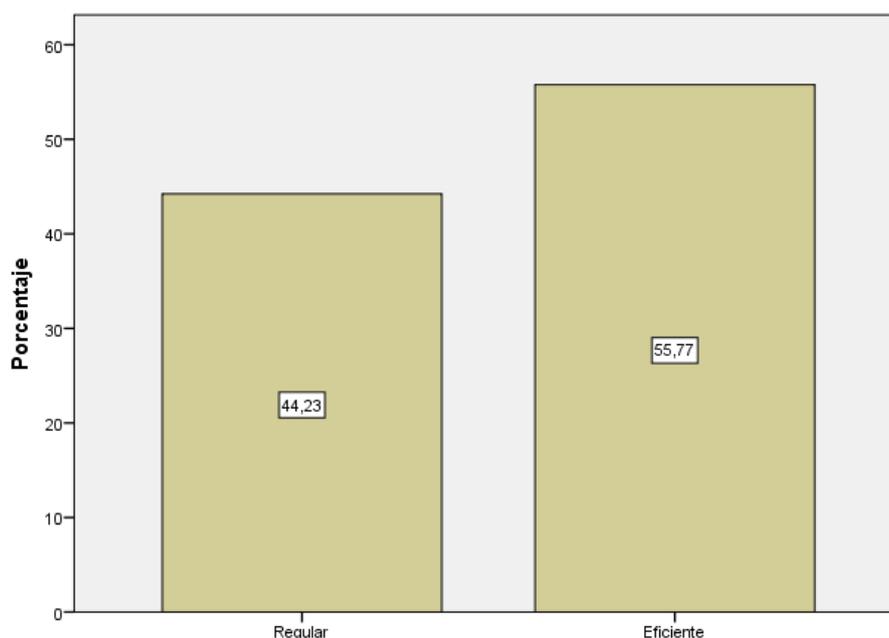


Figura 3. Planificación estratégica referida a la formulación de estrategias en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

Los datos que se observan en la tabla de frecuencia y en la figura respectiva reportan que el 55,8% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, manifiestan que la planificación estratégica respecto a la dimensión formulación de estrategias se cumple en un nivel regular; en tanto, el 44,23% dice que se realiza en un nivel regular.

3.1.4 Aplicación de estrategias

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la aplicación de estrategias en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
	Regular	16	30,8
Válidos	Eficiente	36	69,2
	Total	52	100,0

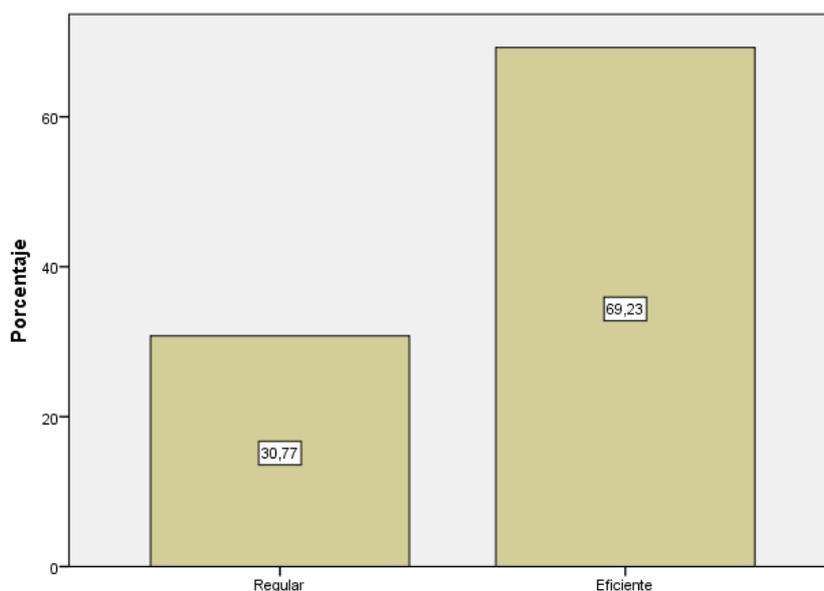


Figura 4. Planificación estratégica referida a aplicación de estrategias en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

Los datos que se observan en la tabla de frecuencia y en la figura respectiva evidencian que el 69,2% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, consideran que la planificación estratégica referida a la dimensión aplicación de estrategias se da en un nivel eficiente; mientras que el 30,8% dice que se realiza en un nivel regular.

3.1.5 Aplicación de estrategias

Tabla 7

Distribución de frecuencias de seguimiento y evaluación en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	18	34,6
Válidos Eficiente	34	65,4
Total	52	100,0

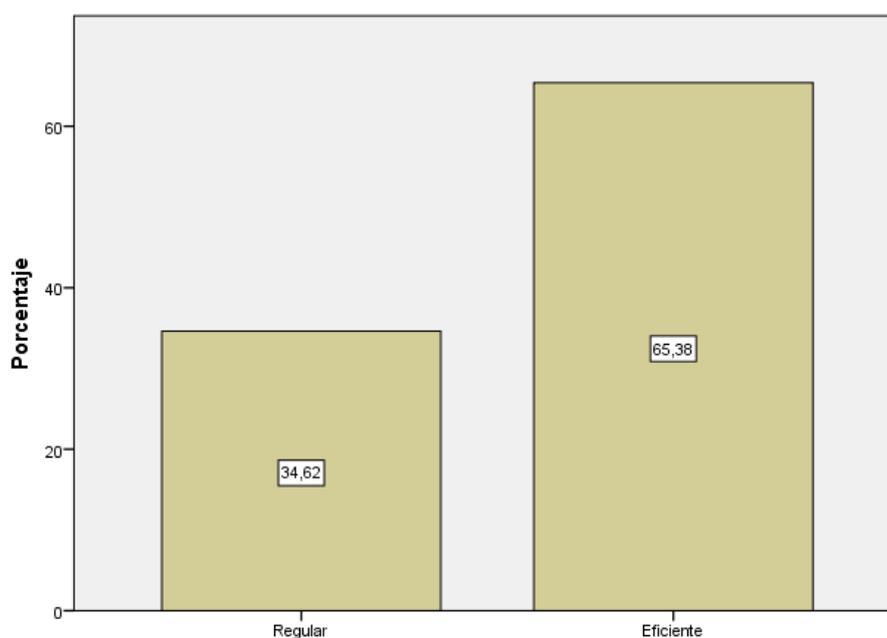


Figura 5. Planificación estratégica referida a seguimiento y evaluación en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

Los datos que se observan en la tabla de frecuencia y en la figura respectiva reportan que el 65,4% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, manifiestan que la planificación estratégica respecto a la dimensión seguimiento y evaluación se cumple en un nivel eficiente; en tanto, el 34,6% dice que se realiza en un nivel regular.

3.1.6 Desempeño del personal docente

Tabla 8

Distribución de frecuencias del desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Regular	12	23,1
	Eficiente	40	76,9
Total		52	100,0

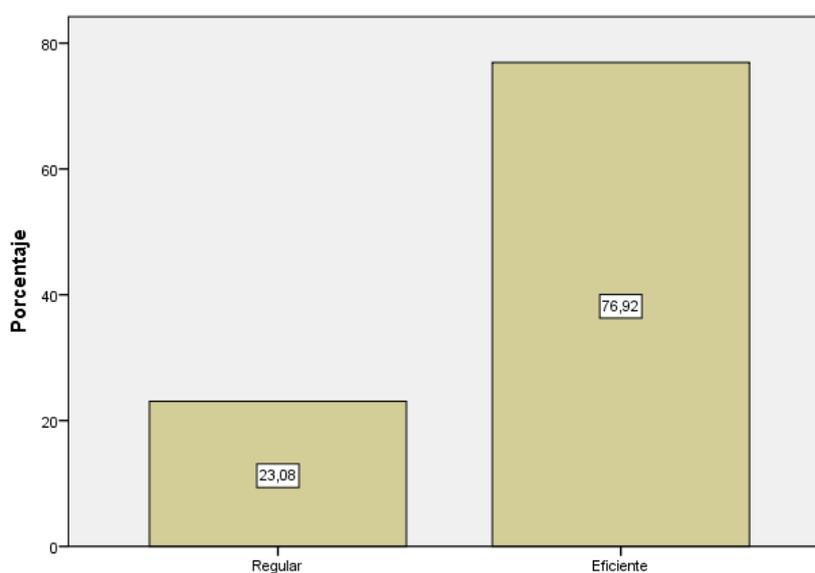


Figura 6. Desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

Los datos que se observan en la tabla de frecuencia y en la figura respectiva evidencian que el 76,9% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, muestran un nivel eficiente de desempeño profesional docente en cuanto a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo; mientras que el 23,1% tienen un nivel regular de desempeño en la institución educativa.

3.1.7 Desempeño del personal docente

Tabla 9

Distribución de frecuencias de las estrategias pedagógicas en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje %
Regular	6	11,5
Válidos Eficiente	46	88,5
Total	52	100,0



Figura 7. Desempeño del personal docente referido a la dimensión de estrategias pedagógicas en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho.

Los datos que se observan en la tabla de frecuencias y en la figura respectiva reportan que el 88,5% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, presentan un nivel regular de desempeño docente respecto a la dimensión aplicación de estrategias pedagógicas; en tanto, el 11,5% tiene un nivel regular de desempeño docente.

3.1.8 Uso de tiempo

Tabla 10

Distribución de frecuencias en el uso de tiempo en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	19	36,5
Válidos Eficiente	33	63,5
Total	52	100,0

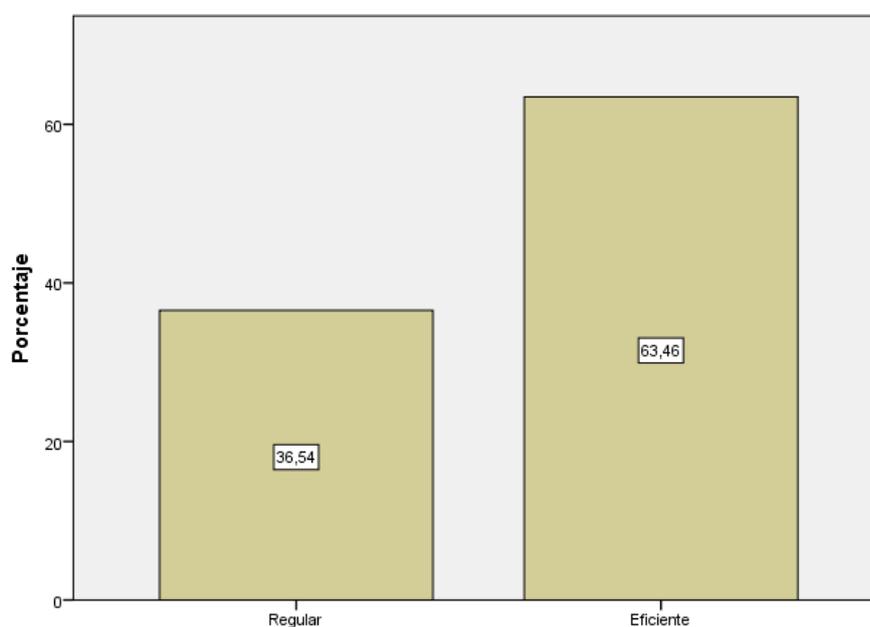


Figura 8. Desempeño del personal docente referido a la dimensión uso del tiempo en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

Los datos que se observan en la tabla de frecuencia y en la figura respectiva evidencian que el 63,5% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, muestran un nivel eficiente de desempeño profesional docente en el aula referido a la dimensión uso del tiempo designado; mientras que el 36,5% tienen un nivel regular de desempeño en la institución educativa.

3.1.9 Trabajo en equipo

Tabla 11

Distribución de frecuencias en el trabajo en equipo en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho, 2017.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	11	21,2
Válidos Eficiente	41	78,8
Total	52	100,0

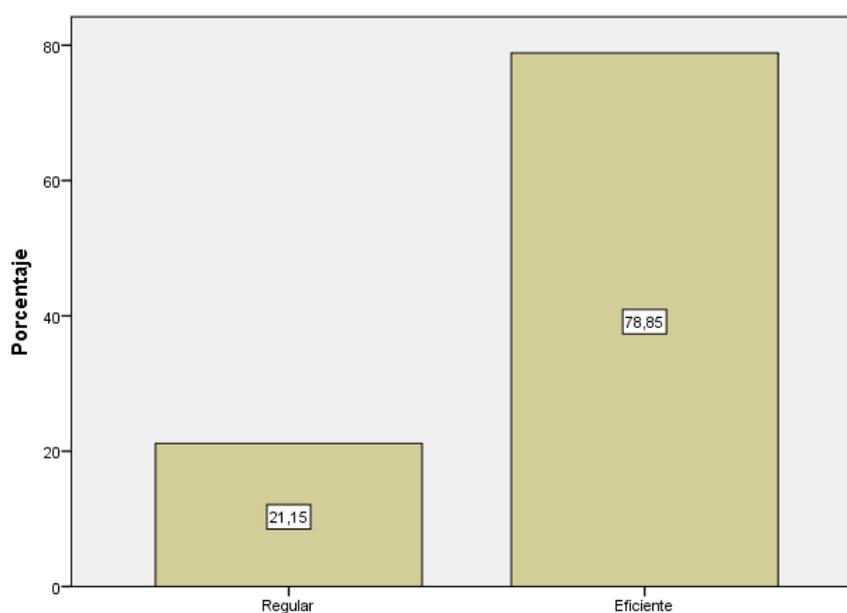


Figura 9. Desempeño del personal docente referido a la dimensión trabajo en equipo en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

Los datos que se observan en la tabla de frecuencia y en la figura respectiva reportan que el 78,8% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, presentan un nivel eficiente de desempeño docente respecto a la dimensión trabajo en equipo; en tanto, el 11,5% tiene un nivel regular de desempeño docente.

3.2 Resultados correlacionales

3.2.1 Planificación estratégica y el desempeño del personal docente

Hipótesis general

Ho: No Existe relación positiva entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

H₁: Existe relación positiva entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Tabla 12

Prueba de correlación entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

		Planificación estratégica	Desempeño de personal docente
Rho de	Planificación estratégica	1,000	,615**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	Desempeño de personal docente	,615**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos que se tienen en la tabla 12 muestran una relación moderada ($r = 0,615$) entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. El valor p (0,000) es menor de 0,05 (valor permitido) por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación positiva, aunque moderada, entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017. Estos resultados son al 99% de confianza.

3.2.2 Diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente

Hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación positiva entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho 2017.

H₁: Existe relación positiva entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Tabla 13

Prueba de correlación entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

		Diagnóstico situacional	Desempeño de personal docente
	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
	Sig. (bilateral)	.	,008
Rho de	N	52	52
Spearman	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	52	52

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos que se tienen en la tabla 13 muestran una relación baja ($r = 0,365$) entre el diagnóstico situacional de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. El valor p (0,008) es menor de 0,05 (valor permitido) por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación positiva, aunque baja, entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017. Estos resultados son al 99% de confianza.

3.2.3 Formulación de estrategias y el desempeño del personal docente

Hipótesis específica 2

Ho: No Existe relación positiva entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho 2017.

H₁: Existe relación positiva entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Tabla 14

Correlaciones entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

			Formulación de estrategias	Desempeño de personal docente
Rho de Spearman	Formulación de estrategias	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño de personal docente		N	52	52
		Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos que se tienen en la tabla 14 muestran una relación moderada ($r = 0,615$) entre la formulación de estrategias de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. El valor p (0,000) es menor de 0,05 (valor permitido) por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación positiva, aunque moderada, entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017. Estos resultados son al 99% de confianza.

3.2.4 Aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación positiva entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho 2017.

H₁: Existe relación positiva entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Tabla 15

Correlaciones entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

			Aplicación de estrategias	Desempeño de personal docente
Rho de Spearman	Aplicación de estrategias	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño de personal docente	N	52	52
		Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos que se tienen en la tabla 15 muestran una relación moderada ($r = 0,659$) entre la aplicación de estrategias de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. El valor p (0,000) es menor de 0,05 (valor permitido) por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación positiva, aunque moderada, entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017. Estos resultados son al 99% de confianza.

3.2.5 Seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente

Hipótesis específica 4

Ho: No Existe relación positiva entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho 2017.

H₁: Existe relación positiva entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.

Tabla 16

Correlaciones entre el seguimiento y evaluación de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

		Seguimiento y evaluación	Desempeño de personal docente
Seguimiento y evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
	Sig. (bilateral)	.	,001
Rho de	N	52	52
Desempeño de personal docente	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	52	52

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los datos que se tienen en la tabla 16 muestran una relación moderada ($r = 0,465$) entre el seguimiento y evaluación de estrategias de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. El valor p (0,001) es menor de 0,01 (valor permitido) por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación positiva, aunque moderada, entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017. Estos resultados son al 99% de confianza.

IV. Discusión

Discusión

La investigación efectuada en el año 2017 a una muestra de 52 docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, evidencian una relación moderada ($r = 0,615$) entre la planificación estratégica, referida al diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias, seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en lo concerniente a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo (Tabla 12).

Respecto a la dimensión diagnóstico situacional de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017, se aprecia una relación baja ($r = 0,365$). Esto demuestra que el diagnóstico respecto a la infraestructura, el organigrama funcional y nominal, conformación de comisiones, entre otros, se relaciona en un nivel bajo con el desempeño de los docentes en cuanto a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo (Tabla 13).

En lo que respecta a la dimensión formulación de estrategias en la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017, se aprecia una relación moderada ($r = 0,615$). Esto demuestra que la formulación de estrategias en cuanto a la supervisión directiva, instrumentos que se emplean, reuniones de trabajo y el ambiente laboral, entre otros, se relaciona moderadamente con el desempeño de los docentes en cuanto a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo (Tabla 14).

En lo que concierne a la dimensión aplicación de estrategias en la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017, se aprecia una relación moderada ($r = 0,659$). Esto demuestra que la aplicación de estrategias en cuanto al clima organizacional, trato interpersonal, trabajo en equipos y el valor del respeto, entre otros, se relaciona moderadamente con el desempeño de los docentes

en cuanto a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo (Tabla 15).

Finalmente, se reporta una relación moderada ($r = 0,465$) entre el seguimiento y evaluación de estrategias de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017 (Tabla 16).

Al discutirse con investigaciones internacionales y nacionales, se tiene a Nóbrega y Méndez (2014) quienes hallaron que la planificación estratégica es de vital importancia en la organización educativa para mejorar los niveles de rendimiento de los trabajadores docentes. El hecho de que los docentes mejoren su trabajo pedagógico hace que también se mejore los niveles de aprendizaje de sus estudiantes. Fernández y Rosales (2012) hallaron que una buena planificación estratégica se relaciona positivamente en las prácticas gerenciales, en el sentido que la planificación es un componente de la gerencia y, al ser potenciada y desarrollada, mejora la gerencia en su conjunto. Se demuestra que la labor de los directores de escuela no es fácil, pero no es imposible; por tanto, es un reto para ellos, como líderes resaltar e incentivar a sus docentes hacia el compromiso educativo. De esta manera se puede lograr una educación más positiva y efectiva con los estudiantes.

En tanto, Meléndez y Gómez (2008) dan cuenta que sus resultados obtenidos permitieron concluir la necesidad de diseñar un modelo de planificación curricular en el aula, vivencial y flexible bajo la enseñanza por competencias, con estrategias metodológicas novedosas que faciliten la actualización docente en sus funciones, desarrollando los cinco momentos de una planificación curricular: diagnóstico, propósito, selección de estrategias, herramientas y evaluación. Rodríguez (2009) reporta la relación directa entre la gestión institucional, la planificación estratégica, con la calidad educativa. Los resultados dan cuenta de una relación positiva entre ambas variables. La gestión institucional como elemento esencial de la formación docente y como una estrategia de planeación institucional se relaciona con la calidad de la educación en la organización educativa.

A nivel nacional, Montero y Rodríguez (2014) reportan que la planificación de comunicación interna se relaciona débilmente con la gestión

organizacional. Esto significa que la planificación de la comunicación interna, referidas a las dimensiones: Descendente, ascendente, lateral u horizontal y diagonal u oblicua se manifiestan muy poco en la gestión organizacional que realizan los directivos en la mencionada institución educativa. En tanto, Callomamani (2013) hallaron una relación de 0.863 entre la planificación y ejecución de la supervisión pedagógica y el desempeño laboral del docente, es decir a mayor supervisión pedagógica planificada y ejecutada adecuadamente mayor desempeño laboral del docente.

Por su parte, Ibarra (2012) reportan que el planteamiento estratégico mejora la calidad de la educación en la Institución Educativa Kumamoto N° 3092. Es decir, a un nivel regular de planteamiento estratégico que se realiza en la institución educativa le corresponde un nivel regular de calidad de educación. En tanto, Anglas (2007), reporta una relación positiva entre el modelo de organización y la gestión escolar. Se demuestra que proyecto educativo y social está definido en la identificación y compromiso de los maestros para su realización, el rol que cumple la mística como elemento movilizador del quehacer educativo vinculado al quehacer religioso, encontrando un sentido de trascendencia a la labor de la escuela, es clave la direccionalidad y el acompañamiento que brinda los directivos de la escuela, permitiendo el funcionamiento de la misma y el logro de su misión.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** La muestra de 52 docentes, se evidencia una relación moderada entre la planificación estratégica, referida al diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias, seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en lo concerniente a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo.
- Segunda:** Respecto a la dimensión diagnóstico situacional de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017, se aprecia una relación baja. Esto demuestra que el diagnóstico respecto a la infraestructura, el organigrama funcional y nominal, conformación de comisiones, entre otros, se relaciona en un nivel bajo con el desempeño de los docentes en cuanto a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo.
- Tercera:** En lo que respecta a la dimensión formulación de estrategias en la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017, se aprecia una relación moderada. Esto demuestra que la formulación de estrategias en cuanto a la supervisión directiva, instrumentos que se emplean, reuniones de trabajo y el ambiente laboral, entre otros, se relaciona moderadamente con el desempeño de los docentes en cuanto a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo.
- Cuarta:** En lo que concierne a la dimensión aplicación de estrategias en la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017, se aprecia una relación moderada. Esto demuestra que la aplicación de estrategias en cuanto al clima organizacional, trato interpersonal, trabajo en equipos y el valor del respeto, entre otros, se relaciona moderadamente con el desempeño de los docentes en cuanto a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo.

Quinta: Finalmente, se reporta una relación moderada entre el seguimiento y evaluación de estrategias de la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho a considerar los resultados de la presente investigación y abordar capacitaciones sobre planificación estratégica para todo el personal docente y administrativo de la mencionada institución a fin de dotar de empoderamiento para que puedan participar en el proceso de la planificación estratégica con miras a la mejora continua de la institución.
- Segunda:** Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho a fin de que efectúen charlas sobre el proceso del diagnóstico situacional en una institución educativa con la finalidad de que los docentes y administrativos participantes puedan, en su momento, contribuir a realizar un buen diagnóstico de la situación actual de la mencionada institución educativa. Las charlas deben estar dirigidas por expertos en la materia.
- Tercera:** Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, mejorar los niveles de desempeño docente mediante la participación activa y constante del diagnóstico situacional, en donde se deben abordar los problemas que afectan a la institución educativa en los niveles de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. El hecho de abordar el diagnóstico de manera óptima contribuirá a la práctica docente.
- Cuarta:** Se recomienda a los docentes a capacitarse en diversos eventos que se realizan a nivel del distrito y de la provincia, incluso a nivel del departamento de Lima, que estén orientados a la mejora del desempeño profesional en cuanto a la enseñanza, al uso de metodologías adecuadas, uso de materiales didácticos, entre otros que son de competencia del docente.
- Quinta:** Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho a participar de manera continua con los procesos de la planificación estratégica a nivel institucional y en lo que respecta al diagnóstico situacional. Formulación

de estrategias, aplicación de estrategias, seguimiento y evaluación, con la finalidad de mejorar la práctica pedagógica.

VII. Referencias

Referencias

- Anglas, A. (2007). *Un modelo de organización y gestión escolar, desde la perspectiva de los actores: caso de un colegio Fe y Alegría de Lima*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Armando, A. (2011). *Dirección estratégica. Conceptos, técnicas y aplicaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Arnold, M. y Osorio, F. (2009). *Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas*. Recuperado el 3 de marzo del 2017 de: www.moebio.uchile.cl/03/frprinci.htm
- Baena, G. (2015). *Planeación prospectiva estratégica. Teorías, metodologías y buenas prácticas en América Latina*. México: Metadata.
- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Carrasco, S. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza*. Recuperado el 12 de setiembre del 2017 de: <http://www.mineduc.cl/zonas/profesores/seminario/>
- Díaz, Y. (2003). *Desarrollo de la imagen institucional del colegio María de Matelli de Chorrillos a través de la planificación estratégica (periodo 2001)*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Fernández, S. y Rosales, M. (2012). *Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto*

en la educación. (Tesis de maestría). Universidad de Puerto Rico, Puerto Rico.

Hamel, G. (1998). *Reinventado las bases para la competencia*. Colombia: Ediciones Norma.

Ibarra, A. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima-año 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

López, B. y Basto, S. (2010). Desde las teorías implícitas a la docencia como práctica reflexiva. *Revista Educación y Educadores*, 13(1), pp. 275-291.

Maldonado, R. (2014). *El diagnóstico como herramienta para el desarrollo organizacional*. Colombia: Ediciones Huertas.

Manes, J. (2011). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Meléndez, S. y Gómez, L. (2008). *La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.

Ministerio de Educación (2006). *Metodología integrada para la planificación estratégica*. Lima: Secretaría de Planificación Estratégica del MINEDU.

Montero, M. y Rodríguez, D. (2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Amazónica del Perú, Iquitos.

- Murillo, J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. OREALC-UNES.
- Nóbrega, A. y Méndez, Y. (2014). *Planificación estratégica que promueva el desarrollo del aprendizaje significativo en niños y niñas de 3 a 4 años del Centro de Educación Inicial La Esmeralda*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación, Valencia, Venezuela.
- Ogliastri, E. (2009). *El sistema japonés de negociación: la experiencia de América Latina*. Bogotá: T/M Editores.
- Pozo, J. (1996). *Aprendices y Maestros*. Madrid: Alianza Editorial.
- Roa, H. (2014). Teorías implícitas y explícitas en los procesos de enseñanza y aprendizaje del solfeo. *Revista Civilizar*, 14 (26), pp. 177-188.
- Rodríguez, M. (2009). *La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente: un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacán*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Testa, J. (2012). *Criterios planificadores del Plan Estratégico de Turismo Sustentable "Necochea 2013-2023"*. Argentina: Interamericana.
- Universidad Austral (2011). *Balance de la investigación durante el año 2011 en el Centro Académico de Salud*. Universidad Austral, Argentina.

VIII. Anexos



1. TÍTULO

Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. “Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017

2. AUTOR

Br. Alexandra Janet Gamarra Guillén

alexandrajg2674@gmail.com

Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano

3. RESUMEN

El presente artículo científico trata sobre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima. La investigación se efectuó durante el año 2017 en una muestra conformada por 52 profesores de dicha institución. Corresponde a la investigación básica, debido a que los resultados enriquecen el conocimiento teórico. Es de nivel descriptivo y diseño correlacional. Para la recopilación de datos en el trabajo de campo se aplicó la técnica de la encuesta, para ambas variables. Se hizo uso de dos instrumentos (cuestionarios) elaborados, los mismos que han sido validados y presentan confiabilidad adecuada. La primera variable mide las dimensiones siguientes: Diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias, seguimiento y evaluación. La segunda variable tiene como dimensiones: estrategias pedagógicas, uso del tiempo, trabajo en equipo. Los resultados de la investigación muestran la existencia de una relación positiva moderada ($r=0,615$) entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. También se presentan relaciones positivas entre el diagnóstico situacional ($r=0,365$), formulación de estrategias ($r=0,615$), aplicación de estrategias ($r=0,659$), y seguimiento y evaluación ($r=0,465$) con el desempeño del personal docente.

4. PALABRAS CLAVE

Planificación estratégica, desempeño del personal docente.

5. ABSTRACT

The present scientific article deals with the strategic planning and the performance of the teaching staff in the Educational Institution "Mercedes Indacochea Lozano" of the district of Huacho, department of Lima. The research was carried out during the year 2017 in a sample made up of 52 professors of that institution. It corresponds to the basic research, because the results enrich the theoretical knowledge. It is descriptive level and correlational design. For the data collection in the field work the survey technique was applied, for both variables. Two elaborate instruments (questionnaires) were used, the same ones that have been validated and present adequate reliability. The first variable measures the following dimensions: Situational diagnosis, formulation of strategies, implementation of strategies, monitoring and evaluation. The second variable has as dimensions: pedagogical strategies,

use of time, teamwork. The research results show a moderate positive relationship ($r = 0.615$) between strategic planning and teacher performance. Positive relationships between situational diagnosis ($r = 0.365$), formulation of strategies ($r = 0.615$), application of strategies ($r = 0.659$), and monitoring and evaluation ($r = 0,465$) with teacher performance were also presented.

6. KEYWORDS

Key words: Strategic planning, performance of teaching staff.

7. INTRODUCCIÓN

El tema del presente artículo científico es la relación entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” ubicada en el distrito de Huacho, departamento de Lima. La investigación se realizó durante el año 2017 a 52 docentes en actividad, a quienes se les aplicó dos cuestionarios (instrumentos) a través de la técnica de la encuesta. La investigación es importante por cuanto va a contribuir al enriquecimiento del conocimiento científico en el campo de la gestión pública fundamentalmente.

En la I.E se observa un cierto incumplimiento de sus deberes en casi todo el personal administrativo y una insatisfacción en los docentes, esto debido a las escasas estrategias que presentan los equipos directivos. El problema radica básicamente en la planificación estratégica, la misma que no se realiza de manera óptima y considera muy poco al personal docente y administrativo. Asimismo, se observa dificultades en el desempeño profesional de los docentes. De continuar este problema en la institución educativa, se afectaría la enseñanza de los docentes y, consecuentemente el aprendizaje de los estudiantes. Una inadecuada planificación estratégica en la organización educativa conllevaría a que la institución educativa deje de cumplir sus funciones de mejora de la calidad educativa que brinda a cientos de estudiantes. Ante esta situación es preciso que los conlleve a que los directivos en el campo de la planificación tengan las posibilidades de lograr sus objetivos a través de un conjunto de saberes y estrategias vinculadas a la gestión Institucional para el diseño de sus propias herramientas o instrumentos, así como la evaluación de los mismos.

A continuación, un breve soporte teórico de ambas variables de investigación:

Planificación estratégica

Teoría de Prospectiva de la planeación estratégica

La teoría prospectiva en el marco de la planificación estratégica en una organización educativa tiene en cuenta los siguientes componentes: la previsión, la apropiación, la acción y el aprendizaje, cuyo objetivo es mejorar la calidad, la participación, eficacia y el análisis de brechas en las organizaciones e instituciones para construir la prospectiva estratégica, generando liderazgo e inteligencia colectiva y compartida. Hamel (1998) indica que el gran reto acerca de crear el futuro no es predecirlo. No es como si hubiera un solo futuro y que el reto fuera intentar predecir cuál de los futuros potenciales será el correcto. En vez de eso, la meta es tratar de imaginar un futuro que sea verosímil: el futuro que podemos crear (p.98).

Definición

Ogliastri (2009) considera que el planeamiento estratégico es el nombre que se dio a un conjunto de contribuciones encaminadas a la orientación general de una empresa, que tuvo notable influencia a mediados de la década de los años setenta y popularizó la planificación estratégica como campo más amplio de trabajo en las empresas. El propósito esencial de la

planificación estratégica radica en lograr una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo. (p.78) En tanto, Testa (2012) sostiene que la planificación estratégica tiene unas peculiaridades propias derivadas del contexto geográfico en el que se inserta, comulga con las características generales de las planificaciones estratégicas (p. 43). Según la Universidad Austral (2011) las características propias y perspectivas del correcto direccionamiento del planeamiento estratégico, que se transforme en una gestión eficaz son: Actuar de forma “estratégica”, con criterio y fundamento, en las diferentes situaciones y problemáticas que inciden en el futuro de un centro educativo. Conocer modelos conceptuales y esquemas de análisis estratégico generales y específicos para centros educativos (p. 87).

Desempeño del personal docente

Teorías implícitas y explícitas de la práctica docente

Según Pozo (1996) el conocimiento de los docentes se desarrolla en dos ámbitos de saberes claramente diferenciados: uno, es el saber formal que es producto de la escolarización, que sirve para comprender y analizar los fenómenos; y otro, es el que se origina en el plano de las experiencias personales, que es una manifestación de la educación informal. (p. 89) El autor denomina al primer tipo de conocimiento como teorías explícitas que se caracterizan por desarrollar la competencia del saber decir; y, la segunda clase son las teorías implícitas, que son de naturaleza inconsciente que le aportan a la persona una manera de hacer, más allá del decir.

Definición

Según Delannoy (2001), el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p. 34)

Ahora bien, el desempeño se mide para la toma de decisiones y la mejora de la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para ello la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Estudios previos

Se han realizado diversas investigaciones en cuanto a planificación estratégica y desempeño del personal docente. Nóbrega y Méndez (2014) realizaron una investigación titulada: Planificación estratégica que promueva el desarrollo del aprendizaje significativo en niños y niñas 3 a 4 años del Centro de Educación Inicial La Esmeralda. Fernández y Rosales (2012) investigaron sobre la administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. En tanto, Meléndez y Gómez (2008) realizaron una investigación respecto a la planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias. Rodríguez (2009) realizó una investigación titulada: La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente: un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacán.

A nivel de Perú las investigaciones previas son de Montero y Rodríguez (2014) quienes efectuaron una investigación titulada: Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013. Callomamani (2013)

efectuó una investigación titulada: La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores. Ibarra (2012) efectuó una investigación titulada: Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011. Anglas (2007) desarrolló una investigación respecto a un modelo de organización y gestión escolar, desde la perspectiva de los actores: caso de un colegio Fe y Alegría de Lima.

El presente artículo se divide en los siguientes puntos: Título, autor, resumen, abstract, introducción, metodología, resultados, discusión, conclusiones y referencias bibliográficas.

8. METODOLOGÍA

La presente investigación desarrolla un método hipotético-deductivo el mismo que consiste en probar hipótesis en una línea deductiva, de lo general a lo particular, asume el enfoque cuantitativo. Es una investigación básica debido a que los resultados aportan a las teorías científicas educativas en el campo de la educación, específicamente en cuanto a la planificación estratégica en la institución educativa.

La investigación para establecer la relación entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente, en cuanto al trabajo de campo, se ha realizado de acuerdo a los siguientes pasos metodológicos: a) Se eligió la muestra de estudio, b) Se procedió a elaborar los instrumentos de colecta de datos, c) Se aplicaron los dos instrumentos de investigación, d) Se recogieron los datos en el trabajo de campo, e) Se procedió a tabular los datos y se registraron en el paquete estadístico SPSS, versión 22, conformando la base de datos, d) Se construyeron tablas de frecuencia y figuras para el respectivo análisis e interpretación, e) Se realizó la prueba de hipótesis con el rho de Spearman debido a que son variables cualitativas.

El tipo de investigación que asume la presente investigación es básico, debido a que los resultados contribuyen al enriquecimiento del conocimiento científico en el campo de la gestión pública, específicamente en cuanto a la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. Corresponde al nivel de investigación descriptiva, debido a que describe cómo se dan ambas variables y en qué grado se relacionan entre sí, por lo que asume el diseño correlacional.

El cuestionario para determinar la planificación estratégica estuvo compuesto por 30 preguntas, distribuidos en cuatro dimensiones: Diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias y seguimiento y evaluación. Toma como escala: Siempre = 4; muchas veces = 3; pocas veces = 2; nunca = 1. Los baremos por variable son: Deficiente (30 – 60), regular (61 – 90), eficiente (91 – 120). El instrumento ha sido validado por dos expertos quienes otorgaron la denominación de válido y aplicable, presenta un índice de confiabilidad con el alfa de Cronbach es de 0,654.

El instrumento para medir el desempeño del personal docente estuvo compuesto por 38 preguntas en tres dimensiones: Estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo. Presenta una escala de: Siempre = 4; muchas veces = 3; pocas veces = 2; nunca = 1. Los baremos fueron: Deficiente (38 – 76), regular (77 – 114), eficiente (115 – 152). Ha sido validado por dos expertos quienes otorgaron la denominación de válido y aplicable a la muestra de investigación. Tiene una fiabilidad de 0,767 con el alfa de Cronbach.

9. RESULTADOS

Los resultados de la investigación a nivel de variables son los siguientes:

Tabla 1

Planificación estratégica en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	23	44,2
	Eficiente	29	55,8
Total		52	100,0

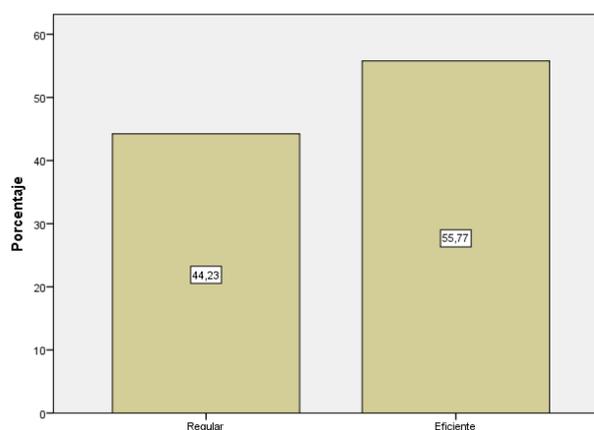


Figura 1. Planificación estratégica en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

El 44,2% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, consideran que la planificación estratégica referidas al diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias y la dimensión aplicación de estrategias se da en un nivel regular; mientras que el 55,7% dice que se realiza en un nivel óptimo. Esto indica que casi la mitad de encuestados considera que no se hace una buena planificación estratégica.

Tabla 2

Desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	12	23,1
	Eficiente	40	76,9
Total		52	100,0

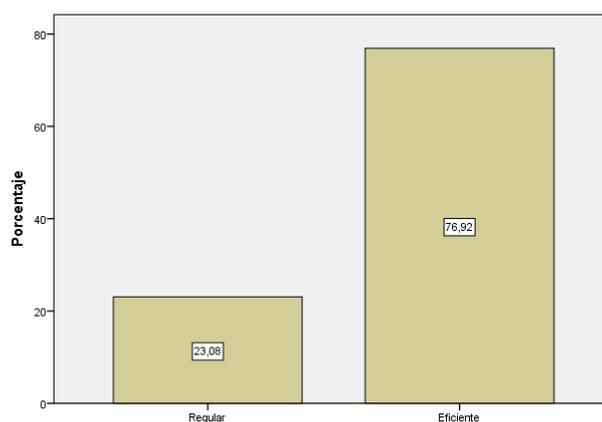


Figura 2. Desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

Los datos que se observan en la tabla de frecuencias y en la figura respectiva evidencian que el 76,9% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, muestran un nivel eficiente de desempeño profesional docente en cuanto a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo; mientras que el 23,1% tienen un nivel regular de desempeño en la institución educativa.

Contrastación de hipótesis

Tabla 3

Correlaciones entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea Lozano de Huacho

			VX: Planificación estratégica	VY: Desempeño de personal docente
Rho de	VX: Planificación estratégica en la I.E. Mercedes Indacochea de Huacho	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
Spearman	VY: Desempeño de personal docente en la I.E. Mercedes Indacochea de Huacho	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se reporta una relación moderada ($r = 0,615$) entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. El valor p (0,000) es menor de 0,01 (valor permitido) por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación positiva, aunque moderada, entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, 2017. Estos resultados son al 99% de confianza.

10. DISCUSIÓN

La investigación efectuada en el año 2017 a una muestra de 52 docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, evidencian una relación moderada ($r = 0,615$) entre la planificación estratégica, referida al diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias, seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en lo concerniente a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo.

Al discutirse con investigaciones internacionales y nacionales, se tiene a Nóbrega y Méndez (2014) quienes hallaron que la planificación estratégica es de vital importancia en la organización educativa para mejorar los niveles de rendimiento de los trabajadores docentes. El hecho de que los docentes mejoren su trabajo pedagógico hace que también se mejore los niveles de aprendizaje de sus estudiantes. Fernández y Rosales (2012) hallaron que una buena planificación estratégica se relaciona positivamente en las prácticas gerenciales, en el sentido que la planificación es un componente de la gerencia y, al ser potenciada y desarrollada, mejora la gerencia en su conjunto. Se demuestra que la labor de los directores de escuela no es fácil, pero no es imposible. En tanto, Meléndez y Gómez (2008) dan cuenta que sus resultados obtenidos permitieron concluir la necesidad de diseñar un modelo de planificación curricular en el aula, vivencial y flexible bajo la enseñanza por competencias, con estrategias metodológicas novedosas que faciliten la actualización docente en sus funciones, desarrollando los cinco momentos de una planificación curricular: diagnóstico, propósito, selección de estrategias, herramientas y evaluación. Rodríguez (2009) reportan la relación directa entre la gestión institucional, la planificación estratégica, con la calidad educativa. Los resultados dan cuenta de una relación positiva entre ambas variables. La gestión institucional como elemento esencial de la formación docente y como una estrategia de planeación institucional se relaciona con la calidad de la educación en la organización educativa.

A nivel nacional, Montero y Rodríguez (2014) reportan que la planificación de comunicación interna se relaciona débilmente con la gestión organizacional. Esto significa que la planificación de la comunicación interna, referidas a las dimensiones: Descendente, ascendente, lateral u horizontal y diagonal u oblicua se manifiestan muy poco en la gestión organizacional que realizan los directivos en la mencionada institución educativa. En tanto, Callomamani (2013) hallaron una relación de 0.863 entre la planificación y ejecución de la supervisión pedagógica y el desempeño laboral del docente, es decir a mayor supervisión pedagógica planificada y ejecutada adecuadamente mayor desempeño laboral del docente. Por su parte, Ibarra (2012) reportan que el planteamiento estratégico mejora la calidad de la educación en la Institución Educativa Kumamoto N° 3092. Es decir, a un nivel regular de planteamiento estratégico que se realiza en la institución educativa le corresponde un nivel regular de calidad de educación. En tanto, Anglas (2007), reporta una relación positiva entre el modelo de organización y la gestión escolar. Se demuestra que proyecto educativo y social está definido en la identificación y compromiso de los maestros para su realización, el rol que cumple la mística como elemento movilizador del quehacer educativo vinculado al quehacer religioso, encontrando un sentido de trascendencia a la labor de la escuela, es clave la direccionalidad y el acompañamiento que brinda los directivos de la escuela, permitiendo el funcionamiento de la misma y el logro de su misión.

11. CONCLUSIONES

La investigación efectuada en el año 2017 a una muestra de 52 docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del distrito de Huacho, departamento de Lima, evidencian una relación moderada entre la planificación estratégica, referida al diagnóstico situacional, formulación de estrategias, aplicación de estrategias, seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en lo concerniente a estrategias pedagógicas, uso del tiempo y trabajo en equipo.

12. REFERENCIAS

- Anglas, A. (2007). *Un modelo de organización y gestión escolar, desde la perspectiva de los actores: caso de un colegio Fe y Alegría de Lima*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza*. Recuperado el 12 de setiembre del 2017 de: <http://www.mineduc.cl/zonas/profesores/seminario/>
- Fernández, S. y Rosales, M. (2012). *Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación*. (Tesis de maestría). Universidad de Puerto Rico, Puerto Rico.
- Hamel, G. (1998). *Reinventado las bases para la competencia*. Colombia: Ediciones Norma.
- Ibarra, A. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Meléndez, S. y Gómez, L. (2008). *La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
- Montero, M. y Rodríguez, D. (2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Amazónica del Perú, Iquitos.
- Nóbrega, A. y Méndez, Y. (2014). *Planificación estratégica que promueva el desarrollo del aprendizaje significativo en niños y niñas 3 a 4 años del Centro de Educación Inicial La Esmeralda*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación, Valencia, Venezuela.
- Ogliastri, E. (2009). *El sistema japonés de negociación: la experiencia de América Latina*. Bogotá: T/M Editores.
- Pozo, J. (1996). *Aprendices y Maestros*. Madrid: Alianza Editorial.

- Rodríguez, M. (2009). *La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente: un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacán*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Testa, J. (2012). *Criterios planificadores del Plan Estratégico de Turismo Sustentable "Necochea 2013-2023"*. Argentina: Interamericana.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. ‘MERCEDES INDACOCHEA LOZANO’, HUACHO, LIMA 2017”

Autor: Alexandra Janet Gamarra Guillen

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?</p> <p><u>Problemas específicos</u> ¿Cuál es la relación entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias y el desempeño del personal</p>	<p><u>Objetivos General</u> Determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.</p> <p><u>Objetivos específicas</u> a) Determinar la relación entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017. b) Establecer la relación entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017. c) Determinar la relación entre la aplicación de estrategias y el desempeño</p>	<p><u>Hipótesis General</u> Existe relación positiva entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho 2017</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> H1: Existe relación positiva entre el diagnóstico situacional y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017. H2: Existe relación positiva entre la formulación de estrategias y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017. H3: Existe relación positiva entre la aplicación de estrategias y el desempeño</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): PLANIFICACION ESTRATEGICA				
			Dimensiones	Indicadores	Item	Indices	
			Diagnóstico situacional	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades • Amenazas • Debilidades • Fortalezas 	1 - 8		
			Formulación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del posicionamiento institucional • Análisis de los productos • Análisis de los usuarios • Reasignación de recursos • Obtención nuevos recursos 	9 - 15	Siempre Casi siempre A veces	
			Aplicación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Insumos de capacitación funcionaria • Estandarización de los procesos • Gestión de productos • Gestión de resultados 	16 - 21	Casi nunca Nunca	
Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de gestión institucional • Evaluación de gestión pedagógica • Evaluación del 	22 - 30					

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>docente en la I.E.Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017?</p>	<p>del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.</p> <p>d) Establecer la relación entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.</p>	<p>del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho, Lima, 2017.</p> <p>H4: Existe relación positiva entre el seguimiento y evaluación y el desempeño del personal docente en la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho 2017</p>		<p>desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluación del rendimiento escolar 				
			TOTAL			30		
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE					
			DIMENSIONES	INDICADORES	Intervalos			
			Estrategias pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> Orden y disciplina Planificación Entendimiento Programación anual Capacitación Motivación Metodología Rendimiento Materia Participación Documentación Desempeño Evaluación Actividades 	1-14	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca		
Uso del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo Organización Análisis Agenda Horario Funciones Producción Desempeño Reuniones Situaciones 	15-25						

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del tiempo • Abierto al cambio • Honestidad • Confianza • Cooperación • Colaboración • Decisiones • Comunicación • Compromiso • Equipo • Objetivo común • Trabajo conjunto • Consenso 	26-38	
			TOTAL		38	
METODOLOGÍA Tipo de investigación: Básico Nivel de investigación: Descriptiva correlacional Diseño de estudio: Diseño no experimental de corte transversal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: 52						

**Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
in situ**



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES INDACOCHEA LOZANO"

LEY N° 15442 Fecha: 03-03-1965 Web: indacocheahuacho.edu.pe

Av. Mercedes Indacochea 657 Huacho. Teléfono 2395484

"Año Del Buen servicio al Ciudadano"



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MERCEDES INDACOCHEA LOZANO DEL DISTRITO DE HUACHO, PROVINCIA DE HUAURA, REGIÓN LIMA PROVINCIAS, QUIEN SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Lic. **GAMARRA GUILLEN, Alexandra Janet**, identificada con DNI N° 15735927, ha realizado la aplicación de su instrumento de investigación en esta Institución Educativa, cuyo título de su proyecto es: **"PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. MERCEDES INDACOCHEA LOZANO, HUACHO – LIMA 2017"** para la obtención del grado de magister, con mención en Gestión Pública en la Universidad Particular César Vallejo, habiendo encuestado a los docentes del Nivel Secundario.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huacho, 28 junio del 2017

Atentamente,



Julio Avila Fructuoso
DIRECTOR

Matriz de datos

BASE DE DATOS PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE HUACHO (UCV 2017) Alexandra Gamarra.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 86 de 86 variables

	DIAG1	DIAG2	DIAG3	DIAG4	DIAG5	DIAG6	DIAG7	DIAG8	FORMU9	FORMU10	FORMU11	FORMU12	FORMU13	FORMU14	FORMU15	API
1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	
4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	
5	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
6	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	
7	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	
8	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	
9	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	
10	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
11	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	
12	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	
14	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	
15	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	
16	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	
18	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	
19	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	
20	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	
21	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	
22	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	
23	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:52 a.m. 04/10/2017

BASE DE DATOS PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE HUACHO (UCV 2017) Alexandra Gamarra.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 86 de 86 variables

	DIAG1	DIAG2	DIAG3	DIAG4	DIAG5	DIAG6	DIAG7	DIAG8	FORMU9	FORMU10	FORMU11	FORMU12	FORMU13	FORMU14	FORMU15	API
31	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	
32	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	
33	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	
34	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
35	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	
36	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
37	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
38	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	
39	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	
40	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	
41	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
42	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
43	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	
44	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
45	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	
46	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
47	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
48	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	
49	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	
50	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	
51	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
52	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
53																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:53 a.m. 04/10/2017

BASE DE DATOS PLANIFICACION ESTRATEGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE HUACHO (UCV 2017) Alexandra Gamarra.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 86 de 86 variables

	APLICA16	APLICA17	APLICA18	APLICA19	APLICA20	APLICA21	SEGUIM22	SEGUIM23	SEGUIM24	SEGUIM25	SEGUIM26	SEGUIM27	SEGUIM28	SEGUIM29	SEGUIM30	ESTRATE
1	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	
2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	
3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	
4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	
5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
6	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1	4	
7	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	
8	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	
9	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	1	3	
10	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	
11	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	
12	3	4	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	3	3	
13	3	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	
14	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	
15	2	2	4	4	2	4	2	3	3	4	2	2	4	3	3	
16	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	
17	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	
18	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	
19	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	
20	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	
21	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
22	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:54 a.m.
04/10/2017

BASE DE DATOS PLANIFICACION ESTRATEGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE HUACHO (UCV 2017) Alexandra Gamarra.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 86 de 86 variables

	APLICA16	APLICA17	APLICA18	APLICA19	APLICA20	APLICA21	SEGUIM22	SEGUIM23	SEGUIM24	SEGUIM25	SEGUIM26	SEGUIM27	SEGUIM28	SEGUIM29	SEGUIM30	ESTRATE
31	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	
32	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	
33	3	4	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	
34	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
35	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
36	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
37	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
38	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	
39	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	
40	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	
41	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	
42	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
43	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	
44	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
45	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
46	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	
47	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	
48	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	
49	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	
50	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	
51	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	
52	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:54 a.m.
04/10/2017

BASE DE DATOS PLANIFICACION ESTRATEGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE HUACHO (UCV 2017) Alexandra Gamarra.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 86 de 86 variables

	USOT24	USOT25	USOT26	TRAB27	TRAB28	TRAB29	TRAB30	TRAB31	TRAB32	TRAB33	TRAB34	TRAB35	TRAB36	TRAB37	TRAB38
1	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	
6	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
7	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	
8	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	
9	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	
10	3	3	4	3	2	4	4	2	4	2	4	4	3	4	
11	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	
12	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	
13	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	4	
14	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	
15	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	
16	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	
17	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	
18	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	
19	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	
20	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	
21	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	
22	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:55 a.m. 04/10/2017

BASE DE DATOS PLANIFICACION ESTRATEGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE HUACHO (UCV 2017) Alexandra Gamarra.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 86 de 86 variables

	USOT24	USOT25	USOT26	TRAB27	TRAB28	TRAB29	TRAB30	TRAB31	TRAB32	TRAB33	TRAB34	TRAB35	TRAB36	TRAB37	TRAB38
31	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
34	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	
35	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	
36	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	
37	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
38	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	
39	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
40	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	
41	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	
42	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	
43	3	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	
44	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	
45	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	
46	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	
47	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	
48	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	
49	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	
50	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	
51	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	
52	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:55 a.m. 04/10/2017

Instrumentos de colecta de datos
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento para medir la planificación estratégica en la Institución Educativa Mercedes
Indacochea Lozano de Huacho, Lima

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad conocer vuestra opinión respecto a la planificación estratégica que se realiza en la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano de Huacho. En ese sentido, se le pide responder el cuestionario con la veracidad que a usted le caracteriza.

Instrucciones: Se le pide marcar la alternativa que usted cree conveniente, por cada ítem, a fin de que los resultados sean lo más fiable posible. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Cuestionario:

Nº	Ítems	ESCALA			
		4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL					
1	Considera que la institución educativa donde labora cuenta con una infraestructura segura y saludable	4	3	2	1
2	La organización de la infraestructura reúne las condiciones para mejorar la calidad del servicio educativo a los usuarios.	4	3	2	1
3	El organigrama funcional de la institución educativa valora las necesidades de los usuarios.	4	3	2	1
4	El organigrama de la institución educativa contribuye a mejorar la organización funcional operativa.	4	3	2	1
5	El conocimiento que tienen los miembros de la institución educativa respecto al organigrama funcional y nominal es sobresaliente	4	3	2	1
6	La conformación de comisiones en la institución educativa contribuye a la mejora del trabajo institucional.	4	3	2	1
7	Las comisiones desempeñan sus funciones adecuadamente con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional.	4	3	2	1
8	Considera que las comisiones realizan una evaluación del trabajo al final de cada actividad.	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS					

9	La supervisión que realizan los directivos a los docentes de la institución educativa es planificada	4	3	2	1
10	La supervisión que efectúan los directivos permite mejorar el desempeño docente y mejora de aprendizajes de los alumnos	4	3	2	1
11	Los instrumentos que utilizan los directivos han sido validados con anticipación.	4	3	2	1
12	Las reuniones que lleva a cabo los directivos con su personal cumple la agenda prevista	4	3	2	1
13	Las reuniones que contribuyen a la mejora de la organización.	4	3	2	1
14	El ambiente laboral que se desarrolla en la institución educativa donde actualmente labora, es segura y saludable	4	3	2	1
15	El ambiente laboral de la institución educativa contribuye a mejorarla labor de los trabajadores en general.	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS					
16	Considera que al clima organizacional como indicador de la evaluación de desempeño docente.	4	3	2	1
17	En su opinión, el trato interpersonal que se da entre todos los miembros de la organización ministerial es buena	4	3	2	1
18	El trato interpersonal que se da en su institución educativa es favorable para la mejora del servicio educativo que se brinda.	4	3	2	1
19	El trabajo en equipo que se da en la institución educativa donde labora actualmente se refleja en buenos productos educativos	4	3	2	1
20	El trabajo en equipo contribuye a mejorar el clima organizacional en la institución educativa	4	3	2	1
21	El valor del respeto que se da en la institución educativa entre el personal docente y otros se evidencia cotidianamente.	4	3	2	1
DIMENSIÓN 4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN					
22	El valor de la responsabilidad entre los miembros de la institución educativa es destacado	4	3	2	1
23	El valor de la puntualidad del personal en institución educativa se expresa de manera destacada	4	3	2	1
24	Los valores de respeto, responsabilidad y puntualidad contribuyen a la calidad del servicio a los usuarios.	4	3	2	1
25	Los instrumentos de evaluación que hacen uso los directivos de la institución educativa para el personal docente es justa y oportuna	4	3	2	1
26	La institución educativa tiene claro el propósito institucional y está orientado al trabaja en equipo.	4	3	2	1
27	Los perfiles, roles y responsabilidades de los representantes de institución educativa es de acuerdo a normas vigentes	4	3	2	1
28	Las líneas de acción a desarrollar se establecen organizacional y funcionalmente	4	3	2	1
29	Las metas de institución educativa que se esperan lograr están explicitadas en un lenguaje claro y sencillo	4	3	2	1
30	La determinación y fijación de los tiempos al personal es tan distribuidas tomando en cuenta el alcanzar las metas propuestas.	4	3	2	1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA LOZANO” DE HUACHO, LIMA

Instrucciones:

Estimado directivo, el instrumento tiene por finalidad conocer vuestra evaluación respecto al desempeño de su personal docente en la institución educativa que dirige. En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.

Valoración:

- 4 = Siempre
- 3 = Casi siempre
- 2 = A veces
- 1 = Nunca

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN			
Estrategias pedagógicas	01. El profesor demuestra orden y disciplina en clase.	4	3	2	1
	02. El docente prepara y planifica su clase.	4	3	2	1
	03. El profesor hace entender fácilmente sus clases.	4	3	2	1
	04. El docente realiza su programación anual en marzo.	4	3	2	1
	05. El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.	4	3	2	1
	06. El docente es motivador en clase.	4	3	2	1
	07. El profesor usa metodología actualizada en su clase.	4	3	2	1
	08. El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	4	3	2	1
	09. El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla.	4	3	2	1
	10. El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.	4	3	2	1
	11. El docente tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.	4	3	2	1
	12. El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase.	4	3	2	1

	13. El docente evalúa de manera justa y adecuada.	4	3	2	1
	14. El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.	4	3	2	1
Uso del tiempo	15. El docente realiza la planificación del tiempo de forma adecuada.	4	3	2	1
	16. El profesor organiza su tiempo de manera óptima.	4	3	2	1
	17. El docente efectúa el análisis del tiempo que dispone.	4	3	2	1
	18. El profesor lleva su agenda para organizar su tiempo.	4	3	2	1
	19. El docente cumple con el horario de trabajo establecido.	4	3	2	1
	20. El profesor evita la desorganización que le pueda afectar en su desempeño.	4	3	2	1
	21. El docente evita el retraso en todo momento para cumplir con sus funciones.	4	3	2	1
	22. El profesor es capaz de decir "no" cuando se trata de algo improductivo.	4	3	2	1
	23. El docente evita perfeccionamiento obsesivo que pueda afectar su desempeño profesional.	4	3	2	1
	24. El profesor evita reuniones no importantes o improductivas.	4	3	2	1
	25. El docente maneja situaciones oportunamente a fin de que no afecte su trabajo.	4	3	2	1
	26. El profesor evita pérdidas de tiempo inútiles.	4	3	2	1
	Trabajo en equipo	27. El docente es abierto con sus colegas en la institución educativa.	4	3	2
28. Es honesto con sus colegas cuando trabaja en equipo.		4	3	2	1
29. El docente muestra confianza en el equipo de trabajo.		4	3	2	1
30. El profesor es cooperativo con el equipo de trabajo.		4	3	2	1
31. El docente se muestra colaborador con los integrantes del equipo.		4	3	2	1
32. El profesor toma decisiones consensuadas.		4	3	2	1
33. El canal de comunicación del docente está abierto.		4	3	2	1
34. El profesor muestra compromiso con metas grupales.		4	3	2	1
35. El docente muestra dependencia mutua en el equipo de trabajo.		4	3	2	1
36. Busca un objetivo común en el equipo de trabajo que integra.		4	3	2	1
37. El docente optimiza el trabajo conjunto.		4	3	2	1
38. El profesor consensua y articula propuestas pedagógicas.		4	3	2	1

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Huacho, 03 de Junio del 2017

Mg. Elvis Richar Sánchez García

ASUNTO: **Solicito validar el instrumento de recolección de datos.**
Lima.

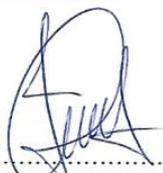
Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a la vez comunicarle que, soy estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión, de la Universidad César Vallejo, sede Lima, cursando el **IV ciclo**, que siendo uno de los requisitos para el desarrollo de tesis la validación del instrumento, solicito a su persona tenga a bien realizar dicho procedimiento.

El título de mi proyecto de tesis es **“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. “MERCEDES INDACOCHEA LOZANO”, HUACHO, LIMA 2017”**, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

ADJUNTO:

- Documento para validar los instrumentos
- Matriz de operacionalización de variables:
 - o Variable: Planeamiento Estratégico
 - o Variable: Desempeño del personal docente
- Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
 - o Estrategias pedagógicas
 - o Uso del tiempo
 - o Trabajo en equipo
- Matriz de consistencia.

Atentamente



.....
Lic. ALEXANDRA JANET GAMARRA GUILLEN
DNI 15735927
CELULAR #920343171

Correo: alexandrajg2674@gmail.com

Formato de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL								
1	Considera que la institución educativa donde labora cuenta con una infraestructura segura y saludable	✓		✓		✓		
2	La organización de la infraestructura reúne las condiciones para mejorar la calidad del servicio educativo a los usuarios.	✓		✓		✓		
3	El organigrama funcional de la institución educativa valora las necesidades de los usuarios.	✓		✓		✓		
4	El organigrama de la institución educativa contribuye a mejorar la organización funcional operativa.	✓		✓		✓		
5	El conocimiento que tienen los miembros de la institución educativa respecto al organigrama funcional y nominal es sobresaliente	✓		✓		✓		
6	La conformación de comisiones en la institución educativa contribuye a la mejora del trabajo institucional.	✓		✓		✓		
7	Las comisiones desempeñan sus funciones adecuadamente con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional.	✓		✓		✓		
8	Considera que las comisiones realizan una evaluación del trabajo al final de cada actividad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS								
9	La supervisión que realizan los directivos a los docentes de la institución educativa es planificada	✓		✓		✓		
10	La supervisión que efectúan los directivos permite mejorar el desempeño docente y mejora de aprendizajes de los alumnos	✓		✓		✓		
11	Los instrumentos que utilizan los directivos han sido validados con anticipación.	✓		✓		✓		
12	Las reuniones que lleva a cabo los directivos con su personal cumple la agenda prevista	✓		✓		✓		
13	Las reuniones que contribuyen a la mejora de la organización.	✓		✓		✓		
14	El ambiente laboral que se desarrolla en la institución educativa donde actualmente labora, es segura y saludable	✓		✓		✓		
15	El ambiente laboral de la institución educativa contribuye a mejorarla labor de los trabajadores en general.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		✓		✓		✓		
16	Considera que al clima organizacional como indicador de la evaluación de desempeño docente.	✓		✓		✓		
17	En su opinión, el trato interpersonal que se da entre todos los miembros de la organización ministerial es buena	✓		✓		✓		
18	El trato interpersonal que se da en su institución educativa es favorable para la mejora del servicio educativo que se brinda.	✓		✓		✓		
19	El trabajo en equipo que se da en la institución educativa donde labora actualmente se refleja en buenos productos educativos	✓		✓		✓		
20	El trabajo en equipo contribuye a mejorar el clima organizacional en la institución educativa	✓		✓		✓		
21	El valor del respeto que se da en la institución educativa entre el personal docente y otros se evidencia cotidianamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El valor de la responsabilidad entre los miembros de la institución educativa es destacado	✓		✓		✓		
23	El valor de la puntualidad del personal en institución educativa se expresa de manera destacada	✓		✓		✓		
24	Los valores de respeto, responsabilidad y puntualidad contribuyen a la calidad del servicio a los usuarios.	✓		✓		✓		
25	Los instrumentos de evaluación que hacen uso los directivos de la institución educativa para el personal docente es justa y oportuna	✓		✓		✓		
26	La institución educativa tiene claro el propósito institucional y está orientado al trabaja en equipo.	✓		✓		✓		
27	Los perfiles, roles y responsabilidades de los representantes de institución educativa son de acuerdo a normas vigentes	✓		✓		✓		
28	Las líneas de acción a desarrollar se establecen organizacional y funcionalmente	✓		✓		✓		
29	Las metas de institución educativa que se esperan lograr están explicitadas en un lenguaje claro y sencillo	✓		✓		✓		
30	La determinación y fijación de los tiempos al personal es tan distribuidas tomando en cuenta el alcanzar las metas propuestas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Mg. Elvis Richar Sanchez Garcia
DNI: 15736411

Especialidad del validador: Docente Investigador

03 de Junio de 2017

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

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

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

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



Mg. ELVIS RICHA R SANCHEZ GARCIA
Firma de Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Estrategias pedagógicas								
01	El profesor demuestra orden y disciplina en clase.	✓		✓		✓		
02	El docente prepara y planifica su clase.	✓		✓		✓		
03	El profesor hace entender fácilmente sus clases.	✓		✓		✓		
04	El docente realiza su programación anual en marzo.	✓		✓		✓		
05	El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
06	El docente es motivador en clase.	✓		✓		✓		
07	El profesor usa metodología actualizada en su clase.	✓		✓		✓		
08	El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	✓		✓		✓		
09	El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla.	✓		✓		✓		
10	El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.	✓		✓		✓		
11	El docente tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.	✓		✓		✓		
12	El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase.	✓		✓		✓		
13	El docente evalúa de manera justa y adecuada.	✓		✓		✓		
14	El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Uso del tiempo								
15	El docente realiza la planificación del tiempo de forma adecuada.	✓	No	✓	No	✓	No	
16	El profesor organiza su tiempo de manera óptima.	✓		✓		✓		
17	El docente efectúa el análisis del tiempo que dispone.	✓		✓		✓		
18	El profesor lleva su agenda para organizar su tiempo.	✓		✓		✓		
19	El docente cumple con el horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
20	El profesor evita la desorganización que le pueda afectar en su desempeño.	✓		✓		✓		
21	El docente evita el retraso en todo momento para cumplir con sus funciones.	✓		✓		✓		
22	El profesor es capaz de decir "no" cuando se trata de algo improductivo.	✓		✓		✓		
23	El docente evita perfeccionamiento obsesivo que pueda afectar su desempeño profesional.	✓		✓		✓		
24	El profesor evita reuniones no importantes o improductivas.	✓		✓		✓		
25	El docente maneja situaciones oportunamente a fin de que no afecte su trabajo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Trabajo en equipo								
26	El profesor evita pérdidas de tiempo inútiles.	✓		✓		✓		
27	El docente es abierto con sus colegas en la institución educativa.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
28	Es honesto con sus colegas cuando trabaja en equipo.	✓	✓	✓	
29	El docente muestra confianza en el equipo de trabajo.	✓	✓	✓	
30	El profesor es cooperativo con el equipo de trabajo.	✓	✓	✓	
31	El docente se muestra colaborador con los integrantes del equipo.	✓	✓	✓	
32	El profesor toma decisiones consensuadas.	✓	✓	✓	
33	El canal de comunicación del docente está abierto.	✓	✓	✓	
34	El profesor muestra compromiso con metas grupales.	✓	✓	✓	
35	El docente muestra dependencia mutua en el equipo de trabajo.	✓	✓	✓	
36	Busca un objetivo común en el equipo de trabajo que integra.	✓	✓	✓	
37	El docente optimiza el trabajo conjunto.	✓	✓	✓	
38	El profesor consensua y articula propuestas pedagógicas.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Mg. Elvis Richar Sánchez García DNI: 15736456

Especialidad del validador: Docente Investigador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

03 de Junio de 2017


 Mg. ELVIS RICHA R SANCHEZ GARCIA
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que la institución educativa donde labora cuenta con una infraestructura segura y saludable	✓		✓		✓		
2	La organización de la infraestructura reúne las condiciones para mejorar la calidad del servicio educativo a los usuarios.	✓		✓		✓		
3	El organigrama funcional de la institución educativa valora las necesidades de los usuarios.	✓		✓		✓		
4	El organigrama de la institución educativa contribuye a mejorar la organización funcional operativa.	✓		✓		✓		
5	El conocimiento que tienen los miembros de la institución educativa respecto al organigrama funcional y nominal es sobresaliente	✓		✓		✓		
6	La conformación de comisiones en la institución educativa contribuye a la mejora del trabajo institucional.	✓		✓		✓		
7	Las comisiones desempeñan sus funciones adecuadamente con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional.	✓		✓		✓		
8	Considera que las comisiones realizan una evaluación del trabajo al final de cada actividad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La supervisión que realizan los directivos a los docentes de la institución educativa es planificada	✓		✓		✓		
10	La supervisión que efectúan los directivos permite mejorar el desempeño docente y mejora de aprendizajes de los alumnos	✓		✓		✓		
11	Los instrumentos que utilizan los directivos han sido validados con anticipación.	✓		✓		✓		
12	Las reuniones que lleva a cabo los directivos con su personal cumple la agenda prevista	✓		✓		✓		
13	Las reuniones que contribuyen a la mejora de la organización.	✓		✓		✓		
14	El ambiente laboral que se desarrolla en la institución educativa donde actualmente labora, es segura y saludable	✓		✓		✓		
15	El ambiente laboral de la institución educativa contribuye a mejorarla labor de los trabajadores en general.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS	Si	No	Si	No	Si	No	

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Huacho, 03 de junio del 2017

Dr. Tiroteo Solano Armas
 ASUNTO: Solicito validar el instrumento de recolección de datos.
 Lima.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a la vez comunicarle que, soy estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión, de la Universidad César Vallejo, sede Lima, cursando el IV ciclo, que siendo uno de los requisitos para el desarrollo de tesis la validación del instrumento, solicito a su persona tenga a bien realizar dicho procedimiento.

El título de mi proyecto de tesis es “**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. “MERCEDES INDACOCHEA LOZANO”, HUACHO, LIMA 2017**”, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

ADJUNTO:

- Documento para validar los instrumentos
- Matriz de operacionalización de variables:
 - Variable: Planeamiento Estratégico |
 - Variable: Desempeño del personal docente
- Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
 - Estrategias pedagógicas
 - Uso del tiempo
 - Trabajo en equipo
- Matriz de consistencia.

Atentamente

.....
 Lic. ALEXANDRA JANET GAMARRA GUILLEN

DNI 15735927

CELULAR #920343171

Correo: alexandrajg2674@gmail.com

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		✓		✓		✓		
16	Considera que al clima organizacional como indicador de la evaluación de desempeño docente.	✓		✓		✓		
17	En su opinión, el trato interpersonal que se da entre todos los miembros de la organización ministerial es buena	✓		✓		✓		
18	El trato interpersonal que se da en su institución educativa es favorable para la mejora del servicio educativo que se brinda.	✓		✓		✓		
19	El trabajo en equipo que se da en la institución educativa donde labora actualmente se refleja en buenos productos educativos	✓		✓		✓		
20	El trabajo en equipo contribuye a mejorar el clima organizacional en la institución educativa	✓		✓		✓		
21	El valor del respeto que se da en la institución educativa entre el personal docente y otros se evidencia cotidianamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El valor de la responsabilidad entre los miembros de la institución educativa es destacado	✓		✓		✓		
23	El valor de la puntualidad del personal en institución educativa se expresa de manera destacada	✓		✓		✓		
24	Los valores de respeto, responsabilidad y puntualidad contribuyen a la calidad del servicio a los usuarios.	✓		✓		✓		
25	Los instrumentos de evaluación que hacen uso los directivos de la institución educativa para el personal docente es justa y oportuna	✓		✓		✓		
26	La institución educativa tiene claro el propósito institucional y está orientado al trabaja en equipo.	✓		✓		✓		
27	Los perfiles, roles y responsabilidades de los representantes de institución educativa son de acuerdo a normas vigentes	✓		✓		✓		
28	Las líneas de acción a desarrollar se establecen organizacional y funcionalmente	✓		✓		✓		
29	Las metas de institución educativa que se esperan lograr están explicitadas en un lenguaje claro y sencillo	✓		✓		✓		
30	La determinación y fijación de los tiempos al personal es tan distribuidas tomando en cuenta el alcanzar las metas propuestas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: *Solano Armas Timoteo*
DNI:..... *15605373*

Especialidad del validador:..... *Docente Investigador*

03 de Junio de 2017

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Firma manuscrita]

 Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
 CLAD N° 03594

 DNM 030

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Estrategias pedagógicas								
01	El profesor demuestra orden y disciplina en clase.	✓		✓		✓		
02	El docente prepara y planifica su clase.	✓		✓		✓		
03	El profesor hace entender fácilmente sus clases.	✓		✓		✓		
04	El docente realiza su programación anual en marzo.	✓		✓		✓		
05	El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
06	El docente es motivador en clase.	✓		✓		✓		
07	El profesor usa metodología actualizada en su clase.	✓		✓		✓		
08	El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	✓		✓		✓		
09	El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla.	✓		✓		✓		
10	El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.	✓		✓		✓		
11	El docente tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.	✓		✓		✓		
12	El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase.	✓		✓		✓		
13	El docente evalúa de manera justa y adecuada.	✓		✓		✓		
14	El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.							
Dimensión 2: Uso del tiempo		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente realiza la planificación del tiempo de forma adecuada.	✓		✓		✓		
16	El profesor organiza su tiempo de manera óptima.	✓		✓		✓		
17	El docente efectúa el análisis del tiempo que dispone.	✓		✓		✓		
18	El profesor lleva su agenda para organizar su tiempo.	✓		✓		✓		
19	El docente cumple con el horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
20	El profesor evita la desorganización que le pueda afectar en su desempeño.	✓		✓		✓		
21	El docente evita el retraso en todo momento para cumplir con sus funciones.	✓		✓		✓		
22	El profesor es capaz de decir "no" cuando se trata de algo improductivo.	✓		✓		✓		
23	El docente evita perfeccionamiento obsesivo que pueda afectar su desempeño profesional.	✓		✓		✓		
24	El profesor evita reuniones no importantes o improductivas.	✓		✓		✓		
25	El docente maneja situaciones oportunamente a fin de que no afecte su trabajo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
26	El profesor evita pérdidas de tiempo inútiles.	✓		✓		✓		
27	El docente es abierto con sus colegas en la institución educativa.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
28	Es honesto con sus colegas cuando trabaja en equipo.	✓	✓	✓	
29	El docente muestra confianza en el equipo de trabajo.	✓	✓	✓	
30	El profesor es cooperativo con el equipo de trabajo.	✓	✓	✓	
31	El docente se muestra colaborador con los integrantes del equipo.	✓	✓	✓	
32	El profesor toma decisiones consensuadas.	✓	✓	✓	
33	El canal de comunicación del docente está abierto.	✓	✓	✓	
34	El profesor muestra compromiso con metas grupales.	✓	✓	✓	
35	El docente muestra dependencia mutua en el equipo de trabajo.	✓	✓	✓	
36	Busca un objetivo común en el equipo de trabajo que integra.	✓	✓	✓	
37	El docente optimiza el trabajo conjunto.	✓	✓	✓	
38	El profesor consensua y articula propuestas pedagógicas.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento Presenta Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Solano Armas Timoteo DNI: 15605375

Especialidad del validador: Docente Investigador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

03 de Junio de 2017


 Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
 CLAD N° 03594
 DNM 030

Firma del Experto Informante.