



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Participación de los docentes en la planificación estratégica de
la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Hoyos Agip, Domel Próspero (ORCID: 0000-0001-7279-1604)

ASESORA:

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (ORCID: 0000-0003-3856-0698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico a mi padre: José Adrianel que está en los cielos y a mi madre Rosa que me acompaña; así como a todos mis hermanos e hijos.

Agradecimiento

Agradecimiento a mi maestra Gladys Dalila Zorrilla por ese impulso desde el primer día de clases y a la Universidad César Vallejo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización.....	14
Variable: Planificación estratégica.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de participación de los docentes en planificación estratégica	17
Tabla 2 Nivel del potencial humano en la institución educativa	18
Tabla 3 Nivel de motivación institucional de la institución educativa.....	19
Tabla 4 Nivel del manejo de estrategias en la institución educativa.....	20
Tabla 5 Nivel de evaluación de la planificación estratégica	21

Índice de figuras

Figura 1: Rangos de confiabilidad por alfa de Cronbach.....	44
Figura 2: Análisis de confiabilidad de los instrumentos	44

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo, determinar el nivel de participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz. El tipo de estudio fue básico, con diseño no experimental de corte transversal, descriptivo simple; la población estudiada fue 110 docentes de la institución educativa señalada, con una muestra de 42 docentes; la técnica empleada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario de Medina (2018) el cual estableció 17 ítems para medir la variable, el mismo que tuvo una confiabilidad de 0,937 catalogado como muy alta. El resultado mostró que, el nivel de participación de cerca de la mitad de los docentes en la planificación estratégica de la I.E. Cristo Rey de José Leonardo Ortiz se encuentra en un nivel medio y casi en proporciones iguales se distribuyen en el nivel bajo o alto respectivamente; lo que significa que existen algunas falencias en el potencial humano, motivación institucional, manejo de estrategias y evaluación.

Palabras clave: Planificación estratégica, docentes, estrategias e institución educativa.

Abstract

The objective of this research was to determine the level of participation of teachers in the strategic planning of the educational institution Cristo Rey, José Leonardo Ortiz. The type of study was basic, with a non-experimental, cross-sectional, simple descriptive design; The population studied was 110 teachers from the indicated educational institution, with a sample of 42 teachers; The technique used was the survey, the instrument was the Medina questionnaire (2018) which established 17 items to measure the variable, which had a reliability of 0.937 cataloged as very high. The result showed that the level of participation of about half of the teachers in the strategic planning of the I.E. Cristo Rey by José Leonardo Ortiz is in a medium level and almost in equal proportions they are distributed in the low or high level respectively; which means that there are some shortcomings in human potential, institutional motivation, strategy management and evaluation.

Keywords: Strategic planning, teachers, strategies and educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación es uno de los pilares clave para el desarrollo sostenible de una determinada comunidad a nivel económico, ambiental y social (Hanif y Widiawati, 2020) por ello, los docentes son los actores más importantes para poder desarrollar una educación de calidad, asimismo, se enfatiza que es de vital importancia que participen en la planificación estratégica a fin de mejorar la productividad laboral y el proceso educativo en general. (Torche et al. 2015 y Nava, 2016)

Para Sychenko y Khytko (2020) la problemática relacionada con la baja calidad educativa en las instituciones se debe a que los docentes no cuentan con un papel relevante en la planeación estratégica (Oyedele y Chikwature, 2016) destacándose así que las opiniones de los docentes permitirán establecer acciones necesarias para cumplir con los objetivos a corto y largo plazo, mejorando en aprendizaje continuo de los estudiantes (Andriola y Araujo, 2016). La participación del docente en los planes de acción y planeación estratégica es relevante ya que son ellos quienes conocen y comprenden a detalle las falencias con las que cuentan las instituciones educativas, a fin de proponer estrategias y planes de acción para una toma de decisión efectiva y eficaz. (Carvalho, et al. 2021; Beltrán, 2016)

Desde todos los tiempos, la educación ha sido, es y será el pilar básico para el funcionamiento de la sociedad más aun en estos últimos años donde los avances tecnológicos y científicos generan la necesidad de innovación y creatividad. (Goncalves, 2017) por lo tanto, la planeación estratégica en las instituciones educativas requiere involucrar los esfuerzos de todos los actores que intervienen en ella como con los docentes, directivos y personal administrativo Madrigal y Calderón (2017) ya que es un requisito previo para el éxito de cada objetivo, la finalidad es generar una retroalimentación conforme se implementa el plan para poder lograr la meta que es una educación de calidad. (Carvalho y Verdasca, 2019 y Azriani et al., 2019)

El marco de la implementación de la gestión estratégica con participación de las personas en el proceso educativo se presenta como una nueva tendencia de innovación que los docentes deben aplicar para tener un proceso de aprendizaje integral basado en gran medida en factores cualitativos, porque la experiencia es

realmente una unidad compleja, más allá del conocimiento general. (Vidiawati y Sutarsih, 2019; Smith y Harris, 2021; Löfström y Nevgi, 2017) que ha adquirido, debe tener las habilidades necesarias para conducirse a sí mismo, estar atento a los desafíos y superar los obstáculos que se presenten, y tener la competencia necesaria para tomar decisiones coherentes sin sugerir un número lejano e inexpugnable (Sánchez, 2020; Touriñán, 2019)

A nivel nacional, es necesario hacer recordar que el personal directivo tiene la responsabilidad de ejercer la gestión en las Instituciones Educativas en el Marco directivo aprobado con Resolución de Secretaria General N° 304-2014- MINEDU siendo ello así el sentido orientador para los directivos, documento con un enfoque por competencias y por mérito; (Freire y Miranda, 2018) es por ello que la actualidad se requiere contar con personal directivo capacitados suficientemente para ejercer una gestión escolar con liderazgo en bienestar institucional y capaz de promover el desarrollo de capacidades en los docentes y por ende de sus desempeños. (Escofet et al., 2016; Sierra, 2016)

Desde una mirada institucional, la cartilla del CONEI del año 2015 informa que todos los actores educativos debemos participar activamente en la gestión de la institución educativa a través del Consejo Educativo Institucional, participación que ayudará a lograr una educación de calidad; entendiendo que gestión de la institución educativa es: conocer sus problemas; ver si lo que se enseña sirve; decir en qué podemos ayudar; dar solución a los problemas; planificar actividades de mejoramiento; organizarnos para participar; y, evaluar lo que hacemos y logramos.

El problema local, enfocado desde el punto de vista institucional, es decir a nivel del estado de la participación desempeño docente de la I.E. de José Leonardo Ortiz, que consta en el Proyecto, evidencia extremas necesidades en todo el contenido para el mejor desempeño, que vienen de causas conocidas como son las condiciones inadecuadas para el buen ejercicio, como es el acondicionamiento de los espacios por referir a la infraestructura, presencia de materiales o recursos pertinentes para incorporar en las sesiones y sobre todo en la carencia de capacitación tanto para la planificación del currículo, como para el manejo de metodologías y estrategias, que desde luego, si bien es cierto, parte de esta necesidad debe ser cubierta por el Ministerio, también depende de gran medida de la gestión del personal directivo con la participación de todos los docentes. Desde

esta problemática, nace la interrogante investigación: ¿Cuál es la participación de los docentes en la planificación estratégica en la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz?

Justificando la razón de esta investigación, en el aspecto teórico, se puso énfasis en aclarar con fundamento teórico desde diferentes perspectivas y contextos, marco teórico actualizado que se pone a disposición no solo de los actores educativos que pertenecen a la Unidad Educativa en estudio, sino que debemos centrarnos en la participación de los docentes, y que esa participación sea activa e investigadores que pretendan ahondar más sobre dicha problemática.

La justificación en su aspecto práctico se evidencia, porque erradamente prestó su atención en las actividades y funciones propias de los directivos descuidando a los docentes, ante ello, el docente participará en la planificación curricular, además de orientar en el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos, como de monitorearlo y acompañarle en sus necesidades encontradas.

La justificación metodológica, se debe indicar que se consideró para el procedimiento de la investigación, a parte de las orientaciones de la Universidad, todo el proceso metodológico que exige la investigación, desde la caracterización del problema, su formulación, el marco teórico preciso y exigente para citar tanto la variable como sus dimensiones, la misma metodología, que precise el enfoque, tipo, diseño del estudio, su población y presenta para llegar a los resultados que permitan una discusión, conclusiones y recomendaciones.

El objetivo general de esta investigación fue determinar el nivel de participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz; los específicos fueron: describir el nivel del potencial humano de los docentes; analizar el nivel de la motivación de los docentes, evaluar las estrategias empleadas de los docentes y describir el nivel de evaluación de la planificación estratégica de los docentes en la institución educativa Cristo Rey.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizaron estudios relacionados a la variable investigada para conocer a detalle la realidad en diferentes contextos, como es el caso de México, García, et al, (2018) en su investigación sobre gestión escolar y calidad de la educación, se propuso como objetivo general determinar los factores que se asocian a la gestión educativa en México, la metodología fue básica, no experimental. Se tuvo como resultado que dentro de los pilares que influyen en la gestión escolar se encuentran aprender a conocer, a hacer, a ser y a convivir. Se concluyó que, se deben agrupar la calidad del servicio educativo con el proceso de gestión, debido a que atribuyen en el mejoramiento de la persona y sociedad, por lo tanto, considerar a cada pilar de la educación se mejorará la participación de los docentes, administrativos, y demás sujetos.

En Venezuela, Goncalves (2017) en su investigación relacionada a la planificación estratégica como herramienta para docentes en el área gerencial, se propuso como objetivo general proponer un modelo de planificación estratégica para docentes de una institución educativa, la metodología fue básica, no experimental; la población de estudio fue establecida por 50 sujetos y una muestra de 28 personas. El resultado fue, que un 76% de encuestados afirman que los docentes no conocen la misión de la institución, asimismo, el 55% señalan que no se planifican los talleres o actividades realizadas. Se concluyó que, por medio de la propuesta de un modelo de planificación estratégica se mejorarán las experiencias positivas para ser retroalimentadas y replicadas constantemente, asimismo, las experiencias negativas se corregirán al detectarse.

En Colombia, Caballero et al (2017) en su investigación sobre la retroalimentación como estrategia didáctica para el fortalecimiento de las prácticas docentes, se propuso como objetivo general analizar la gestión educativa actual de los docentes considerando la pedagogía, currículos, evaluaciones, la metodología fue básica, no experimental. El resultado fue, un 20% de encuestados señalan que existen problemas en las instituciones educativas relacionadas con el aprendizaje, necesidades, experiencias. Se concluyó que, las falencias que se relacionan con la inadecuada enseñanza hacia los alumnos se encuentran la retroalimentación y la falta de herramientas que fortalezcan la seguridad en el estudiante.

En Chepén, Ocas (2020) realizó una investigación relacionada con el planeamiento estratégico y gestión de calidad educativa en instituciones de Guadalupe, se propuso como objetivo evaluar la relación entre el planeamiento estratégico y gestión educativa en instituciones de Guadalupe, aplicado a una muestra censal por 80 docentes. El resultado fue, que el 42.5% desaprueba el planeamiento estratégico en las instituciones educativas, sin embargo, un 57.5% aprueban el planeamiento; por otro lado, existen niveles de desaprobación en la fase analítica con 39%, en la fase programática con 37.5%, fase operativa con 45% y fase cuantitativa con 40%. Se concluyó que, existe relación entre planeamiento estratégico y gestión de calidad educativa en instituciones educativas, ya que, la sig. fue 0.00, con un Rho de Spearman = 0.678; por lo tanto, al mejorar el planeamiento estratégico se mejorara el servicio educativo en una institución educativa

En Lima, Bravo (2018) en su investigación que aborda el tema del planeamiento estratégico y gestión educativa en docentes de una red en Carabayllo, se propuso como objetivo general evaluar la relación entre el planeamiento estratégico y gestión educativa en docentes de una red en Carabayllo, la metodología fue básica, no experimental-correlacional; la población de estudio fue establecida por 77 sujetos y una muestra de 20 profesores. El resultado fue, que un 92% de encuestados señalan que es inadecuado el nivel de planeamiento estratégico, seguido de un 8% que afirman que es adecuado el planeamiento; asimismo, un 89% señalan que la percepción de la ejecución de estrategias es inadecuada, con un 7% que afirman que es regular. Se concluyó que, existe relación entre planeamiento estratégico y gestión administrativa, ya que, la sig. fue 0.00, con un Rho de Spearman = 0.366; por lo tanto, al mejorar el planeamiento estratégico se mejoraran las acciones pertinentes a la gestión educativa.

Sánchez, K. (2018) realizó un estudio sobre el planeamiento estratégico y gestión de calidad educativa en docentes de una institución educativa de Huaral, se propuso como objetivo general, evaluar la relación entre el planeamiento estratégico y gestión educativa en docentes de una institución educativa de Huaral, la metodología fue básica, no experimental-correlacional; la muestra fue censal por 86 docentes de la institución educativa. El resultado fue, que un 38% de docentes

señalan que no se han alcanzado los objetivos trazados en el planeamiento estratégico, seguido de un 25% que afirman que fue efectivo el planeamiento estratégico. Se concluyó que, existe relación entre planeamiento estratégico y gestión de calidad educativa, ya que, la sig. fue 0.00, con un Rho de Spearman = 0.865; por lo tanto, al mejorar el planeamiento estratégico se mejorara el servicio educativo en una institución educativa.

Melgarejo (2017) realizó un estudio para evaluar la relación entre la planeación estratégica y el desempeño docente, por lo que a través de un estudio no experimental y descriptivo correlacional estudiaron una población de 13 docentes a los cuales se les aplicó un instrumento válido y confiable para la medición de estas variables. La planeación estratégica se midió por medio de las dimensiones organizacional, pedagógica y metodológica con 20 ítems y una fiabilidad de 0,974. Los resultados señalaron que la participación en la planeación estratégica fue regular y buena, así lo manifestó el 47% y 33% respectivamente. En relación a sus dimensiones, en lo organizacional se vio reflejado un nivel mayormente regular, situación distinta sucedió con la dimensión pedagógica pues acá se ralearon niveles mayormente buenos. Finalmente, en el factor metodológico, los resultados fueron evidenciados en niveles regulares, pero también buenos.

En esta investigación se trabajó la manifestación de la variable planificación estratégica con sus dimensiones respectivas. La primera variable se ha desarrollado de la siguiente manera tomando en cuenta las teorías que se presentan a continuación:

Teoría general de sistemas, teniendo en cuenta sobre lo que es la planeación estratégica como una herramienta de prevención de dificultades antes que se manifiesten en una organización y de la manera de cómo enfrentarlos antes que estas se agudicen, todo este proceso se desarrolla en función a la Teoría General de Sistemas, que se perpetúa como un conjunto pragmático de factores asociados y sistematizados de manera coherente entre sí, que se dirigen hacia un mismo objetivo, en donde se precisa la existencia de un conjunto de procesos relacionados, cuyo efecto holístico es mayor al resultado individual de manera separada (Peralta, 2016).

Conforme lo indica Arnold y Osorio citado por Peralta (2016) este concepto se desarrolla como un recurso pragmático como también objetivo de acercamiento

y una imagen del presente, y consecuentemente como una guía hacia un método alentador para estructuras de labores interdisciplinario. Por otro lado, en la perspectiva científica, la teoría general de sistemas se califica por su criterio holístico e integrador, siendo de vital importancia las relaciones y los conjuntos que de estas sobresalen. (Zaenul y Nasukah, 2019). Asimismo, y desde el punto de vista práctico, la teoría general de sistemas desarrolla un entorno óptimo para que la interacción y la relación se conciban entre los profesionales y materias. (Priyambodo y Hasanah, 2021)

Este concepto presenta como finalidad: a) Promover el desenvolvimiento de un concepto completo que facilite exponer las particularidades, cargos y actitudes sistemáticas. b) Generar una serie de normas que sean acomodables a todas estas actitudes y como último objetivo, c) Impulsar la concretización de todas estas leyes. (Sucuoglu y Gulumser, 2021).

Drucker (1993, como se cito en Melgarejo, 2017) define planificación estratégica como la función gerencial para la toma de decisiones y acciones para direccionar la institución hacia el futuro. Además es el proceso por el cual una organización prevé su futuro y desarrolla los procedimientos necesarios para lograrlo

(Martinelli, 1997). Por lo tanto la planificación estratégica es un proceso continuo, analítico y comprensivo que incluye tanto la formulación como la implantación de una estrategia. Por medio de la planificación estratégica se identifica claramente cómo se visualiza la organización, se establece la dirección que debe seguir y se determina cuanto tiempo tomara y como se alcanzará esa meta propuesta

El propósito y beneficios de la planeación estratégica, es un conjunto de tareas y actividades que se encuentran dentro del planteamiento estratégico de una determinada institución, lo cual toman en cuenta la mayoría de las entidades ya que, facilita un escenario de acción para el desenvolvimiento de normas y toma de decisiones, auxiliar en la asignación efectiva y la utilización de recursos; y determinar temas importantes y riesgos, de la misma manera como fortalezas y oportunidades, Otra de las ideas sobre el proceso de planeación estratégica como herramienta para tener una ventaja competitivas como organización, que permita alcanzar los objetivos organizacionales. (Chiavenato & Sapiro (2017); Nova, 2017)

En una planeación estratégica se pueden conseguir el beneficio de mejor confiabilidad en los archivos concernientes de la institución a la que integra, al probar que sabe hacia qué dirección va y de qué manera llegara ahí, un folleto financiero óptimo para los archivos pertinentes, ya que sea que las estimaciones anuales sean presentadas desde un criterio estratégico (Demir, et al., 2019)

Perfecciona la ética y la incentivación de los trabajadores, al presenciar que cooperan persistentemente a estructurar su futuro y tener mejor autocontrol de los cambios que se generan, a diferencia de solo responder ante situaciones fuera del entorno, perfecciona los contactos de trabajo y las motivaciones de grupo, una perspectiva de identidad hacia la organización. (Gutiérrez, et al, 2017)

Aumenta el contentamiento del usuario, esto en consecuencia que los trabajadores realicen de una manera rápida sus funciones, de manera manejable y persistente, dentro de un entorno de actos políticos y toma de decisiones claras; se perfecciona la relación publico/usuario al generar las atenciones en base a las responsabilidades de la biblioteca, promoviendo su colaboración en el procedimiento del planteamiento, desarrollando una mejora en la comunicación y retroalimentación; un incremento de servicios efectivos y relevantes, por medio de la opinión de un conjunto de colaboradores y el estudio de preferencias y desenvolvimiento de servicios, así como tales que brinda otras organizaciones competentes.

El proceso de planificación estratégica es aquel que se ocupa de detallar las finalidades y objetivos del sector educativo. Por medio del Planeamiento se permite determinar qué se puede hacer y con qué medios y métodos se va a ejecutar (D'Alessio, 2015). Nos ayuda a suministrar la eficiencia del procedimiento enseñanza – aprendizaje por medio de la aplicación de tácticas óptimas, teniendo como referencia el entorno educacional del Perú, el entorno de la escuela, los diversos grupos como también al estudiante en su subjetividad.

Según Reyes citado por Vergara et al (2021) indica que el planeamiento estratégico se desarrolla consolidar el curso preciso de la acción que ha de desarrollarse, determinando las normas que permitirán guiarlo, la serie de acciones para ejecutarlo y la definición de tiempo y estimaciones precisas para su ejecución.

Por otro lado, tenemos lo que nos indica Ibarra (2012), en donde determina al planeamiento estratégico como el procedimiento a través del cual una entidad

determina su visión, misión, objetivos y estrategias, en función de un estudio de su ámbito, dirección e indirecto con la colaboración de todos los trabajadores de la entidad. Este concepto es realizado por todos los trabajadores de la organización quienes puntualizan su visión, misión, objetivos y estrategias.

Por ende, se determina a este concepto como un procedimiento coherente donde presenta como objetivo principal determinar la visión, misión, y objetivos realizables en función a las habilidades de la organización con la colaboración de todos los trabajadores, teniendo en referencia las conveniencias que presenta el ambiente donde se desarrolla la institución; haciéndose cargo de convenios para la ejecución de tácticas que desarrollen lo planificado.

Como primera dimensión de la planificación estratégica se tiene al potencial humano que para Rodríguez & Lechuga (2019) refiere a esta dimensión como una serie de intelectos, actitudes y destrezas que un individuo tiene, lo que facilita su productividad exitosa en cualquier área conforme a su nivel y dentro de la Institución u Organización.

Es la suficiencia de cada individuo que comprende y entiende de forma ingeniosa la manera de solucionar complicaciones en una situación correspondiente, haciéndose cargo de sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes, estas habilidades se adjudican por medio del entrenamiento, instrucción y la experiencia personal de cada individuo y que permiten hacerle productivo en potencia. (Shvardak, 2018) Esta situación es la inversión que la organización realiza en la instrucción de sus trabajadores con la finalidad de alcanzar el incremento en la productividad. (Silva, et, al., 2020)

Dentro de los factores del potencial humano se encuentra la selección del personal. Chiavenato (2010) manifiesta que este proceso se desarrolla como un filtrador que facilita que solo unos determinados grupos de individuos con las particularidades anheladas puedan ingresar a la institución. Este proceso busca a las personas más óptimas para que de esta manera se pueda abastecer algunas áreas de la organización con la finalidad de mantener o aumentar el rendimiento de su personal. (Niknamian, 2019)

Indicador de trato adecuado, Según MINEDU (2014) indican que los estudiantes están en la obligación de disfrutar de un trato respetuoso en la convivencia diaria en todo el ambiente donde se desenvuelven, prioritariamente en

el vínculo familiar y en la institución educativa. Estas virtudes generan a un buen desenvolvimiento emotivo, mental y comunitario de los niños. Factor de proactividad, para Aguilera (2015) es la habilidad que tiene el individuo para asumir el autocontrol de su comportamiento vial de manera activa, lo que involucra la determinación en el desenvolvimiento de estrategias innovadoras para originar un mejoramiento, generando la prevalencia de la libertad de elegir sobre las situaciones de la vida. Involucra tomar la prioridad que las situaciones sucedan.

Por otro lado, conforme lo manifiesta Vega (s.f. como se citó en Zeña, 2017) sostiene que, la posición en donde la persona o la institución se hacen cargo de su comportamiento activamente, manifestando la iniciativa en la generación de estrategias innovadoras y eficaces para originar un mejoramiento, prevaleciendo la elección libre sobre las situaciones del entorno. Ser proactivo no necesariamente se conceptualiza como tomar la decisión inicial, sino de hacerse cargo y permitir que las situaciones se realicen, tomar la decisión de lo que se quiere hacer y de qué manera se va hacer a cada momento.

Como segunda dimensión se tiene a la motivación Institucional, para Deza Ferro, & Bellido (2017). sostienen que la motivación es la situación interna de un individuo que compone el motivo de su conducta dirigido al cumplimiento de alguna meta. La motivación expone el por qué los individuos tienen una conducta determinada, de tal manera que también permite desarrollar la conducta apropiada para el alcance de los objetivos organizacionales e individuales.

Conforme lo indica Ryan & Deci (2000) la motivación es la unidad subjetiva que es más imperiosa en una persona en un determinado momento. Por lo manifestado anteriormente se precisa que la motivación es la manera de actuar de un individuo ante cualquier situación con el objetivo de enfrentarlos de la manera más óptima posible.

Dentro de los factores de motivación institucional se encuentra motivación Intrínseca, según Zeña (2020) este indicador ha sido comprendido dentro del ambiente educativo como, una energía interior que conlleva a la persona a hallar nuevas cosas y competencias, que a su vez se les permita incrementar y ejecutar las habilidades propias de la persona, así como también aprender. Indicador de motivación Extrínseca, Medina (2018), señala que para Ausubel este indicador ha tenido como finalidad el mejorar el yo, de esta manera el estudiante podrá

incrementar su productividad, con el objetivo de alcanzar posición, dignidad y autoridad. De tal manera, la motivación es recibida como una herramienta para perfeccionar el yo

Por otra parte, Deci y Ryan (2020), manifiestan que este indicador se le denomina como multidimensional y puede estar presentada por cuatro tipos, que son: regulación externa, introyectada, identificada e integrada. Esta manifiesta a aquellos actos que se desarrollan para cubrir una obligación externa o para alcanzar un incentivo.

Como tercera dimensión se estudió al manejo de estrategias, Medina (2018) son una serie de actividades que deben ser ejecutadas para que puedan alcanzar los fines pertinentes, lo que involucra determinar y primar los problemas a solucionar, abordar resoluciones, fijar a las personas capacitadas que realizaran las acciones.

Conforme Andrews (1980, como se citó en Medina, 2018), manifestó a este indicador como el estándar o patrón de las iniciativas de una organización que dispone y revela sus metas, intenciones, que precisa las normas fundamentales y planificaciones para alcanzar esos fine y la clase de comercio que la organización va a seguir, la clase económica y humana que es o pretende ser, y el carácter de la contribución económica y no económica que pretende implementar a sus actores principales.

Dentro de los factores relacionados a las estrategias se encuentra la capacitación personal, Zeña (2020) la determina como una de las responsabilidades prioritarias en función a la gestión y crecimiento de los trabajadores en las instituciones y como consecuencia, se debe desarrollar de forma íntegra con las otras funciones de este sistema. Esto quiere decir que la gestión y el crecimiento de los trabajadores tiene que comprenderse como un todo, en donde las diversas responsabilidades integrada también este indicador se interrelacionan para perfeccionar el crecimiento de los trabajadores y productividad de la empresa, Medina (2018), la capacitación, se le consideran como un procedimiento donde se reciben, renueva y desarrollan intelectos, destrezas y capacidades para el desenvolvimiento más óptimo de un oficio laboral o una serie de ellas.

Esto quiere decir que una organización que realiza actividades de capacitación en función a circunstancias reales dirigidas hacia la renovación de los intelectos, capacidades y destrezas del colaborador, esto generará no tan solo el mejoramiento en el entorno laboral, sino que también permitirá un talento humano más competitivo (Trinidad, 2021; Zavaleta, 2021)

Otro factor relevante con la dimensión de estrategias es el trabajo en equipo Vergara et.al (2021) considera a esta dimensión como la agrupación de dos o más individuos que se interrelacionan entre sí y de manera ordenada con el objetivo de cumplir fines en común.

Un grupo se le considera más que una suma de personas, las relaciones entre estos actores permiten a que se den lugar a nuevas destrezas y características, en las cuales se deben examinar y estudiarse. Para que esta dimensión se pueda manifestar de manera adecuada es importante tomar en cuenta la dirección, objetivos cuantificables, consideración, convenio y fidelidad y la comunicación, mentalidad optima y agradecimiento. (Ramírez, 2015)

Según Vergara et. al (2021) manifiesta que por otra parte se comprendió a esta dimensión como una serie de individuos que se juntan más o menos con frecuencia para alcanzar objetivos en común, que se relacionan de forma frecuente y que han admitido un conjunto de leyes y de responsabilidades de actitudes sociales.

Como cuarta dimensión se estudió a la evaluación, Pérez (2014) manifiesta que, realizar la evaluación en el planeamiento estratégico y las actividades o tareas que realizan los colaboradores permitirá verificar si el actor evaluado sostiene las destrezas y habilidades en su desenvolvimiento en el centro laboral pertinente. Dicho procedimiento se aplica en conjunto a todos los que laboran en la organización.

Esta dimensión manifiesta el juicio sobre las capacidades, destrezas y consecuencias del colaborador, en un límite de tiempo y entorno laboral predeterminado en donde la persona encargada de evaluar debe tener en cuenta el profesiograma y la identificación de los individuos que va a evaluar. Una vez terminada la realización de la evaluación se debate con los colaboradores y se concluye con la firme de conformidad (Ramírez, 2018).

Conforme un estudio especializado sostiene que esta dimensión fundamentalmente, propende ejecutar diversas acciones que permitan compilar, tratar y estudiar los procedimientos desenvueltos y los efectos de la realización del plan de monitoreo, es por esto que se debe incluir en las acciones un elemento sobre esta dimensión en donde se realicen reuniones y espacios que permitan diagnosticar y estudiar los efectos alcanzados, los procedimientos desenvueltos. (Pasha y Bhupathyraaj, 2018)

Dentro de los factores de la evaluación se encuentran la supervisión, Hernández y Fernández (2018) manifestó que es el procedimiento ordenado de verificación, rastreo, calculo, direccionamiento, asesoramiento e instrucción; desde la perspectiva de la administración y educacional; que realiza un individuo en función con otras, en donde presenta una cierta autonomía dentro de la institución; con el objetivo de alcanzar el mejoramiento de la productividad de los trabajadores, incrementar sus habilidades y confirmar las condiciones óptimas de los bienes o servicios brindados.

Factor de Monitoreo, conforme el MINEDU (2016) sostiene a este indicador como un procedimiento sistémico para confirmar que una acción o un conjunto de acciones establecidas que se desarrollan dentro del año educativo, se desarrollan de la manera que fueron planificadas y conforme a un periodo de tiempo determinado. Sus efectos logran distinguir resultados y flaquezas para ejecutar decisiones que se encuentre a favor de la secuencia pertinente de las acciones y encargar dimensiones represivas con el objetivo de incrementar los efectos dirigidos a la consecución de los aprendizajes de los alumnos.

De acuerdo a D' Alessio (2015) el factor de monitoreo se establece como un procedimiento de control gerencial dirigido a verificar sistémicamente una serie de actividades de la gestión, con el objetivo de hacer las configuraciones pertinentes en los procesos y acciones en función al objetivo de alcanzar óptimamente las metas de la administración, manifestados en la planificación operativa pertinente, como lo es una dirección optima de los medios humanísticos, de tecnología y del ámbito financiero.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación fue básica porque busca brindar conocimiento de una problemática real para brindar un conocimiento para la sociedad. Es de enfoque cuantitativo, el cual se cumplen todos los pasos mediante un orden riguroso. Asimismo, es de nivel descriptivo porque describe la percepción de los docentes sobre la gestión directiva en la I. E. Cristo Rey De JLO (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación: El diseño fue de no experimental-transversal: porque no se manipulo la variable, fue estudiada tal como se presenta. Es transversal porque el instrumento se aplicó en un determinado tiempo establecido.

M → O

M= Muestra

O= Observación de variable

3.2. Variable y operacionalización

Variable: Planificación estratégica

Definición conceptual: Drucker (1993, como se citó en Melgarejo, 2017) define planificación estratégica como la función gerencial para la toma de decisiones y acciones para direccionar la institución hacia el futuro. Además es el proceso por el cual una organización prevé su futuro y desarrolla los procedimientos necesarios para lograrlo

Definición operacional: Por medio del planeamiento se permite determinar qué se puede hacer y con qué medios y métodos se va a ejecutar, ya que ayuda a suministrar la eficiencia del procedimiento enseñanza – aprendizaje por medio de la aplicación de un cuestionario sobre planeación estratégica que analiza las dimensiones de potencial humano, motivación institucional, estrategias y evaluación, con 17 ítems en escala Likert.

Dimensiones: Potencial humano, Motivación institucional, estrategias y evaluación

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Hurtado (2014) manifiesta que la población de estudio es un conjunto de personas que comparten características comunes.

Para el presente estudio se trabajó con una población de 110 docentes de la I. E. Cristo Rey del distrito de José Leonardo Ortiz.

- **Criterios de inclusión:** Dentro de los criterios de inclusión se ha considerado a los docentes de ambos sexos que trabajen en la institución que sean nombrados y participen en la planificación los cuales ascienden a 42.
- **Criterios de exclusión:** docentes que en este año estuvieron en cargo administrativo o no tuvieron conectividad.

Muestra: La muestra fue de 42 docentes, la cual se determinó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la falta de conectividad y disponibilidad para pertenecer a la muestra de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, es aquel medio que al investigador permitió obtener información de una manera confiable y oportuna, en la presente investigación se realizó de manera virtual, donde, se reconoció el estado situacional y comportamiento de la variable de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018)

El instrumento fue el cuestionario, compuesto por un conjunto de preguntas cerradas que permitieron medir la percepción de los docentes en base a la variable de estudio. (Hernández, et al, 2014) El instrumento fue tomado del autor Medina (2018) con su investigación “Planeación estratégica y acompañamiento pedagógico en la IE N° 21007, UGEL 09, distrito de Huacho, provincia de Huaura, Lima 2017”, utilizando la escala de valores tipo Likert.

La validez de los instrumentos se realizó mediante la técnica del juicio de expertos, que consistió en realizar una búsqueda de especialistas en el tema que permitieron indicar que los instrumentos propuestos para analizar cada la variable y verificar si son adecuados para su aplicación.

El instrumento fue adaptado de Medina (2018), sin embargo, la confiabilidad se dio por medio de la prueba piloto y analizado con el software estadístico SPSS en la cual se obtuvo el puntaje de alfa de Cronbach de 0.937, comprobándose así que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos se inició con la aplicación del instrumento por medio de google forms ya que fue una herramienta que ayudo a establecer una comunicación con los docentes a fin de conocer sus respuestas acerca de la planeación estratégica en la institución.

3.6. Método de análisis de datos

Para el tratamiento de los datos recolectados se hizo uso de las herramientas estadística como es el caso del IBM SPSS Statics, la cual permitió ordenar todos los datos obtenidos como son los datos como frecuencias numéricas y porcentuales, ayudando a la identificación de la situación actual, asimismo, con la agrupación de los datos, y generación de tabla y figuras para proseguir a la interpretación de la información.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos utilizados en la presente investigación fueron bajo los tres principios dados por Belmont, señalando ser los siguientes:

Respeto: el criterio fue utilizado al momento de ejecutar con los instrumentos propuestos, señalando realizar mediante un trato cortes y respetando cada respuesta y opinión de los sujetos de estudio.

Beneficencia: este presente criterio fue aplicado debido que la realización de la investigación tiene como propósito servir como un aporte teórico y práctico a la institución educativa, donde toda la información recolectada será solo para uso académico evitando alguna afectación a los sujetos e imagen de la institución.

Justicia: el criterio fue aplicado al momento de exponer los resultados encontrados en la aplicación de los instrumentos, donde se evaluó de manera objetiva y se realizó o expuso de manera parcial, objetiva y justa, sin la intervención de la posición del investigador.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados respecto a la participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz

Tabla 1.

Nivel de participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	13	31.0
Medio	18	42.9
Alto	11	26.2
Total	42	100.0

Nota. Los resultados muestran que el nivel de participación de cerca de la mitad de los docentes en la planificación estratégica de la I.E. Cristo Rey de José Leonardo Ortiz se encuentra en un nivel medio y casi en proporciones iguales se distribuyen en el nivel bajo o alto respectivamente; lo que significa que existen algunas falencias en el potencial humano, motivación institucional, manejo de estrategias y evaluación.

Tabla 2.

Nivel del potencial humano docente en la planificación estratégica.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	15	35.7
Medio	17	40.5
Alto	10	23.8
Total	42	100.0

Nota. Los resultados determinan que el nivel del potencial humano en la planificación estratégica de la I.E. Cristo Rey de José Leonardo Ortiz se encuentra en un nivel medio y bajo respectivamente, se deduce que existen falencias en lo que respecta el trato entre colegas, diversidad de opiniones, perfiles que no se alinean al puesto de trabajo e inadecuada identificación de necesidades.

Tabla 3.

Nivel de motivación institucional de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	13	31.0
Medio	21	50.0
Alto	8	19.0
Total	42	100.0

Nota. Los resultados determinan que el nivel de motivación institucional en la I.E. Cristo Rey de José Leonardo Ortiz se encuentra en un nivel medio y bajo respectivamente; por ello, se deduce que existen falencias en lo que respecta la motivación para lograr la misión y visión institucional, falta de compromiso y falta de empoderamiento.

Tabla 4.

Nivel del manejo de estrategias en la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	16	38.1
Medio	19	45.2
Alto	7	16.7
Total	42	100.0

Nota.

Los resultados determinan que el manejo de estrategias en la I.E. Cristo Rey de José Leonardo Ortiz se encuentra en un nivel medio-bajo; ante ello, se deduce que existen falencias en lo que respecta la participación en las capacitaciones para el personal, desinterés en la planeación estratégica, inadecuado trabajo en equipo, falta de habilidades para solucionar problemas que afecten el alcance de objetivos.

Tabla 5.

Nivel de evaluación de la planificación estratégica de los docentes de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	13	31.0
Medio	16	38.0
Alto	13	31.0
Total	42	100.0

Nota. Los resultados determinan que la evaluación y monitoreo en la I.E. Cristo Rey de José Leonardo Ortiz se encuentra en un nivel medio; por lo tanto, se deduce que existen falencias en lo que respecta la supervisión del trabajo realizado, actividades, inadecuada aplicación de técnicas de evaluación hacia los docentes, poco conocimiento sobre el procedimiento técnico para evaluar conocimientos.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se encontraron resultados que demostraron un nivel regular y bajo respectivamente de participación de los docentes en el planeamiento estratégico de la I.E. Cristo Rey, no obstante, un reducido número de docentes precisaron un nivel alto de planeamiento estratégico. Encontrándose una concordancia con la tesis de Goncalves (2017) ya que identificó una problemática similar a la expuesta, el cual investigó acerca de la planificación estratégica como herramienta para docentes en el área gerencial, donde, más de la mitad de los encuestados señalaron que no se planifican los talleres o actividades realizadas. Determinándose que, por medio de la propuesta de un modelo de planificación estratégica se mejorarán las experiencias positivas para ser retroalimentadas y replicadas constantemente, asimismo, las experiencias negativas se corregirán al detectarse.

Asimismo, se difiere con la investigación de García, et al., (2018) ya que investigó acerca del estudio de la gestión educativa y calidad de la educación, teniendo como resultado que dentro de los pilares que influyen en la gestión escolar se encuentran aprender a conocer, a hacer, a ser y a convivir.

Por lo tanto, se puede precisar que no sólo en el ámbito nacional se cuenta con una problemática respecto a la planificación estratégica, debido a que se encontró que, más de la mitad de docentes afirman que no se planifican los talleres y actividades que se realizan, teniendo como consecuencia que no logren los objetivos a corto y largo plazo establecidos. (Ikubor, 2020). La planificación estratégica es un conjunto de tareas y actividades que se encuentran dentro del planteamiento estratégico de una determinada institución, lo cual toman en cuenta la mayoría de las entidades ya que, facilita un escenario de acción para el desenvolvimiento de normas y toma de decisiones, auxiliar en la asignación efectiva y la utilización de recursos; y determinar temas importantes y riesgos, de la misma manera como fortalezas y oportunidades.

Según Chiavenato (2010) manifiesta que este proceso se desarrolla como un filtrador que facilita que solo unos determinados grupos de individuos con las particularidades anheladas puedan ingresar a la institución. Este proceso busca a las personas más óptimas para que de esta manera se pueda abastecer algunas

áreas de la organización con la finalidad de mantener o aumentar el rendimiento de su personal. Indicador de trato adecuado.

Según Vergara et. al (2021), indica que el planeamiento estratégico se desarrolla consolidar el curso preciso de la acción que ha de desarrollarse, determinando las normas que permitirán guiarlo, la serie de acciones para ejecutarlo y la definición de tiempo y estimaciones precisas para su ejecución. Así mismo, Ibarra (2012) determina que el planeamiento estratégico es el procedimiento a través del cual una entidad determina su visión, misión, objetivos y estrategias, en función de un estudio de su ámbito, dirección e indirecto con la colaboración de todos los trabajadores de la entidad. Este concepto es realizado por todos los trabajadores de la organización quienes puntualizan su visión, misión, objetivos y estrategias.

Por otro lado, analizando la dimensión de potencial humano en los docentes de la institución educativa, se encontró un nivel medio y bajo respectivamente, se deduce que existen falencias en lo que respecta el trato entre colegas, diversidad de opiniones, perfiles que no se alinean al puesto de trabajo e inadecuada identificación de necesidades. Se encontró una coincidencia con la tesis de Caballero et. al (2017) el cual investigó acerca del potencial humano y la retroalimentación como estrategia didáctica para el fortalecimiento de las prácticas docentes, encontrando como resultado que, un gran número de encuestados señalan que existen problemas en las instituciones educativas relacionadas con el aprendizaje, necesidades, experiencias. Concluyéndose que, las falencias que se relacionan con la inadecuada enseñanza hacia los alumnos se encuentra la retroalimentación y la falta de herramientas que fortalezcan la seguridad en el estudiante.

De igual forma, se encontró una concordancia con Sánchez, et al, (2018) el cual estudio acerca del planeamiento estratégico y gestión de calidad educativa en docentes de una institución educativa de Huaral, hallándose como resultado que, más de la mitad de docentes señalan que no se han alcanzado los objetivos trazados en el planeamiento estratégico, seguido de un pequeño grupo que afirman que fue efectivo el planeamiento estratégico en determinadas áreas organizacionales. Conforme a lo que indica Hernández & Fernández (2018) esta dimensión es una serie de intelectos, actitudes y destrezas que un individuo tiene,

lo que facilita su productividad exitosa en cualquier área conforme a su nivel y dentro de la Institución u Organización. Así pues, es la suficiencia de cada individuo que comprende y entiende de forma ingeniosa la manera de solucionar complicaciones en una situación correspondiente, haciéndose cargo de sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes, estas habilidades se adjudican por medio del entrenamiento, instrucción y la experiencia personal de cada individuo y que permiten hacerle productivo en potencia. Esta situación es la inversión que la organización realiza en la instrucción de sus trabajadores con la finalidad de alcanzar el incremento en la productividad.

Al diagnosticar la dimensión de motivación institucional en los docentes de la institución educativa, se encontró un nivel medio y bajo respectivamente; por ello, se deduce que existen falencias en lo que respecta la motivación para lograr la misión y visión institucional, falta de compromiso y falta de empoderamiento.

Se encontró una coincidencia con la tesis de Bravo (2018) el cual investigó hacer del planeamiento estratégico y gestión educativa en docentes de una red en Carabayllo, el cual encontró que la mayoría de encuestados señalan que es inadecuado el nivel de planeamiento estratégico, seguido de un pequeño margen que afirman que es adecuado el planeamiento; asimismo, la mayoría señalan que la percepción de la ejecución de estrategias es inadecuada.

Conforme lo indica Bellido (2016) sostiene que la motivación es la situación interna de un individuo que compone el motivo de su conducta dirigido al cumplimiento de alguna meta. La motivación expone el por qué los individuos tienen una conducta determinada, de tal manera que también permite desarrollar la conducta apropiada para el alcance de los objetivos organizacionales e individuales. Por su parte, Méndez (2013) sostiene que la motivación es la unidad subjetiva que es más imperiosa en una persona en un determinado momento. Por lo manifestado anteriormente se precisa que la motivación es la manera de actuar de un individuo ante cualquier situación con el objetivo de enfrentarlos de la manera más óptima posible.

Respecto al estudio de la dimensión manejo de estrategias en los docentes de la institución educativa, se encontró un nivel medio-bajo; ante ello, se deduce que existen falencias en lo que respecta la participación en las capacitaciones para

el personal, desinterés en la planeación estratégica, inadecuado trabajo en equipo, falta de habilidades para solucionar problemas que afecten el alcance de objetivos.

El autor encuentra una concordancia con la tesis realizada por Sánchez (2018) ya que identificó una problemática similar a la expuesta, encontrando que la mayoría de docentes señalan que no se han alcanzado los objetivos trazados en el planeamiento estratégico, seguido de un pequeño grupo de encuestados que afirman que fue efectivo el planeamiento estratégico.

Según Medina (2018) son una serie de actividades que deben ser ejecutadas para que puedan alcanzar los fines pertinentes, lo que involucra determinar y primar los problemas a solucionar, abordar resoluciones, fijar a las personas capacitadas que realizaran las acciones.

Conforme Andrews citado por Medina (2018), manifestó a este factor como el estándar o patrón de las iniciativas de una organización que dispone y revela sus metas, intenciones, que precisa las normas fundamentales y planificaciones para alcanzar esos fines y la clase de comercio que la organización va a seguir, la clase económica y humana que es o pretende ser, y el carácter de la contribución económica y no económica que pretende implementar a sus actores principales.

Al analizar la dimensión de evaluación en los docentes de la institución educativa, se encontró un nivel medio; por lo tanto, se deduce que existen falencias en lo que respecta la supervisión del trabajo realizado, actividades, inadecuada aplicación de técnicas de evaluación hacia los docentes, poco conocimiento sobre el procedimiento técnico para evaluar conocimientos.

Encontrando una coincidencia con Ocas (2020) el cual estudió su investigación denominada como planeamiento estratégico y gestión de calidad educativa en instituciones de Guadalupe, teniendo como resultado que, un gran número de encuestados desapruueba el planeamiento estratégico en las instituciones educativas, sin embargo, un pequeño grupo aprueban el planeamiento; por otro lado, existen niveles de desaprobación de la evaluación en la fase analítica, programática, operativa y cuantitativa.

De acuerdo a D' Alessio (2015) el factor de monitoreo se establece como un procedimiento de control gerencial dirigido a verificar sistémicamente una serie de actividades de la gestión, con el objetivo de hacer las configuraciones pertinentes en los procesos y acciones en función al objetivo de alcanzar óptimamente las

metas de la administración, manifestados en la planificación operativa pertinente, como lo es una dirección óptima de los medios humanísticos, de tecnología y del ámbito financiero.

Según lo expuesto por, Pérez (2014) la evaluación en el planeamiento estratégico y las actividades o tareas que realizan los colaboradores permitirá verificar si el actor evaluado sostiene las destrezas y habilidades en su desenvolvimiento en el centro laboral pertinente. Dicho procedimiento se aplica en conjunto a todos los que laboran en la organización.

Pérez (2014) manifiesta que, realizar la evaluación en el planeamiento estratégico y las actividades o tareas que realizan los colaboradores permitirá verificar si el actor evaluado sostiene las destrezas y habilidades en su desenvolvimiento en el centro laboral pertinente. Dicho procedimiento se aplica en conjunto a todos los que laboran en la organización. Esta dimensión manifiesta el juicio sobre las capacidades, destrezas y consecuencias del colaborador, en un límite de tiempo y entorno laboral predeterminado en donde la persona encargada de evaluar debe tener en cuenta el profesiograma y la identificación de los individuos que va a evaluar. Una vez terminada la realización de la evaluación se debate con los colaboradores y se concluye con la firme de conformidad.

Conforme un estudio especializado sostiene que esta dimensión sostiene fundamentalmente, ejecutar diversas acciones que permitan compilar, tratar y estudiar los procedimientos desenvueltos y los efectos de la realización del plan de monitoreo, es por esto que se debe incluir en las acciones un elemento sobre esta dimensión en donde se realicen reuniones y espacios que permitan diagnosticar y estudiar los efectos alcanzados, los procedimientos desenvueltos.

Por lo tanto, se afirma que la evaluación de la planificación estratégica es se ocupa de monitorear las finalidades y objetivos del sector educativo. Por medio del Planeamiento se permite determinar qué se puede hacer y con qué medios y métodos se va a ejecutar. Nos ayuda a suministrar la eficiencia del procedimiento enseñanza – aprendizaje por medio de la aplicación de tácticas óptimas, teniendo como referencia el entorno educacional del Perú, el entorno de la escuela, los diversos grupos como también al estudiante en su subjetividad.

Cabe señalar que el problema respecto a la falta de participación de los docentes en la planificación estratégica de las instituciones educativas no es solo

una realidad de la región Lambayeque, ya que también se identificaron casos a nivel nacional e internacional; por lo tanto, es necesario que el estado destine recursos suficientes para poder lograr la calidad educativa necesaria para el logro de objetivos institucionales y nacionales, mejorando progresivamente factores como el potencial humano, motivación, estrategias y el monitoreo – evaluación constantemente.

VI. CONCLUSIONES

1. sobre el procedimiento técnico para evaluar conocimientos, se concluyó que, el nivel de participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey es bajo y regular respectivamente, deduciéndose que, existen falencias en lo que respecta las dimensiones o factores que se relacionan con esta variable como es el potencial humano, motivación institucional, manejo de estrategias y evaluación.
2. Al analizar el potencial humano en los docentes de la institución educativa, se determinó que la gran mayoría de docentes no cuentan con las capacidades necesarias, existiendo falencias en lo que respecta el trato entre colegas, diversidad de opiniones, perfiles que no se alinean al puesto de trabajo e inadecuada identificación de necesidades.
3. Se concluye que la motivación institucional en los docentes de la institución educativa es regular, teniendo indicadores que necesitan de acciones urgentes para lograr la misión y visión institucional, falta de compromiso e incentivos para el personal,
4. Analizando el manejo de estrategias en los docentes de la institución educativa, se determina que, se encuentra en un nivel regular, así pues, existen falencias en lo que respecta la participación en las capacitaciones para el personal, desinterés en la planeación estratégica, inadecuado trabajo en equipo, falta de habilidades para solucionar problemas que afecten el alcance de objetivos.
5. Se concluyó que, la evaluación en los docentes de la institución educativa, se encuentra en un nivel regular y bajo respectivamente, existiendo falencias en lo que respecta la supervisión del trabajo realizado, actividades, inadecuada aplicación de técnicas de evaluación hacia los docentes, poco conocimiento

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de planificación de la institución educativa Cristo Rey tomar en cuenta la participación de docentes escogidos aleatoriamente para conocer la problemática actual respecto a la calidad educativa, con la finalidad de establecer estrategias a corto y largo plazo que maximicen el desempeño laboral.
2. Se recomienda al área de recursos humanos de la I.E. plantear acciones y tareas que tengan como propósito motivar y maximizar el potencial de los docentes para cumplir con la misión, visión y objetivos, acompañado siempre de los valores organizacionales.
3. Se recomienda al área de dirección de la I.E. realizar reuniones periódicas para exponer las necesidades y problemas que se presentan, para que sirvan como retroalimentación, respetando la diversidad de opiniones y trato entre colegas.
4. Se recomienda a los docentes de la I.E. capacitarse y especializarse constantemente para que puedan brindar un servicio con la calidad educativa que requiere en la actualidad el alumnado en general, construyendo un mejor presente y futuro para el país.
5. Se recomienda a futuras investigaciones que estudien la variable de participación de los docentes en la planificación estratégica utilizar diversos instrumentos de recolección de datos a fin de no dejar ningún vacío del conocimiento sobre el problema investigado.

REFERENCIAS

- Aguilera, J. (2015). El factor proactivo (The Proactiva Factor): Inteligencia emocional para líderes y equipos corporativos. Ediciones Díaz de Santos.
- Andriola, W., & Araújo, A. (2016). Relevance of using management indicators for self-assessment and strategic planning at Higher Education Institutions. *Mendeley*, 8(24), 53-78. doi.org/10.22347/2175-2753v8i24.1077
- Arnold, D., & Osorio, P. (1998). *Planificación estratégica: una herramienta en la gestión escolar a nivel de Educación básica (caso U.E. Jardín Levante)*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Experimental de Guayana]. <https://pdfslide.tips/download/link/planificacion-estrategica-una-herramienta-en-la-gestion-de-magister-en>
- Azriani, N., Islami, N., & Hermita, N. (2019). Implementing inquiry learning model to improve primary school students' critical thinking on earth and universe concept. *Mendeley*, 1227(1), 142-175. doi.org/10.1088/1742-6596/1227/1/012033
- Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.- . http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562
- Bravo, J. (2018). *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12954/Bravo_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero, A., Negrete, A., Arango, L., & Jiménez, R. (2017). *La retroalimentación como estrategia didáctica para fortalecer las prácticas evaluativas en el aula escolar*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás].

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9513/CaballeroAdelina2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carvalho, M., & Versasca, J. (2019). Teachers' participation in strategic planning: a path for school planning success. *Mendeley - IATED*, 1(6), 384-388. doi:<https://doi.org/10.21125/iceri.2019.2542>

Carvalho, M., Cabral, I., & Verdasca, J. (2021). What about us? Teachers' participation in schools' strategic action plans. *Participatory Educational Research*, 8(3), 156-175. doi:<https://dx.doi.org/10.17275/per.21.59.8.3>

Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*. Mc-Graw Hill.

Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica*. McGraw-Hill Interamericana. <https://www.marcialpons.es/libros/planeacion-estrategica/9781456256630/>

D'Alessio, F. (2015). *El Proceso Estratégico: Un Enfoque de Gerencia*. Pearson.

Deci, S., & Ryan, P. (2000). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Demir, F., Kim, S., & Current, N. (2019). Strategic improvement planning in schools: A sociotechnical approach for understanding current practices and design recommendations. *Sage Journals*, 33(4), 50-62. doi:doi.org/10.1177/0892020619847681

Deza Ferro, J. B., & Bellido Jiuailanca, R. M. (2017). *Incidencia de la motivación y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° X sede Cusco-Sunarp para le período 2014*.

Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E. y Palou, B. (2016). Elaboracion y validacion de un cuestionario para la valoracion de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21 (70), 929-949.

Fernandes, A. I. R. (2016). *Culturas organizativas, cuadro de mando integral y performance empresarial en las pequeñas y medianas empresas del norte de Portugal*.

<https://doi.org/10.35376/10324/16752>

Freire, S., & Miranda, A. (s. f.). El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico.24. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A117.pdf>

García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Scielo*, 2(18), 206-216. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>

Goncalves, F. (2017). *Planificación estratégica como herramienta gerencial del docente del aula*, [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo de Venezuela]. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4403/1/fgoncalvez.pdf>

Gutiérrez, E., Chaparro, I., & Azpillaga, O. (2017). La organización escolar como variable asociada al logro educativo. *Revista Innovación educativa*, 17(74), 41-59. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200041&lng=es&tlng=es.

Hanif, K., & Widiawati, I. (2020). Strategic Planning in Developing the Quality of Educators and Education Personnel. *Scopus - Indonesian Research Journal in Education*, 4(2), 324-346. doi.org/10.22437/irje.v4i2.9410

Hernández, G., & Fernández, J. (2018). La planificación estratégica e indicadores de calidad educativa. *Revista nacional de administración*, 9(1), 69-86. doi.org/10.22458/rna.v9i1.2103

Hernández, R., Fernández, C., & Babtista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 5). México: Mc-Graw Hill.

Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.

- Ibarra, A. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c52a2e8f-39a4-414c-9981-44c87b3e7192/content>
- Ikubor, & Sokpuwu. (2020). Strategic Planning: A Remedy for the Successful Management of Nigeria Secondary School System. *Science publishing group*,53-68.
doi.org/10.11648/j.ijssedu.20200802.15
- Löfström, E., & Nevgi, A. (2017). Participation of science teachers in budgeting for instructional resources secondary schools in Kenya. *Mendeley - International Journal of Research*, 5(8), 236-251.
doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i8.2017.2219
- Madrugal, C. A., & Calderón, M. M. (2017). La planificación estratégica en las instituciones de educación superior. *Revista Gaceta Médica Espirituana*, 19(1), 06–09.
<http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v19n1/GME02117.pdf>
- Medina, K. (2018). *Planeación estratégica y acompañamiento pedagógico en la IE N° 21007, UGEL 09, distrito de Huacho, provincia de Huaura, Lima 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18372>
- Melgarejo, C. (2017). *Planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29501/melgar_ejo_hc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación. (2009). *Manual de Supervisión Pedagógica*. . Lima.
- Ministerio de Educación . (2016). *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica*. Lima.

- Ministerio de Educación. (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2017). *El fascículo de Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE*. Lima.
- Nieva, R., & Martínez, L. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista universidad y sociedad*, 8(4), 14-21.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-362
- Niknamian, Soroush. (2019). *Realization of Strategic Planning in Iran's Higher Education System*, 15-31.

doi.org/10.2139/ssrn.3353577
- Nova, A. (2017). El trasfondo de la planeación en las instituciones educativas. *Itinerario educativo-Scielo*, 115-130.
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/Itinerario/article/view/2951/2513>
- Ocas, E. (2020). *Planeamiento estratégico y gestión de calidad de las instituciones educativas de jornada escolar completa del distrito de Guadalupe, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44880/Ocas_AEG_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Oyedele, V., & Chikwature, W. (2016). Teachers' Perception of the Role of Strategic Planning in Educational Development at Three Mission Secondary Boarding Schools in Manicaland Province. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 3(5), 57-66.
doi.org/10.20431/2349-0381.0305006
- Pasha, M., & Bhupathyraaj, M. (2018). Review of Strategic Planning Model in Higher Education: The OMC Model. *International Journal of Business*

- Administration*, 9(4), 135-152.
doi.org/10.5430/ijba.v9n4p45
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Revista Aglala*, 7(1), 67-78.
doi.org/10.22519/22157360.901
- Pérez, R. (2014). *Evaluación, cambio y calidad en los centros educativos*. Buenos Aires: FUNDEC.
- Priyambodo, P., & Hasanah, E. (2021). Strategic Planning in Increasing Quality of Education. *Journal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 62-75.
doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1138
- Ramírez, J. (2018). La planeación estratégica y la calidad docente en la Universidad. *Torreón Universitario - Scielo*, 7(19), 6-17.
doi.org/10.5377/torreon.v7i19.7906
- Ramírez, S. (2015). *Planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las Instituciones Educativas públicas del nivel primario de Chorrillos – Lima 2013*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres Perú].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1962/ramirez_myp.pdf?sequence=1
- Reyes, L. (2006). *Evaluación y gestión en la calidad educativa*. Madrid: Ediciones Allbe.
- Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca. *Revista el Desarrollo Social, y el Bienestar. American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.

Sánchez, G. (2020). Educational and Cultural Challenges of the European Sustainability Model. *Mendely - Springer International Publishing*, 3(30), 30-38.

doi.org/10.1007/978-3-030-38716-7

Sánchez, K. (2018). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la institución educativa Mercedes Indacochea Lozano - Huacho*: [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Perú].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2240/SANCHEZ%20SOTIL%20KENNICK.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, M., Arias, J., Jiménez, R., Lazcano, M., Barrera, R., & Saucedo, M. (2018). Importancia de la planeación estratégica en el Modelo de Gestión Educativa. *Revistas educación y salud*, 6(12), 51-65. doi.org/10.29057/icsa.v6i12.3109

Shvardak, M. (2021). SWOT-analysis as a strategic management tool of the quality training of the future educational institution head. *Australian Journal of Teacher Education*, 20(1), 958-967. doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.96

Sierra, G. (2016). Perspectiva del emprendimiento sostenible. Universidad EAN – *Revista Emprendimiento*, 81, 111–128. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1562>

Silva, M., Gutiérrez, M., & Iturralde, S. (2020). Planificación Estratégica en Instituciones de Educación Superior en Venezuela. *Revista ciencias pedagógicas e innovación*, 7(2), 01-09.

doi.org/10.26423/rcpi.v7i2.280

Smith, C., & Harris, L. (2021). Faculty Involvement in Strategic Enrollment Management at North American Postsecondary Educational Institutions. *Mendeley - Strategic Enrollment Management Quarterly*, 8(4), 23-32.

<https://www.mendeley.com/catalogue/70cf6e19-5937-3f7c-9bac-3c379271bee2/>

Sucuoglu, E., & Gulumser, E. (2021). Effects of Sustainable Strategic Planning Applications in Primary Schools Management Practices on the Effectiveness of Total Quality. *Sustainability*, 13(22), 1-10.

doi.org/10.3390/su13189998

Sychenko, V., & Khytko, M. (2020). Problem-goal principles of strategic planning of the regional education system development. *Public Administration and Regional Development* /, 8(12), 596-617.

doi.org/10.34132/pard2020.08.12

Trinidad, R. (2021). Planificación estratégica situacional en la gestión escolar de las instituciones educativas. *Alborada de la ciencia - Scielo*, 9-16.
doi.org/10.26490/uncp.alboradaciencia.2021.1.975

Torche, P., Martínez, J., Madrid, J., & Araya, J. (2015). ¿Qué es educación de calidad para directores y docentes? *Revista Calidad En La Educación*, 43, 103.

<https://doi.org/10.31619/caledu.n43.45>

Touriñán, J. (2019). The educational relationship is a concept with own meaning, that it requires concordance between values and feelings in each interaction. *Magazine Sophía*, 26, 223–279.

<https://doi.org/10.17163/soph.n26.2019.07>

Vergara, E., Cruz, M., Vertiz, J., & Fernandez, F. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén. *Revista Pakamuro*, 9(1), 42-53.

doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.162

- Vidiawati, W., & Sutarsih, C. (2019). The Implementation of Strategic Management in Developing School. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 18(54), 19-54. doi.org/10.2991/icream-18.2019.54
- Zaenul, A., & Nasukah, B. (2019). Strategic Planning Model of Islamic Religious Higher Education (PTKI) in Indonesia. *Islamic Education In Southeast Asia*, 8(2), 52-71.
<https://doi.org/10.14421/jpi.2019.82.287-308>
- Zavaleta, E. (2021). Analysis of institutional management in the academic units of the National Police – Perú. *Scielo*, 12(1), 53-64.
doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489
- Zeña, M. (2017). *Gestión del potencial humano y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat*. [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8367/Ze%C3%B1a_CBm.pdf?sequence=1

Anexo 1
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Planeación estratégica	Drucker (1993) define planificación estratégica como el proceso por el cual una organización prevé su futuro y desarrolla los procedimientos necesarios para lograrlo.	Este proceso es aquel que se ocupa de detallar los objetivos y metas de la educación. Por medio de la Planeación se permite definir qué se puede hacer y con qué recursos y estrategias se va a ejecutar. Se encuentran las siguientes dimensiones:	Potencial humano	Trato adecuado Diversidad de opiniones. Proactivo.	Ordinal
			Motivación institucional	Logro misión y visión Compromiso Empoderamiento FODA	
			Estrategias	Capacitación personal Participación Trabajo en equipo Supervisar Promover Monitorear Permanente	
			Evaluación		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título: Participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa cristo rey, José Leonardo Ortiz

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Planeación estratégica	UNIDAD DE ANÁLISIS	Diseño de investigación: No experimental	Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la participación de los docentes en la planificación estratégica en la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz?	Determinar el nivel de participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz.		Docentes de la I. E. Cristo Rey; JLO		
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:		POBLACIÓN		
¿Cuál es el nivel de potencial humano de los docentes en la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz?	Describir el nivel del potencial humano de los docentes. Analizar el nivel de la motivación de los docentes	110 docentes	Básica Cuantitativa, descriptiva, no experimental	Técnica Encuesta Métodos de Análisis de Investigación:	

<p>¿Cuál es el nivel de la motivación del docente en la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrategias empleadas de los docentes en la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz?</p> <p>¿Cuál es el nivel de evaluación de la planificación estratégica de los docentes en la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz?</p>	<p>Evaluar las estrategias empleadas de los docentes.</p> <p>.</p> <p>Describir el nivel de evaluación de la planificación estratégica de los docentes.</p>		<p>MUESTRA</p> <p>42 docentes</p>		<p>Estadística descripción</p>
---	---	--	--	--	--------------------------------

Fuente: Elaboración del alumno

Anexo 3: Instrumento de evaluación



CUESTIONARIO SOBRE PLANEACIÓN ESTRATEGICA

Validado por el autor **Medina (2018)** con su investigación **“Planeación estratégica y acompañamiento pedagógico en la IE N° 21007, UGEL 09, distrito de Huacho, provincia de Huaura, Lima 2017”**

Estimado(a) participante, el presente cuestionario trata sobre: PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRISTO REY, JOSÉ LEONARDO ORTIZ

Objetivo es de recopilar información para conocer la Planeación estratégica en la IE CRISTO REY, JOSÉ LEONARDO ORTIZ, a fin de determinar la problemática y buscar alternativas de solución. Por lo que le solicitamos responder los ítems a cada uno de Uds. Muchas gracias.

Escala de valores		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	A	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

N°	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA (X)					
	POTENCIAL HUMANO	S	CS	N	CN	N
1	Demuestra trato adecuado entre colegas de la institución					
2	Respeto la diversidad de opiniones de los colegas					
3	Evalúa la identificación de necesidades de la organización en la cual trabaja con intervención del directivo.					
N°	MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL	S	CS	N	CN	N

4	Cree Ud. que la planificación estratégica conlleva al logro de la misión y visión en la institución.					
5	Asume compromiso para lograr la planificación estratégica					
6	Se premia a los docentes que han cumplido con sus labores encomendadas eficientemente					
7	Existe motivación entre tus colegas de trabajo					
8	En las reuniones de trabajo se evalúa la organización de la Matriz FODA de la organización.					
N°	ESTRATEGIAS	S	CS	N	CN	N
9	Participa en las capacitaciones para el personal docente					
10	Participa con interés en la planeación estratégica de la I.E.					
11	Trabaja en equipo en la planificación estratégica de tu institución					
12	Tienes habilidades para solucionar problemas que afecten el logro de objetivos institucionales					
	EVALUACIÓN					
13	El director supervisa los trabajos de la planeación pedagógica.					
14	Promueve actividades extracurriculares, para mejorar el trabajo.					
15	Se realiza la planeación de manera permanente.					
16	El director aplica adecuadamente la técnica de evaluación.					
17	Se conoce el procedimiento técnico para evaluar conocimientos.					

Muchas gracias por su participación.

Anexo 4: Prueba piloto

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Figura 1: Rangos de confiabilidad por alfa de Cronbach

Fuente: Adaptado de George y Mallery (2020)

→ **Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	24

Figura 2: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Fuente: SPSS v.25

Se puede determinar mediante la aplicación a la prueba piloto de 15 personas que los instrumentos cuentan con una Excelente confiabilidad (0.937) según la figura 4, por lo cual se procederá con la aplicación de estos a la muestra de estudio.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - VARIABLE MODELO PEDAGÓGICO

Título: Participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MODELO PEDAGÓGICO	Potencial humano	Trato adecuado	Demuestra trato adecuado entre colegas de la institución	X		X		X		X		
		Diversidad de opiniones	Respeto la diversidad de opiniones de los colegas	X		X		X		X		
			Evalúa la identificación de necesidades de la organización en la cual trabaja con intervención del directivo.	X		X		X		X		
	Motivación institucional	Logro de misión y visión	Cree Ud. que la planificación estratégica conlleva al logro de la misión y visión en la institución.	X		X		X		X		
		Compromiso	Asume compromiso para lograr la planificación estratégica	X		X		X		X		
		Empoderamiento	Se premia a los docentes que han cumplido con sus labores encomendadas eficientemente	X		X		X		X		
			Existe motivación entre tus colegas de trabajo	X		X		X		X		

Estrategias	FODA	En las reuniones de trabajo se evalúa la organización de la Matriz FODA de la organización.	X		X		X		X		
	Capacitación personal	Participa en las capacitaciones para el personal docente	X		X		X				
	Participación	Participa con interés en la planeación estratégica de la I.E.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Trabaja en equipo en la planificación estratégica de tu institución	X		X		X		X		
		Tienes habilidades para solucionar problemas que afecten el logro de objetivos institucionales	X		X		X		X		
	Supervisión	9. El docente comunica a los estudiantes el propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		X		
	Promover	10. El docente retroalimenta al finalizar la clase lo aprendido durante la sesión de aprendizaje	X		X		X		X		
Evaluación	Monitoreo	11. Considera que el docente planifica el desarrollo de la sección de aprendizaje	X		X		X		X		
		12. El docente gestiona de manera adecuada las actividades semanales	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. María Luz Hurtado Tello

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - VARIABLE MODELO PEDAGÓGICO

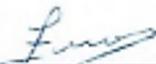
Título: Participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
MODELO PEDAGÓGICO	Potencial humano	Trato adecuado	Demuestra trato adecuado entre colegas de la institución	X		X		X		X			
		Diversidad de opiniones	Respeto la diversidad de opiniones de los colegas		X		X		X		X		
	Evalúa la identificación de necesidades de la organización en la cual trabaja con intervención del directivo.			X		X		X		X			
	Motivación institucional	Logro de misión y visión	Cree Ud. que la planificación estratégica conlleva al logro de la misión y visión en la institución.		X		X		X		X		
		Compromiso	Asume compromiso para lograr la planificación estratégica		X		X		X		X		
		Empoderamiento	Se premia a los docentes que han cumplido con sus labores encomendadas eficientemente		X		X		X		X		
	Existe motivación entre tus colegas de trabajo			X		X		X		X			

	Estrategias	FODA	En las reuniones de trabajo se evalúa la organización de la Matriz FODA de la organización.	X		X		X		X			
		Capacitación personal	Participa en las capacitaciones para el personal docente	X		X		X					
		Participación	Participa con interés en la planeación estratégica de la I.E.	X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	Trabaja en equipo en la planificación estratégica de tu institución	X		X		X		X			
	Tienes habilidades para solucionar problemas que afecten el logro de objetivos institucionales		X		X		X		X				
	Evaluación	Supervisión	9. El docente comunica a los estudiantes el propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		X			
		Promover	10. El docente retroalimenta al finalizar la clase lo aprendido durante la sesión de aprendizaje	X		X		X		X			
		Monitoreo	11. Considera que el docente planifica el desarrollo de la sección de aprendizaje	X		X		X		X			
			12. El docente gestiona de manera adecuada las actividades semanales	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. En administración de la educación - Edelmina Luciana Irigoín Mendoza

Firma del experto :



FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 33593161

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - VARIABLE MODELO PEDAGÓGICO

Título: Participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MODELO PEDAGÓGICO	Potencial humano	Trato adecuado	Demuestra trato adecuado entre colegas de la institución	X		X		X		X		
		Diversidad de opiniones	Respeto la diversidad de opiniones de los colegas		X		X		X		X	
	Evalúa la identificación de necesidades de la organización en la cual trabaja con intervención del directivo.		X		X		X		X			
	Motivación institucional	Logro de misión y visión	Cree Ud. que la planificación estratégica conlleva al logro de la misión y visión en la institución.	X		X		X		X		
		Compromiso	Asume compromiso para lograr la planificación estratégica	X		X		X		X		
		Empoderamiento	Se premia a los docentes que han cumplido con sus labores encomendadas eficientemente	X		X		X		X		
			Existe motivación entre tus colegas de trabajo	X		X		X		X		

	Estrategias	FODA	En las reuniones de trabajo se evalúa la organización de la Matriz FODA de la organización.	X		X		X		X			
		Capacitación personal	Participa en las capacitaciones para el personal docente	X		X		X					
		Participación	Participa con interés en la planeación estratégica de la I.E.	X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	Trabaja en equipo en la planificación estratégica de tu institución	X		X		X		X			
			Tienes habilidades para solucionar problemas que afecten el logro de objetivos institucionales	X		X		X		X			
	Evaluación	Supervisión	9. El docente comunica a los estudiantes el propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		X			
		Promover	10. El docente retroalimenta al finalizar la clase lo aprendido durante la sesión de aprendizaje	X		X		X		X			
		Monitoreo	11. Considera que el docente planifica el desarrollo de la sección de aprendizaje	X		X		X		X			
			12. El docente gestiona de manera adecuada las actividades semanales	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. En Psicología Educativa - Wilson Rumiche Inoñán

Firma del experto:



DNI 33564363

EXPERTO EVALUADOR

Anexos 5: Base de datos en excel

D1. Potencial humano			D2. MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL					D3. ESTRATEGIAS				D4. EVALUACIÓN				
Pre1	Pre2	Pr_3	Pr_4	Pg_5	Pr_6	Pr_7	Pr_8	Pr_9	Pr_10	Pr_11	Pr_12	Pr_13	P_14	P_15	P_16	P_17
1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	2
3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2
4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3

3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1
2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1
2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4
2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2
4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5	2
4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2
5	5	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3
4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	3
4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexos: Agrupaciones y niveles por dimensiones y por variable

Suma_Dim_1	Suma_Dim_2	Suma_Dim_3	Suma_Dim_4	Suma_Variabl e	Agrup_dimen 1	Agrup_dimen 2	Agrup_dimen 3	Agrup_dimen 4	Agrup_Variabl e
3	6	5	7	21	1	1	1	1	1
4	7	4	6	21	1	1	1	1	1
3	5	5	7	20	1	1	1	1	1
4	6	6	7	23	1	1	1	1	1
4	7	5	7	23	1	1	1	1	1
4	5	6	6	21	1	1	1	1	1
4	6	5	7	22	1	1	1	1	1
3	6	6	5	20	1	1	1	1	1
3	7	5	6	21	1	1	1	1	1
4	7	5	5	21	1	1	1	1	1
3	5	5	7	20	1	1	1	1	1
3	7	5	5	20	1	1	1	1	1
3	6	4	15	28	1	1	1	2	1
9	9	4	14	36	2	2	1	2	2
10	11	4	9	34	2	2	1	2	2
7	13	10	11	41	2	2	2	2	2
8	13	11	14	46	2	2	2	2	2
8	11	9	10	38	2	2	2	2	2

7	16	8	10	41	2	2	2	2	2
9	12	12	16	49	2	2	2	3	2
7	15	8	14	44	2	2	2	2	2
8	13	9	13	43	2	2	2	2	2
6	15	13	14	48	2	2	2	2	2
5	13	13	8	39	1	2	2	1	2
5	13	11	12	41	1	2	2	2	2
6	15	10	11	42	2	2	2	2	2
10	14	8	15	47	2	2	2	2	2
7	11	8	17	43	2	2	2	3	2
6	15	7	11	39	2	2	1	2	2
9	13	9	14	45	2	2	2	2	2
9	15	12	9	45	2	2	2	2	2
10	13	9	22	54	2	2	2	3	3
12	10	9	22	53	3	2	2	3	3
14	11	8	21	54	3	2	2	3	3
12	23	10	22	67	3	3	2	3	3
13	25	19	18	75	3	3	3	3	3
11	22	15	20	68	3	3	3	3	3
13	20	17	20	70	3	3	3	3	3
12	21	18	20	71	3	3	3	3	3
12	18	18	21	69	3	3	3	3	3
11	17	17	20	65	3	3	3	3	3
15	22	16	20	73	3	3	3	3	3

Tratamiento de datos en Spss

	Preg_1	Preg_2	Preg_3	Preg_4	Preg_5	Preg_6	Preg_7	Preg_8	Preg_9	Preg_10	Preg_11	Preg_12	Preg_13	Preg_14	Preg_15	Preg_16	Preg_17
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
5	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
6	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
7	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
8	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
10	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
12	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4
14	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
15	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
16	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
17	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3
19	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
21	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
22	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2

	 Preg 1	 Preg 2	 Preg 3	 Preg 4	 Preg 5	 Preg 6	 Preg 7	 Preg 8	 Preg 9	 Preg 10	 Preg 11	 Preg 12	 Preg 13	 Preg 14	 Preg 15	 Preg 16	 Preg 17	
22	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	
23	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1
24	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1
25	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
26	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
27	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4
28	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4
29	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
30	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
31	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2	2
32	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	2
33	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2
34	5	5	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3
35	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	2	2	5	4	5	4	4
36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3
37	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	5
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4
41	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3
42	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43																		

Sumatoria

3. Preg_4 | <

	Suma_Dim_1	Suma_Dim_2	Suma_Dim_3	Suma_Dim_4	Suma_Variable
1	3	6	5	7	21
2	4	7	4	6	21
3	3	5	5	7	20
4	4	6	6	7	23
5	4	7	5	7	23
6	4	5	6	6	21
7	4	6	5	7	22
8	3	6	6	5	20
9	3	7	5	6	21
10	4	7	5	5	21
11	3	5	5	7	20
12	3	7	5	5	20
13	3	6	4	15	28
14	9	9	4	14	36
15	10	11	4	9	34
16	7	13	10	11	41
17	8	13	11	14	46
18	8	11	9	10	38
19	7	16	8	10	41
20	9	12	12	16	49
21	7	15	8	14	44
22	8	13	9	13	43

	✎ Suma_Dim_1	✎ Suma_Dim_2	✎ Suma_Dim_3	✎ Suma_Dim_4	✎ Suma_Variable
22	8	13	9	13	43
23	6	15	13	14	48
24	5	13	13	8	39
25	5	13	11	12	41
26	6	15	10	11	42
27	10	14	8	15	47
28	7	11	8	17	43
29	6	15	7	11	39
30	9	13	9	14	45
31	9	15	12	9	45
32	10	13	9	22	54
33	12	10	9	22	53
34	14	11	8	21	54
35	12	23	10	22	67
36	13	25	19	18	75
37	11	22	15	20	68
38	13	20	17	20	70
39	12	21	18	20	71
40	12	18	18	21	69
41	11	17	17	20	65
42	15	22	16	20	73
43					

Agrupaciones

: Preg_4 | 2

	 Agrup_dimen1	 Agrup_dimen2	 Agrup_dimen3	 Agrup_dimen4	 Agrup_Variable
1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1
13	1	1	1	2	1
14	2	2	1	2	2
15	2	2	1	2	2
16	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2
20	2	2	2	3	2
21	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2

5. Agrup_dimens | 1

	 Agrup_dimen1	 Agrup_dimen2	 Agrup_dimen3	 Agrup_dimen4	 Agrup_Variable	va
22	2	2	2	2	2	
23	2	2	2	2	2	
24	1	2	2	1	2	
25	1	2	2	2	2	
26	2	2	2	2	2	
27	2	2	2	2	2	
28	2	2	2	3	2	
29	2	2	1	2	2	
30	2	2	2	2	2	
31	2	2	2	2	2	
32	2	2	2	3	3	
33	3	2	2	3	3	
34	3	2	2	3	3	
35	3	3	2	3	3	
36	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	3	
40	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	3	
43						

Anexo

“Año del Bicentenario: 200 años de independencia”

Chiclayo, 11 de Octubre del 2021.

**SOLICITO: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA
REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

Señor Mg. Julio Alburquerque Villanueva.

Director de la Institución Educativa CRISTO REY, JOSÉ LEONARDO ORTIZ.

Yo, **Domel Próspero Hoyos Agip** con DNI N° 10744139, con teléfono de contacto 975694648, domiciliado en la Calle Santa Elena N° 275 del Distrito de José L. Ortiz de Chiclayo, provincia de Chiclayo, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

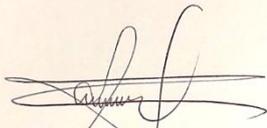
Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, III Ciclo de estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo.

Para efectos de obtener el Grado Académico de Magíster, debo realizar un trabajo de investigación denominado: Título de la Investigación: **PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRISTO REY, JOSÉ LEONARDO ORTIZ.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente



Domel R. Hoyos Agip
DNI N° 10744139



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"CRISTO REY"



AV. ESPAÑA N° 1465 TLF. 328265 CORREO cristorevilo@yahoo.es
Código Modular 0625830 (Secundaria) 0491456 (Primaria) JOSE L.ORTIZ -
CHICLAYO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACION DE APLICACION DEL INSTRUMENTO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CRISTO REY DE JOSE LEONARDO ORTIZ, SUSCRIBE LA PRESENTE

AUTORIZACIÓN

Al maestrante Domel Próspero HOYOS AGIP, con DNI N° 10714139, estudiante de la escuela de posgrado del III ciclo de Maestría en Administración de la Educación de la casa de estudios César Vallejo, campus Chiclayo para que aplique una encuesta de docentes de la institución educativa en mención, ya que como el interesado le informó es parte de su proyecto de investigación para su tesis dicho trabajo se titula: **PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRISTO REY, JOSÉ LEONARDO ORTIZ.**

Si expide la autorización A petición del interesado asimismo se informa que se debe respetar el formulario presentado a la institución educativa

Asimismo, emplear los medios adecuados para la obtención de información respetar las medidas emitidas por el ministerio de salud en el marco de la emergencia sanitaria en resguardo de la salud física y mental de las personas.

José Leonardo Ortiz, 4 de noviembre de 2021.



DIRECCIÓN
JOSE L. ORTIZ
DIRECTOR

“Año del Bicentenario: 200 años de independencia”

Chiclayo, 22 de diciembre del 2021.

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES.

Señor JULIO ALBURQUEQUE VILLANUEVA Director de la Institución Educativa CRISTO REY DE JOSE LEONARDO ORTIZ.

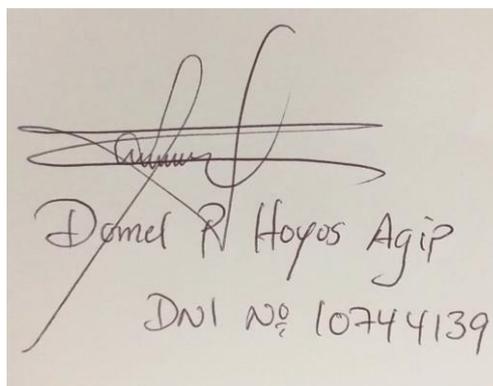
Yo, **Domel Próspero Hoyos Agip** con DNI N° 10744139, con teléfono de contacto 975 694 648, domiciliado en la Calle Santa Elena N° 275 del Distrito de José L. Ortiz de Chiclayo, provincia de Chiclayo, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, III Ciclo de estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo.

Para efectos de publicar la identidad de la organización, en la cual se lleva a cabo la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar para publicar su identidad de la I.E. en los resultados de las investigaciones y obtener el grado académico de Magíster.

Atentamente.



Domel R. Hoyos Agip
DNI N° 10744139



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20479397041
I.F. "CRISTO REY" - S.L.O.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Julio Miguel Alboruqueque Vilbarucua	26686054

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Participación de los docentes en la planificación estratégica de la institución educativa Cristo Rey, José Leonardo Ortiz	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Donel Prospero Hoyos Aguirre	10744139

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

José Leonardo Ortiz
11 FEB. 2021

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.