



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La planificación estratégica y la motivación laboral en la
Institución Educativa Perú Inglaterra - 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Walter Orlando Mejía Chauca

ASESOR:

Dr. José Victor Quispe Atúncar

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección – Planificación estratégica

PERÚ - 2017

Dr. Noel Alcas Zapata
Presidente

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Secretaria

Dr. José Víctor Quispe Atúncar
Vocal

Dedicatoria

A mi esposa Sara y a mis queridas hijas Grecia y Brenda quienes son la razón de mí existir, ellas me han brindado su apoyo de manera incondicional en todo momento, para poder estudiar y lograr las metas que me he trazado a nivel personal y profesional.

El autor

Agradecimiento

Gracias a Dios por haberme permitido estudiar y concluir la Maestría, a mi familia por su constante apoyo y motivación, a los profesores por su valiosa enseñanza y a los compañeros de estudio que han permitido concluir con el presente trabajo de investigación. Así mismo un agradecimiento especial al Dr. José Víctor Quispe Atúncar por su asesoría, apoyo y tolerancia.

El autor

Declaración de Autoría

Yo **Walter Orlando Mejía Chauca**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado **“La planificación estratégica y la motivación laboral en la institución educativa Perú Inglaterra - 2016”**, presentada, en 149 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo 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, 26 de agosto del 2017

.....
Walter Orlando Mejía Chauca
DNI 08488221

Presentación

Señores miembros del jurado de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada *La planificación estratégica y la motivación laboral en la Institución Educativa Perú Inglaterra – 2016* de Villa el Salvador. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejos; para obtener el grado de magister en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la importancia que tiene la planificación estratégica (elaboración y ejecución de la misión, visión y valores) en la conducción de la Institución Educativa Perú Inglaterra de Villa El Salvador, la cual será dirigida por el líder de la Institución (Director) y con el apoyo incondicional de los trabajadores que han de desarrollar un trabajo en equipo con responsabilidades compartidas; esto va a permitir mejorar el desempeño laboral de manera integral y va a redundar en beneficio de los estudiantes de los diferentes niveles de educación. Para lograr esta meta es importante contar con un diagnóstico veraz sobre la realidad actual, para poder aplicar estrategias coherentes que permitan plantear y realizar objetivos de acuerdo a las necesidades, de manera coherente; del mismo modo va a permitir la elaboración de la Misión y Visión de la Institución Educativa, la cual le va permitir tener un horizonte definido y la Comunidad educativa estará en condiciones de brindar un servicio de calidad a los estudiantes de la comunidad.

En este sentido, el presente trabajo de investigación ha sido estructurado mediante capítulos, los cuales se han distribuido de la siguiente manera: Capítulo I, la Introducción presenta el tema a investigar, el planteamiento del problema, la formulación del problema y el planteamiento de los objetivos. Capítulo II, se presenta el marco metodológico que contiene: las variables, operacionalización de las variables, método, tipo de estudio, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos y el análisis de datos. En el Capítulo III: se muestran los resultados obtenidos de la investigación a través del trabajo estadístico. En el Capítulo IV: se desarrolla la discusión del trabajo tomando como referencia los antecedentes y

las conclusiones del presente trabajo. En el Capítulo V: se presentan las conclusiones del trabajo de manera detallada. En el Capítulo VI: se determinan las recomendaciones del presente trabajo de investigación. En el Capítulo VII: se presentan las referencias bibliográficas utilizadas en el desarrollo del presente trabajo.

Señores miembros del jurado espero que el trabajo de investigación presentado sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	viii
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. Introducción.....	14
1.1. Antecedentes.....	16
1.2. Fundamentación científica o humanística.....	20
1.3. Justificación.....	48
1.4. Problema.....	51
1.5. Hipótesis.....	54
1.6. Objetivos.....	54
II. Marco Metodológico.....	56
2.1. Variables.....	57
2.2. Organización de las variables.....	58
2.3. Metodología.....	59
2.4. Tipos de estudio.....	60
2.5. Diseño.....	61
2.6. Población, muestra y muestreo.....	62
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
2.8. Métodos de análisis de datos.....	70
2.9. Aspectos éticos.....	70
III. Resultados.....	72
IV. Discusión.....	89
V. Conclusiones.....	94
VI. Recomendaciones.....	97
VII. Referencias.....	100
Anexos.....	105

Anexo 01 Encuesta de Planificación estratégica.....	106
Anexo 02 Encuesta de la Motivación laboral	108
Anexo 03 Artículo científico.....	110
Anexo 04 Base de datos de la confiabilidad de la Planificación estratégica	125
Anexo 05 Base de datos de la confiabilidad de la Motivación laboral.....	126
Anexo 06 Base de datos de estudio de la Planificación estratégica.....	127
Anexo 07 Base de datos de estudio de la Motivación laboral.....	131
Anexo 08 Matriz de consistencia.....	135
Anexo 09 Validación de instrumentos.....	138

Lista de Tablas

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la planificación estratégica.....	58
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la motivación laboral.....	59
Tabla 3	Población.....	63
Tabla 4	Muestra.....	65
Tabla 5	Validadores de la planificación estratégica.....	68
Tabla 6	Validadores de la motivación laboral.....	69
Tabla 7	Confiabilidad de la variable planificación estratégica.....	69
Tabla 8	Confiabilidad de la variable motivación laboral.....	70
Tabla 9	Niveles de la variable planificación estratégica.....	73
Tabla 10	Niveles de las dimensiones la misión, la visión y los valores de la variable planificación estratégica.....	75
Tabla 11	Niveles de la variable motivación laboral.....	76
Tabla 12	Niveles de las dimensiones motivación, clima laboral y engagement de la variable motivación laboral.....	78
Tabla 13	Tabla cruzada de planificación estratégica y motivación laboral....	79
Tabla 14	Relación entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los profesores de la institución educativa “Perú Inglaterra”.....	82
Tabla 15	Resultados de correlación Spearman de la prueba de hipótesis general.....	82
Tabla 16	Relación entre misión y la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa “Perú Inglaterra”	83
Tabla 17	Resultados de correlación Spearman de la prueba de hipótesis específica 1.....	84
Tabla 18	Relación entre la visión y la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa “Perú Inglaterra”	85
Tabla 19	Resultados de correlación Spearman de la prueba de hipótesis específica 2.....	86
Tabla 20	Relación entre los valores y la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa “Perú Inglaterra”	87
Tabla 21	Resultados de correlación Spearman de la prueba de hipótesis específica 3.....	88

Lista de Figuras

Figura 1 Interpretación de confiabilidad de Alfa de Cronbach.....	69
Figura 2 Niveles de la variable planificación laboral.....	74
Figura 3 Niveles de las dimensiones visión, misión y valores de la variable planificación estratégica.....	75
Figura 4 Niveles de la variable motivación laboral.....	77
Figura 5 Niveles de las dimensiones motivación, clima laboral y engagement de la variables motivación laboral.....	78
Figura 6 Tabla cruzada de planificación estratégica y motivación laboral.....	80

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como nombre *La Planificación estratégica y la motivación laboral en la institución educativa Perú Inglaterra – 2016* y tiene como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Perú Inglaterra, ubicada en el distrito de Villa el Salvador. La población o universo de interés en esta investigación, está constituido por ciento veinte docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, la muestra probabilística está considerada por el total de la población, en la cual se ha estudiado dos variables: Planificación estratégica y motivación laboral. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, debido a que el presente trabajo de investigación es de un nivel correlacional, se ha recogido información en un periodo establecido, para ello se aplicó el cuestionario como instrumento de investigación, esto es importante porque permite obtener información veraz acerca de la relación que existe entre las variables de estudio en sus distintas dimensiones (misión, visión, valores, motivación, motivación laboral y engagement).

Realizado el análisis de los resultados obtenidos se llega a la conclusión, que la Institución Educativa Perú Inglaterra presenta solo el 10.8 % en contar con una buena Planificación estratégica, mientras que el 74.2 % lo considera como regular, ello incide a la hora de realizar las labores de gestión y pedagogía, esto demuestra que es necesario generar y desarrollar una buena planificación estratégica que permita mejorar el desempeño laboral y generar una buena motivación laboral en todo el personal, que presenta un 12.5 % que indica que es bueno, mientras un 75.8 % sostiene que es regular. Con un trabajo mejor planificado y un mayor compromiso, el servicio que brinda la Institución Educativa en beneficio de los estudiantes, padres de familia y la comunidad a de mejorar; y ello va a permitir mostrar una mejoría en el servicio que brinda a toda la localidad.

Palabras Clave: Planificación estratégica, motivación laboral, misión, visión, valores, motivación, engagement, compromiso y desempeño laboral.

Abstract

The present research work has the name *strategic planning and work motivation in the educational Institution Peru of England - 2016* and aims to determine the relationship between strategic planning and the motivation of teachers in the educational institution Peru England, located in the district of Villa El Salvador. The population or universe of interest in this research is made up of 120 teachers from the initial, primary and secondary levels, the probabilistic sample is considered by the total population, in which two variables have been studied: strategic planning and labor motivation. This research is of a quantitative approach, of non-experimental design, because the present research work is of a correlational level, information has been collected in an established period, for this the questionnaire was applied as a research instrument, this is important because allows us to obtain truthful information about the relationship between the study variables in their different dimensions.

The analysis of the results obtained leads to the conclusion that the educational institution Peru England presents only 10.8% in having a good strategic planning, while 74.2% consider it as regular, this affects when the management and pedagogical work, this shows that it is necessary to generate and develop a good strategic planning that allows to improve the work performance and generate a good job motivation in all the personnel, who presents a 12.5% that indicates that it is good, while 75.8% maintains that it is regular. With a better planned work and a greater commitment, the service provided by the Educational Institution for the benefit of students, parents and the community to improve; and this will allow showing an improvement in the service that provides to the whole locality.

Keywords: Strategic planning, work motivation, mission, vision, values, motivation, engagement, commitment and work performance.

I. Introducción

El presente trabajo, es una investigación de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, el cual se ha desarrollado tomando en cuenta la importancia que tiene la acción de planificación en el ámbito educativo y lo importante que significa para desarrollar una labor eficiente y generar a través de ello un trabajo organizado y coherente, que luego se verá reflejado en todos los educandos de la institución educativa Perú Inglaterra de Villa El Salvador. Con este trabajo pretendo dar a conocer que la planificación es muy importante y que gracias a un diagnóstico realizado a la institución educativa se podrá determinar qué planes estratégicos se deben aplicar para mejorar el servicio y lograr que la comunidad educativa se involucre en dicho mejoramiento.

Esta investigación ha sido formulada mediante el análisis, el enlace existente de la planificación estratégica y la motivación laboral, para mejorar el servicio educativo en todas sus dimensiones; ello le va permitir crecer a la institución educativa y los padres de familia le brindaran el apoyo necesario, es así como la comunidad educativa se sentirá satisfecha por la educación integral que se va a brindar de manera eficaz a los estudiantes. En este sentido, mi trabajo de investigación está estructurado de manera ordenada y consta de un total de VII capítulos:

El Capítulo I, presenta la Introducción sobre el tema a investigar, la proposición del problema, e incluye el enunciado del problema y la determinación de los objetivos. El Capítulo II, expone, el marco metodológico que comprende: las variables, la operacionalización de las variables, método, tipo de estudio, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos y el análisis de datos. El Capítulo III: muestra los resultados gráficos y estadísticos que se han conseguido en la investigación. El Capítulo IV: desarrolla la discusión de los antecedentes y las conclusiones del trabajo realizado. El Capítulo V: presenta todas las conclusiones del trabajo de investigación. El Capítulo VI: muestra las recomendaciones respectivas del trabajo de investigación. El Capítulo VII: presenta todas las referencias bibliográficas que han sido utilizados para desarrollar trabajo de investigación.

Señores miembros del jurado espero que este trabajo de investigación realizada con mucho entusiasmo y seriedad sea evaluada, y merezca su aprobación.

1.1. Antecedentes

Internacionales

Leal (2010), en su tesis titulada *Planificación educativa y evaluación de la gestión docente en educación media diversificada en organizaciones de educación media diversificada de la parroquia Cristo de Aranza del Municipio Maracaibo el año 2013*, para obtener el grado académico de magister scientiarum en educación en la Universidad del Zulia en Maracaibo – Venezuela, realizó su trabajo de investigación con treinta docentes y treinta directores, que trabajan en las escuelas medias diversificadas del municipio escolar N° 3 de Maracaibo. El objetivo general de su investigación fue establecer una relación entre la planificación educativa y la evaluación de la gestión docente en organizaciones de educación media diversificada de la parroquia Cristo de Aranza del municipio Maracaibo. La investigación concluye afirmando el desarrollo real de la planificación educativa en las escuelas de la parroquia escolar Cristo de Aranza origina altos niveles de eficiencia en la evaluación de la gestión docente en las mencionadas escuelas y del mismo modo, niveles deficientes en el desarrollo real de la planificación educativa en las instituciones educativas, lo cual genera niveles mínimos de eficiencia en la evaluación de la gestión en ellas. Además los docentes muestran poco compromiso para mejorar la gestión docente en sus diversas dimensiones. La falta de compromiso es generada por la carencia de motivación para cumplir con sus labores cotidianas.

Bahamon (2013), en su tesis titulada *La gestión estratégica en el contexto de las universidades colombianas. Factores que inciden en su incorporación, aplicación efectiva e institucionalización*, para optar el grado académico de Doctor en educación en la Universidad de Sevilla. El objetivo general de la investigación fue reconocer e identificar las características de las causas que benefician o

dificultan la acogida e institucionalización de las acciones de planificación y gestión estratégica, en las instituciones de educación superior. Se estableció que tres de las instituciones estudiadas han logrado avanzar hacia un enfoque integrador de la gestión estratégica, mediante una gestión efectiva de las brechas entre los lineamientos estratégicos institucionales y los intereses y motivaciones de los profesores, evitando así la fragmentación de los planes propuestos por las unidades académicas y administrativas asegurando su implementación mediante la formulación de acciones y proyectos estratégicos que cuenten con los recursos físicos y financieros, así mismo con la participación de profesores y directivos comprometidos.

Flores (2013), en su tesis titulada *Incidencia de la planificación estratégica en la gestión de la calidad de los ámbitos de la gerencia educativa*, para optar el grado académico de Magister en gerencia educativa en la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, implementó una auditoría administrativa con enfoque estratégico en los colegios: Nacional “Sara Serrano de Maridueña” ubicado en el cantón Huaquillas de la provincia de el Oro; Técnico Nacional “Manta” ubicado en el cantón Manta de la provincia de Manabí; Unidad educativa intercultural bilingüe “Cocán” localizado en el cantón Alausí de la provincia de Chimborazo; Nacional “Manuel Córdova Galarza” localizado en el cantón Quito de la provincia de Pichincha; y, Unidad Educativa Liceo Policial Mayor “Galo Miño J.” localizado en el cantón Ambato de la provincia del Tungurahua. Su objetivo general fue realizar una auditoría administrativa en la cual se puede establecer si realmente existe alguna relación o no entre la planificación estratégica y la gestión de la calidad del entorno de la gerencia educativa. Se concluyó que la planificación estratégica es el proceso que permite encontrar la senda correcta que permite lograr el futuro deseado. Además, que el accionar de la calidad permite superar las acciones de la dirección de las instituciones educativas en sus diversos espacios (curricular, talento humano, económico, gestión, infraestructura y equipamiento moderno), para lograr la excelencia educativa. La planificación es el instrumento que se va a convertir en una herramienta de trabajo del director y docentes en la actividad educativa en un periodo determinado de tiempo. En el quehacer diario de la planificación estratégica y el proyecto educativo institucional,

es necesario ponerlo en práctica porque de lo contrario solo será un documento que será ubicado en un archivo, si estos documentos no llegan a ser difundidos y llevados a la práctica continua en el centro laboral nunca cumplirá con su razón de ser. La planificación y el establecimiento de la misión, la visión y los objetivos institucionales que determinan las autoridades de la institución y la ejecución de la misma en todos los ámbitos de la gerencia educativa, presenta rasgos por debajo de lo normal y ello conlleva a que su comunicación sea bastante deficiente.

Nacionales

Zegarra (2012), en su tesis titulada *Participación democrática en los procesos de planificación institucional de una escuela de gestión pública y una de gestión por convenio de Collique*, para optar el grado académico de Magister en Ciencias políticas con mención en Políticas públicas y sociedad civil en la Pontificia Universidad Católica del Perú de Lima – Perú, tuvo objetivo general describir la forma en que se desarrollan las interacciones sociales-políticas en el proceso de planificación institucional participativa en una escuela estatal pública y otra de gestión por convenio de la cuarta y quinta zona de Collique, UGEL 04. Al terminar el estudio, se llegó a una conclusión; la planificación de la institución constituye una ocasión oportuna en donde los protagonistas educativos participan en la elaboración del trabajo en comisiones de propuestas, el cual debe de estar incluido en el plan anual de trabajo-PAT de las dos escuelas abordadas. Esta acción participativa de convivencia, permite fortificar o no debilitar la acción democracia en todas las instituciones educativas. Sin embargo, en las instituciones de gestión por convenio tiene componentes que favorecen la planificación participativa de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, su relación con una Institución nacional de educación popular. Además afirma que queda comprobada la importancia de la existencia de un ideario en la participación de los actores que forman parte en la planificación institucional. El ideario institucional permite poseer el conocimiento del tipo de poder horizontal que existe en la escuela pública de gestión por convenio gracias a que genera con coherencia todos los procesos de planificación participativa en oposición bastante diferenciada con la institución de gestión estatal.

Ramírez (2015), en su tesis titulada *La Planificación Estratégica y su relación con la calidad de gestión en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario de Chorrillos – Lima 2013*, para obtener el grado académico de Doctor en educación en la Universidad San Martín de Porres de Lima – Perú, presentó como objetivo general, determinar la relación que hay entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chorrillos-Lima, 2013, y planteando la hipótesis general existe relación directa y significativa entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chorrillos-Lima, 2013. Concluido el estudio, se llegó a una de las conclusiones; el resultado final de la investigación ratificaron la hipótesis, que señala la validez de un enlace significativo entre la visión de la planificación estratégica y la calidad de la gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Chorrillos – Lima 2013, para lograr esta conclusión se aplicó un cuestionario con una batería de preguntas dirigido a todos los docentes y el personal administrativo para medir el planteamiento estratégico y la calidad de gestión, y con ello se estableció que si se desarrolla la planificación en corto, mediano y largo plazo en la comunidad educativa, con ello se percibe que existe un mejor servicio en las Instituciones y el tiempo de trabajo es utilizado con efectividad en el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

Curo, Fernández y Matta (2010), en su tesis titulada *Planificación estratégica para el subsector de educación cristiano evangélico en Lima*, para optar el grado académico de Magíster en administración estratégica de empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú de Lima – Perú, presento como objetivo general, diseñar un planeamiento estratégico para el desarrollo del subsector de educación cristiano evangélico en la provincia de Lima. Terminado el estudio, se llegó a una de las conclusiones; las fortalezas de mayor importancia que tiene este sector educativo cristiano evangélico en la provincia de Lima, son contar con una calidad educativa, la formulación y la práctica de valores, la excelente posición económica y una buena infraestructura de las Instituciones más representativas, la presencia de estas fortalezas permiten que sean aprovechadas para mostrarse con contundencia y va a permitir enfrentar las

posibles amenaza existentes a través de nuevas estrategias propuestas. La presencia de algunas debilidades de mayor importancia que presenta este sector son, la carencia de una organización que asocie a estas Instituciones, la inexistencia de un plan estratégico coherente y la carencia de un modelo de calidad, para ello se ha planteado algunas alternativas para mejorar, y ello permita sacar el máximo de provecho de las fortalezas y acciones estratégicas que van a contrarrestar todas las amenazas existentes.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Fundamentación científica de la planificación estratégica.

Para desarrollar la planificación estratégica es necesario contar con un diagnóstico, el cual va a permitir elaborar las herramientas necesarias para realizar los cambios que sean necesarios y así plantear propuestas de cambio. La aplicación de una estrategia debe de ser superior a lo planificado con anterioridad, porque esta va plantear situaciones innovadoras y reales que van a permitir mejorar el trabajo a futuro y ello va a permitir elevar el rendimiento de los trabajadores y brindar un mejor servicio. El futuro que busca la planificación estratégica se refleja en la visión de la Institución y para ello es necesario establecer la planificación, la gestión, el monitoreo continuo y la evaluación de aquellas acciones desarrolladas, para que se efectivice de manera real y eficaz la visión (Armijo, 2009).

El desarrollo de la planificación estratégica es bastante complejo, porque hay factores que intervienen en el proceso y muchos son de carácter externo (Instituciones, competitividad y modernidad); sin embargo el talento humano existente en la Institución va a permitir colaborar a través de la motivación laboral, la inteligencia y la creatividad en la organización y planificación, todo esto es un esfuerzo común en donde va a primar la toma de decisiones y las estrategias a tomar. El empleo de estrategias coherentes va a permitir asumir un compromiso frontal con los objetivos planteados, asumiendo un compromiso ante las diferentes situaciones que se presenten y buscar a través del trabajo

responsable y técnico superar dificultades y necesidades buscando no cometer errores (Armijo, 2009).

La planificación establecida está en la obligación de precisar de manera oportuna el objetivo que busca la Institución, identificar los elementos que intervienen y en qué contexto se va a aplicar; para ello es necesario identificar a los actores, factores y acciones que se van a aplicar. A ello se suma el trabajo que va a desarrollar quien dirige la Institución, su labor de gestión va a permitir implementar estrategias que generen iniciativa y confianza, la cual va a ser una fuente motivadora a todo el personal y va a permitir construir entre todos un proyecto Institucional para brindar un mejor servicio. Si la gestión dirige con eficiencia y de manera práctica los conceptos, enfoques, normas, modelos y paradigmas, los resultados serán de carácter positivo y el modelo que se aplique obtendrá buenos resultados. Con ello la gestión demuestra que la cultura de cambio es factible y aplicable cuando los intereses son homogéneos y es así como surge un nuevo comportamiento institucional dejando de lado el trabajo improvisado y de un jefe que solo sabe mandar.

Para lograr el cumplimiento de la planificación es necesario realizar el monitoreo programado e inopinado a todo el personal, en las diferentes áreas de la Institución, para ver si realmente se está aplicando lo establecido de manera cotidiana y coherente, ello va a traer consigo, la aplicación de una evaluación de forma interna y externa en toda la Institución, para determinar si la labor desarrollada es óptima y determinar si el servicio que se brinda es buena, además de lograr la satisfacción plena de los estudiantes y del mismo modo de todos los padres de familia. Todo esto va a permitir, mejorar el servicio que se brinda y buscando cada día ser mejor, con el propósito de que el próximo año la calidad del servicio va a ser superado, y la demanda de estudiantes se irá incrementando de manera notoria, esto es un indicativo de eficiencia y éxito institucional.

Definición de Planificación estratégica

Stoner (1995) manifestó que “la teoría de la administración científica de Frederick Winslow Taylor, consiste en cuatro principios” (p. 36).

(1) La ejecución de una real ciencia de la administración, la cual va a determinar mejores acciones para cumplir con el deber encomendado. (2) La elección coherente de los trabajadores para que pueda laborar de forma responsable de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y así pueda cumplir en las acciones que se le confiere. (3) La instrucción y el crecimiento del trabajador se tiene que evolucionar de manera científica. (4) La colaboración continua y una buena relación amical entre todos los trabajadores, sin distinción (Stoner, 1995).

Cuando se habla de planificación estratégica se tiene que tomar en cuenta las metas que se quieren lograr en beneficio del usuario, quien a la larga va a confiar a plenitud por el servicio que le brindan y ello va a redundar en la Institución Educativa, en cuanto a la tenencia de un buen número de estudiantes y prestigio; así mismo los trabajadores trabajaran de manera planificada en el área que le corresponda desempeñarse. Por la experiencia, se demuestra que la planificación en una institución educativa está bajo la responsabilidad del director, sub director, coordinadores de área, o equipo de trabajo, quienes van a programar y ejecutar las estrategias necesarias de acuerdo a la realidad por la cual está atravesando, buscando un fin que le permita mejorar y competir con otras instituciones educativas a nivel local y pueda lograr el éxito que se busca.

El proceso de la planificación estratégica en una institución educativa, se debe de encontrar orientada a obtener resultados positivos en sus áreas de influencia: el proceso de desarrollo, los clientes, el servicio que brinda, mejorar sus actividades a través de una buena organización y fortalecerse económicamente para poder brindar un buen servicio (Hervás, Moreno, Narbarte y Sotos, 2016).

A la planificación estratégica se le considera como un elemento importante en toda organización, porque le va a permitir orientar el trabajo hacia metas planteadas y podrá enfrentar situaciones de diferente índole en el futuro con bastante éxito. La planificación estratégica se presenta como un proceso que permite la reflexión e invita a establecer las estrategias necesarias que se deben de aplicar de manera real y contundente. El proceso de reflexión debe de considerar la aplicación de algunos lineamientos que van a generar la información necesaria para poder establecer de manera acertada una estrategia óptima, la cual brinde resultados a futuro y sean de carácter exitoso para el bien de la institución educativa y la satisfacción de los usuarios y/o estudiantes. Es así como la institución educativa no solo se mantendrá en el mercado, sino que estará en la capacidad de expandirse hacia otros espacios con la propuesta de brindar un buen servicio y de poder competir con otras Instituciones.

Dimensiones de la variable 1: Planificación estratégica

Según Lavín y Del Solar (2000) manifestaron “que las dimensiones de planificación estratégica son las siguientes; misión, visión y los valores” (p. 16).

Primera dimensión: La Misión

Lavin y Del Solar (2000) refirieron:

Es considerado como la razón de ser de toda institución educativa, la cual esta compartida con todo el personal que labora, quienes tienen un compromiso e identificación con la Institución, los estudiantes y padres de familia. La misión es esencial para demostrar que la institución educativa existe y tiene una labor que desarrollar, para ello se plantean objetivos reales, lo cual va a ayudar a aplicar estrategias flexibles que le permitan adaptarse a las necesidades del mercado (p. 17).

Actualmente se dice que toda institución educativa grande o de prestigio se empodera del mercado y no permite que las instituciones educativas medianas y pequeñas crezcan o se mantengan, esto se debe a un trabajo organizado en donde la misión establece que su servicio o producto en un periodo determinado debe de expandirse a nivel local, distrital, provincial y hasta regional; en el caso del sector educación muchas Instituciones lo han logrado en base a un trabajo serio y planificado. Es así que la misión se encarga de establecer el horizonte a dónde quiere llegar la institución educativa a través del servicio que brinda.

La misión es la razón principal de toda institución, así mismo es el objetivo fundamental que se ha de encargar del planteamiento de los lineamientos a todos los miembros de la organización. La misión señala a quien está dirigido el servicio que brinda la institución educativa, las necesidades que va a satisfacer y de qué forma se diferencia de las demás instituciones (Lavín y Del Solar, 2000).

La misión es el motivo de ser de la institución educativa, a través de ella brinda los lineamientos específicos que va a desarrollar como institución y determinar lo que pretende lograr con los estudiantes en un periodo determinado. La misión que plantea una institución educativa, tiene como propósito fundamental determinar los objetivos que va a lograr con los estudiantes en un plazo determinado, diferenciándose de las demás instituciones educativas en desarrollar su trabajo en el aspecto cognitivo, disciplinario, deportivo, social y cultural. Esta propuesta va a permitir que la Institución Educativa tenga la acogida de la comunidad por desarrollar un trabajo integral con el estudiante.

Segunda dimensión: La Visión

Lavin y Del Solar (2000) refirieron:

Para lograr los objetivos planteados en la misión de una institución educativa, desarrollar un trabajo a futuro, es necesaria la participación e identificación de los directivos y trabajadores de la Institución siendo los beneficiados de manera directa los

estudiantes. La visión que se busca conseguir, tiene como antecedente saber cómo lograr buenos resultados, teniendo que enfrentar una cultura de cambio y hacia donde se quiere llegar, y más aún, ser competentes y mantenerse en ese nivel (p. 80).

Es cierto que lograr la visión no es fácil, pero el trabajo organizado debe de reflejar de manera real y coherente en la práctica, su eficiencia; hay que tomar en cuenta, que en el trayecto la toma de decisiones es importante para lograr la visión, es necesario contar con personas que se involucren con la institución educativa, quienes deben saber y conocer muy bien la visión Institucional, lo cual les va a permitir aplicar estrategias, que en la práctica han de ser útiles para lograr los objetivos trazados y brindar un servicio eficiente según la visión establecida.

Según Lavín y Del Solar (2000) sostienen que “la visión debe llevar en si los sueños de aquellos que trabajan en la institución, así como también de aquellos a quienes sirve” (p. 85).

La visión es un planteamiento de cómo se quiere ver a una institución a largo plazo, para ello se involucra a todo el personal y se toma en cuenta las exigencias y perspectivas de los estudiantes, sobretodo en un mundo donde la competitividad crece notoriamente. La visión tiene como base brindar una imagen de cómo se quiere ver una institución educativa en un futuro cercano, en donde puede plantear un futuro deseable y diferente a los ya conocidos, en muchos casos brindan situaciones motivadoras. La misión se plantea de forma positiva y breve, en ella se pretende alcanzar una meta de manera exitosa en donde participan de manera activa y permanente todos los miembros de la comunidad educativa.

Tercera dimensión: Los Valores.

Los valores son los principios que orientan a la conducción de todas las personas en donde se encuentre o desarrolle una actividad determinada, cada institución

educativa elige y practica una serie de valores que influye y sistematiza la vida de la organización, lo cual le va a permitir a una institución educativa ser líder frente a otras; y sus trabajadores estarán comprometidos en la práctica de dichos valores desarrollando el trabajo en equipo y respetando a los demás. Es importante definir que valores rigen en la institución educativa para que los trabajadores muestren conductas coherentes, la comunicación sea abierta y la honestidad sea la base del trabajo, así mismo el compromiso debe ser más fuerte con la institución educativa y finalmente se actué con integridad moral (Hervás, et. al, 2006).

Los valores son establecidos por la institución educativa y se ponen en práctica, a través de la labor que desarrolla el personal de la Institución de manera interna y externa, asumiendo un compromiso con todos los miembros que conforman la colectividad educativa. Los valores se plantean para establecer una línea de trabajo por parte del personal de la institución educativa, ello permitirá realizar un trabajo con cultura e identidad propia, destacando así de otras instituciones educativas cercanas. Los directivos siempre estarán en la obligación de monitorear al personal en el cumplimiento de la práctica de valores durante todo el año de manera inopinada. No hay que olvidarse que la práctica de valores en la institución es permanente y ninguno de los trabajadores está excluido de su práctica, incluso esta práctica de valores se ha de desarrollar en su vida diaria por que son un ejemplo dentro de la comunidad donde habitan y laboran, a ello se ira sumando la participación de los educandos de la institución educativa.

La planificación estratégica Institucional.

Es un instrumento integral que enmarca el camino y orienta a la organización a su razón de ser, y así poder realizar un trabajo serio y responsable, en la cual se determina la situación actual de la organización en todo su contexto (local, regional, nacional); esto le va a permitir orientar el servicio que brinda de manera eficiente y efectiva a sus clientes. El cumplimiento de las propuestas y metas planteadas lo convertirá en una organización eficiente (Instituto de Altos Estudios, 2014).

Al desarrollar la planificación estratégica es necesario contar con un diagnóstico, el cual nos va a permitir elaborar las herramientas necesarias para realizar los cambios que sean necesarios y así plantear propuestas de cambio. La aplicación de una estrategia debe de ser superior a lo planificado con anterioridad, porque esta va a plantear situaciones innovadoras y reales que van a permitir mejorar el trabajo a futuro y ello va a permitir elevar el rendimiento de los trabajadores y brindar un mejor servicio. El futuro que busca la planificación estratégica se refleja en la visión de la Institución, para ello es necesario establecer la planificación, la gestión, el monitoreo y la evaluación de todas las acciones desarrolladas para lograr el cumplimiento de la visión establecida. El desarrollo de la planificación estratégica es bastante complejo, porque hay factores que intervienen en el proceso y muchos son de carácter externo (Instituciones, competitividad y modernidad); sin embargo el talento humano existente en la institución va a permitir colaborar a través de la inteligencia y la creatividad en la organización y planificación, todo esto es un esfuerzo común en donde va a primar la toma de decisiones y las acciones a tomar. El empleo de estrategias coherentes va a permitir en asumir un compromiso frontal con los objetivos planteados asumiendo un compromiso ante las diferentes situaciones que se presenten y buscar a través del trabajo responsable y técnico a superar dificultades y necesidades buscando no cometer errores (Instituto de Altos Estudios, 2014).

La planificación establecida está en la obligación de precisar de manera oportuna el objetivo que busca la institución, identificar los elementos que intervienen y en qué contexto se va a aplicar; para ello es necesario identificar a los actores, factores y acciones que se van a aplicar. A ello se suma el trabajo que va a desarrollar quien dirige la Institución, su labor de gestión va a permitir implementar estrategias que generen iniciativa y confianza, la cual va a ser una fuente motivadora y va a permitir construir entre todos un proyecto Institucional para brindar un mejor servicio. Si la gestión dirige con eficiencia y de manera práctica los conceptos, enfoques, normas, modelos y paradigmas, los resultados serán de carácter positivo y el modelo que se aplique obtendrá buenos resultados. Con ello la gestión demuestra que la cultura de cambio es factible y aplicable

cuando los intereses son homogéneos y es así como surge un nuevo comportamiento institucional dejando de lado el trabajo improvisado y de un jefe que solo sabe mandar. Para lograr el cumplimiento de la planificación es necesario realizar el monitoreo a todo el personal en las diferentes áreas de la Institución, para ver si realmente se está aplicando lo establecido de manera cotidiana y coherente, ello va a traer consigo aplicar una evaluación de forma interno y externo de la institución, para determinar si la labor desarrollada es óptima y determinar si el servicio que se brinda es buena, además de alcanzar la complacencia de los usuarios. Todo esto va a permitir, mejorar el servicio que se brinda y buscando cada día ser mejor, con el propósito de que el próximo año la calidad del servicio va a ser superado, y la demanda de clientes se irá incrementando de manera notoria, esto es un indicativo de eficiencia y éxito institucional (Instituto de Altos Estudios, 2014).

Diagnóstico Institucional.

El desarrollo del diagnóstico se realiza de forma integral, en donde participan el integro de los trabajadores de la institución educativa, su misión principal tiende a descubrir las fortalezas y debilidades existentes para saber enfrentarlos y buscar de manera práctica mejorar el servicio que se brinda. Esta acción es fundamental para poder establecer el trabajo y las estrategias necesarias que van ser de suma utilidad a la hora de ponerlas en práctica, así mismo, va a permitir un compromiso formal de todos los actores para lograr el cumplimiento de los objetivos programados y así brindar un buen servicio (Ministerio de educación de Chile, 2012).

El análisis FODA

Es un instrumento que permite determinar cuál es la situación actual y real de una institución educativa, la aplicación del FODA va a permitir conocer todas las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades con que cuenta la Institución a nivel interno y externo, para la elaboración del FODA deberán de participar todos los personajes que conforman la Comunidad educativa en todas sus dimensiones,

esto va ser un elemento de gran ayuda para así poder elaborar un proyecto real y que a la par pueda ser ejecutable en un periodo de tiempo determinado (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Las siglas FODA se definen de la siguiente manera:

Fortalezas

Son todas las capacidades especiales que existen en la Institución, en ella se pueden ver con qué recursos cuenta, que habilidades tienen los miembros de la Institución y que pueden aplicar para mejorar el trabajo (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Oportunidades

Son los factores positivos y favorables, que existen en el entorno de la Institución y de las cuales se debe obtener provecho. Estas oportunidades deben de ser aplicados para el beneficio de la Institución Educativa (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Debilidades

Son aquellos factores que resultan desfavorables para la Institución, así como la falta de recursos, la falta de habilidades, la carencia de aptitudes y falta de motivación, así como el desarrollo de una labor pésima y carente de identificación (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Amenazas

Son situaciones desfavorables y peligrosas que se ubican en el entorno de la Institución e influyen negativamente en el desempeño del personal (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

El análisis FODA puede ser utilizado en la Institución para realizar:

(a) Análisis de las características reales que muestra la institución. (b) Análisis del servicio que brinda. (c) Análisis del trabajo del personal. (d) El análisis de una opción estratégica (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Elaboración del FODA

El análisis del FODA es una reflexión individual que se realiza de manera individual de una institución educativa y esta no se puede copiar de otras Instituciones porque su realidad, problemas y necesidades son diferentes.

Para la elaboración del FODA se debe de tomar en cuenta los siguientes pasos:

Identificar los factores claves del éxito.

Determinar todos los elementos que le van a permitir lograr el éxito y por ende van a ser competitivos en el mercado (PROMOVE Consultoría e Información, 2012)

Predeterminar la visión, la misión y los valores.

Se va señalar a donde se quiere llegar, como y de qué manera se puede conseguir el éxito. (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Realizar un análisis del entorno de la Institución.

Se tiene que identificar los factores del entorno (vivienda alejada de la Institución, transporte, pandillaje, comercio ambulatorio, delincuencia, venta de drogas, etc.) que afectan el buen desarrollo de la institución y que no pueden ser controladas de manera eficaz por la Institución (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Realizar la revisión de la visión, la misión y los valores.

Se tiene que hacer un análisis de la visión, la misión y los valores para ver si estos son reales y se pueden alcanzar, a pesar de las amenazas que existen en el entorno (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Efectivizar un análisis interno de la Institución.

Con ello se busca encontrar con qué recursos y capacidades cuenta la institución, para así determinar si son las debilidades o fortalezas (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Diseñar un plan director.

Se tiene que elaborar y aplicar un Plan Director que consiste en programas estratégicos para mejorar el servicio que se brinda (PROMOVE Consultoría e Información, 2012).

Tomando en cuenta los pasos establecidos, el FODA ha de ser elaborado de manera ordenada, real y coherente, para así poder determinar que problemas y debilidades presenta la institución, ante ello se debe de plantear estrategias que van a permitir enfrentarlo y contrarrestarlo de manera adecuada, también es trascendental tomar en cuenta las fortalezas de la institución porque ellas van a permitir contrarrestar y superar algunas debilidades e insuficiencias que presenta de manera interna y externa; las fortalezas se han de convertir en emblema de la institución porque va permitir mostrar un mejor servicio a sus clientes y además permitirá cumplir con los objetivos trazados y planteados en su misión y visión.

Elaboración de la misión.

La Misión tiene como objetivo determinar los principios y propósitos fundamentales de las instituciones, porque deben de estar orientados al accionar de la institución; así mismo tiene como finalidad organizarse de manera eficaz

para consolidarse en el entorno donde se ubica. La misión busca la excelencia para convertirse en líder como institución y a la vez articular sus principios, objetivos y valores institucionales, todo ello con el afán de ofrecer un buen servicio a todos los estudiantes de su localidad (Gamarra, 2007).

Características de la Misión

La Misión presenta las siguientes características:

(1) Se encuentra orientada de acuerdo a las necesidades de los estudiantes. (2) Es estratégica porque se proyecta hacia el futuro. (3) Establece tiempos como institución para lograr los objetivos trazados. (4) Genera una mística diferente y renovada con el propósito de alcanzar la excelencia. (5) Intervienen todos los agentes que conforman la institución educativa. (6) Muestra signos de originalidad diferentes a otras instituciones. (7) Se presenta como Institución única e inimitable. (8) Presenta signos de confiabilidad. (9) Genera motivación y compromiso a nivel institucional. (10) Se muestra flexible al cambio y a la modernidad del siglo XX (Gamarra, 2007).

Importancia de la Misión

La misión es importante por lo siguiente:

(1) Va a definir de manera precisa el carácter y la identidad que presenta la institución educativa. (2) Se encarga de guiar el accionar de la Institución educativa. (3) Inspirar a desarrollar una eficiente labor educativa y formativa en los estudiantes. (4) Plantea estrategias adecuadas y coherentes de acuerdo a su realidad. (5) Mediante la planificación va a orientar los recursos a una dirección adecuada. (6) Se encarga de que los objetivos trazados sigan una misma dirección. (7) Promueve el trabajo coordinado y en equipo. (8) Promueve la motivación permanente en todos los personajes de la institución educativa. (9) Busca mostrar y emitir una imagen positiva en toda la localidad (Hervás, et. al, 2006).

Toda Institución Educativa tiene una misión, la cual esta direccionada a cumplir metas en un tiempo determinado, a generar interés mediante la aplicación de estrategias, de acuerdo a la planificación estratégica que plantea la institución de acuerdo a su realidad, y para lograrlo necesita la participación directa y activa de todas las personas que laboran en dicha institución y además la aportación dinámica de todos los padres de familia, de esta manera el trabajo se va a desarrollar de manera organizada y los resultados serán favorables en beneficio de todos los estudiantes, así mismo se mostrara a la comunidad como una institución educativa diferente a las demás, que ha de buscar ser el líder a nivel de todo el distrito.

Elaboración de la Visión.

La Visión tiene a bien definir la orientación de la institución educativa para lograr un objetivo diferente y que está encaminado a algo nuevo y diferente, a pesar de encontrar dificultades, para ello ha de señalar con qué recursos cuenta y el desarrollo de capacidades pertinentes para efectivizar el cambio. La visión debe presentar un horizonte claro, a donde quiere llegar, y para alcanzar dichas metas es necesario desarrollar una planificación estratégica en donde se desarrollaran proyectos y actividades innovadoras, las cuales van a generar una motivación permanente. Es así como la Visión busca la consolidación como institución mostrándose como una propuesta nueva y diferente (Gamarra, 2007).

La elaboración de la Visión se encuentra bajo el compromiso de todos los actores que conforman la comunidad educativa, ellos deben de ser dirigidos por el Director quien es el líder, quien va a dirigir y poner en practica la visión; la misma que va a ser planificada de forma veraz de acuerdo a la realidad y la necesidad de los estudiantes, así mismo debe de tener relación directa con la misión, así su ejecución no mostrara contradicciones y sus resultados serán óptimos, incluso llegando a lograr la excelencia educativa y la satisfacción de toda la comunidad educativa, la misma que se hará extensiva a la localidad y zonas aledañas, sin dejar de lado la posibilidad de extender su espacio de radiación a nivel distrital e incluso provincial.

Características de la Visión

La visión presenta una serie de características que hacen posible una frase que pueda ser ejecutable y a la vez llame la atención de los usuarios de la institución educativa, es así que la visión debe de presentar las siguientes características:

(1) Determina los objetivos a seguir. (2) Participan todos los miembros de la institución. (3) Establece con precisión las metas a lograr. (4) Se presenta como original. (5) Debe ser breve y exacta. (6) Muestra un compromiso continuo. (7) Debe de ir de la mano con la misión (Gamarra, 2007).

Es necesario ceñirse a estas características, porque de lo contrario la visión caería en el error de convertirse en una frase que carece de veracidad, falta de ambición, manipulable, carente de motivación y llena de ambigüedades. Esto traería como consecuencia, que la institución educativa no sea seria y solamente este en la búsqueda de estudiantes para sobrevivir o para brindar empleo como Institución y su servicio educativo no estaría dirigido a brindar un trabajo serio y carente de calidad; es por ello que la visión debe de ser enfocado con mucha seriedad en donde la planificación (tomando en cuenta la misión de la Institución) se tiene que desarrollar en equipo para que los resultados a obtener sean buenos.

Importancia de la visión.

La visión es importante siempre y cuando cumpla con su cometido, hay que tomar en cuenta que esta debe de ser asimilado dentro de la cultura organizacional de la institución educativa ya que se ha de involucrar con el funcionamiento de la misma, a ello se suma los intereses comunes de toda la comunidad educativa, la motivación, el entusiasmo y la práctica de valores los cuales van a permitir mostrar un modelo institucional diferente. Así mismo la visión tiene que tener una relación coherente con la misión, lo cual le va a permitir demostrar seriedad institucional (Gamarra, 2007).

La visión es importante porque expresa los deseos que tiene la institución educativa a futuro, se va a encargar de plantear el rumbo hacia el futuro de sus estudiantes. En esta ardua tarea, la visión tiene como objetivo, ser motivadora en todo momento y debe de estimular en todos los aspectos (educativo, cultural, artístico, deportivo y social) a todos los que conforman la comunidad educativa, también es bueno señalar que la visión siempre debe de estar a la vanguardia en el quehacer educativo, así como en los cambios y la modernización (infraestructura y tecnología) del siglo XXI y así convertirse en una Institución líder en la localidad y de ser posible en el distrito.

Los valores institucionales

En las diversas instituciones se aplican los valores que tienden a generar un ambiente armónico en todo el personal que labora, el mismo que va a influir en la enseñanza y progreso de las personas, esto facilita el cumplimiento de los objetivos en forma conjunta de la organización. La puesta en práctica de los valores, facilita el quehacer laboral y la convivencia diaria, la misma que va a beneficiar el desempeño de la propia institución (Jiménez, 2010).

Los valores son los principios que están encargados de guiar a las personas en su vida cotidiana y sirven de inspiración para desarrollarla en sus centros laborales. Cuando se habla de los valores de una institución, es necesario que las mismas deban desarrollarse de una manera coherente y eficaz durante las labores cotidianas en la institución educativa. Los valores son importantes porque van servir de guía a las personas para cumplir con su trabajo, no hay que olvidarse que muchas veces los valores van a ser la base de las tomas de decisiones en cualquier momento y eventualidad que se pueda presentar, es así como la aplicación de los valores van a generar una cultura laboral en todos los trabajadores de la Institución (Jiménez, 2010).

Determinar qué tipo de valores se debe de elegir para poner en práctica en la institución educativa, va a depender del proyecto educativo que ha planificado la institución de acuerdo a su realidad y propósitos, es ahí donde se tiene que

elegir los valores que permitan identificar a la institución y estén a la par de sus objetivos y perfil del estudiante, para ello también se debe de tomar en cuenta, que los valores elegidos sirvan para realizar una buena interrelación entre todos los participantes de la sociedad educativa sin excepción alguna y el trabajo profesional se pueda desarrollar en equipo. Para elegir los valores institucionales es necesario contar con el aporte y la experiencia de las personas que conocen el tema, para no caer en contradicciones y/o se puedan confundir a la hora de su aplicación.

La elección de los valores

Para elegir los valores es necesaria su aceptación por todos los miembros de la organización educativa, los mismos, han de servir de inspiración en todas las actividades que se ejecuten en la institución educativa con el fin de buscar la excelencia. Es necesario determinar y poner en práctica dos o tres valores; también hay que tener en cuenta el contexto socio cultural religioso de los estudiantes. Es necesario determinar los valores que van a guiar el accionar de la comunidad educativa las cuales la van a identificar y van a ser puestos en práctica en la institución educativa y los espacios hacia donde se movilicen sus representantes (Gamarra, 2007).

Cuando se eligen los valores de la institución educativa se busca que participen todos los componentes que integran la comunidad educativa para brindar su aporte y luego establecer cuáles son dichos valores, las cuales se van aplicar en la institución de manera continua. No hay que olvidarse que finalmente los expertos en el tema, serán los que determinen los valores a desarrollar gracias al aporte desplegado por los miembros de la comunidad educativa, ello le dará realce al trabajo desarrollado en equipo. La aplicación de los valores institucionales se ha de realizar de manera práctica, en la labor cotidiana de todos los trabajadores de forma interna y externa en el momento que desarrollen actividades que son de carácter social, deportivo, cultural o cívico patriótico.

1.2.2. Fundamentación científica de la motivación laboral.

Maslow (sf) refirió:

Maslow propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (...). Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Quinteros, 2007, p.1).

Muchos creen que la motivación solo es para lograr nuestros intereses, pero no se dan cuenta que en la actualidad existe la motivación laboral que es la capacidad que tiene una institución educativa para mantener el espíritu positivo de todo su personal en las diferentes labores que realiza, para lograr un ambiente saludable y además para cumplir los objetivos trazados. El éxito de toda institución educativa es saber promover la motivación laboral en sus trabajadores que son heterogéneos en los aspectos de edad, sexo, educación, condición social y cultural, a pesar de estos inconvenientes se alinean, porque están de por medio sus aspiraciones personales, profesionales y estilo de vida, esto le permite satisfacer sus necesidades y expectativas, a pesar de que todo el personal no es homogéneo.

La motivación está conformada por aquellos factores que hacen posible incitar, proveer y encaminar la conducta de las personas hacia una propuesta planteada; la motivación en la persona permite lograr la satisfacción de sus necesidades personales y profesionales. El estar motivado permite identificarse con un propósito establecido, si no existe motivación alguna, el interés no ha de ser el mismo y por ende no se logran cumplir los objetivos trazados. Es

necesario estar motivado para conseguir lo establecido por la organización, ello ha de consolidar el éxito de la institución (Berardi, 2015).

La motivación laboral está relacionada a la voluntad y responsabilidad que tiene el trabajador para desarrollar su trabajo y lograr los objetivos que ha planteado la Institución, e incluso satisfacer algún tipo de necesidad personal (Individual, profesional o familiar) en un corto plazo. Es así que la motivación laboral es importante en todas las Instituciones por que se encarga de promover el estímulo positivo de todos los trabajadores, sin excepción alguna; ello redundando en todas las actividades propias de la organización, y ello permite desarrollar a plenitud los objetivos planteados por la Institución Educativa en un plazo determinado.

Dimensiones de la variable 2: La motivación laboral

Según Berardi (2015), refirió: “que las dimensiones de la motivación laboral son las siguientes; motivación, clima laboral y engagement” (p. 12).

Primera dimensión: La Motivación

Berardi (2015) refirió:

La motivación es aquella fuerza que impulsa al individuo a actuar de determinada manera o tener un determinado comportamiento en una situación concreta. Es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y por lo tanto también lo es en su contexto laboral. En el ámbito laboral las organizaciones tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. Si el trabajador, gracias a su trabajo, satisface sus necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor (p.18).

Toda actividad que se desarrolla tiene una motivación la cual permite lograr la estabilidad emocional, personal, laboral y profesional del trabajador. Es por ello que la motivación es una estrategia que se aplica en las Instituciones Educativas para establecer y mantener principios que van a permitir en los trabajadores tener un alto desempeño y rendimiento laboral, que va a repercutir positivamente a los intereses de la institución educativa. Para ello hay que tomar en cuenta que los trabajadores deben ser apreciados y valorados por su esfuerzo y aporte a la institución; en esta parte debe estar descartado que lo económico prima sobre el desempeño laboral. Cada trabajador al ser consciente de su desempeño laboral sabe que su puesto de trabajo está asegurado y que va a tener un espacio de trabajo seguro y confiable, esto le va a permitir una remuneración que le va a permitir satisfacer sus diversas necesidades.

La motivación es considerada como un estado anímico interno de la persona que se ve reflejada en su actitud y accionar personal, a través de su conducta, comportamiento y desarrollo de actividades propias de su trabajo. La motivación es un elemento que se encuentra dentro y fuera de cada persona, que lo impulsa a desarrollar actividades que persiguen un objetivo dentro de la institución educativa donde labora de manera continua (Berardi, 2015).

Segunda dimensión: El clima laboral

El clima laboral se refiere al conjunto de particularidades que envuelven al individuo en su ambiente laboral favorable y agradable (infraestructura óptima, buena iluminación, buen mobiliario, limpieza, etc.), además influye en el logro de satisfacción y motivación de los trabajadores, lo cual se refleja en la productividad obtenida. El buen clima laboral permite que los Directivos en su labor tengan un trato horizontal con sus empleados, el comportamiento y la relación laboral y amical de los empleados va a permitir desarrollar un trabajo de mayor productividad a través de la eficiencia (Berardi, 2015).

Cuando se dice que el clima laboral es un elemento importante para que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral en una institución educativa,

se estima que tienen todas las comodidades del caso, el ambiente es bueno y saludable en donde no existe conflictos ni peleas internas entre todos los trabajadores. Propiciar un excelente clima laboral va a depender de la responsabilidad de la Dirección quien debe de tener un trato horizontal con los trabajadores y saber manejar sus comportamientos, y lograr la interrelación entre todos, sin mirar el estatus social, laboral y económico; todo ello va a generar la confianza del caso y el desempeño laboral va a ser considerado como de alto rendimiento en la institución educativa.

El clima laboral está relacionado al ambiente físico y las condiciones óptimas de trabajo que permiten motivar al trabajador y por ende podrán realizar un trabajo satisfactorio y productivo, con lo cual se va a conseguir grandes éxitos en la Institución. Se refiere al entorno humano y físico donde se efectiviza las actividades cotidianas, el cual logra influenciar en las múltiples actividades laborales que se desarrollan dentro de la institución educativa, lo cual conlleva a lograr la satisfacción del personal (Berardi, 2015).

Para que las instituciones logren brindar un excelente servicio a sus clientes, generalmente es porque sus trabajadores se identifican plenamente con la organización y su clima laboral es muy saludable gracias a que cuentan con las condiciones necesarias (infraestructura, mobiliario, comodidad y tecnología) para laborar sin inconvenientes, es cierto que todas las organizaciones no cuentan con estas elementos de trabajo, es por eso necesario que el Director de la institución debe de estar atento y conocer las necesidades que existen en el centro laboral que él dirige para poder superarlo de manera paulatina y conseguir en un plazo muy corto de tiempo las condiciones necesarias para superar estos pormenores y generar un clima laboral óptimo.

Tercera dimensión: Engagement

El engagement se refiere al desempeño laboral que desarrollan los trabajadores dentro de una institución, la cual se relaciona con su compromiso, dedicación, desempeño laboral, entusiasmo y su actitud positiva, esto se puede notar en el

desenvolvimiento de su trabajo que siempre va a demostrar productividad. Es por ello que el engagement es considerado como un estado de ánimo positivo que tiene como característica principal trabajar con mucho vigor, dedicación y alegría, los resultados se puede apreciar a través del trabajo desarrollado (Berardi, 2015).

El hecho de trabajar en una institución educativa es necesario resaltar que existe un compromiso entre el trabajador con su centro laboral y ello le permite demostrar su identidad a través del trabajo que realice. Últimamente ha aparecido una nueva corriente que se relaciona a asumir un compromiso en las relaciones laborales y la cultura organizacional en la Institución donde se trabaja y ello se muestra mediante el esfuerzo voluntario por parte de los trabajadores. Esta nueva corriente presenta a un trabajador identificado y comprometido con la institución donde labora, incluso muestra signos de entusiasmo por la labor desarrollada y su satisfacción personal le permite laborar de manera cada vez más eficiente y sin buscar el beneficio laboral, económico o de ocupar un cargo importante en la institución.

Cuando se desarrolla el engagement en los trabajadores, esta trae consecuencias que se reflejan en las actitudes del desempeño laboral, mostrando una satisfacción plena en el trabajo, un compromiso serio con la institución y muchas ganas de trabajar, sin tener en cuenta el cansancio y el estado de salud del trabajador por que presentan un alto nivel de motivación personal. El trabajador engagement muestra satisfacción plena con el trabajo que realiza y lo demuestra de manera abierta su compromiso y lealtad con la organización en la que labora; su alto nivel de motivación le permite enfrentar nuevos retos laborales (Berardi, 2015).

La motivación laboral

Cada individuo tiende a poner en práctica algunos patrones que logran la motivación como reacción al medio donde labora. Existen algunos patrones motivacionales que desarrollan las personas en sus hogares, con sus parientes y amigos, ello lo ponen en práctica en sus centros laborales con sus compañeros;

cuando la motivación en el centro laboral son similares a la forma como han sido educados, esta se fortalece y el desempeño laboral mejora, a la vez se fortalece el vínculo laboral entre todos los trabajadores de la organización (Davis y Newstrom, 1987).

Las personas muestran características de vida diferentes y ello se trasluce a través de la motivación que va a tener para desarrollar una actividad determinada, una persona que siempre está motivada, lo demuestra mediante la labor que desarrolla, por su accionar activo, creativo e innovador en su empleo. También hay que tomar en cuenta que el trabajador motivado, nunca pondrá excusas para desarrollar su trabajo, ya que se siente comprometido e identificado con su trabajo. Así mismo el Director de la institución debe de estar predispuesto a motivar continuamente a sus trabajadores, para que los resultados sean eficientes y el clima institucional mejore cada vez más.

Patrones de motivación

Davis y Newstrom, (1987) manifestaron: “entre los patrones de motivación se pueden mencionar la motivación de logro o meta, la motivación por el poder, la motivación por afinidad, motivación por la calidad del trabajo, motivación por la innovación y la motivación por el dinero (p. 204).

Motivación de logro

El accionar de la persona siempre va a estar sujeto a conseguir el objetivo concreto (Davis y Newstrom, 1987).

Motivación por el poder

La persona siempre va a estar motivada para lograr el poder y para ello tiene que enfrentar situaciones difíciles y complicadas, las mismas que pueden ser superadas (Davis y Newstrom, 1987).

Motivación por afinidad

La persona va a mostrar satisfacción de poder trabajar con personas conocidas y amigos (Davis y Newstrom, 1987).

Motivación por la calidad de trabajo

Algunas personas se van a motivar con el desarrollo de su trabajo, en la cual buscaran lograr siempre la excelencia y se exigirán cada día para que su trabajo sea perfecto (Davis y Newstrom, 1987).

Motivación por la innovación

La persona siempre pondrá en práctica la creatividad y a de plantear nuevas ideas, técnicas y utilizar la tecnología contemporánea en su trabajo (Davis y Newstrom, 1987).

Motivación por el dinero

Algunas personas consideran que la mejor motivación es el dinero, con el cual van a poder satisfacer sus necesidades personales (Davis y Newstrom, 1987).

Los diferentes tipos de motivación demuestran que el trabajador siempre se encuentra motivado por una acción innata en él, que hace posible lograr su satisfacción personal y profesional en la institución donde trabaja. Es cierto que cada individuo tiene una motivación diferente gracias a su predisposición o capacidad individual que posee y en base a ella se desenvuelve buscando lograr la satisfacción personal y el éxito de la institución. Una institución que muestre signos continuos de motivación laboral en sus trabajadores siempre ha de lograr grandes logros en el servicio que brinda.

Tendencias de la motivación laboral

Actualmente las instituciones consideran que el talento humano con quienes cuenta, son una ventaja que poseen, porque le va a permitir lograr un óptimo funcionamiento de la organización, además esto les permite plantear nuevas

estrategias y modelos empresariales para mantenerse competitivamente en el área donde se desenvuelve. El talento humano de las organizaciones son las personas que van a permitir la transformación y conseguir un futuro mejor en el mundo empresarial (Peña, 2015).

Las Instituciones actuales buscan brindar un buen servicio a todas aquellas personas que apuestan por ellos, esto genera una motivación diferente en la organización y ello se ve reflejado en el compromiso y desarrollo de sus diversas labores que realiza todo el personal que desde ya se identifica con la Institución; también hay que señalar que muchas Instituciones seleccionan el personal con quien quieren trabajar. La motivación hace posible que se apliquen estrategias para que el trabajador realice su labor con eficiencia y los resultados a obtener, sean favorables a corto plazo y el éxito sea la carta de presentación de la Institución, la misma que se ha de mantener por un buen tiempo y con mucha perseverancia esta será continua.

El clima laboral

El clima laboral se desarrolla en el centro de labor del trabajador y se muestra como una variedad de acciones que rodean a todos los trabajadores que hacen posible que su desempeño laboral sea satisfactorio. Un buen clima laboral influye en el desempeño y efectividad del trabajador en su productividad, también hay que indicar que el clima laboral debe de ser permanente y debe estar a la par con los cambios que se dan en la sociedad. Un buen clima laboral permite tener buenas relaciones entre todos los trabajadores y los objetivos trazados se llegaran a cumplir por la efectividad del trabajo que se realiza en comunidad. Las instituciones están en la obligación de mejorar el clima laboral, y para ello están en la capacidad de invertir tiempo y dinero para mejorar el rendimiento de sus trabajadores (Kukuieff, 2015).

El clima laboral es un elemento importante que debe de existir en los centros laborales, porque permite un mejor desempeño laboral de los trabajadores, esto va a favorecer al servicio que se brinda y el trato entre todos

los trabajadores ha de ser mejor; en cuanto a el accionar de los Directivos, ellos también se van a involucrar a través del buen trato a sus trabajadores y el trabajo que desarrollan de forma horizontal y sin ningún tipo de discriminación. Generar un buen clima laboral de manera continua, es un reto muy importante para quienes dirigen la institución, además aquellos trabajadores que se incorporen con el tiempo a la institución tendrán que adaptarse y formar parte del buen clima laboral para que su estancia sea positiva.

El clima laboral se encuentra relacionado con la motivación que brindan los miembros superiores de la Institución, quienes al mostrar una motivación elevada, esta redundará en el clima organizacional y ello genera mejores relaciones, confianza, interés y participación continua en todos los quehaceres existentes. Todo lo contrario sucede cuando la motivación es baja, las relaciones interpersonales no son buenas, se trabaja a desgano y los objetivos no se logran conseguir, bajo estas características se muestra un estado de desinterés, apatía y conformismo. Es por todo ello que los Directivos y trabajadores deben generar un clima laboral óptimo, para que el rendimiento laboral sea mejor y lograr todos los objetivos trazados (Kukuieff, 2015).

Una de las razones para que la motivación en el trabajo sea permanente, es necesario que el trabajador tenga un clima laboral favorable, lo cual le va a permitir trabajar con optimismo y alegría, esto se verá reflejado en el trabajo desarrollado; es por ello que el empleador deberá generar condiciones adecuadas para que el trabajador pueda trabajar con mayor entusiasmo y productividad. Además es necesario, que las relaciones humanas entre los trabajadores sean buenas y permitan que se pueda laborar en un ambiente de confianza y amistad de manera permanente.

Parámetros para medir el clima laboral

Actualmente existen los siguientes parámetros para verificar de forma eficaz las condiciones del clima laboral: (Kukuieff, 2015).

(1) La plena satisfacción en el centro laboral. (2) Recibir un trato personal agradable y debe de existir un buen ambiente laboral. (3) El reconocimiento material o económico por el desempeño laboral. (4) Delegar algunas funciones de trabajo para generar autonomía en el trabajador. (5) Desarrollar una buena comunicación y un alto grado de confianza institucional. (6) Implantar programas de conciliación con la vida familiar. (7) Establecer factores motivadores a todos los trabajadores (Kukuieff, 2015).

Para medir el clima laboral de una empresa, es necesario revisar en qué situación se encuentra y si las condiciones que presentan son las adecuadas y todo ello pueda permitir realizar los ajustes necesarios para que el clima laboral sea bueno. También hay que tomar en cuenta que de forma periódica es importante monitorear a los trabajadores y ver si las condiciones son aceptables para la práctica de un buen clima laboral y si se sigue encontrando deficiencias, es necesario realizar algunos cambios o reajustes a lo ya planteado, para buscar optimizar en corto plazo un buen clima laboral.

La calidad de vida laboral

Para lograr este nivel, es necesario que la institución este en la capacidad de brindar a sus trabajadores un ambiente motivador y así puedan trabajar con tranquilidad y motivados, esto va a permitir realizar un buen desempeño laboral. El trabajo debe desarrollarse en un ambiente armónico, sin presión, con ambientes limpios y mucha comodidad, para que suceda todo ello, los Directivos deberán de estar pendientes de estos detalles para que el clima laboral sea el mejor. También se tiene que considerar, que para mejorar el trabajo, se tiene que trabajar en equipo, esto va a permitir trabajar con más confianza y a la vez van aprender cosas nuevas que luego les va a ser útil en su vida laboral. Los trabajadores estarán en la capacidad de realizar un trabajo más competente y con menos stress, esto le va a permitir tener y practicar una calidad de vida aceptable (Kukuieff, 2015).

En los últimos años las instituciones están tratando de lograr un clima laboral que permita a sus trabajadores laborar en condiciones óptimas, las cuales se van a reflejar en el rendimiento y mejoramiento del nivel de producción de sus trabajadores, ello va permitir obtener un mejor rendimiento de sus trabajadores, buenos resultados y cumplir objetivos en el menor tiempo posible. Tener un buen clima laboral permite a las instituciones mejorar el servicio que brinda, a la vez estará seguro del rendimiento de su personal y esto le va a permitir plantear nuevos retos para engrandecer la Institución.

El engagement en el centro laboral

El engagement en el trabajo se define como un estado mental que se caracteriza por ser positivo, dedicado y de entrega total a la labor que desempeña. Los trabajadores engaged tienen una enorme cantidad de energía corporal y mental, que les permite desarrollar sus múltiples labores con mucho entusiasmo, seguridad y efectividad; la labor que desarrolla lo considera como un reto y lo realiza de forma divertida; el trabajador vive su accionar laboral como una acción que lo estimula y lo llega a motivar a entregar su tiempo y su esfuerzo con mucha dedicación y con bastante pasión. Esta actitud pone de manifiesto que el trabajador engaged siente un alto sentimiento de pertenencia a la organización, y lo demuestran a través de su fidelidad y el cumplimiento de sus obligaciones sin presión alguna (Berardi, 2015).

El trabajador engaged es proactivo, positivo, emprendedor y siempre está buscando ejecutar responsabilidades de alto nivel de acuerdo a su profesión; cuando encuentra dificultades en su trabajo lo expresa y plantea alternativas de solución para mejorar la situación o dificultad presentada. También presenta una amplitud de valores que algunas de ellas coinciden con los valores institucionales de la empresa y ello lo hace más fuerte para seguir laborando. El trabajador engaged genera siempre su propia retroalimentación positiva, lo cual le va a permitir sentirse seguro de sí mismo y se va a sentir más comprometido con su centro laboral, pero también hay que señalar que él no es un adicto al trabajo. En donde se encuentre un engaged siempre mostrara su forma de ser y su actitud, y

además a de disfrutar de su vida cotidiana y de las actividades que desarrolle en su entorno social, amical y familiar.

Consecuencias del trabajador engagement

El trabajador engagement se muestra como un trabajador que trasciende en su centro laboral de la siguiente manera: (Berardi, 2015)

(1) Siente satisfacción por el trabajo que desarrolla. (2) Se encuentra comprometido con la Institución. (3) Muestra complacencia al cumplir con la labor encomendada. (4) Aprende cosas diferentes de manera voluntaria. (5) Enfrenta los diferentes retos que se presentan en su trabajo. (6) Goza de muy buena salud física y mental. (7) Derrocha un excelente nivel motivacional de manera permanente (Berardi, 2015).

1.3. Justificación

Teórica

El Director de la institución con su equipo de trabajo, está en la capacidad de determinar las condiciones necesarias para realizar una planificación real, de acuerdo a las estrategias que se crea conveniente, para ello debe de tomar en cuenta la misión y la visión del Proyecto Educativo Institucional. El cuerpo directivo y sus diversos equipos de trabajo están en la capacidad de tomar decisiones para determinar los objetivos, las estrategias y su ejecución, para cumplir con lo establecido es necesario recibir el apoyo de todos los que conforman la comunidad educativa y evitar la presencia de obstáculos (Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, 2011).

La planificación estratégica tiende a ser establecido de acuerdo a la realidad de la institución educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador, y debe ser aplicada en un periodo determinado. Para establecer las estrategias de planificación se tiene que tener en cuenta lo siguiente:

(a) Contar con un diagnóstico situacional. (b) Fijar metas reales. (c) Aplicar las leyes y normas. (d) Contar con los recursos necesarios. (Humanos, materiales, financieros).

Para que la planificación sea eficaz se tiene que tomar como base el diagnóstico situacional de la institución educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador, para así poder elaborar el FODA institucional, el cual nos brindara un diagnóstico exacto de todos los elementos que conforma la comunidad educativa, con esto será factible establecer de manera armoniosa y coherente la misión, la visión y los valores, estos elementos van a permitir encaminar un trabajo organizado y de calidad. Para lograr el éxito, es necesario contar con la intervención directa de los docentes de los tres niveles con que cuenta la institución educativa, del mismo contar con el aporte incondicional de todos los padres de familia, quienes se tienen que involucrar e identificar con la Institución.

Práctico.

Este proyecto de investigación considera que la planificación estratégica es importante en la labor educativa, por que tiende a mejorar el nivel educativo en la institución educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador, y ello conlleva a que se desarrolle de manera automática una motivación laboral, lo cual va a permitir que el trabajo cotidiano sea optimo y eficaz. Hay que tomar en cuenta que los Directivos tienen que ver mucho con el cambio de la institución educativa, contando con un buen líder, permitirá a los trabajadores en su conjunto desarrollar un buen trabajo en los aspectos educativo, cultural, cívico, social y deportivo, la cual va a redundar en los estudiantes en su conjunto y a la par con los padres de familia.

Hay que señalar que los Directivos de la institución Educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador tienen que generar capacitaciones constantes para que los docentes estén actualizados y poner en práctica un clima laboral favorable en donde la motivación sea constante y esto conlleve a la identificación con la Institución, así mismo los docentes deberán de capacitarse por su cuenta propia,

e incluso seguir una segunda especialidad o estudiar maestría. Una institución educativa que cuente con docentes altamente capacitados mostrara toda su capacidad y experiencia en desarrollar clases magistrales con sus estudiantes, lo cual va a permitir contar con alumnos motivados y con grandes expectativas formativas y cognitivas. No hay que olvidarnos que la escuela es el segundo hogar de los estudiantes y si ella muestra signos de crecimiento, confianza, mejoramiento y éxito, no cabe duda que la institución educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador va a competir con las demás instituciones educativas nacionales y particulares de la comunidad y se va a imponer a los demás.

Social

Este proyecto de investigación pretende que la institución educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador se muestre como una organización firme y que los Directivos la dirijan como una empresa que busca dar un buen servicio a los demás y se muestre como una organización confiable en donde todo el personal que labora brinde un servicio de calidad. Es cierto que las Instituciones Educativas nacionales están devaluadas por considerarlas como organizaciones que no se modernizan a pesar que la Carrera Publica Magisterial sostiene que la meritocracia permite al maestro ascender de nivel gracias a su desempeño laboral, capacitaciones y estudios especializados. Pero para muchos ello no es todo, no hay que olvidarnos que el currículo educativo debe de mejorar y actualizarse en forma permanente y tomando en cuenta además la realidad de la comunidad. Es necesario generar dentro de la escuela una misión real que pretende la Institución Educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador para lograr estudiantes con un perfil adecuado a la visión planteada y así pueda enfrentar la realidad de su comunidad y luego el de su país.

Existe algunos cambios en educación que se han generado a través del tiempo a nivel nacional y mundial, sin embargo en nuestra sociedad contemporánea muchos padres no lo conocen y algunos se resisten a la modernización a gran escala, sosteniendo que la educación antigua era mejor y que necesariamente el estudiante tiene que desarrollar tareas en casa como una

obligación de mejorar los aprendizajes; hay que recordar que la participación de los padres de familia en la formación y educación de sus infantes es permanente, y para ello están en la obligación de modernizarse en los cambios que se dan en nuestra sociedad contemporánea, esto les va a permitir apoyar y mejorar los aprendizajes de sus hijos cada día, las cuales se van a inter relacionar con actividades propias de su edad en el aspecto social, religioso, cultural, artístico y deportivo; es ahí donde los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador van a tener un soporte para lograr los aprendizajes necesarios de los educandos y como consecuencia de ello el servicio educativo ha de mejorar.

1.4. Problema

La sociedad contemporánea está comprometida con mejorar la forma y manera de vida de los individuos, y para ello la educación debe de estar a la par con esta mejoría, muestra de ello es la calidad educativa que se puede observar en algunos países del contexto internacional (Finlandia, Irlanda, Canadá, Singapur, Holanda, Japón, España, entre otros), lo cual permite la competitividad en gran escala para lograr objetivos y superar vallas que se van presentando como un desafío a la sociedad y la adaptación de la misma al cambio y a la modernización; sin embargo también se debe de mencionar que en algunas sociedades (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú Venezuela) la educación presenta falencias de índole organizacional y laboral, quizás sustentada por la falta de ímpetu que muestran sus gobernantes en hacer posible que la educación mejore, más aun los presupuestos que maneja el Estado no son lo suficiente; es por ello que todavía se puede ver que existe la falta de planificación en las instituciones educativas y a ello se suma la falta de motivación en los docentes para poder realizar un trabajo más serio y eficaz (quizás prima los bajos sueldos salariales de los maestros), todo ello genera grandes problemas y distracciones que luego se ven reflejados en la educación de los estudiantes en sus diferentes niveles educativos, el cual redundan en el aprendizaje y la calidad educativa. Es necesario que los Gobiernos de turno en las diferentes naciones deban realizar reajustes a su política educativa para mejorar la organización y mejorar el nivel educativo.

La educación siempre presenta problemas a pesar que en algunas naciones (Finlandia, Irlanda, Canadá, Singapur, Holanda, Japón y España) han logrado concretar sus objetivos, pero se debe a la calidad organizacional y laboral de los docentes con que cuentan, hay que destacar que los problemas y deficiencias educativas que existen en nuestro país se pueden superar cuando se desarrolla un trabajo profesional, organizado y responsable. Nuestra sociedad siempre ha tenido que enfrentar la influencia de otras corrientes educativas, así como sus cambios, transformaciones y adaptaciones, que si han dado resultados en otras latitudes, mas no en nuestra realidad, quizás por tener una población con una idiosincrasia diferente y hasta se podría decir renuente al cambio, es por ello que no se puede lograr mejoría en la parte organizacional de las Instituciones a nivel nacional y esto se refleja en la falta de la calidad educativa. Pero esta situación se puede revertir si el Estado peruano genera cambios en los lineamientos generales de educación de acuerdo a la realidad y luego se desarrolla un trabajo planificado en todo su contexto y con la seriedad del caso, para ello también es necesario capacitar a los docentes en las diversas áreas educativas, administración y gestión.

El problema que enfrenta la institución educativa Perú Inglaterra de Villa El Salvador es la carencia de una planificación adecuada y sujeta a su realidad, ello trae como consecuencia un desorden e improvisación a la hora de ejecutar estrategias y toma de decisiones, de manera correcta; así mismo el ámbito laboral no es el más acorde ya que no existe una motivación laboral y a ello se suma la ruptura de las concordancias entre los miembros de la Institución. La labor desarrollada en la institución educativa Perú Inglaterra deja muchas dudas y la modernidad es rechazada por el personal que labora, incluso el cambio de Directivos no es aceptado de muy buena manera y su rechazo se demuestra a través de un trabajo lleno de obstáculos, indiferencia y cuestionamientos que impiden un cambio y la mejora de un buen servicio educativo. Es necesario y urgente realizar un trabajo interno a conciencia, con la voluntad de todos los agentes que laboran en la institución educativa y deponer actitudes personalistas y antojadizas que perjudican a toda la comunidad educativa, ello traerá como

resultado elevar el nivel organizacional y de aprendizajes que va a beneficiar a todos los estudiantes de los tres niveles educativos.

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Perú Inglaterra - 2016?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la misión y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra - 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la visión y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra - 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre los valores y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra - 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General:

Existe relación directa y significativa entre la planificación estratégica y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra – 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específico 1

Existe relación directa y significativa entre la misión y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra – 2016

Hipótesis específico 2

Existe relación directa y significativa entre la visión y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra – 2016.

Hipótesis específico 3

Existe relación directa y significativa entre los valores y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra – 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Perú Inglaterra - 2016.

1.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la misión y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Perú Inglaterra -2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la visión y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Perú Inglaterra - 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre los valores y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Perú Inglaterra - 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Planificación estratégica

La planificación estratégica se encarga de plantear y ejecutar acciones directas, dinámicas y de forma integral en las organizaciones, con el propósito de fijar objetivos que van a permitir la mejoría de la organización, el desempeño de los trabajadores y mejorar el servicio que brindan, tomando en cuenta la realidad interna y externa de la organización; de esta manera se busca conseguir logros, desafíos y retos de acuerdo al mundo contemporáneo (Ministerio de Educación Secretaría de Planificación Estratégica, 2006).

Variable 2: Motivación laboral.

La motivación es la fuerza que permite a la persona tener un comportamiento adecuado, la misma que se verá reflejado en su accionar al desarrollar una actividad determinada; la motivación es importante porque permite a la persona tener un buen desempeño en cualquier actividad que realice, en cuanto a lo laboral su rendimiento será de lo mejor y su productividad estará en el mejor nivel. En los centros laborales los Directivos siempre están motivando a sus trabajadores para que inviertan un esfuerzo mayor y desarrollen un buen trabajo, esto hace posible que el trabajador motivado gracias a su esfuerzo, logre éxitos por su labor y además logre satisfacer sus propias necesidades, esto va a generar un buen clima laboral (Berardi, 2015).

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la Planificación estratégica.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango
La Misión	a) Otorga un sentido direccional a todos los miembros de la organización	1, 2, 3	Siempre	5
	b) Determina a quienes sirve la Institución.	4, 5	Casi Siempre	4
	c) Busca brindar un mejor servicio como Institución.	6, 7,	Algunas Veces	3
	d) Existe un compromiso ineludible con la comunidad educativa	8, 9, 10	Casi Nunca	2
La Visión	a) Busca demostrar lo que se ha trazado como meta la Institución	11,12	Nunca	1
	b) Plantea un horizonte diferente	13, 14		
	c) Fomenta una propuesta diferente a nivel Institucional	15, 16	Siempre	5
	d) Participa activamente en los cambios propuestos a nivel Institucional.	17, 18	Casi Siempre	4
	a) Promueve los valores	19	Algunas Veces	3
Los valores	b) Permite realizar un trabajo de reflexión a nivel institucional	20, 21	Casi Nunca	2
	c) Estimula la práctica de valores a nivel Institucional.	22	Nunca	1
	d) Demuestra comportamientos coherentes.	23, 24		

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la Motivación laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango	
La motivación	a) Fomenta mantener activo el interés para desarrollar sus labores	1, 2, 3	Siempre	5	Bajo : 10 al 23 Medio: 24 al 37 Alto : 38 al 50 Rango: 13
	b) Determina tener un comportamiento en una situación concreta.	4, 5	Casi Siempre	4	
	d) Practica relaciones humanas óptimas en la Institución.	6, 7, 8	Algunas Veces	3	
	c) Permite satisfacer las necesidades	9, 10	Casi Nunca	2	
El clima laboral	a) Busca tener las condiciones adecuadas en el entorno laboral	11, 12, 13	Nunca	1	Bajo : 10 al 23 Medio: 24 al 37 Alto : 38 al 50 Rango: 13
	b) Mantiene el interés durante la jornada laboral.	14, 15,	Siempre	5	
	c) Influye en la satisfacción de los trabajadores.	16, 17	Casi Siempre	4	
	d) Mejora la productividad de la Institución.	18, 19, 20	Algunas Veces	3	
El engagement	a) Busca mejorar el compromiso del profesional con la institución	21	Casi Nunca	2	Bajo : 4 al 9 Medio: 10 al 15 Alto : 16 al 20 Rango: 5
	b) Demuestra actitudes hacia el trabajo.	22	Nunca	1	
	c) Fomenta un compromiso laboral.	23	Siempre	5	
	d) Disfruta de la labor desarrollada en la Institución.	24	Casi Siempre	4	

2.3. Metodología

Valderrama (2015) refirió “Es una forma ordenada para obtener conocimientos sobre el problema de investigación. En términos prácticos, es la manera en que se busca solución a un problema determinado” (p. 181).

La aplicación de una metodología determinada va a permitir realizar un trabajo serio y ordenado, mediante ello se va a conseguir información exacta y necesaria, así se podrá enfocar de manera veraz el problema que se está investigando y se podrá señalar cuales son las causas y consecuencias. El

presente trabajo de investigación va a utilizar el método hipotético deductivo, porque va a permitir encontrar la relación entre las dos variables planteadas; así mismo se va a observar si una variable afecta a la otra. Al aplicar este método las variables se van a descomponer y se podrá observar si hay relaciones, similitudes, causas y efectos entre ellos.

2.4. Tipos de estudio

2.4.1. Investigación Básica.

También se le conoce como investigación teórica o fundamental, esta se encuentra destinada a contribuir con el aporte de conocimientos científicos, y no necesariamente los resultados obtenidos son de utilidad práctica. Su propósito fundamental es obtener información objetiva para poder beneficiarse con conocimientos teórico-científico, ello le va a permitir determinar nuevos principios y leyes (Valderrama, 2015).

La investigación que se va a realizar, permite desplegar investigaciones de carácter original y teórica, el cual tiene como propósito lograr conocimientos nuevos los cuales van a ser de suma utilidad para enriquecer el conocimiento del investigador; para lograrlo es necesario obtener información real y así poder discernir sobre un tema específico.

2.4.2. Niveles de investigación

El nivel correlacional

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) describieron:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones, solo se analiza la relación entre dos variables, pero, con frecuencia,

se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado o nivel de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, se lleva a cabo la prueba de correlación con la finalidad de conocer el nivel de asociación, intensidad o relación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas (p. 81).

2.5. Diseño

Cancela, Cea, Galindo y Valilla (2010) indicaron:

Los estudios correlacionales comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en descubrir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación, son indicadores matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables (p. 8).

Se ha de aplicar el diseño no experimental, transversal y correlacional debido a que el presente trabajo de investigación es de un nivel correlacional.

Diseño no experimental

Valderrama (2015), indicó:

En este diseño, la población muestral es observada en su ambiente natural y en su realidad. La tarea sustancial del investigador es la de

observar los problemas para luego analizarlos en su ambiente natural y, así, describirlos o medir los niveles de correlación, o explicando las causas y efectos y, en otros, casos, prediciendo algún problema que podría suceder en el futuro (p. 178).

Transversal descriptivo

Valderrama (2015), refirió:

Tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir un grupo de personas u objetos una o, generalmente, más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, estas también son descriptivas (p. 179).

Correlacional-causal

Valderrama (2015), refirió:

Tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o causales (p. 179).

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. La población.

La población o conjunto de individuos son una combinación de elementos que presentan características afines de acuerdo al lugar donde viven o actividades que realizan; a la población generalmente se les evalúa de acuerdo a las características que lo identifican y en el espacio donde se ubican o trabajan

(barrios donde viven, centros laborales, actividades productivas, etc.) (Posada, 2016).

La población con que cuenta la Institución Educativa Perú Inglaterra en el 2016 es de 170 docentes en sus tres niveles de educación (Inicial, primaria y secundaria).

Tabla 3

Población

Nivel	Cantidad
Inicial	30
Primaria	61
Secundaria	79
Total	170

2.6.2. La muestra.

Posada (2016) manifestó:

La muestra se define como un conjunto de elementos seleccionados adecuadamente, que pertenecen a una población determinada, o sea que es una parte de la población o universo. Al seleccionar una muestra se pretende que el análisis realizado en ella pueda proporcionar conclusiones similares a las que se lograrían si se hubiese estudiado la totalidad de elementos de la población; por tal razón, la muestra debe ser representativa (p.15).

La aplicación de la muestra se tomara en cuenta con la siguiente formula:

$$n = \frac{N}{(N-1)K^2 + 1}$$

$$n = \frac{170}{(170-1)(0.05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{170}{169(0.0025) + 1}$$

$$n = \frac{170}{0.4225 + 1}$$

$$n = \frac{170}{1.4225} \quad n = 120$$

La muestra se va a desarrollar tomando en cuenta un total de ciento veinte docentes (nombrados y contratados) de los tres niveles de Educación básica Regular de la Institución Educativa Perú Inglaterra.

Tabla 4

Muestra

Nivel	Población	Cantidad
Inicial	30	21
Primaria	61	43
Secundaria	79	56
Total	170	120

2.6.3. El muestreo.

Valderrama (2015), refirió “Es el proceso de selección de una parte representativa de la población, la cual permite estimar los parámetros de la población. Un parámetro es un valor numérico que caracteriza a la población que es objeto de estudio” (p. 188).

El muestreo se va a desarrollar mediante la acción de seleccionar a los trabajadores de la Institución Educativa Perú Inglaterra.

Muestreo probabilístico

Respecto a la muestra probabilística Hernández et. al (2014) refirieron:

En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis (p.175).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sobre Técnicas

Yuni y Urbano (2014) indicaron:

En el campo de la metodología de la investigación científica el concepto de técnicas de recolección de información alude a los procedimientos mediante los cuales se generan informaciones válidas y confiables, para ser utilizadas como datos científicos. La función primordial de las técnicas de recolección de información es la observación y registro de los fenómenos empíricos; registros a partir de los cuales se elabora información que permite generar modelos conceptuales (en la lógica cualitativa) o contrastarla con el modelo teórico adoptado (en la lógica cuantitativa) (p. 30).

Sobre Instrumentos

Yuni y Urbano (2014) sostuvieron:

Respecto al concepto de instrumento de obtención de información, de acuerdo a la tradición de investigación se los llama 31 instrumentos de medición (enfoque cuantitativo) o instrumentos de registro (enfoque cualitativo). El instrumento es el mecanismo o dispositivo que utiliza el investigador para generar la información. Estos instrumentos pueden ser aparatos de carácter mecánico, los formularios de un cuestionario, una guía de observación estructurada, una cámara de video, etc. En algunos casos los instrumentos “amplifican” las capacidades perceptivas del investigador, en otros contienen los estímulos o reactivos para que se genere la información, mientras que otros instrumentos facilitan el registro de los sucesos (p. 31).

Las técnicas de investigación tienden a recoger información pormenorizada de acuerdo a las necesidades del trabajo de investigación, es por eso necesario utilizar instrumentos adecuados, los cuales va permitir obtener información real. Los instrumentos de investigación son importantes para poder medir las variables planteadas en el trabajo de investigación y ello va a permitir obtener datos exactos que se busca conseguir. Es necesario mencionar que la recolección de datos es un proceso difícil de realizar, pero brinda buenos resultados cuando estas se operan de manera ordenada y correcta.

Para el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta aplicar el cuestionario como instrumento de investigación, al considerarlo como un instrumento más práctico y viable en su ejecución con los encuestados.

Ficha Técnica de la Planificación estratégica.

Técnica	: Encuesta
Instrumento	: Cuestionario
Nombre del Instrumento	: Cuestionario de la Planificación estratégica
Autor	: Walter Orlando Mejía Chauca
Año	: 2017
Objetivo	: Identificar los principales problemas que presenta la planificación estratégica en la Institución Educativa Perú Inglaterra de Villa El Salvador.
Contenido	: Cantidad de 24 Ítems y presenta tres dimensiones
Escala de Medición	: Siempre 5
	Casi Siempre 4
	Algunas Veces 3
	Casi Nunca 2
	Nunca 1
Validez	: De expertos

Validadores

Tabla 5

Validadores de la planificación estratégica.

Apellidos y nombres	Resultados
Dra. Rivera Rupay, Rosa Isabel	Suficiente
Dr. Quispe Atúnkar, José Víctor	Suficiente
Mg. Meléndez Amez, Manuel Martín	Suficiente

Ficha Técnica de la Motivación laboral.

Técnica	: Encuesta
Instrumento	: Cuestionario
Nombre del Instrumento	: Cuestionario de la motivación laboral
Autor	: Walter Orlando Mejía Chauca
Año	: 2017
Objetivo	: Determinar la importancia que representa la motivación laboral en la Institución Educativa Perú Inglaterra de Villa El Salvador.
Contenido	: Cantidad de 24 Ítems y presenta tres dimensiones
Escala de Medición	: Siempre 5
	Casi Siempre 4
	Algunas Veces 3
	Casi Nunca 2
	Nunca 1
Validez	: De expertos

Tabla 6

Validadores de la motivación laboral.

Apellidos y nombres	Resultados
Dra. Rivera Rupay, Rosa Isabel	Suficiente
Dr. Quispe Atúncar, José Victor	Suficiente
Mg. Meléndez Amez, Manuel Martín	Suficiente

Confiabilidad de la variable

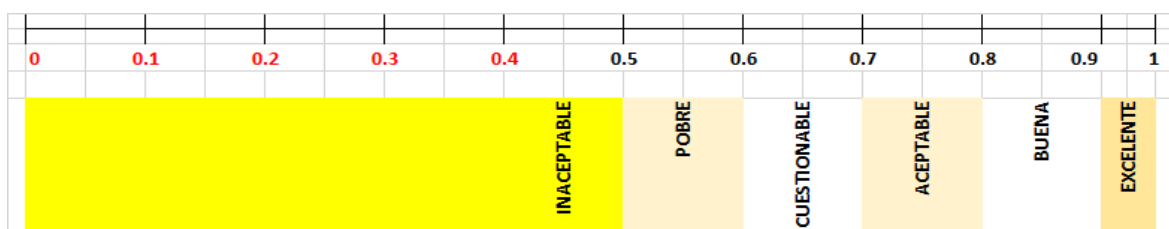


Figura 1: Interpretación de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach aplicado a los instrumentos.

Se logró aplicar una prueba piloto, a 30 docentes de los diferentes niveles de educación de la Institución Educativa Perú Inglaterra, y se utilizó el software de estadística SPSS, versión 24, para obtener el Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable planificación estratégica.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,889	24

Tabla 8

Confiabilidad de la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,900	24

Como se puede ver la estadística de fiabilidad, para la variable planificación estratégica, en la tabla seis, relacionada a sus 24 ítems, presenta como resultado 0,889; lo que se ubica con valor bueno muy cercana a excelente, en la tabla de valoración. La tabla siete, que corresponde a la variable motivación laboral, presenta el valor 0,900, de igual forma se ubica en la tabla de valoración como buena, cercana a excelente. Esta prueba permite afirmar que ambos instrumentos alcanzan el valor bueno cercano a excelente, lo que indica que tiene buena consistencia interna.

2.8. Métodos de análisis de datos

2.8.1. Análisis Descriptivo

Según Valderrama (2015) refiere: “Se hace uso de medidas de tendencia central (media); Medidas de variabilidad (Rango); medidas de asimetría y kurtosis; y gráficos que dependerán de las variables” (p. 230).

2.8.2. Análisis Inferencial

Según Valderrama (2015) refiere: “La prueba de hipótesis se llevara a cabo mediante la utilización del coeficiente de correlación de Spearman, porque ambas son variables cualitativas” (p. 230).

2.9 Aspectos éticos

El proceso de investigación realizado consideró los aspectos éticos que son de suma importancia debido a que se logró trabajar con los docentes de los tres niveles de la institución educativa Perú Inglaterra. El instrumento de medición ha sido elaborado siguiendo algunos modelos de otras investigaciones que sirven como antecedente. La investigación ha contado con el permiso respectivo del Director de la institución educativa Perú Inglaterra. Así mismo es necesario, considerar en el anonimato a todas aquellas personas que han participado en la investigación, es importante cuidar y respetar las respuestas que han brindado cada uno de los encuestados a través de los instrumentos aplicados en su momento; no se ha de juzgar las respuestas vertidas por las personas encuestadas. Los conocimientos desarrollados por los encuestados se han de emplear exclusivamente en el trabajo de investigación según lo planificado y no se va a utilizar para otro tipo de trabajo o finalidad lejana a su propósito original; es así que los datos obtenidos serán procesados y aplicados en el trabajo de investigación que se está realizando con fines de estudio para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo de Lima en el presente año.

III. Resultados

3.1. Descripción

La prevención del análisis consiente estructurar los niveles de cada una de las variables en razón al objetivo de la investigación, para realizarlo se presenta de manera ordenada la distribución de datos de cada una de las variables.

3.1.1. Análisis descriptivo

Descripción de los resultados de la variable planificación estratégica y motivación laboral

En el estudio se encuestó a ciento veinte docentes de la institución educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador – UGEL 01 de la región Lima Metropolitana, posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se pasó por el proceso de control de calidad y tabulación, llenando la información en el software estadístico SPSS 21.0. Las respuestas a los ítems fueron sumados para obtenerse puntajes para las variables planificación estratégica y motivación laboral así como también para las dimensiones de ambas variables.

Tabla 9

Niveles de la variable planificación estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	21	17,5	17,5	17,5
	REGULAR	81	67,5	67,5	85,0
	BUENO	18	15,0	15,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota. Reporte del SPSS 21.0 Análisis estadístico de la base de datos.

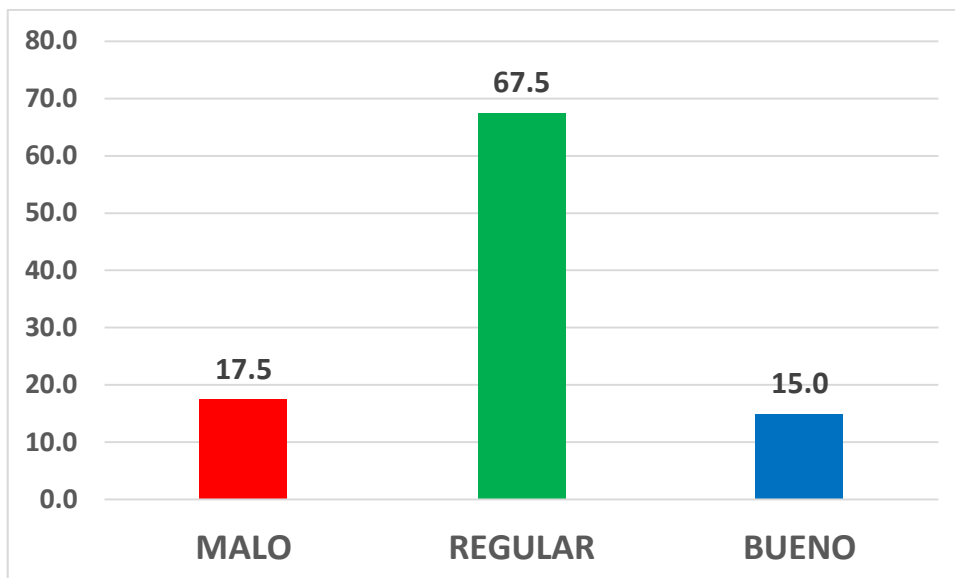


Figura 2. Niveles de la variable planificación estratégica.

De la tabla 9 y figura 2, se aprecia la variable planificación estratégica en sus 3 niveles malo, regular y bueno, observándose que la mayoría el 67,5 % de profesores tienen un nivel regular en la planificación estratégica, el 17,5 % un nivel malo y solo un 15,0% tiene un nivel bueno. Estos resultados obtenidos permiten inferir que la tendencia es que se presenta un nivel regular según los docentes encuestados.

Descripción de los resultados de las dimensiones la misión, la visión y los valores de la variable planificación estratégica.

Tabla 10

Niveles de las dimensiones la misión, la visión y los valores de la variable planificación estratégica.

Niveles	VISIÓN		MISIÓN		VALORES	
	f	%	f	%	f	%
Malo	13	10.8	61	50.8	13	10.8
Regular	91	75.8	43	35.8	87	72.5
Bueno	16	13.3	16	13.3	20	16.7
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Nota. Reporte del SPSS 21.0 Análisis estadístico de la base de datos.

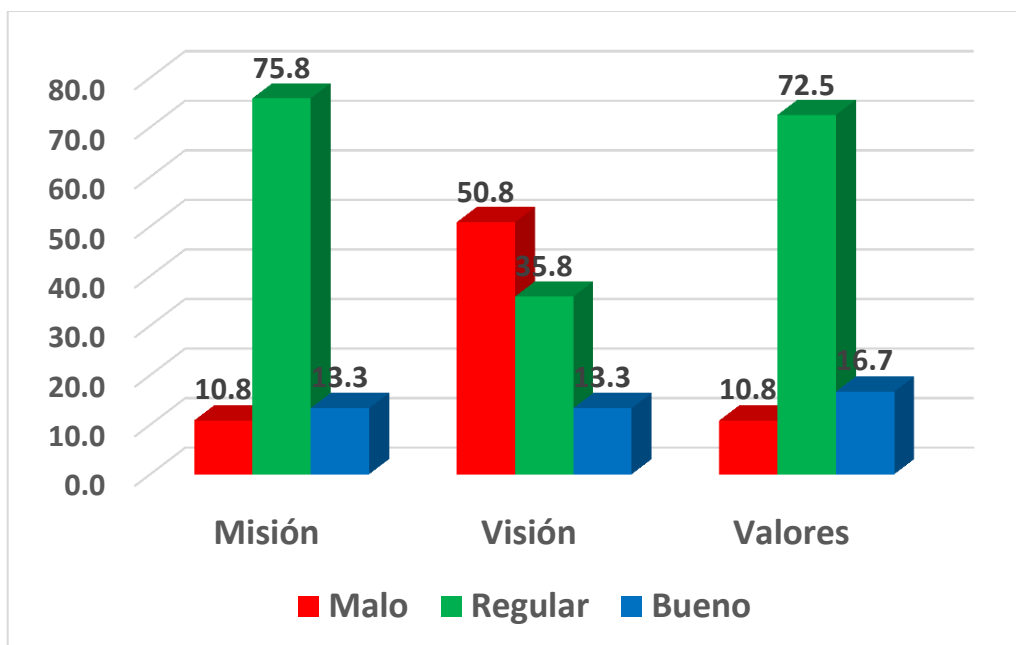


Figura 3. Niveles de las dimensiones visión, misión y valores de la variable Planificación estratégica.

En la tabla 10 y figura 3 se aprecia que en la variable planificación estratégica, una mayoría de 50.8% de los encuestados opina que en la dimensión la visión presenta un nivel malo; un significativo 35,8% presenta un nivel regular y un reducido 13,3 % que es bueno. Asimismo, se aprecia que una mayoría de 75,8 % de los encuestados opina que en la dimensión la misión presenta un nivel regular; un significativo 13,3 % presenta un nivel bueno y un mínimo de 10,8 % que es malo. Por último se observa que una mayoría de 72,5 % de los encuestados opina que en la dimensión los valores presenta un nivel regular; un significativo 16,7 % presenta un nivel bueno y un mínimo de 10,8 % que es malo.

Descripción de los resultados de la variable motivación laboral

Tabla 11

Niveles de la variable motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	18	15,0	15,0	15,0
	Regular	83	69,2	69,2	84,2
	Bueno	19	15,8	15,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota. Reporte del SPSS 21.0. Análisis estadístico de la base de datos

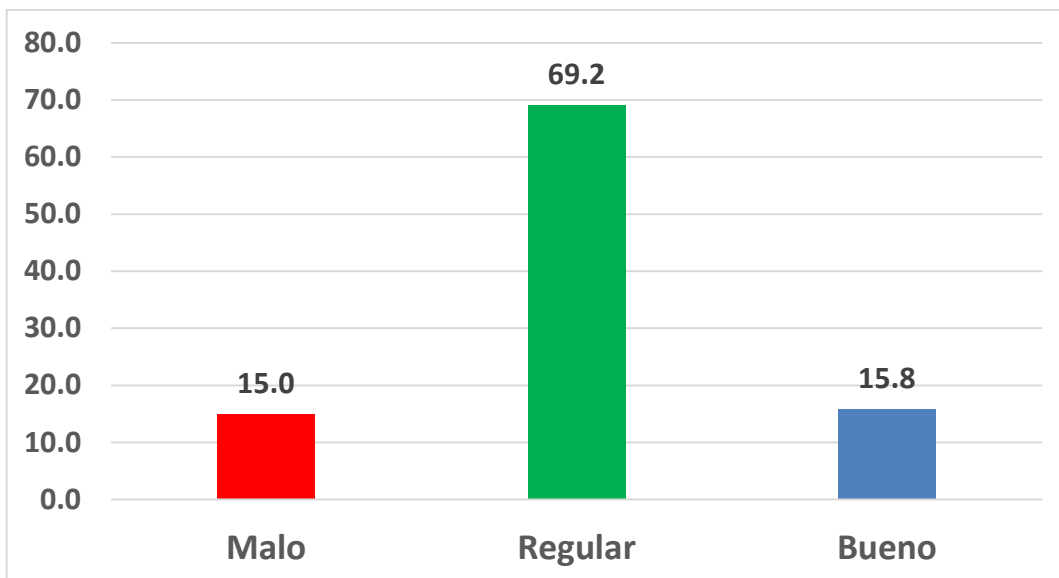


Figura 4. Niveles de la variable motivación laboral

En la tabla 11 y figura 4 se aprecia la variable motivación laboral en sus 3 niveles malo, regular y bueno, observándose que una mayoría 69,2 % de los encuestados opina que la motivación laboral presenta un nivel regular; un significativo 15,8 % presenta un nivel bueno y el 15,0 % presenta un nivel malo. Dichos resultados permiten inferir que la tendencia es que se presenta un nivel regular según los docentes encuestados.

Descripción de los resultados de las dimensiones motivación, clima laboral y engagement de la variable motivación laboral.

Tabla 12

Niveles de las dimensiones motivación, clima laboral y engagement de la variable motivación laboral.

Niveles	Motivación		Clima laboral		Engagement	
	f	%	f	%	f	%
Malo	15	12.5	16	13.3	2	1.7
Regular	86	71.7	86	71.7	82	68.3
Bueno	19	15.8	18	15.0	36	30.0
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Nota. Reporte del SPSS 21.0 Análisis estadístico de la base de datos.

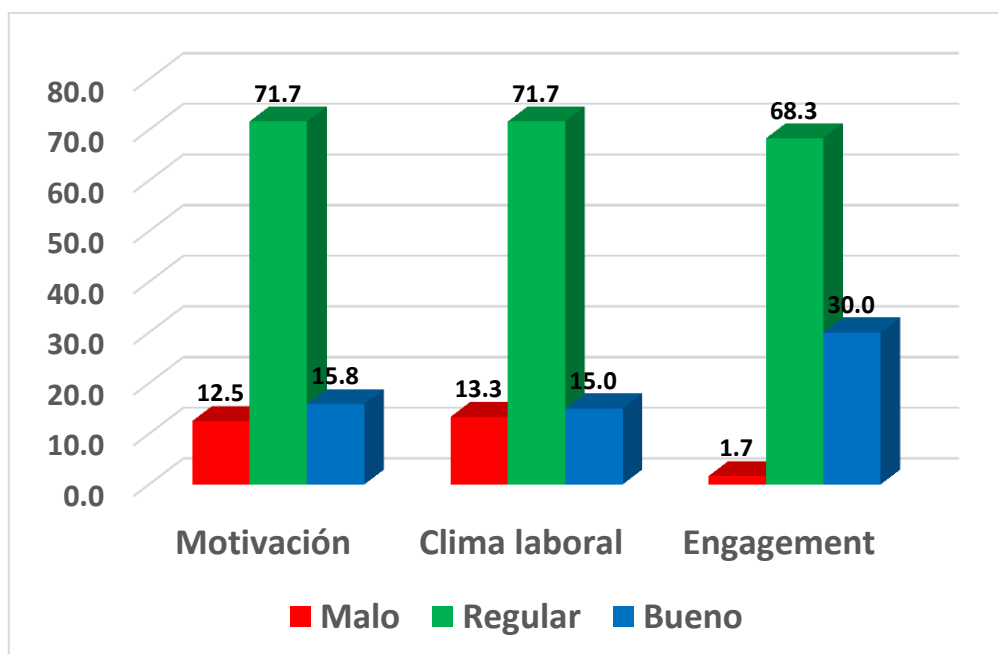


Figura 5: Niveles de las dimensiones: motivación, clima laboral y engagement de la variable motivación laboral.

En la tabla 12 y figura 5 se aprecia que un significativo 71,7 % de los encuestados opina que la motivación presenta un nivel regular; un significativo 15,8 % presenta un nivel bueno y un reducido 12,5 % opina que es malo. Asimismo, se aprecia que una mayoría de 71,7 % de los encuestados opina que en clima laboral presenta un nivel regular; un significativo 15,0 % presenta un nivel bueno y un mínimo del 13,3 % opina que es malo. Por último se puede observar que una mayoría 68,3 % de los encuestados opina que el engagement presenta un nivel regular; un significativo 30,0 % presenta un nivel bueno y un valor de 1,7 % opina que es malo.

Descripción de los resultados de las cruzadas de planificación estratégica y motivación laboral.

Tabla 13

Tabla cruzada de planificación estratégica y motivación laboral.

Motivación laboral	Planificación estratégica							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	3	2.50	10	8.33	1	0.83	14	11.67
Regular	15	12.50	65	54.17	11	9.17	91	75.83
Bueno	0	0.00	14	11.67	1	0.83	15	12.50
TOTAL	18	15.00	89	74.17	13	10.83	120	100.00

Nota. Reporte del SPSS 21.0 Análisis estadístico de la base de datos

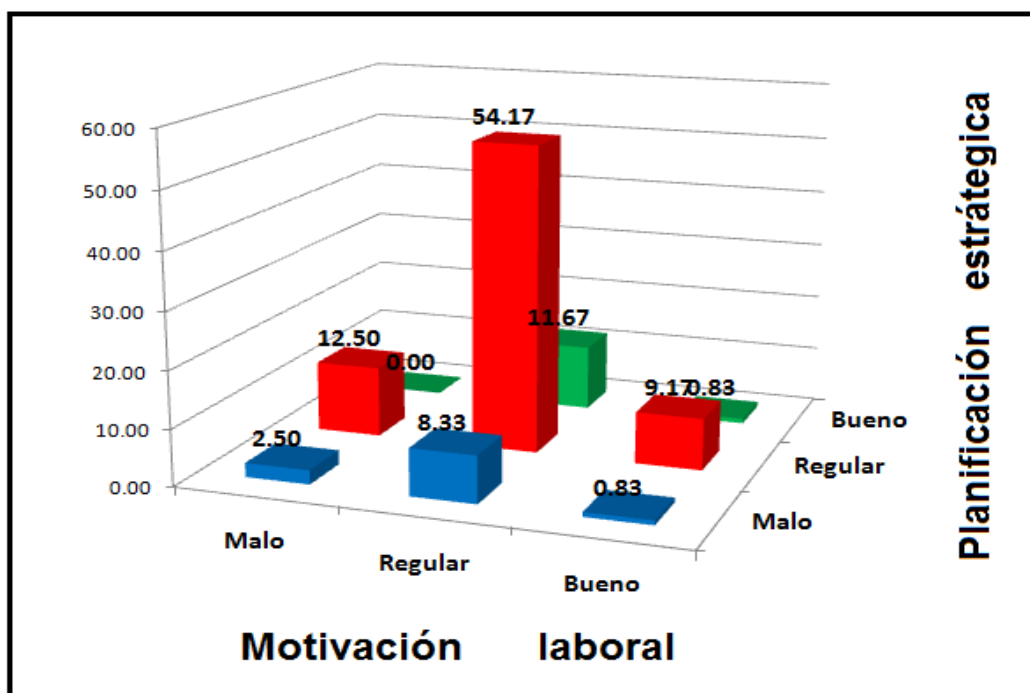


Figura 6. Tabla cruzada de planificación estratégica y motivación laboral

En la tabla 13 y figura 6, se observa la tabla cruzada de las variables planificación estratégica y motivación laboral. En cuanto a la mayoría de los encuestados, el 74.17 % de los docentes opinan que la planificación estratégica es regular, y a su vez opina que la motivación laboral un 75.83% es regular. Asimismo, en una significativa cantidad de encuestados el 15.00% de los encuestados opina que la planificación estratégica es mala y a su vez opina que la motivación laboral en un 12.50% es buena. Por último, una minoría de encuestados el 10.83 % opinan que la planificación estratégica es buena y a su vez opina que la motivación laboral en un 11.67% es malo.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Análisis inferencial

Para la prueba de hipótesis se ha realizado una serie de estimaciones que llevan a la exhibición de datos. Se trata de dos variables cualitativas categóricas por lo tanto no es necesario realizar la prueba de normalidad, en función que este tipo de análisis requiere de dos pruebas conjuntas:

Para el análisis se previó el sistema de hipótesis.

Ho. No existe relación entre las variables

Hi. Existe relación entre las variables.

95% de nivel de confianza

0,05 α nivel de significancia

Prueba de la hipótesis general:

Ho. La planificación estratégica no se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador – 2016.

Hi. La planificación estratégica se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador – 2016.

Tabla 14

Relación entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los profesores de la institución educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador – 2016.

Tabla de contingencia MOT_LAB * PLA_EST						
		PLA_EST			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
MOT _LAB	Malo	Recuento	10	7	1	18
		% dentro de MOT_LAB	55,6%	38,9%	5,6%	100,0%
	Regular	Recuento	11	65	7	83
		% dentro de MOT_LAB	13,3%	78,3%	8,4%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	9	10	19
		% dentro de MOT_LAB	0,0%	47,4%	52,6%	100,0%
Total	Recuento	21	81	18	120	
	% dentro de MOT_LAB	17,5%	67,5%	15,0%	100,0%	

Fuente: Instrumentos de recolección de datos

Tabla 15

Resultados de correlación de Spearman de la prueba de hipótesis general.

Correlaciones				
			PLA_EST	MOT_LA B
Rho de Spearman	PLA_EST	Coeficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	MOT_LAB	Coeficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación del coeficiente de correlación Rho de Spearman para conocer el grado de correlación de las variables; los resultados son: $R = 0,502$ y $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; por lo tanto existe correlación lineal, directa, positiva y moderada entre la planificación estratégica y la motivación laboral; es decir, si el nivel de la

planificación estratégica se incrementa entonces el nivel de la motivación laboral aumenta.

Se concluye que; las variables planificación estratégica y motivación laboral tienen relación según los profesores de la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador – 2016

Prueba de la hipótesis específica 1.

La misión y la motivación laboral

Ho. La dimensión misión no se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Hi. La dimensión misión se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Tabla 16

Relación entre misión y la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Tabla de contingencia MOT_LAB * PE_D1						
		PE_D1 Misión			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
MOT _LAB	Malo	Recuento	7	10	1	18
		% dentro de MOT_LAB	38,9%	55,6%	5,6%	100,0%
	Regular	Recuento	6	70	7	83
		% dentro de MOT_LAB	7,2%	84,3%	8,4%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	11	8	19
		% dentro de MOT_LAB	0,0%	57,9%	42,1%	100,0%
Total		Recuento	13	91	16	120
		% dentro de MOT_LAB	10,8%	75,8%	13,3%	100,0%

Fuente: Instrumentos de recolección de datos

Tabla 17

Resultados de correlación de Spearman de la prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			MOT_LAB	PE_D1
Rho de Spearman	MOT_LAB	Coefficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	PE_D1	Coefficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación del coeficiente de correlación Rho de Spearman: $R = 0,427$ entre la dimensión misión y la variable motivación laboral. Este grado de correlación indica que existe correlación lineal, directa, positiva y moderada entre ambas. La significancia de P-valor = 0,000 muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Se concluye que; la dimensión misión tiene relación con la motivación laboral según los profesores de la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Prueba de la hipótesis específica 2.

Visión y motivación laboral

- Ho.** La visión no se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.
- Hi.** La visión se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Tabla 18

Relación entre la visión y la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Tabla de contingencia MOT_LAB * PE_D2

			PE_D2 Visión			Total
			Malo	Regular	Bueno	
MOT _LAB	Malo	Recuento	14	3	1	18
		% dentro de MOT_LAB	77,8%	16,7%	5,6%	100,0%
	Regular	Recuento	42	35	6	83
		% dentro de MOT_LAB	50,6%	42,2%	7,2%	100,0%
	Bueno	Recuento	5	5	9	19
		% dentro de MOT_LAB	26,3%	26,3%	47,4%	100,0%
Total		Recuento	61	43	16	120
		% dentro de MOT_LAB	50,8%	35,8%	13,3%	100,0%

Fuente: Instrumentos de recolección de datos

Tabla 19

Resultados de correlación de Spearman de la prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones			MOT_LAB	PE_D2
Rho de Spearman	MOT_LAB	Coefficiente de correlación	1,000	,348**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	PE_D2	Coefficiente de correlación	,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación del coeficiente de correlación Rho de Spearman: $R = 0.348$ entre la dimensión visión y la motivación laboral. Este grado de correlación indica que existe correlación lineal, directa, positiva y baja entre la dimensión y la variable. La significancia de P-valor = 0,000 muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Se concluye que; la dimensión visión tiene relación con la variable motivación laboral según los profesores de la Institución Educativa "Perú Inglaterra" del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Prueba de la hipótesis específica 3

Los valores y la motivación laboral

Ho. Los valores no se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Hi. Los valores se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Tabla 20

Relación entre los valores y la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Tabla de contingencia MOT_LAB * PE_D3						
			PE_D3 Valores			Total
			Malo	Regular	Bueno	
MOT_LAB	Malo	Recuento	4	11	3	18
		% dentro de MOT_LAB	22,2%	61,1%	16,7%	100,0%
	Regular	Recuento	9	64	10	83
		% dentro de MOT_LAB	10,8%	77,1%	12,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	12	7	19
		% dentro de MOT_LAB	0,0%	63,2%	36,8%	100,0%
Total		Recuento	13	87	20	120
		% dentro de MOT_LAB	10,8%	72,5%	16,7%	100,0%

Fuente: Instrumentos de recolección de datos

Tabla 21

Resultado de correlación de Spearman de la prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			MOT_LAB	PE_D3
Rho de Spearman	MOT_LAB	Coeficiente de correlación	1,000	,228*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	120	120
	PE_D3	Coeficiente de correlación	,228*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	120	120

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación del coeficiente de correlación Rho de Spearman: $R = 0,228$ entre la dimensión los valores y la variable motivación laboral. Este grado de correlación indica que existe correlación lineal, directa, positiva y baja entre la dimensión y la variable. La significancia de P-valor = 0,012 muestra que P es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Se concluye que; la dimensión los valores tiene relación con la variable motivación laboral según los profesores de la Institución Educativa "Perú Inglaterra" del distrito de Villa el Salvador - 2016.

IV. Discusión

En la tabla nueve y la figura dos, se aprecia la variable planificación estratégica en sus 3 niveles malo, regular y bueno, observándose que la mayoría alcanza el 67,5 % de profesores que tienen un nivel regular en la planificación estratégica, el 17,5 % un nivel malo y solo un 15,0 % tiene un nivel bueno. Los resultados obtenidos permiten inferir que la tendencia es que se presenta un nivel regular, según los docentes encuestados en la institución educativa Perú Inglaterra. Coincidiendo con Leal (2010) se concluye indicando, que el desarrollo real de la planificación educativa en las escuelas de la parroquia escolar Cristo de Aranza produce altos niveles de eficacia en la evaluación de la gestión docente en las escuelas parroquiales y de igual manera, niveles deficientes en el desarrollo efectivo de la Planificación Educativa en las Instituciones Educativas, lo cual genera bajos niveles de eficiencia en la evaluación de la gestión en ellas. Además los docentes muestran poco compromiso para mejorar la gestión docente en sus diversas dimensiones, y la falta de compromiso e identificación se van a convertir en generadoras de carencia de motivación para cumplir con sus labores cotidianas.

En la tabla diez y la figura tres se aprecia que en la variable planificación estratégica una mayoría de 50,8 % de los encuestados, opina que en la dimensión la visión presenta un nivel malo; un significativo 35,8 % presenta un nivel regular y un reducido 13,3 % que es bueno. Asimismo, se aprecia que una mayoría de 75,8 % de los encuestados opina que en la dimensión la misión presenta un nivel regular; un significativo 13,3 % presenta un nivel bueno y un mínimo de 10,8 % que es malo. Por último se observa que una mayoría de 72,5 % de los encuestados opina que en la dimensión los valores presenta un nivel regular; un significativo 16,7 % presenta un nivel bueno y un mínimo de 10,8 % que es malo. Coincidiendo con Flores (2013) Concluye, sosteniendo que la planificación estratégica es un proceso que se inicia tomando en cuenta la realidad presente y ello permite ubicar las acciones necesarias para lograr el futuro propuesto y, que la gestión de la calidad es un nuevo modelo que se debe de aplicar en la dirección de las instituciones educativas en sus diferentes ámbitos (gestión, curricular, talento humano, económico, infraestructura y equipamiento tecnológico), para lograr la excelencia educativa; las estrategias planteadas han de ser los instrumentos de trabajo de todos los directivos y docentes en su

quehacer educativo en un periodo determinado de tiempo. En la vida cotidiana la planificación estratégica y el proyecto educativo institucional se han convertido en documentos que muchas veces son dejados en el archivo y no son divulgados, socializados y puestos en práctica para en el trabajo diario de las instituciones educativas porque son considerados como elementos poco fiables de aplicarlo. La planificación y la propuesta de misión, visión y objetivos institucionales que se han elaborado y deben de ser puestos en práctica por parte de las autoridades de la institución y su proyección de la misma en todas las áreas y ámbitos de la gerencia educativa es muy pobre y su aplicación es casi nula por falta de interés y motivación de todos los agentes educativos, esto no permite lograr una mejora sustancial en el servicio educativo que se brinda.

En la tabla once y la figura cuatro se aprecia la variable motivación laboral en sus 3 niveles malo, regular y bueno, observándose que una mayoría 69,2 % de los encuestados opina que la motivación laboral presenta un nivel regular; un significativo 15,8 % presenta un nivel bueno y el 15,0 % muestra un nivel malo. Dichos resultados permiten inferir que la tendencia es que se presenta un nivel regular según los docentes encuestados de la institución educativa Perú Inglaterra. Coincidiendo con Bahamon (2013) llega a establecer que tres de las instituciones estudiadas han logrado avanzar hacia un enfoque integrador de la gestión estratégica, mediante una gestión efectiva de las brechas entre los lineamientos estratégicos institucionales y los intereses, y motivaciones de los profesores, evitando así la fragmentación de los planes propuestos por las unidades académicas y administrativas, y asegurando su implementación, mediante la formulación de acciones y proyectos estratégicos que cuenten con los recursos físicos y financieros, y con profesores y directivos comprometidos. La motivación laboral va a permitir mejorar el desempeño laboral de todo el personal que labora en la institución educativa, incluso permite realizar un trabajo de identificación continua con todos los agentes educativos y mostrar un mejor servicio.

En la tabla doce y la figura cinco se aprecia que un significativo 71,7 % de los encuestados opina que la motivación presenta un nivel regular; un significativo

15,8 % muestra un nivel bueno y un reducido 12,5% opina que es malo. Asimismo, se aprecia que una mayoría de 71,7 % de los encuestados opina que en clima laboral presenta un nivel regular; un significativo 15,0 % presenta un nivel bueno y un mínimo del 13,3 % opina que es malo. Por último se puede observar que una mayoría del 68,3 % de los encuestados opina que el engagement presenta un nivel regular; un significativo 30,0 % presenta un nivel bueno y un valor de 1,7 % opina que es malo. Coincidiendo con Curo (2010) se llegó a la conclusión; de que las fortalezas de mayor importancia que tiene el subsector educativo cristiano evangélico en la provincia de Lima, es la calidad educativa, la formación en valores de los educandos, la motivación laboral del personal docente, la óptima situación económica y la tenencia de una buena infraestructura de los colegios más representativos, estas características siendo de suma importancia han de ser explotadas para aprovechar las oportunidades y han de servir para enfrentar las posibles amenazas existentes mediante las estrategias propuestas en el presente estudio. Las debilidades más importantes que posee el subsector son la falta de una asociación de instituciones parroquiales, la carencia de un plan estratégico tomando en cuenta las debilidades y dificultades reales, la falta de un modelo de calidad, así como la poca participación de mercado de los colegios, para las cuales se proponen aplicar mejoras que busquen plantear y efectivizar mejores oportunidades para contrarrestar de forma frontal las diversas amenazas que existen y que nadie lo quiere enfrentar. Es por ello necesario, poner en práctica la motivación de los trabajadores en las instituciones con mayor énfasis para mejorar el trabajo y brindar un mejor servicio.

En la tabla trece y la figura seis, se observa la tabla cruzada de las variables planificación estratégica y motivación laboral. En cuanto a la mayoría de los encuestados, el 74.17 % de los docentes opinan que la planificación estratégica es regular, y a su vez opina que la motivación laboral un 75.83% es regular. Asimismo, en una significativa cantidad de encuestados el 15.00% de los encuestados opina que la planificación estratégica es mala y a su vez opina que la motivación laboral en un 12.50% es buena. Por último, una minoría de encuestados el 10.83 % opinan que la planificación estratégica es buena y a su

vez opina que la motivación laboral en un 11.67% es malo. Coincidiendo con Zegarra (2012), se llegó a una de las conclusiones; la planificación institucional se muestra como una estrategia en donde los integrantes de la comunidad educativa intervienen en forma práctica en la confección de propuestas en forma alturada y coherente, las mismas deberán ser incluidas en el Plan Anual de trabajo-PAT de las dos escuelas estudiadas. Estas propuestas elaboradas en equipo van a determinar que los miembros de la comunidad educativa deben de efectivizar una mejor convivencia que van a permitir el fortalecimiento de la democracia en las instituciones educativas. Sin embargo, en las instituciones de gestión por convenio muestran elementos que les favorecen al momento de desarrollar una planificación participativa en la cual intervienen los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Además queda comprobada la importancia de la presencia de un ideario y la práctica de valores en la participación de los actores educativos en la planificación institucional. El ideario institucional tiende a facilitar el trabajo de la Dirección de la institución mostrando un trabajo de carácter horizontal debido a que desarrolla de forma coherente el proceso de la planificación participativa con todos los estamentos educativos; este accionar normalmente no se desarrolla en las instituciones educativas de gestión estatal por la falta de interés, motivación e identificación con su centro laboral.

V. Conclusiones

Primero

De acuerdo a los resultados obtenidos; se entiende que existe correlación directa y significativa entre la planificación estratégica y la motivación laboral; es decir, si el nivel de la planificación estratégica se incrementa entonces el nivel de la motivación laboral aumenta, esto indica que se rechaza la hipótesis nula de independencia entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Segundo

Según los resultados alcanzados dan cuenta de la existencia de una relación entre la dimensión misión y la motivación laboral. Este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable. La significancia de P-valor = 0,000 muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de independencia entre la dimensión misión con la motivación laboral según los docentes de la institución educativa "Perú Inglaterra" del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Tercero

Que en los resultados conseguidos se muestra que existe una relación significativa que determina que la visión tiene relación con la motivación laboral, este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable. La significancia de P-valor = 0,000 muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de independencia entre la dimensión visión y la motivación laboral según los docentes de la institución educativa "Perú Inglaterra" del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Cuarto

Con los resultados adquiridos se percibe que existe una relación significativa que determina que los valores tienen relación con la motivación laboral, este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable. La significancia de P-valor = 0,012 muestra que P es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de independencia entre los valores y la motivación laboral según los docentes de la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

VI. Recomendaciones

Primero

Aplicar un diagnóstico que permita determinar cuáles son las fortalezas y debilidades que existe en la institución educativa, de forma real, ello va a permitir plantear estrategias eficaces para superar los diversos problemas que existen en cuanto a organización, toma de decisiones y motivación laboral. Para su aplicación se debe de contar con la presencia de todos los trabajadores que laboran en la Institución, los representantes estudiantiles, los representantes de ex estudiantes y los representantes de los padres de familia.

Segundo

Elaborar la planificación estratégica de acuerdo a las necesidades y fortalecer las capacidades con que cuenta la institución educativa; es necesario determinar en primera instancia la misión institucional para determinar los principios y propósitos que van a ser fundamentales para el crecimiento y mejoramiento de los estudiantes a través del servicio que brinda la institución educativa, la misión debe de ser elaborada por los miembros de la comunidad educativa y esta debe de estar orientada a cumplir con los objetivos planteados por la institución en un tiempo determinado.

Tercero

Determinar con precisión la visión institucional, la cual se va a encargar de trazar el rumbo que va a seguir la Institución hacia el futuro en beneficio de sus estudiantes; la visión debe ser confeccionada por los miembros de la comunidad educativa, la misma que debe ser motivadora, innovadora y debe de estar a la vanguardia de los cambios y de la modernización del servicio que brinda, porque va a estimular en todos los aspectos a todos los integrantes que forman parte de la comunidad educativa.

Cuarto

Todos los integrantes de la comunidad educativa deberán de elegir de manera democrática y así mismo poner en práctica los valores institucionales que deben de tener concordancia con la misión y visión que ha planteado la institución educativa, los valores van a generar confianza e inspiración en el desempeño laboral y ello permitirá mejorar las relaciones humanas del mismo, todo ello trae consigo un clima laboral favorable para todos los integrantes de la comunidad educativa y ello se verá plasmado de manera interna y externa cuando sus miembros representen a la Institución a nivel local o distrital.

VII. Referencias

- Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público (Versión preliminar)* .ILPES/CEPAL 2009.
- Bahamon, J. (2013). *La Gestión estratégica en el contexto de las Universidades Colombianas. Factores que inciden en su incorporación, aplicación efectiva e institucionalización*. Universidad de Sevilla, Sevilla – España.
- Berardi, L. (2015). *Motivación laboral y engagement* - Facultad de ciencias Económicas – Universidad FASTA. Mar del Plata – Argentina.
- Burwal, G. Cuellar, J. (1999). *Planificación estratégica y operativa*. Quito - Ecuador. Impresiones Digitales UPS (Docu Tech).
- Cancela, R., Cea N., Galindo, G., Valilla, S. (2010). *Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid- España.
- Clerc A. Juan, Saldivia, A., Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral* - Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar Módulo I. Osorno – Chile.
- Curo, C., Fernández, A., Matta, R. (2010). *“Planificación estratégica para el subsector de educación cristiano evangélico en Lima”*. Pontificia Universidad Católica del Perú de Lima. Lima – Perú
- Davis, k. y Newstrom J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo*- México, México DF – México. Editorial McGraw-Hill.
- Fernández, A. (2012). *Conceptos de Estrategia Empresarial* - Escuela de Organización Industrial. La Unión Europea.

- Flores, J. (2013). *Incidencia de la Planificación Estratégica en la gestión de la calidad de los ámbitos de la gerencia educativa*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito – Ecuador.
- Gamarra, M., Berrios, O. (2007). *El Proyecto educativo institucional y su relación con los otros instrumentos de gestión*. Primera edición. Tacna – Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Editorial Mc. Gran Hill. México DF – México.
- Hervás R., Moreno, M., Narbarte, Ch., Sotos P. (2006). *Guía de planificación estratégica*. Valencia – España. Edita: Generalitat Valenciana Conselleria de Cultura.
- Jiménez, J. (2010). *El Valor de los Valores en las Organizaciones* - Tercera Edición de Cograf Comunicaciones Caracas - Venezuela.
- Kukuieff, G. (2015). *Motivación del personal en la administración pública*. Universidad de Cuyo. Mendoza - Argentina
- Lavín, S. y Del Solar, S. (1997). *El proyecto educativo institucional como herramienta de construcción de identidad* – Programa interdisciplinario de investigación en educación. Santiago – Chile.
- Leal, A. (2010). *Planificación educativa y evaluación de la gestión docente en educación media diversificada*. República Bolivariana de Venezuela Universidad del Zulia Maracaibo – Venezuela.
- Lorente, L. y Vera, M. (2010). *Las organizaciones saludables: “El engagement en el trabajo”* - Castellón – España.
- Ministerio de Educación de Chile (2012). *Guía para el Diagnóstico Institucional*. Ministerio de Educación de Chile. Santiago – Chile.

- Ministerio de Educación Secretaría de Planificación Estratégica (2006). *Metodología integrada para la planificación estratégica 1*. Lima – Perú.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones*. Madrid – España.
- Petronila Y. (2015). *El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de chorrillos-Lima, 2013*. Lima – Perú.
- Porras E. (2013). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio-Colombia*. Universidad Uned (universidad estatal a distancia) en Costa Rica.
- Posada, G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. Editorial Luis amigo Medellín - Colombia
- Promove Consultoría e Formación SLNE (2012). *Cómo elaborar el análisis DAFO* – Santiago de Compostela, CEEI GALICIA, S.A – España.
- Quintero; J. (2007). *Seminario Teorías y paradigmas educativos* Universidad Fermín Toro; Escuela de Doctorado – Venezuela.
- Quispe, D. (2013). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado” año 2013*. Lima – Perú.
- Stoner, J. (1995). *Administración*. Editorial Hall Hispanoamericanos S.A., Sexta edición. México DF – México.
- UNESCO – MINEDU. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*, Lima - Perú.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*, Lima - Editorial San Marcos. Quinta edición. Lima – Perú.

Yuni, J., Urbano, Claudio, A. (2014). *Técnicas para investigar – 2*, Editorial Brujas – Segunda edición. Córdoba – Argentina.

Zegarra, A. (2012). *“Participación democrática en los procesos de planificación institucional de una escuela de gestión pública y una de gestión por convenio de Collique”* Pontificia Universidad Católica del Perú de Lima. Lima – Perú.

Anexos

Anexo 1

ENCUESTA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información veraz. Se espera contar con su apoyo de manera incondicional y anónima, respondiendo las preguntas con sinceridad; esto va a permitir obtener valiosas conclusiones.

ESCALA VALORATIVA

Código	N	CN	AV	CS	S
Categoría	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	1	2	3	4	5

Nº	Dimensión 1: La Misión	1	2	3	4	5
1	Para la elaboración del Plan Anual de trabajo (PAT) de la Institución Educativa se considera la contextualización de la comunidad educativa.					
2	Se ha realizado un diagnóstico para determinar las necesidades de la Institución para planificar las actividades en el PAT.					
3	Se busca alternativas de solución que se pueden aplicar para superar cada necesidad detectada.					
4	La Institución Educativa plantea objetivos estratégicos que tienen que lograr todos los agentes de la comunidad educativa.					
5	Los recursos propios se invierten de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de los estudiantes.					
6	Los Directivos emplean la Planificación Estratégica en la ejecución de planes, programas y solución de problemas en la Institución Educativa.					
7	La misión de la Institución Educativa se refleja en el trabajo cotidiano que realiza el personal docente.					
8	La Institución Educativa programa reuniones de equipos docentes para intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados.					
9	La Institución Educativa brinda información actualizada para propiciar la reflexión de los docentes e implementar estrategias respecto al nivel de logro de los aprendizajes, en cada una de las áreas, alcanzados por los estudiantes.					
10	La Institución Educativa reconoce y felicita a los docentes que realizan innovaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.					
	Dimensión 2: La Visión	1	2	3	4	5
11	Todas las acciones que desarrolla la comunidad educativa están encaminadas a fortalecer los objetivos del PEI, su misión y visión.					

12	Se refleja el liderazgo directivo para el establecimiento de alianzas con diferentes entidades para la búsqueda de objetivos institucionales					
13	Los directivos de la Institución Educativa coordinan permanentemente con los docentes buscando cumplir con lo establecido en la visión Institucional.					
14	El personal docente es asesorado y orientado permanentemente por los Directivos de la Institución Educativa.					
15	Los Directivos delegan funciones específicas al personal docente para su cumplimiento dentro y fuera de la Institución Educativa.					
16	La comunidad educativa se involucra en las actividades innovadoras que promueve mejorar la calidad educativa.					
17	La Institución Educativa promueve el acercamiento de los padres de familia para que se involucren en el proceso enseñanza aprendizaje.					
18	El trabajo realizado por la Institución Educativa se ve reflejado en la localidad donde se ubica.					
	Dimensión 3: Los Valores	1	2	3	4	5
19	Los Directivos promueven continuamente la práctica de valores entre amigos en la Institución Educativa.					
20	Se involucran los valores en las diferentes áreas de estudio de la Institución Educativa, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
21	La carencia de valores por la que atraviesa la sociedad actual, es una causa del fracaso escolar en los estudiantes.					
22	La enseñanza de valores a los estudiantes se da en el hogar y en la escuela.					
23	No aplicar los valores de manera correcta genera la falta de respeto entre los Directivos y docentes, lo cual puede generar enfrentamientos personales.					
24	La práctica de valores facilita en un alto porcentaje el trabajo coherente en la Institución Educativa.					

Anexo 2

ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información real. Se espera contar con su apoyo incondicional y anónimo, respondiendo las preguntas con sinceridad, esto va a permitir obtener valiosas conclusiones.

ESCALA VALORATIVA

Código	N	CN	AV	CS	S
Categoría	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	1	2	3	4	5

Nº	Dimensión 1: La Motivación	1	2	3	4	5
1	En la Institución Educativa se promueve el trabajo en equipo.					
2	Las condiciones de trabajo para el desempeño docente son favorables en la Institución Educativa.					
3	Existe el trabajo colegiado en todas las áreas y niveles en la Institución Educativa.					
4	Los docentes participan de manera voluntaria en las diferentes actividades de la Institución Educativa.					
5	Las actividades programadas al inicio del año académico se cumplen en la Institución Educativa.					
6	Los Directivos en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.					
7	La relación entre compañeros de trabajo en la Institución Educativa es buena.					
8	La Institución Educativa cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral de los docentes.					
9	La Institución Educativa otorga premios simbólicos en beneficios de los docentes.					
10	En la Institución Educativa las funciones de los directivos, jefes, docentes y auxiliares están claramente definidas.					
	Dimensión 2: El Clima Laboral	1	2	3	4	5
11	Los Directivos generan confianza para realizar el trabajo cotidiano.					
12	Las condiciones laborales (infraestructura) son favorables para generar un óptimo desarrollo laboral.					
13	Las relaciones interpersonales permiten tener un clima laboral saludable dentro de la Institución Educativa.					
14	Los docentes de la Institución Educativa sienten que cuentan con la colaboración de sus compañeros de trabajo.					

15	La comunicación entre todo el personal de la Institución Educativa es permanente y asertiva.					
16	El personal docente cuenta con los materiales y recursos necesarios para poder realizar un trabajo eficaz a diario.					
17	Todos los docentes de la Institución Educativa reciben formación especializada por parte del MINEDU para actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral.					
18	El coordinador de mi grupo de trabajo se preocupa por mantener un buen clima en el equipo.					
19	La Institución Educativa ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando el trabajo docente y la calidad educativa.					
20	Las personas con las que me relaciono en la Institución Educativa actúan con respeto y de manera ética.					
	Dimensión 3: Engagement	1	2	3	4	5
21	El nivel del compromiso que existe entre los Directivos y docentes para apoyar el trabajo de los demás en la Institución Educativa es bueno.					
22	La distribución de la carga académica a los docentes para trabajar el presente año es buena.					
23	Todos los docentes han participado en la elaboración del PEI de la Institución Educativa.					
24	Los docentes de la Institución Educativa cumplen en el momento indicado con las obligaciones y tareas encomendadas.					

Anexo 3**ARTÍCULO CIENTÍFICO****1. TÍTULO**

“La Planificación estratégica y la motivación laboral en la institución educativa Perú Inglaterra – 2016”.

2. AUTOR

Br. Walter Orlando Mejía Chauca – mejia_ch2007@hotmail.com

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Perú Inglaterra, ubicada en el distrito de Villa el Salvador. La población o universo de interés en esta investigación, está constituido por 120 docentes de los tres niveles con que cuenta, la muestra probabilística está considerada por el total de la población, en la cual se ha estudiado dos variables: Planificación estratégica y motivación laboral. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, porque el presente trabajo de investigación es de un nivel correlacional, se ha obtenido información en un periodo establecido, se ha aplicado el cuestionario como instrumento de investigación, ello permite obtener información veraz acerca de la relación que existe entre las variables de estudio en sus distintas dimensiones (misión, visión, valores, motivación, motivación laboral y engagement).

Del análisis de los resultados obtenidos se llega a la conclusión, que la Institución Educativa Perú Inglaterra presenta solo el 10.8 % en contar con una buena Planificación estratégica, mientras que el 74.2 % lo considera como regular, ello incide a la hora de realizar las labores de gestión, esto demuestra que es necesario generar y desarrollar una buena planificación estratégica que permita mejorar el desempeño laboral y generar una buena motivación laboral en todo el personal, que presenta un 12.5 % que indica que es bueno, mientras un 75.8 % sostiene que es regular. Con un trabajo mejor planificado y un mayor compromiso, el servicio que brinda la institución educativa en beneficio de los

estudiantes, padres de familia y la comunidad a de mejorar; y ello va a permitir mostrar una mejoría en el servicio que brinda a toda la localidad.

4. PALABRAS CLAVE

Planificación estratégica, motivación laboral, misión, visión, valores, motivación, engagement y desempeño laboral.

5. ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between strategic planning and the motivation of teachers in the educational institution of Peru England, located in the district of Villa el Salvador. The population or universe of interest in this research is made up of 120 teachers of the three levels with which it counts, the probabilistic sample is considered by the total population, in which two variables have been studied: Strategic planning and labor motivation. This research is of a quantitative approach, of non-experimental design, because the present research work is of a correlational level, information has been obtained in an established period, the questionnaire has been applied as a research instrument, this allows to obtain truthful information about the relationship between the study variables in their different dimensions (mission, vision, values, motivation, motivation and engagement).

From the analysis of the results obtained, we conclude that the Peruvian Educational Institution presents only 10.8% in having a good strategic planning, while 74.2% consider it as regular, this affects when the work is done of management, this shows that it is necessary to generate and develop a good strategic planning that allows to improve the labor performance and to generate a good work motivation in all the personnel, that presents a 12.5% that indicates that it is good, while 75.8% regular. With better planned work and greater commitment, the service provided by the educational institution to benefit students, parents and the community to improve; and this will allow showing an improvement in the service that provides to the whole locality.

6. KEYWORDS

Strategic planning, work motivation, mission, vision, values, motivation, engagement and job performance.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, es una investigación cuantitativa, descriptiva y no experimental, el cual se ha desarrollado tomando en cuenta la importancia que tiene la acción de planificación en el ámbito educativo y lo importante que significa para desarrollar una labor eficiente y generar a través de ello un trabajo organizado y coherente, que luego se verá reflejado en todos los educandos de la institución educativa Perú Inglaterra de Villa El Salvador. Con este trabajo pretendo dar a conocer que la planificación es muy importante y que gracias a un diagnóstico realizado a la institución educativa en todas sus dimensiones, se podrá determinar qué planes estratégicos se deben aplicar para mejorar el servicio y lograr que la comunidad educativa se involucre en dicho mejoramiento.

En este sentido, mi trabajo de investigación está estructurado de manera ordenada y consta de un total de VII capítulos:

El Capítulo I, presenta la Introducción sobre el tema a investigar, la proposición del problema, e incluye el enunciado del problema y la determinación de los objetivos. El Capítulo II, expone, el marco metodológico que comprende: las variables, la operacionalización de las variables, método, tipo de estudio, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos y el análisis de datos. El Capítulo III: muestra los resultados gráficos y estadísticos que se han conseguido en la investigación. El Capítulo IV: desarrolla la discusión de los antecedentes y las conclusiones del trabajo realizado. El Capítulo V: presenta todas las conclusiones del trabajo de investigación. El Capítulo VI: muestra las recomendaciones respectivas del trabajo de investigación. El Capítulo VII: presenta todas las referencias bibliográficas que han sido utilizados para desarrollar trabajo de investigación.

8. METODOLOGÍA

Tipo de estudio: La presente investigación utilizará el tipo de investigación cuantitativa descriptiva simple.

Diseño: El presente estudio se clasifica dentro del diseño de investigación no experimental, del tipo descriptivo simple. No experimental porque no se puede manipular la variable.

El estudio se realizará a partir de datos originales o primarios captados directamente por el investigador mediante la aplicación de encuestas para conocer la opinión de las personas.

Población: La población investigada estuvo compuesta por los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra en sus tres niveles educativos.

Muestra y muestreo: Para obtener el tamaño de la muestra se hizo necesario el empleo de una fórmula (Levin 2004), del cual se obtuvo que 120 docentes que fueron seleccionadas aleatoriamente.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica Documental: Se recopiló información a través de libros, manuales, publicaciones entre otros para aclarar conceptos, metodología y construir el marco teórico que sustentaría la propuesta de la presente investigación.

- Encuestas: Se aplicó encuestas a los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra de Villa el Salvador, se realizó gracias al uso de cuestionarios diseñados para tal fin. (Fuente propia).

Ficha Técnica de la Encuesta

Nombre del instrumento: Cuestionario

Autor: Walter Orlando Mejía Chauca

Aplicación: Individual

Tiempo de Ejecución: 10 minutos Aprox.

Ítems: 24 Ítems.

La búsqueda y el manejo de la información se ha realizado siguiendo los procedimientos planificados, para ello se contó con el consentimiento de cada una de las personas encuestadas (docentes de los tres niveles educativos), es por ello que guarda la confidencialidad de la información brindada por cada uno de ellos.

9. RESULTADOS

De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados: De la tabla nueve y figura dos, se aprecia en la variable planificación que la mayoría

74.2% de profesores tienen un nivel regular en la planificación estratégica, el 15.0% un nivel malo y solo un 10.8% tiene un nivel bueno. Estos resultados obtenidos permiten inferir que la tendencia es que se presenta un nivel regular según los docentes encuestados.

En la tabla diez y figura tres se aprecia que en la variable planificación estratégica, existe mayoría de 80.8% de los encuestados opina que en la dimensión la visión presenta un nivel regular; un significativo 10.8% presenta un nivel bueno y un reducido 8.3% que es malo. Asimismo, se aprecia que una mayoría de 49.2% de los encuestados opina que en la dimensión la misión presenta un nivel malo; un significativo 40.8% presenta un nivel regular y un mínimo de 10.0% que es bueno. Por último se observa que una mayoría de 76.7% de los encuestados opina que en la dimensión los valores presenta un nivel regular; un significativo 13.3% presenta un nivel bueno y un mínimo de 10.0% que es malo.

En la tabla once y figura cuatro se aprecia la variable motivación laboral en sus 3 niveles malo, regular y bueno, observándose que una mayoría 75.8% de los encuestados opina que la motivación laboral presenta un nivel regular; un significativo 12.5% presenta un nivel bueno y el 11.7% presenta un nivel malo. Dichos resultados permiten inferir que la tendencia es que se presenta un nivel regular según los docentes encuestados.

En la tabla doce y figura cinco se aprecia que un significativo 77.5% de los encuestados opina que la motivación presenta un nivel alto; un significativo 12.5% presenta un nivel bueno y un reducido 10.0% opina que es malo. Asimismo, se aprecia que una mayoría de 77.5% de los encuestados opina que en clima laboral presenta un nivel regular; un significativo 12.5% presenta un nivel bueno y un mínimo del 10.0% opina que es malo. Por último se puede observar que una mayoría 69.2% de los encuestados opina que el engagement presenta un nivel regular; un significativo 30.8% presenta un nivel bueno y un valor de 0% opina que es malo.

En la tabla trece y figura seis, se observa la tabla cruzada de las variables planificación estratégica y motivación laboral. En cuanto a la mayoría de los encuestados, el 74.17 % de los docentes opinan que la planificación estratégica es regular, y a su vez opina que la motivación laboral un 75.83% es regular.

Asimismo, en una significativa cantidad de encuestados el 15.00% de los encuestados opina que la planificación estratégica es mala y a su vez opina que la motivación laboral en un 12.50% es buena. Por último, una minoría de encuestados el 10.83 % opinan que la planificación estratégica es buena y a su vez opina que la motivación laboral en un 11.67% es malo.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para conocer el grado de correlación de las variables; los resultados son: $R= 0,704$ y $p\text{-valor}= 0.025 < 0.05$; por lo tanto existe correlación directa y significativa entre la planificación estratégica y la motivación laboral; es decir, si el nivel de la planificación estratégica se incrementa entonces el nivel de la motivación laboral aumenta.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman: $R= 0,75$ entre la dimensión misión y motivación laboral. Este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre las variables. La significancia de $P\text{-valor} = 0,015$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman: $R= 0.701$ entre la dimensión visión y la motivación laboral. Este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable. La significancia de $P\text{-valor} = 0,027$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman: $R= 0,64$ entre la dimensión los valores y la motivación laboral. Este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable. La significancia de $P\text{-valor} = 0,049$ muestra que P es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

10. DISCUSIÓN

En la tabla nueve y la figura dos, se aprecia la variable planificación estratégica en sus 3 niveles malo, regular y bueno, observándose que la mayoría alcanza el 74.2% de profesores que tienen un nivel regular en la planificación estratégica, el 15.0% un nivel malo y solo un 10.8% tiene un nivel bueno. Los resultados obtenidos permiten inferir que la tendencia es que se presenta un nivel regular, según los docentes encuestados. Coincidiendo con Leal (2010) se concluye indicando, que el desarrollo real de la planificación educativa en las escuelas de la parroquia escolar Cristo de Aranza produce altos niveles de eficacia en la evaluación de la gestión docente en las escuelas parroquiales y de igual manera, niveles deficientes en el desarrollo efectivo de la Planificación Educativa en las Instituciones Educativas, lo cual genera bajos niveles de eficiencia en la evaluación de la gestión en ellas. Además los docentes muestran poco compromiso para mejorar la gestión docente en sus diversas dimensiones, y la falta de compromiso e identificación se van a convertir en generadoras de carencia de motivación para cumplir con sus labores cotidianas.

En la tabla diez y la figura tres se aprecia que en la variable planificación estratégica una mayoría de 80.8% de los encuestados, opina que en la dimensión la visión presenta un nivel regular; un significativo 10.8% presenta un nivel bueno y un reducido 8.3% que es malo. Asimismo, se aprecia que una mayoría de 49.2% de los encuestados opina que en la dimensión la misión presenta un nivel malo; un significativo 40.8% presenta un nivel regular y un mínimo de 10.0% que es bueno. Por último se observa que una mayoría de 76.7% de los encuestados opina que en la dimensión los valores presenta un nivel regular; un significativo 13.3% presenta un nivel bueno y un mínimo de 10.0% que es malo. Coincidiendo con Flores (2013) Concluye, sosteniendo que la planificación estratégica es un proceso que se inicia tomando en cuenta la realidad presente y ello permite ubicar las acciones necesarias para lograr el futuro propuesto y, que la gestión de la calidad es un nuevo modelo que se debe de aplicar en la dirección de las instituciones educativas en sus diferentes ámbitos (gestión, curricular, talento humano, económico, infraestructura y equipamiento tecnológico), para lograr la excelencia educativa; las estrategias planteadas han de ser los instrumentos de trabajo de todos los directivos y docentes en su quehacer educativo en un periodo

determinado de tiempo. En la vida cotidiana la planificación estratégica y el proyecto educativo institucional se han convertido en documentos que muchas veces son dejados en el archivo y no son divulgados, socializados y puestos en práctica para en el trabajo diario de las instituciones educativas porque son considerados como elementos poco fiables de aplicarlo. La planificación y la propuesta de misión, visión y objetivos institucionales que se han elaborado y deben de ser puestos en práctica por parte de las autoridades de la institución y su proyección de la misma en todas las áreas y ámbitos de la gerencia educativa es muy pobre y su aplicación es casi nula por falta de interés y motivación de todos los agentes educativos, esto no permite lograr una mejora sustancial en el servicio educativo que se brinda.

En la tabla once y la figura cuatro se aprecia la variable motivación laboral en sus 3 niveles malo, regular y bueno, observándose que una mayoría 75.8% de los encuestados opina que la motivación laboral presenta un nivel regular; un significativo 12.5% presenta un nivel bueno y el 11.7% muestra un nivel malo. Dichos resultados permiten inferir que la tendencia es que se presenta un nivel regular según los docentes encuestados. Coincidiendo con Bahamon (2013) llega a establecer que tres de las instituciones estudiadas han logrado avanzar hacia un enfoque integrador de la gestión estratégica, mediante una gestión efectiva de las brechas entre los lineamientos estratégicos institucionales y los intereses, y motivaciones de los profesores, evitando así la fragmentación de los planes propuestos por las unidades académicas y administrativas, y asegurando su implementación, mediante la formulación de acciones y proyectos estratégicos que cuenten con los recursos físicos y financieros, y con profesores y directivos comprometidos. La motivación laboral va a permitir mejorar el desempeño laboral de todo el personal que labora en la institución educativa, incluso permite realizar un trabajo de identificación continua con todos los agentes educativos y mostrar un mejor servicio.

En la tabla doce y la figura cinco se aprecia que un significativo 77.5% de los encuestados opina que la motivación presenta un nivel alto; un significativo 12.5% muestra un nivel bueno y un reducido 10.0% opina que es malo. Asimismo, se aprecia que una mayoría de 77.5% de los encuestados opina que en clima laboral presenta un nivel regular; un significativo 12.5% presenta un nivel bueno y

un mínimo del 10.0% opina que es malo. Por último se puede observar que una mayoría del 69.2% de los encuestados opina que el engagement presenta un nivel regular; un significativo 30.8% presenta un nivel bueno y un valor de 0% opina que es malo. Coincidiendo con Curo (2010) se llegó a la conclusión; de que las fortalezas de mayor importancia que tiene el subsector educativo cristiano evangélico en la provincia de Lima, es la calidad educativa, la formación en valores de los educandos, la motivación laboral del personal docente, la óptima situación económica y la tenencia de una buena infraestructura de los colegios más representativos, estas características siendo de suma importancia han de ser explotadas para aprovechar las oportunidades y han de servir para enfrentar las posibles amenazas existentes mediante las estrategias propuestas en el presente estudio. Las debilidades más importantes que posee el subsector son la falta de una asociación de instituciones parroquiales, la carencia de un plan estratégico tomando en cuenta las debilidades y dificultades reales, la falta de un modelo de calidad, así como la poca participación de mercado de los colegios, para las cuales se proponen aplicar mejoras que busquen plantear y efectivizar mejores oportunidades para contrarrestar de forma frontal las diversas amenazas que existen y que nadie lo quiere enfrentar. Es por ello necesario, poner en práctica la motivación de los trabajadores en las instituciones con mayor énfasis para mejorar el trabajo y brindar un mejor servicio.

En la tabla trece y la figura seis, se observa la tabla cruzada de las variables planificación estratégica y motivación laboral. En cuanto a la mayoría de los encuestados, el 74.17 % de los docentes opinan que la planificación estratégica es regular, y a su vez opina que la motivación laboral un 75.83% es regular. Asimismo, en una significativa cantidad de encuestados el 15.00% de los encuestados opina que la planificación estratégica es mala y a su vez opina que la motivación laboral en un 12.50% es buena. Por último, una minoría de encuestados el 10.83 % opinan que la planificación estratégica es buena y a su vez opina que la motivación laboral en un 11.67% es malo. Coincidiendo con Zegarra (2012), se llegó a una de las conclusiones; la planificación institucional se muestra como una estrategia en donde los integrantes de la comunidad educativa intervienen en forma práctica en la confección de propuestas en forma alturada y coherente, las mismas deberán ser incluidas en el Plan Anual de trabajo-PAT de

las dos escuelas estudiadas. Estas propuestas elaboradas en equipo van a determinar que los miembros de la comunidad educativa deben de efectivizar una mejor convivencia que van a permitir el fortalecimiento de la democracia en las instituciones educativas. Sin embargo, en las instituciones de gestión por convenio muestran elementos que les favorecen al momento de desarrollar una planificación participativa en la cual intervienen los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Además queda comprobada la importancia de la presencia de un ideario y la práctica de valores en la participación de los actores educativos en la planificación institucional. El ideario institucional tiende a facilitar el trabajo de la Dirección de la institución mostrando un trabajo de carácter horizontal debido a que desarrolla de forma coherente el proceso de la planificación participativa con todos los estamentos educativos; este accionar normalmente no se desarrolla en las instituciones educativas de gestión estatal por la falta de interés, motivación e identificación con su centro laboral.

Evalúa e interpreta las implicancias de los resultados, especialmente considerando las limitaciones, recomendaciones futuras. Se debe relacionar y comparar los hechos observados con la hipótesis u objetivos, marco teórico y antecedentes referidos en la introducción, aclarando excepciones, contradicciones o modificaciones. La interpretación debe considerar las amenazas a la validez interna, la imprecisión de mediciones, cantidad de pruebas, tamaño de efecto observados y otras limitaciones del estudio. Señalar la validez externa de la investigación y concluir señalando la importancia de los hallazgos.

11. CONCLUSIONES

Primero

De acuerdo a los resultados obtenidos $R= 0,704$ y $p\text{-valor}= 0.025 < 0.05$; se entiende que existe correlación directa y significativa entre la planificación estratégica y la motivación laboral; es decir, si el nivel de la planificación estratégica se incrementa entonces el nivel de la motivación laboral aumenta, esto indica que se rechaza la hipótesis nula de independencia entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes de la institución educativa Perú Inglaterra del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Segundo

Según los resultados alcanzados dan cuenta de la existencia de una relación entre la dimensión misión y motivación laboral. Este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable. La significancia de P-valor = 0,015 muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de independencia entre la dimensión misión con la motivación laboral según los docentes de la institución educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Tercero

Que en los resultados conseguidos se muestra que existe una relación significativa que determina que la visión tiene relación con la motivación laboral, este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable. La significancia de P-valor = 0,027 muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de independencia entre la dimensión visión y la motivación laboral según los docentes de la institución educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

Cuarto

Con los resultados adquiridos se percibe que existe una relación significativa que determina que los valores tienen relación con la motivación laboral, este grado de correlación indica que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable. La significancia de P-valor = 0,049 muestra que P es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de independencia entre los valores y la motivación laboral según los docentes de la Institución Educativa “Perú Inglaterra” del distrito de Villa el Salvador - 2016.

12. REFERENCIAS

- Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público (Versión preliminar)* .ILPES/CEPAL 2009.
- Bahamon, J. (2013) *La Gestión estratégica en el contexto de las Universidades Colombianas. Factores que inciden en su incorporación, aplicación efectiva e institucionalización*. Universidad de Sevilla, Sevilla – España.
- Berardi, L. (2015). *Motivación laboral y engagement* - Facultad de ciencias Económicas – Universidad FASTA. Mar del Plata – Argentina.
- Burwal, G. Cuellar, J. (1999). *Planificación estratégica y operativa*. Quito - Ecuador. Impresiones Digitales UPS (Docu Tech).
- Cancela, R., Cea N., Galindo, G., Valilla, S. (2010) *Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid- España.
- Clerc A. Juan, Saldivia, A., Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral* - Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar Módulo I. Osorno – Chile.
- Curo, C., Fernández, A., Matta, R. (2010). *“Planificación estratégica para el subsector de educación cristiano evangélico en Lima”*. Pontificia Universidad Católica del Perú de Lima. Lima – Perú
- Davis, k. y Newstrom J., (1987). *El comportamiento humano en el trabajo*- México, México DF – México. Editorial McGraw-Hill.
- Fernández, A. (2012). *Conceptos de Estrategia Empresarial* - Escuela de Organización Industrial. La Unión Europea.

- Flores, J. (2013). *Incidencia de la Planificación Estratégica en la gestión de la calidad de los ámbitos de la gerencia educativa*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito – Ecuador.
- Gamarra, M., Berrios, O., (2007). *El Proyecto educativo institucional y su relación con los otros instrumentos de gestión*. Primera edición. Tacna – Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Editorial Mc. Gran Hill. México DF – México.
- Hervás R., Moreno, M., Narbarte, Ch., Sotos P. (2006). *Guía de planificación estratégica*. Valencia – España. Edita: Generalitat Valenciana Conselleria de Cultura.
- Jiménez, J. (2010). *El Valor de los Valores en las Organizaciones* - Tercera Edición de Cograf Comunicaciones Caracas - Venezuela.
- Kukuieff, G. (2015). *Motivación del personal en la administración pública*. Universidad de Cuyo. Mendoza - Argentina
- Lavín, S. y Del Solar, S. (1997). *El proyecto educativo institucional como herramienta de construcción de identidad* – Programa interdisciplinario de investigación en educación. Santiago – Chile.
- Leal, A. (2010). *Planificación educativa y evaluación de la gestión docente en educación media diversificada*. República Bolivariana de Venezuela Universidad del Zulia Maracaibo – Venezuela.
- Lorente, L. y Vera, M. (2010). *Las organizaciones saludables: “El engagement en el trabajo”* - Castellón – España.
- Ministerio de Educación de Chile. (2012). *Guía para el Diagnóstico Institucional*. Ministerio de Educación de Chile. Santiago – Chile.

- Ministerio de Educación Secretaría de Planificación Estratégica (2006). *Metodología integrada para la planificación estratégica 1*. Lima – Perú.
- Peña, C. (2015) *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones*. Madrid – España.
- Petronila Y. (2015). *El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de chorrillos-Lima, 2013*. Lima – Perú.
- Porras E. (2013). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio-Colombia*. Universidad Uned (universidad estatal a distancia) en Costa Rica.
- Posada, G. (2016) *“Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos”* Editorial Luis amigo Medellín - Colombia
- Promove Consultoría e Formación SLNE (2012). *Cómo elaborar el análisis DAFO* – Santiago de Compostela, CEEI GALICIA, S.A – España.
- Quintero; J (2007); *Seminario Teorías y paradigmas educativos* Universidad Fermín Toro; Escuela de Doctorado – Venezuela.
- Quispe, D. (2013). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado” año 2013*. Lima – Perú.
- Stoner, J. (1995) *Administración*. Editorial Hall Hispanoamericanos S.A., Sexta edición. México DF – México.
- UNESCO – MINEDU. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*, Lima - Perú.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*, Lima - Editorial San Marcos. Quinta edición. Lima – Perú.

Yuni, J., Urbano, Claudio, A. (2014) *Técnicas para investigar – 2*, Editorial Brujas – Segunda edición. Córdoba – Argentina.

Zegarra, A. (2012). *“Participación democrática en los procesos de planificación institucional de una escuela de gestión pública y una de gestión por convenio de Collique”* Pontificia Universidad Católica del Perú de Lima. Lima – Perú.

Anexo 4

Base de datos de la confiabilidad de la Planificación Estratégica

	PLANIFICACION ESTRATEGICA																							
	LA MISION								LA VISION								LOS VALORES							
1	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	3
2	4	2	3	2	3	2	2	4	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	1	4	3	3	4	3
3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4
4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3
5	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3
6	3	3	4	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	4	3
7	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	2	4	3	4	3	3
8	4	3	3	1	4	2	3	3	2	4	4	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	3	4	4
9	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3	4
10	3	2	3	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	1	3	4	2	3	3	4
11	3	3	3	2	4	1	2	4	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	4	3	4
12	3	2	2	1	4	2	2	4	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	3	5	3	4	3	4
13	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4
14	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	1	4	1	1	2	2	1	3	3	3	3	4	4
15	3	3	4	3	2	2	3	4	3	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	5	4
16	2	3	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
17	4	3	3	3	3	1	3	3	2	4	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	2	3	5	3
18	3	3	2	4	3	1	3	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2	4	3	4	4	5
19	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4
20	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	3
21	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	1	1	3	2	2	3	4	3	2	3	5
22	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2
23	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	2	3	2	2	2
24	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	1	1	2	2	1	2	3	4	3	3	5
25	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4
26	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	2	4	4	3	4	3
27	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	5	5
28	4	3	4	1	4	1	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	4	4	3	3	4
29	3	2	2	2	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	5	5
30	3	3	2	2	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	4	4

Anexo 5

Base de datos de la confiabilidad de la Motivación Laboral

	LA MOTIVACION LABORAL																							
	LA MOTIVACION								EL CLIMA LABORAL										ENGAGEMENT					
1	3	3	5	3	4	3	2	2	2	5	5	2	2	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	4
2	4	4	5	5	4	3	2	2	2	5	4	3	2	3	3	1	3	5	3	4	4	3	3	4
3	3	3	5	4	4	3	2	1	2	5	4	2	3	4	2	3	3	5	3	4	3	4	4	4
4	2	3	4	4	4	2	3	1	1	5	3	2	1	4	2	4	3	5	2	5	4	1	4	4
5	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3
6	3	3	5	4	3	3	2	1	2	5	3	2	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4
7	3	3	5	4	3	3	3	1	1	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3
8	3	4	5	3	3	3	4	1	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	5	3	3	3	4
9	4	5	4	5	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4
10	4	4	5	3	3	3	3	1	1	4	5	3	3	4	2	1	3	4	4	5	3	2	4	4
11	3	5	5	5	3	4	4	2	1	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	5	3	3	2	4
12	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
13	3	5	5	5	4	3	2	2	1	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	5	3	4	3	3
14	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4
15	3	5	4	4	3	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	3	1	5	3	4	4	4	3	4
16	3	2	5	4	4	3	2	1	2	5	5	3	2	4	3	4	3	5	1	4	4	5	3	4
17	3	3	5	4	3	3	3	1	2	5	4	4	3	4	4	5	2	5	2	4	3	3	3	4
18	3	3	5	4	4	3	4	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	4
19	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2
20	4	4	5	4	4	5	3	2	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
21	4	4	5	4	4	3	3	2	1	5	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4
22	3	4	5	4	4	3	2	2	1	5	5	3	4	3	3	3	2	4	3	5	4	4	4	3
23	4	4	5	5	3	3	2	2	2	5	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	5
24	3	4	5	4	4	3	2	2	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5
25	3	4	5	4	4	3	2	1	1	5	4	2	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4
26	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4
27	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
28	3	4	5	4	3	4	4	1	1	5	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4
29	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4
30	3	4	5	4	3	4	3	2	1	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	2	3	2

Anexo 6

Base de datos del estudio de Planificación Estratégica

PLANIFICACION ESTRATEGICA																								
LA MISION										LA VISION								LOS VALORES						
1	3	3	1	2	4	2	2	2	3	3	2	1	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4
4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	4	3
3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	1	3	2	3	3	3	4
4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	2	3	3	3	4	4
5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	3	4	5
6	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	1	3	4	2	1	3	2	3	3	4	3
7	3	2	3	1	3	1	2	4	4	2	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	4	4
8	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	1	4	3
9	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	1	4	3	3	2	4	3	4	2	2	3	5
10	3	3	5	3	4	3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	3	5	4	4
11	3	3	2	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3
12	4	3	2	1	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	1	2	3	3	2	4	5
13	4	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	4	1	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3
14	4	3	3	2	3	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	1	4	2	3	3	2	3
15	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	5	3	5
16	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4
17	3	3	3	1	1	1	3	3	4	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	4	3
18	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	5
19	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2
20	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4
21	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
22	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4
23	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2
24	4	3	2	2	3	1	2	4	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	4	5
25	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	3	4	4	4
26	4	2	2	1	3	1	2	4	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4
27	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4
28	4	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	4	4
29	3	2	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4
30	3	2	2	3	3	2	2	4	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	5	5

31	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	3
32	4	2	3	2	3	2	2	4	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	1	4	3	3	4	3
33	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4
34	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3
35	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	4	4	3	5	3
36	3	3	4	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	4	3
37	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	2	4	3	4	3	3
38	4	3	3	1	4	2	3	3	2	4	4	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	3	4	4
39	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3	4
40	3	2	3	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	1	3	4	2	3	3	4
41	3	3	3	2	4	1	2	4	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	4	3	4
42	3	2	2	1	4	2	2	4	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	3	5	3	4	3	4
43	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4
44	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	1	4	1	1	2	2	1	3	3	3	3	4	4
45	3	3	4	3	2	2	3	4	3	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	5	4
46	2	3	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
47	4	3	3	3	3	1	3	3	2	4	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	2	3	5	3
48	3	3	2	4	3	1	3	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2	4	3	4	4	5
49	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4
50	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	3
51	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	1	1	3	2	2	3	4	3	2	3	5
52	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2
53	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	2	3	2	2	2
54	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	1	1	2	2	1	2	3	4	3	3	5
55	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4
56	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	2	4	4	3	4	3
57	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	5	5
58	4	3	4	1	4	1	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	4	4	3	3	4
59	3	2	2	2	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	5	5
60	3	3	2	2	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	4	4
61	3	2	2	1	3	1	2	3	2	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2
62	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	4
63	4	2	2	3	4	1	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4

64	3	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3
65	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	1	2	2	3	5	3	3	4
66	3	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	5	4	2	4	3
67	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	4	3	1	3	2
68	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4
69	4	3	3	2	3	1	2	4	1	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	2	4
70	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3	3	4	2	5	4
71	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	4	4	1	2	2	1	2	4	4	2	4	2
72	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4
73	3	3	4	2	4	1	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	4	5	3	2	3
74	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	4
75	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
76	3	5	4	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4
77	4	3	2	1	3	2	3	4	1	4	3	3	4	1	3	2	3	2	2	4	3	4	4	5
78	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	5	2	1	3	4
79	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
80	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4
81	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
82	3	5	2	5	3	2	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	4
83	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3
84	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2
85	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	1	2	2	4
86	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	2	2	2	3	2
87	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
88	2	3	3	2	2	1	2	2	2	4	2	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	4
89	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
90	4	3	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2
91	3	5	2	5	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	2	5	4	3
92	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5
93	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	3
94	4	3	1	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	1	2	4	3	2	1	3	3
95	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	5
96	2	3	2	1	3	1	2	2	1	3	2	4	2	1	2	3	1	3	2	2	1	1	2	3

97	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
98	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
99	3	2	2	3	2	2	4	3	1	2	2	4	3	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3	5
100	4	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
101	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
102	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	4	1	2	1	2	3	2	1	4	3	3	3	4
103	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
104	4	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3
105	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
106	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2
107	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
108	2	2	1	2	3	2	2	3	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3
109	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4
110	4	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3
111	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	2
112	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
113	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	4
114	3	3	3	2	1	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	5
115	4	4	2	1	2	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	4
116	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	4
117	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1
118	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2
119	4	4	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
120	4	3	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3

Anexo 7

Base de datos del estudio de la Motivación Laboral

	LA MOTIVACION LABORAL																							
	LA MOTIVACION								EL CLIMA LABORAL										ENGAGEMENT					
1	3	2	5	3	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	3	4	3	5	2	3	3	4	2	4
2	4	3	5	4	4	3	3	2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4
3	3	2	5	5	4	2	3	2	2	5	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
5	3	2	5	3	3	4	3	2	1	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
6	3	2	5	4	2	3	3	2	1	4	4	4	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
7	4	2	4	3	3	4	2	2	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
8	4	3	5	4	2	3	3	2	1	4	3	4	1	4	4	3	2	5	3	3	3	4	2	4
9	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5
10	3	3	5	4	4	3	3	1	1	5	3	1	1	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4
11	4	3	4	5	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3
12	3	3	5	4	4	4	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3
13	4	4	4	5	4	2	3	2	1	4	3	4	3	3	3	2	2	5	2	4	3	3	4	3
14	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5
15	4	2	5	5	3	3	3	2	1	4	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4
16	3	3	5	3	4	4	4	1	1	5	3	4	3	4	2	4	1	3	4	3	3	4	4	3
17	3	2	5	5	3	2	3	1	1	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
18	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2
19	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
20	2	3	5	4	4	3	2	1	2	4	2	3	1	3	2	3	2	5	3	4	3	3	2	4
21	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
22	3	4	4	4	4	3	2	1	1	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	3	3	2	5
23	3	3	4	4	4	3	2	1	1	5	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	4	2	3	4
24	3	4	5	3	3	3	2	2	1	5	3	1	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	5
25	4	4	5	4	4	2	3	1	1	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3
26	2	4	4	4	3	3	1	2	1	5	3	2	4	4	3	3	3	5	2	4	3	4	3	5
27	3	4	4	3	4	3	3	1	1	4	4	1	4	5	2	4	2	4	3	5	2	5	3	5
28	2	4	5	3	3	3	2	2	2	5	3	2	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4
29	1	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	2	4	3	5	3	4	4	3	4	4
30	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	3	3	5

31	3	3	5	3	4	3	2	2	2	5	5	2	2	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	4
32	4	4	5	5	4	3	2	2	2	5	4	3	2	3	3	1	3	5	3	4	4	3	3	4
33	3	3	5	4	4	3	2	1	2	5	4	2	3	4	2	3	3	5	3	4	3	4	4	4
34	2	3	4	4	4	2	3	1	1	5	3	2	1	4	2	4	3	5	2	5	4	1	4	4
35	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3
36	3	3	5	4	3	3	2	1	2	5	3	2	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4
37	3	3	5	4	3	3	3	1	1	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3
38	3	4	5	3	3	3	4	1	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	5	3	3	3	4
39	4	5	4	5	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4
40	4	4	5	3	3	3	3	1	1	4	5	3	3	4	2	1	3	4	4	5	3	2	4	4
41	3	5	5	5	3	4	4	2	1	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	5	3	3	2	4
42	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
43	3	5	5	5	4	3	2	2	1	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	5	3	4	3	3
44	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4
45	3	5	4	4	3	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	3	1	5	3	4	4	4	3	4
46	3	2	5	4	4	3	2	1	2	5	5	3	2	4	3	4	3	5	1	4	4	5	3	4
47	3	3	5	4	3	3	3	1	2	5	4	4	3	4	4	5	2	5	2	4	3	3	3	4
48	3	3	5	4	4	3	4	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	4
49	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2
50	4	4	5	4	4	5	3	2	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
51	4	4	5	4	4	3	3	2	1	5	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4
52	3	4	5	4	4	3	2	2	1	5	5	3	4	3	3	3	2	4	3	5	4	4	4	3
53	4	4	5	5	3	3	2	2	2	5	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	5
54	3	4	5	4	4	3	2	2	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5
55	3	4	5	4	4	3	2	1	1	5	4	2	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4
56	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4
57	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
58	3	4	5	4	3	4	4	1	1	5	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4
59	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4
60	3	4	5	4	3	4	3	2	1	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	2	3	2
61	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
62	3	3	5	4	3	4	4	2	1	5	3	3	4	3	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
63	4	4	5	4	4	3	3	2	1	5	3	3	4	3	3	3	1	4	3	5	4	3	4	4

64	3	4	5	4	4	3	4	2	1	5	3	4	4	3	3	3	1	5	3	5	4	3	4	3
65	4	4	4	4	4	4	3	2	1	5	3	4	4	3	2	4	3	5	3	4	3	3	4	5
66	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
67	5	4	3	4	4	4	3	2	1	3	4	1	2	5	4	4	2	4	3	4	5	2	4	2
68	3	4	5	4	3	3	3	2	1	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4
69	4	4	5	3	4	3	4	5	2	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4
70	4	4	5	3	4	4	2	2	1	3	4	1	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4
71	5	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4
72	4	4	4	4	3	4	3	2	1	5	4	1	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4
73	4	4	4	3	4	4	3	2	1	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	5	4
74	4	4	3	3	4	3	3	2	1	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2
75	5	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	5	2	4
76	3	4	5	5	3	3	3	2	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	4
77	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
78	4	4	3	5	3	3	3	2	1	5	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4
79	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	2	3	1	4	4	3	5	2
80	4	4	5	4	4	3	3	2	5	5	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4
81	3	5	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	1	3	2	4	3	4	4	3
82	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	1	3	3	4	3	3
83	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3
84	3	3	4	4	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	5
85	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4	3
86	3	5	3	4	4	3	2	2	1	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4
87	3	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	4	2	4	1	4	1	4	4	3	3	3
88	3	4	3	2	2	2	4	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
89	4	4	2	2	4	2	2	1	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4
90	3	4	3	4	2	4	2	2	1	5	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	3
91	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3
92	3	4	5	3	3	5	5	5	2	3	5	3	5	2	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5
93	3	3	3	3	3	4	2	1	1	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3
94	3	4	2	5	3	2	2	2	2	4	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	4	5	2	3
95	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2
96	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	4	1	2	3	2	2	3

97	4	4	4	4	2	2	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	2
98	3	3	2	3	4	2	4	1	1	5	2	3	2	4	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2
99	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	3	5
100	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3
101	3	3	2	4	2	2	2	2	1	4	3	4	2	3	3	3	1	4	1	4	3	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3
103	3	4	3	4	3	4	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	4	1	2	2	4	3	3
104	4	5	2	4	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3
105	4	4	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	5	1	2	3	3	3	4
106	3	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	3	5	2	2	5	4	3
107	3	4	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	4	3	2	3	5
108	3	4	2	2	4	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	3	2	4	3
109	5	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	4	4	3	3
110	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2
111	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
112	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	5	3	4
113	3	3	3	3	4	2	2	2	1	5	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	3	2	2	3
114	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	3	2	3	5	4	3	3	3	5	3	5
115	4	4	3	3	2	4	4	1	1	3	4	3	1	2	3	3	2	2	1	2	2	4	3	3
116	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	3	2	2	3	2	4	4
117	4	4	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3
118	3	5	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	4	3	4	2
119	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2
120	4	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4

Anexo 8

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: LA PLANIFICACION ESTRATEGICA Y LA MOTIVACION LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PERU INGLATERRA 2016						
AUTOR: Walter Orlando Mejía Chauca						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Perú Inglaterra - 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1.- ¿Cuál es la relación entre la misión y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Perú Inglaterra - 2016?</p> <p>2.- ¿Cuál es la relación entre la visión y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Perú Inglaterra - 2016?</p> <p>3.- ¿Cuál es la relación entre los valores y la motivación laboral de los</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Perú Inglaterra - 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Determinar la relación entre la misión y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Perú Inglaterra -2016.</p> <p>2.- Determinar la relación entre la visión y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Perú Inglaterra - 2016.</p> <p>3.- Determinar la relación entre los valores y la motivación laboral de los</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la planificación estratégica y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Perú Inglaterra – 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.- Existe relación directa y significativa entre la misión y la motivación laboral en los docentes en la Institución Educativa Perú Inglaterra – 2016.</p> <p>2.-Existe relación directa y significativa entre la visión y la motivación laboral en los docentes en la Institución Educativa Perú Inglaterra – 2016.</p> <p>3.-Existe relación directa y significativa entre los valores y la motivación laboral</p>	Variable 1: Planificación estratégica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Misión	a) Otorga un sentido direccional a todos los miembros de la organización	1, 2, 3	Alto: Medio: Bajo
				b) Determina a quienes sirve la Institución.	4, 5	
				c) Busca brindar un mejor servicio como Institución.	6, 7,	
				d) Existe un compromiso ineludible con la comunidad educativa.	8, 9, 10	
			Visión	a) Busca demostrar lo que se ha trazado como meta la Institución	11,12	Rango: 32
				b) Plantea un horizonte diferente	13, 14	
				c) Fomenta una propuesta diferente a nivel Institucional	15, 16	

docentes de la Institución Educativa Perú Inglaterra - 2016?	docentes en la Institución Educativa Perú Inglaterra - 2016	en los docentes de la Institución Educativa Perú Inglaterra – 2016.		d) Participa activamente en los cambios propuestos a nivel Institucional.	17, 18	Del 57 al 89 : Medio			
			Valores	a) Promueve los valores	19		Del 90 al 120 : Alto		
				b) Permite realizar un trabajo de reflexión a nivel institucional	20, 21				
				c) Estimula la práctica de valores a nivel Institucional.	22				
				d) Demuestra comportamientos coherentes.	23, 24				
			Variable 2: Motivación laboral						
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
			Motivación		a) Fomenta mantener activo el interés para desarrollar sus labores	1, 2, 3	Alto:		
					b) Determina tener un comportamiento en una situación concreta.	4, 5	Medio:		
					c) Practica relaciones humanas óptimas en la Institución.	6, 7, 8	Bajo		
	d) Permite satisfacer las necesidades	9, 10		Rango: 32					
Clima laboral		a) Busca tener las condiciones adecuadas en el entorno laboral	11, 12, 13						
		b) Mantiene el interés durante la jornada laboral.	14, 15,	Del 24 al 56 : Bajo					
		c) Influye en la satisfacción de los trabajadores.	16, 17						

				d) Mejora la productividad de la Institución.	18, 19, 20	Del 57 al 89 : Medio Del 90 al 120 : Alto
			Engagement	a) Busca mejorar el compromiso del profesional con la institución.	21	
				b) Demuestra actitudes hacia el trabajo.	22	
				c) Fomenta un compromiso laboral.	23	
				d) Disfruta de la labor desarrollada en la Institución.	24	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: El tipo de investigación que se va a desarrollar es de carácter básica, porque se investigara diferentes teorías ya existentes en relación al problema planteado en este proyecto de investigación.</p> <p>DISEÑO: Se ha de aplicar el diseño no experimental, debido a que el presente trabajo de investigación es de un nivel exploratorio y descriptivo.</p> <p>MÉTODO: Se va a aplicar la investigación básica, debido a que se va a recoger información del lugar donde se va a realizar la investigación, para luego enriquecerlo con aportes teórico – científico.</p>	<p>POBLACIÓN: 170 trabajadores</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Selectivo</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 120 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Planificación estratégica Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Walter Orlando Mejía Chauca Año: 2016 Monitoreo: José Víctor Quispe Atúnchar Ámbito de Aplicación: I.E. Perú Inglaterra - Villa el Salvador Forma de Administración: Colectivo</p> <p>Variable 2: Motivación laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Walter Orlando Mejía Chauca Año: 2016 Monitoreo: José Víctor Quispe Atúnchar Ámbito de Aplicación: I.E. Perú Inglaterra - Villa el Salvador Forma de Administración: Colectivo</p>	<p>DESCRIPTIVA: es la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos, con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas</p> <p>INFERENCIAL: es una parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de esta. Su objetivo es obtener conclusiones útiles para hacer deducciones sobre una totalidad, basándose en la información numérica.</p>			

Anexo 9

Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LA PLANIFICACION ESTRATEGICA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La Misión							
1	Para la elaboración del Plan Anual de trabajo (PAT) de la Institución Educativa se considera la contextualización de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Se ha realizado un diagnóstico para determinar las necesidades de la Institución para planificar las actividades en el PAT.	✓		✓		✓		
3	Se busca alternativas de solución que se pueden aplicar para superar cada necesidad detectada.	✓		✓		✓		
4	La Institución Educativa plantea objetivos estratégicos que tienen que lograr todos los agentes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Los recursos propios se invierten de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos emplean la Planificación Estratégica en la ejecución de planes, programas y solución de problemas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	La misión de la Institución Educativa se refleja en el trabajo cotidiano que realiza el personal docente.	✓		✓		✓		
8	La Institución Educativa programa reuniones de equipos docentes para intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa brinda información actualizada para propiciar la reflexión de los docentes e implementar estrategias respecto al nivel de logro de los aprendizajes, en cada una de las áreas, alcanzados por los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	La Institución Educativa reconoce y felicita a los docentes que realizan innovaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: La Visión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Todas las acciones que desarrolla la comunidad educativa están encaminadas a fortalecer los objetivos del PEI, su misión y visión.	✓		✓		✓		
12	Se refleja el liderazgo directivo para el establecimiento de alianzas con diferentes entidades para la búsqueda de objetivos institucionales	✓		✓		✓		
13	Los directivos de la Institución Educativa coordinan permanentemente con los docentes buscando cumplir con lo establecido en la visión Institucional.	✓		✓		✓		
14	El personal docente es asesorado y orientado permanentemente por los Directivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Los Directivos delegan funciones específicas al personal docente para su cumplimiento dentro y fuera de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	La comunidad educativa se involucra en las actividades innovadoras que promueve mejorar la calidad educativa.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa promueve el acercamiento de los padres de familia para que se involucren en el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	El trabajo realizado por la Institución Educativa se ve reflejado en la localidad donde se ubica.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Los Valores		SI	No	SI	No	SI	No
19	Los Directivos promueven continuamente la práctica de valores entre amigos en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
20	Se involucran los valores en las diferentes áreas de estudio de la Institución Educativa, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	La carencia de valores por la que atraviesa la sociedad actual, es una causa del fracaso escolar en los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	La enseñanza de valores a los estudiantes se da en el hogar y en la escuela.	✓		✓		✓	
23	No aplicar los valores de manera correcta genera la falta de respeto entre los Directivos y docentes, lo cual puede generar enfrentamientos personales.	✓		✓		✓	
24	La práctica de valores facilita en un alto porcentaje el trabajo coherente en la institución Educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMAÁTICO

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

09 de 06 del 2017



Firma del Experto Informante

 Dra. ROSA ISABEL RIVERA RUPAY
 Docente Universitaria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LA MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La Motivación							
1	En la Institución Educativa se promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de trabajo para el desempeño docente son favorables en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Existe el trabajo colegiado en todas las áreas y niveles en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Los docentes participan de manera voluntaria en las diferentes actividades de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Las actividades programadas al inicio del año académico se cumplen en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.	✓		✓		✓		
7	La relación entre compañeros de trabajo en la Institución Educativa es buena.	✓		✓		✓		
8	La Institución Educativa cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral de los docentes.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa otorga premios simbólicos en beneficios de los docentes.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa las funciones de los directivos, jefes, docentes y auxiliares están claramente definidas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: El Clima Laboral							
11	Los Directivos generan confianza para realizar el trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
12	Las condiciones laborales (infraestructura) son favorables para generar un óptimo desarrollo laboral.	✓		✓		✓		
13	Las relaciones interpersonales permiten tener un clima laboral saludable dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Los docentes de la Institución Educativa sienten que cuentan con la colaboración de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La comunicación entre todo el personal de la Institución Educativa es permanente y asertiva.	✓		✓		✓		
16	El personal docente cuenta con los materiales y recursos necesarios para poder realizar un trabajo eficaz a diario.	✓		✓		✓		
17	Todos los docentes de la Institución Educativa reciben formación especializada por parte del MINEDU para actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
18	El coordinador de mi grupo de trabajo se preocupa por mantener un buen clima en el equipo.	✓		✓		✓		
19	La Institución Educativa ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando el trabajo docente y la calidad educativa.	✓		✓		✓		
20	Las personas con las que me relaciono en la Institución Educativa actúan con respeto y de manera ética.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Engagement		Si	No	Si	No	Si	No
21	El nivel del compromiso que existe entre los Directivos y docentes para apoyar el trabajo de los demás en la Institución Educativa es bueno.	✓		✓		✓	
22	La distribución de la carga académica a los docentes para trabajar el presente año es buena.	✓		✓		✓	
23	Todos los docentes han participado en la elaboración del PEI de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
24	Los docentes de la Institución Educativa cumplen en el momento indicado con las obligaciones y tareas encomendadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

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

09 de 06 del 2017



Firma del Experto Informante.

.....
 Dra. ROSA ISABEL RIVERA RUPAY
 Docente Universitaria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LA PLANIFICACION ESTRATEGICA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La Misión							
1	Para la elaboración del Plan Anual de trabajo (PAT) de la Institución Educativa se considera la contextualización de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Se ha realizado un diagnóstico para determinar las necesidades de la Institución para planificar las actividades en el PAT.	✓		✓		✓		
3	Se busca alternativas de solución que se pueden aplicar para superar cada necesidad detectada.	✓		✓		✓		
4	La Institución Educativa plantea objetivos estratégicos que tienen que lograr todos los agentes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Los recursos propios se invierten de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos emplean la Planificación Estratégica en la ejecución de planes, programas y solución de problemas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	La misión de la Institución Educativa se refleja en el trabajo cotidiano que realiza el personal docente.	✓		✓		✓		
8	La Institución Educativa programa reuniones de equipos docentes para intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa brinda información actualizada para propiciar la reflexión de los docentes e implementar estrategias respecto al nivel de logro de los aprendizajes, en cada una de las áreas, alcanzados por los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	La Institución Educativa reconoce y felicita a los docentes que realizan innovaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: La Visión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Todas las acciones que desarrolla la comunidad educativa están encaminadas a fortalecer los objetivos del PEI, su misión y visión.	✓		✓		✓		
12	Se refleja el liderazgo directivo para el establecimiento de alianzas con diferentes entidades para la búsqueda de objetivos institucionales	✓		✓		✓		
13	Los directivos de la Institución Educativa coordinan permanentemente con los docentes buscando cumplir con lo establecido en la visión Institucional.	✓		✓		✓		
14	El personal docente es asesorado y orientado permanentemente por los Directivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Los Directivos delegan funciones específicas al personal docente para su cumplimiento dentro y fuera de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	La comunidad educativa se involucra en las actividades innovadoras que promueve mejorar la calidad educativa.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa promueve el acercamiento de los padres de familia para que se involucren en el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	El trabajo realizado por la Institución Educativa se ve reflejado en la localidad donde se ubica.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LA MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La Motivación							
1	En la Institución Educativa se promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de trabajo para el desempeño docente son favorables en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Existe el trabajo colegiado en todas las áreas y niveles en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Los docentes participan de manera voluntaria en las diferentes actividades de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Las actividades programadas al inicio del año académico se cumplen en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.	✓		✓		✓		
7	La relación entre compañeros de trabajo en la Institución Educativa es buena.	✓		✓		✓		
8	La Institución Educativa cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral de los docentes.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa otorga premios simbólicos en beneficios de los docentes.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa las funciones de los directivos, jercas, docentes y auxiliares están claramente definidas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: El Clima Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los Directivos generan confianza para realizar el trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
12	Las condiciones laborales (infraestructura) son favorables para generar un óptimo desarrollo laboral.	✓		✓		✓		
13	Las relaciones interpersonales permiten tener un clima laboral saludable dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Los docentes de la Institución Educativa sienten que cuentan con la colaboración de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La comunicación entre todo el personal de la Institución Educativa es permanente y asertiva.	✓		✓		✓		
16	El personal docente cuenta con los materiales y recursos necesarios para poder realizar un trabajo eficaz a diario.	✓		✓		✓		
17	Todos los docentes de la Institución Educativa reciben formación especializada por parte del MINEDU para actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
18	El coordinador de mi grupo de trabajo se preocupa por mantener un buen clima en el equipo.	✓		✓		✓		
19	La Institución Educativa ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando el trabajo docente y la calidad educativa.	✓		✓		✓		
20	Las personas con las que me relaciono en la Institución Educativa actúan con respeto y de manera ética.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Engagement		Si	No	Si	No	Si	No
21	El nivel del compromiso que existe entre los Directivos y docentes para apoyar el trabajo de los demás en la Institución Educativa es bueno.	✓		✓		✓	
22	La distribución de la carga académica a los docentes para trabajar el presente año es buena.	✓		✓		✓	
23	Todos los docentes han participado en la elaboración del PEI de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
24	Los docentes de la Institución Educativa cumplen en el momento indicado con las obligaciones y tareas encomendadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Quispe Atúnca José Víctor DNI: 08560838

Especialidad del validador: Metodólogo

- 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

09 de 06 del 2017



Firma del Experto Informante.

Dr. José Quispe Atúnca
Docente Universitario

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LA PLANIFICACION ESTRATEGICA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La Misión							
1	Para la elaboración del Plan Anual de trabajo (PAT) de la Institución Educativa se considera la contextualización de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Se ha realizado un diagnóstico para determinar las necesidades de la Institución para planificar las actividades en el PAT.	✓		✓		✓		
3	Se busca alternativas de solución que se pueden aplicar para superar cada necesidad detectada.	✓		✓		✓		
4	La Institución Educativa plantea objetivos estratégicos que tienen que lograr todos los agentes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Los recursos propios se invierten de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos emplean la Planificación Estratégica en la ejecución de planes, programas y solución de problemas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	La misión de la Institución Educativa se refleja en el trabajo cotidiano que realiza el personal docente.	✓		✓		✓		
8	La Institución Educativa programa reuniones de equipos docentes para intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa brinda información actualizada para propiciar la reflexión de los docentes e implementar estrategias respecto al nivel de logro de los aprendizajes, en cada una de las áreas, alcanzados por los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	La Institución Educativa reconoce y felicita a los docentes que realizan innovaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: La Visión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Todas las acciones que desarrolla la comunidad educativa están encaminadas a fortalecer los objetivos del PEI, su misión y visión.	✓		✓		✓		
12	Se refleja el liderazgo directivo para el establecimiento de alianzas con diferentes entidades para la búsqueda de objetivos institucionales	✓		✓		✓		
13	Los directivos de la Institución Educativa coordinan permanentemente con los docentes buscando cumplir con lo establecido en la visión Institucional.	✓		✓		✓		
14	El personal docente es asesorado y orientado permanentemente por los Directivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Los Directivos delegan funciones específicas al personal docente para su cumplimiento dentro y fuera de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	La comunidad educativa se involucra en las actividades innovadoras que promueve mejorar la calidad educativa.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa promueve el acercamiento de los padres de familia para que se involucren en el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	El trabajo realizado por la Institución Educativa se ve reflejado en la localidad donde se ubica.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Los Valores		Si	No	Si	No	Si	No
19	Los Directivos promueven continuamente la práctica de valores entre amigos en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
20	Se involucran los valores en las diferentes áreas de estudio de la Institución Educativa, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	La carencia de valores por la que atraviesa la sociedad actual, es una causa del fracaso escolar en los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	La enseñanza de valores a los estudiantes se da en el hogar y en la escuela.	✓		✓		✓	
23	No aplicar los valores de manera correcta genera la falta de respeto entre los Directivos y docentes, lo cual puede generar enfrentamientos personales.	✓		✓		✓	
24	La práctica de valores facilita en un alto porcentaje el trabajo coherente en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. MELÉNDEZ AMEZ MANUEL MARTÍN DNI: 32724517

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

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

09 de 06 del 2017



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LA MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La Motivación							
1	En la Institución Educativa se promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de trabajo para el desempeño docente son favorables en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Existe el trabajo colegiado en todas las áreas y niveles en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Los docentes participan de manera voluntaria en las diferentes actividades de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Las actividades programadas al inicio del año académico se cumplen en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.	✓		✓		✓		
7	La relación entre compañeros de trabajo en la Institución Educativa es buena.	✓		✓		✓		
8	La Institución Educativa cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral de los docentes.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa otorga premios simbólicos en beneficios de los docentes.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa las funciones de los directivos, jefes, docentes y auxiliares están claramente definidas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: El Clima Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los Directivos generan confianza para realizar el trabajo cotidiano.	✓		✓				
12	Las condiciones laborales (infraestructura) son favorables para generar un óptimo desarrollo laboral.	✓		✓		✓		
13	Las relaciones interpersonales permiten tener un clima laboral saludable dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Los docentes de la Institución Educativa sienten que cuentan con la colaboración de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La comunicación entre todo el personal de la Institución Educativa es permanente y asertiva.	✓		✓		✓		
16	El personal docente cuenta con los materiales y recursos necesarios para poder realizar un trabajo eficaz a diario.	✓		✓		✓		
17	Todos los docentes de la Institución Educativa reciben formación especializada por parte del MINEDU para actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
18	El coordinador de mi grupo de trabajo se preocupa por mantener un buen clima en el equipo.	✓		✓		✓		
19	La Institución Educativa ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando el trabajo docente y la calidad educativa.	✓		✓		✓		
20	Las personas con las que me relaciono en la Institución Educativa actúan con respeto y de manera ética.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Engagement		Si	No	Si	No	Si	No
21	El nivel del compromiso que existe entre los Directivos y docentes para apoyar el trabajo de los demás en la Institución Educativa es bueno.	✓		✓		✓	
22	La distribución de la carga académica a los docentes para trabajar el presente año es buena.	✓		✓		✓	
23	Todos los docentes han participado en la elaboración del PEI de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
24	Los docentes de la Institución Educativa cumplen en el momento indicado con las obligaciones y tareas encomendadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. MELÉNDEZ AMEZ MANUEL MARTÍN DNI: 32724517

Especialidad del validador: TEMÁTICO

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

09 de 06 del 2017



Firma del Experto Informante.