



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Planificación estratégica y trabajo colegiado en docentes de tres  
instituciones educativas públicas, UGEL 02, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**

Gallegos De La Cruz, Katherine Jenny (orcid.org/0000-0003-4722-8590)

**ASESOR:**

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

**COASESOR:**

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi madre por su impulso a superarme cada día, a mis hijos Katerin, Pablo y Lía que son mi motivación para seguir adelante, asimismo, a mis angelitos Rómulo, Ithan y Romina que desde el cielo me dieron fuerzas para continuar con esta meta.

### **Agradecimiento**

A Dios por todas las bendiciones que me regala. A mis seres queridos que me apoyaron de distintas formas: Mi hermano Jhonny, Vicente y mi cuñada Nilsa. A los catedráticos de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por todo lo aprendido de ellos.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población	21
Tabla 2 Baremos de las variables y las dimensiones	23
Tabla 3 Niveles de la Planificación Estratégica	25
Tabla 4 Niveles del Trabajo colegiado	26
Tabla 5 Niveles de la Planificación estratégica y sus dimensiones	27
Tabla 6 Niveles del Trabajo colegiado y sus dimensiones	28
Tabla 7 Prueba de normalidad	29
Tabla 8 Correlación de la Planificación Estratégica y el Trabajo Colegiado	30
Tabla 9 Correlación entre Trabajo Colegiado y el Plan estratégico	31
Tabla 10 Correlación entre Trabajo Colegiado y la Organización estratégica	32
Tabla 11 Correlación entre el Trabajo Colegiado y la Dirección estratégica	33
Tabla 12 Correlación entre el Trabajo Colegiado y el Control estratégico	34

## Resumen

La presente investigación titulada Planificación estratégica y trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Lima, 2022; tuvo como objetivo general determinar la relación entre planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022.

La investigación fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental, correlacional y de corte transaccional. La población estuvo compuesta por todos los docentes de tres colegios públicos de la UGEL 02, que en total son 132. Respecto a la unidad de análisis, participaron de cualquier sexo, de condición nombrados y contratados, de edades aproximadas entre 27 y 65 años. En esta investigación se trabajó con el total de la población, no probabilístico intencional; La técnica para la recolección de datos fue la encuesta a través del instrumento del cuestionario (escala ordinal) para cada variable, los cuales fueron validados por tres expertos y su confiabilidad se efectuó a través de la prueba del Alfa de Cronbach.

Los resultados hallados, permitieron obtener un Rho de Spearman de 0,715 y un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,050; concluyéndose que hay correlación entre las variables planificación estratégica y el trabajo colegiado, directa y altamente significativa. De similar forma, las dimensiones de la variable Planificación estratégica tienen relación con la variable Trabajo colegiado, concluyendo el cumplimiento del objetivo general planteado, así como los objetivos específicos respectivamente.

**Palabras clave:** Planificación estratégica, Trabajo colegiado, plan, organización, dirección y control.

## Abstract

The general objective of this research entitled Strategic planning and collegial work in teachers of three public educational institutions, UGEL 02, Lima, 2022; was to determine the relationship between strategic planning and collegial work in teachers of three public educational institutions of UGEL 02, Lima 2022.

The research was of the applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method, non-experimental design, correlational and transactional. The population consisted of all teachers in three public schools of UGEL 02, which totaled 132. Regarding the unit of analysis, they were of either sex, both appointed and contracted, and their approximate ages ranged from 27 to 65 years old. The technique for data collection was the survey through the questionnaire instrument (Ordinal scale) for each variable, which was validated by three experts and its reliability was carried out through the Cronbach's Alpha test.

The results obtained showed a Spearman's Rho of 0.715 and a bilateral significance level of 0.000 less than 0.050, concluding that there is a direct and highly significant correlation between the strategic planning and collegial work variables. Similarly, the dimensions of the Strategic Planning variable are related to the Collegiate Work variable, concluding the fulfillment of the general objective and the specific objectives, respectively.

**Key words:** Strategic planning, collegial work, plan, organization, direction and control.

## I. INTRODUCCIÓN

Hay países verdaderamente preocupados porque sus sistemas educativos tengan éxitos y tienen como pieza clave al maestro, preparándolos y fortaleciendo cada vez más su delicada y difícil labor. Por consiguiente, las políticas educativas constantemente hacen frente a la problemática de plantear y buscar en las instituciones educativas elevar el desempeño docente. Una de las estrategias que está tomando fuerza en las organizaciones educativas, es el trabajo colegiado en docentes, el cual es fundamental para alcanzar los diferentes objetivos institucionales y profesionales. Sin embargo, esta estrategia desde antes se viene aplicando a través de diversos nombres como trabajo colaborativo, trabajo en equipo, comunidades de aprendizaje docente, red de docentes, entre otras.

De acuerdo con la OCDE (2020), expresan que a los directores y docentes se les debe fortalecer sus capacidades intelectuales y todas aquellas competencias que le ayuden a mejorar su labor y revalorar ante la sociedad su profesión. Además, las autoridades de cada nación deben brindar a sus docentes la confianza y autonomía que se requiere para poner en práctica estrategias innovadoras e implantar una cultura de colaboración entre docentes e instituciones educativas para comprender la importancia de diseñar y actualizar sus prácticas en el aula.

Asimismo, la UNESCO (2018), menciona que uno de los ejes de acción para alcanzar el objetivo de aumentar la calidad de los docentes, es creando un intercambio de conocimientos por lo que el Equipo especial sobre docentes (TTF), expresa que el punto de partida está en emplear políticas docentes que conlleven a la eficacia, por ello es necesario la comunicación e involucramiento de todos los grupos de interés empezando desde los docentes, las principales piezas del cambio. Esto debe llevar a promover la creación de sinergias, procurando seguir mecanismos a través de software de información, plataformas que difundan o mantengan el conocimiento en línea, estrategias de coordinación y colaboración en aspectos relacionados con los docentes.

El COVID 19 condujo a que las escuelas se vieran obligadas a cerrar sus puertas, iniciando una nueva forma de enseñanza, asimismo, un distinto trabajo colegiado docente, en vista a ello los directores y equipo docente desarrollaron



habilidades tecnológicas para poder mantener la coordinación entre ellos para las diferentes tomas de decisiones. Según el UNICEF (2020), a través de su encuesta a 400 docentes de España a inicios del confinamiento, entre sus conclusiones menciona que uno de cada cinco docentes manifiesta que la coordinación entre docentes ha sido óptima gracias al manejo de herramientas tecnológicas como el WhatsApp, Zoom, Telegram, Google, por lo que sugiere desarrollar estrategias innovadoras que sigan promoviendo la reducción de las consecuencias a causa del COVID en el plano educativo.

Por otro lado, la UNESCO en Lima y Ministerio de Educación(2017), manifiestan en su estudio realizado a 934 docentes tanto de instituciones educativas públicas y privadas (universidades, institutos), que aproximadamente la tercera parte (31%) de los encuestados posee una actitud negativa hacia las relaciones interpersonales con sus colegas, hay cierta dificultad en el proceso de interacción con los otros docentes.

Las instituciones educativas apuntan al logro de ofrecer un servicio de óptima calidad, y es de suma relevancia que cuenten con planes estratégicos, además de cumplimiento a documentos normativos que los dirijan a ello, en base a esto el Ministerio de Educación (2021), menciona en la dimensión colegiada, se tiene que dar de por sí, ya que son una organización y es esencial el ejercicio en conjunto para alcanzar desarrollar las competencias que requieren los alumnos. El ejercicio docente es de carácter social y es imprescindible relacionarse con otros integrantes de su centro de labores para velar por un buen desarrollo pedagógico.

Por consiguiente, el gobierno peruano debe tener en cuenta que los maestros son trabajadores esenciales para el cambio de la sociedad por lo que su formación y desarrollo profesional se debe continuar priorizando, como las nuevas formas de organizarse para lograr de forma colectiva, como institución, encaminarse a la calidad educativa.

Con lo expuesto anteriormente esta investigación se propuso estudiar si en tres colegios públicos del distrito de San Martín de Porres del departamento de Lima se ejecuta un verdadero trabajo colegiado a través de una planificación estratégica y cuáles son las dimensiones para poder conocer lo que deberían mejorar y lograr buenas prácticas pedagógicas direccionando a la institución al bienestar en calidad educativa.

De lo expresado en líneas anteriores surge el presente problema general ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2022? En forma similar, se formulan los siguientes problemas específicos: PE1 ¿De qué manera se relaciona el plan estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2022?, PE2 ¿De qué manera se relaciona la organización estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2022?, PE3 ¿De qué manera se relaciona la dirección estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2022?, PE4 ¿De qué manera se relaciona el control estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2022?.

La justificación de esta investigación se basó en el estudio de promover un óptimo desarrollo del trabajo colegiado a través de una planificación estratégica para favorecer a cambios positivos y así poder alcanzar efectividad en la labor que día a día ejercen los docentes en la institución educativa. Por ello estos principales actores educativos deben conocer y gestionar los procesos adecuados de una planificación estratégica que fomente un verdadero trabajo colegiado para enrumbarse a mejorar y brindar una educación de calidad.

En lo teórico, la investigación pretende enriquecer los conocimientos científicos brindando aportes acerca de la relación que guardan la planificación estratégica y el trabajo colegiado. Asimismo, los resultados de esta investigación permitirán conocer qué tan necesaria es tener en cuenta una planificación estratégica para desarrollar y mejorar las debilidades del trabajo colegiado que se observan hoy en día en los colegios.

En lo práctico, esta investigación es de gran importancia para los docentes y directivos debido a que el estudio contribuye a mejorar su desempeño desde la praxis puesto que está apoyado con teorías validadas y dispuestas a ser aplicadas en el campo para apoyar a un cambio positivo que conlleve a mejorar inconvenientes presentes en el trabajo colegiado mediante una planeación estratégica que invitará a realizar acciones y estrategias que permitan mejorar sus funciones.

En lo metodológico, se procuró recoger información a través de instrumentos previamente adaptados, validados y confiables que logren ser útiles en posteriores estudios para contribuir en la búsqueda de debilidades o necesidades, como también soluciones, potencialidades de las instituciones educativas. Por lo tanto, el estudio planteó cuestionarios para evaluar las variables de la presente tesis de investigación.

En lo social, esta investigación aporta a la sociedad identificando una de las aristas del problema del trabajo colegiado actual, asimismo, que tan provechoso resulta la aplicación de una planeación estratégica y a partir de ello incentivar a la reflexión y mejora del desempeño de los docentes y directivos encaminándose a brindar una educación de calidad que deseamos los peruanos.

En el estudio realizado se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. De igual manera se presentan los objetivos específicos: OE1: Determinar la relación del plan estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. OE2: Determinar la relación de la organización estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. OE3: Determinar la relación de la dirección estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. OE4: Determinar la relación del control estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022.

Respondiendo al objetivo general se planteó la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. Asimismo, para responder a los objetivos específicos se planteó las siguientes hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre el plan estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. HE2: Existe relación significativa entre la organización estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. HE3: Existe relación significativa entre la dirección estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. HE4: Existe

relación significativa entre el control estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del trabajo de investigación se recopiló aquellos antecedentes de investigaciones que guarden relación con las variables a investigar: Planificación estratégica y trabajo colegiado.

A nivel internacional, en China, George y Monster (2019), en su investigación que tiene como nombre “¿Mejora la planificación estratégica el rendimiento de las organizaciones? Un metaanálisis”, indicaron: La planificación estratégica es una herramienta de alta dirección que se maneja en empresas modernas. Su utilidad subyace, en el éxito de las compañías que lo utilizan, con efectos positivos y beneficiosos a las organizaciones. Este artículo realizó un metaanálisis de 87 correlaciones de 31 estudios empíricos y se preguntó si la planificación estratégica mejora el rendimiento organizativo. Como resultado un metaanálisis de efectos aleatorios reveló que la planificación estratégica tiene un impacto positivo, moderado y significativo en el rendimiento organizativo. Este impacto se mantiene en todos los sectores (privado y público) y países (contextos estadounidenses y no estadounidenses).

De mismo modo en Australia, Howes (2018), en su investigación que tiene como nombre “Planificación estratégica eficaz en las universidades australianas: ¿Qué tan buenos somos y cómo lo sabemos?”, indicaron: La planificación estratégica se introdujo en las universidades australianas como parte de las reformas de la educación superior del Gobierno de la Commonwealth de 1988. Las "Reformas Dawkins" llevaron a cabo una amplia reforma estructural, modificaron las funciones y responsabilidades de los directivos, iniciaron la "gerencialización" del sector universitario australiano, introdujeron el Plan de Contribución a la Educación Superior y facilitaron la transformación de las universidades australianas, que pasaron de ser academias colegiadas a universidades modernas y "empresariales. El estudio concluyó que la planificación estratégica sigue siendo una función de liderazgo interno controvertida en las universidades australianas casi 30 años después de que la planificación académica tradicional fuera sustituida por una planificación estratégica de carácter comercial.

Así mismo, en USA, Souldard et al. (2018), en su investigación que tiene como nombre “Capital social y planificación estratégica de destinos”, indicaron: Mejorando el compromiso de las partes interesadas, constituye un reto fundamental para la planificación estratégica de los destinos. Utilizando el capital social como lente teórica, este artículo explora las dinámicas sociales que facilitan el éxito de la planificación de los destinos turísticos. El estudio trabajó con cinco planes de destinos recientemente completados (3 estados de EE. UU., un estado australiano y un país oceánico), las entrevistas en profundidad a 74 partes interesadas exploraron las dimensiones de la confianza, la reciprocidad y la cooperación en los contextos de capital social vinculante y puente. Los resultados del estudio sugieren que el apoyo de las partes interesadas a los planes estratégicos de los destinos aumentará a medida que se intensifique el capital social vinculante y el capital social puente.

No obstante, en China, Hu et al. (2018), en su investigación que tiene como nombre “La planificación estratégica y la estratificación de las instituciones de enseñanza superior chinas”, indicaron: El objetivo de este artículo es revelar las diferencias en la planificación estratégica entre universidades de distintos niveles y tipos. El artículo se basa en la Encuesta de Planificación Estratégica de las Instituciones de Educación Superior (IES) chinas. El estudio trata de comprender el conocimiento de la planificación estratégica, los tipos de planes estratégicos, la cobertura del texto del plan, los principales grupos influyentes en la planificación y el enfoque para evaluar dicha planificación entre las IES chinas. Se realizó un análisis comparativo en base a las diferenciaciones de las IES a través de dos dimensiones. El estudio concluyó que en China se ha producido una educación superior muy estratificada debido al impulso del Proyecto 98/5 y del Proyecto 21/1.

También, en Palestina, Abusharekh et al. (2020), en su investigación que tiene como nombre “El impacto de la planificación estratégica moderna de la infraestructura inteligente en la universidad” indicaron que tuvo como objetivo: Identificar la planificación estratégica moderna para la infraestructura inteligente en las universidades, donde los investigadores utilizaron el enfoque descriptivo y analítico a través de un cuestionario distribuido a una muestra de trabajadores de la Universidad de Palestina, donde el tamaño de la población de estudio fue

de 234 empleados y el tamaño de la muestra fue de 90 empleados. El estudio llegó a un conjunto de resultados, los más importantes de los cuales son: La existencia de un alto nivel de satisfacción con la moderna planificación estratégica de la infraestructura en la Universidad de Palestina, donde el porcentaje alcanzó el 70,48%. Los resultados también mostraron que no hay diferencias estadísticamente significativas en la planificación estratégica moderna de la infraestructura en función de las variables demográficas, con la excepción de la variable de calificación científica.

Del mismo modo, en USA, Agarwal y Somaini (2018), en su investigación que tiene como nombre “Análisis de la demanda mediante informes estratégicos: Una aplicación a un mecanismo de elección de escuela”, indicaron: El objetivo de este artículo es analizar la demanda de la elección de escuela de los estudiantes que egresan de sus estudios de secundaria a la hora de elegir una universidad. Este trabajo desarrolla métodos empíricos para estudiar los modelos estratégicos de utilidad aleatoria en una nueva y amplia clase de mecanismos de elección escolar. Su metodología se basa en identificar las preferencias de forma no paramétrica bajo una variación suficiente en los entornos de elección o un cambiador de preferencias; luego se desarrolló un procedimiento de estimación manejable, siendo el modelo de aplicación en Cambridge, las estimaciones sugieren que aunque el 83% de los estudiantes son asignados a su primera opción declarada, sólo el 72% son asignados a su verdadera primera opción porque los estudiantes evitan clasificar las escuelas competitivas. El estudio concluyó que, al planear estratégicamente su futuro en la posible universidad de preferencia, los estudiantes se comportan de forma óptima, el mecanismo de aceptación inmediata es preferido por el estudiante medio al de aceptación diferida por un equivalente de 0,08 millas. La diferencia estimada es menor si las creencias están sesgadas, y se invierte si los estudiantes informan de sus preferencias con veracidad.

Así mismo, en Brasil, Neis et al. (2017), en su investigación que tiene como nombre “Proceso de planificación estratégica y estructura organizativa: Impactos, confluencia y similitudes”, indicaron que tuvo como objetivo: Estudiar la influencia de la planificación estratégica y la estructura organizativa en una organización compleja: el Ministerio Público de Santa Catarina (MPSC). La

metodología se enmarca en investigar un caso único; los instrumentos para la recogida de datos fueron: investigación bibliográfica, investigación documentada, entrevistas semiestructuradas y observación sistemática. Finalmente, la conclusión mostró que las fases del proceso de planificación estratégica influyen y son influidas por los elementos de la organización y destaca las confluencias, los impactos y las similitudes entre las fases de formulación e implementación del proceso estratégico con los diversos elementos constitutivos de la estructura organizativa.

También, en USA, Papke-Shields y Boyer-Wright (2017), en su investigación que tiene como nombre “Características de la planificación estratégica aplicadas a la gestión de proyectos”, indicaron que tuvo como objetivo: Analizar las bondades de la planificación estratégica como herramienta de gestión dinámica sobre la gestión de proyectos. El estudio mezcla las bondades de la planificación estratégica derivadas de un enfoque racional con un segundo conjunto de características adaptativas para crear un modelo integral. El enfoque "racional adaptativo" resultante se evalúa empíricamente para determinar su relevancia para la gestión de proyectos y si se asocia a un mayor éxito de estos. Además, el enfoque "adaptativo racional" se relaciona con las herramientas / técnicas de gestión de proyectos establecidas. Los resultados del artículo indicaron que la gestión de proyectos se ve reflejada en diversos grados de enfoque racional adaptativo, que se correlaciona positivamente con el éxito de la gestión de proyectos y el uso de herramientas y técnicas de gestión de proyectos.

Así mismo, en USA, Mladenovic y Tilden (2017), en su investigación que tiene como nombre “Estrategias para superar los obstáculos a la EIP en una universidad de ciencias de la salud”, indicaron que tuvo como objetivo: Describir las estrategias utilizadas por la dirección y el profesorado de una universidad de ciencias de la salud para superar diversos obstáculos con el fin de fomentar una cultura universitaria que adopte la EIP (Barreras a la educación interprofesional). De esta revisión de literatura una publicación de 2014 encontró 1570 informes sobre las barreras a la EIP, pero sólo 18 informes sobre los factores que permiten a las universidades hacer frente a ellos con éxito. Los resultados indicaron que entre las estrategias de éxito se encuentran la planificación estratégica de la



universidad, el fuerte liderazgo de un director académico, el compromiso constante de los decanos y directores de programa, la identificación del trabajo en equipo como una competencia básica para todos los graduados y un comité directivo centralizado de la facultad multiprofesional nombrado y pagado por el preboste para planificar e implementar el trabajo.

También, en Tailandia, Prasertcharoensuk y Tang (2017), en su investigación que tiene como nombre “El efecto de los factores de liderazgo estratégico de los administradores sobre la eficacia escolar en la Oficina de Maha Sarakham Primary Educational Service Área 3”, indicaron que tuvo como objetivo: Examinar el efecto de los factores de liderazgo estratégico de los administradores sobre la eficacia escolar en la Oficina de Maha Sarakham Primary Educational Service Área 3. Se utilizó la encuesta de investigación diseñada para investigar el comportamiento de liderazgo estratégico de los administradores y la eficacia escolar, seguida de la comparación de ambas variables clave en función del tamaño de la escuela. En total, se seleccionaron 510 muestras compuestas por administradores y profesores como encuestados. El instrumento de investigación fue un cuestionario con una escala de valoración de 5 puntos. Los resultados revelaron que los administradores mostraban un alto nivel de comportamiento de liderazgo estratégico en su administración, pero la eficacia escolar general se situaba en el nivel moderado. Además, los resultados también indicaron que todas las comparaciones del liderazgo estratégico de los administradores o de la eficacia escolar eran significativamente diferentes según el tamaño de la escuela, respectivamente.

Por otra parte, en Nigeria, Otache (2019), en su investigación que tiene como nombre “El efecto mediador del trabajo en equipo en la relación entre la orientación estratégica y el rendimiento de los bancos nigerianos”, indicó que tuvo como objetivo: Explorar empíricamente el efecto mediador del trabajo en equipo en la relación entre la orientación estratégica y el rendimiento organizativo. Este estudio adoptó un diseño de investigación descriptivo. Se utilizó un cuestionario auto declarado para recoger datos de 253 directivos de bancos que representaban a 20 bancos comerciales de Nigeria. Los resultados de los modelos estructurales mostraron una relación significativamente positiva entre la orientación estratégica y el rendimiento organizativo, por un lado, y entre

la orientación estratégica y el trabajo en equipo, por otro. También se comprobó que el trabajo en equipo tenía una relación significativamente positiva con el rendimiento organizativo.

No obstante, en Egipto, Karam (2018), en su investigación que tiene como nombre “El impacto de la planificación estratégica en los estilos de gestión de crisis en los hoteles de 5 estrellas”, indicó que tuvo como objetivo: Investigar los estilos de gestión de crisis (huida, confrontación, cooperación y contención) y su relación con los procesos de planificación estratégica en los hoteles de 5 estrellas. El estudio utilizó un método analítico descriptivo con enfoques cualitativos y cuantitativos. Se enviaron 190 cuestionarios autoadministrados por correo electrónico a todos los directores generales de los hoteles egipcios de cinco estrellas. Los resultados indicaron que existe una correlación y un efecto estadísticamente significativos relación entre los procesos de planificación estratégica y los estilos de gestión de crisis, que fue negativa entre la planificación estratégica y la huida, y positiva entre la planificación estratégica y la confrontación, la cooperación y la contención.

Así mismo, en Brasil, Abuabara et al. (2018), en su investigación que tiene como nombre “Un marco sistémico basado en enfoques de Soft OR para apoyar la estrategia de trabajo en equipo: un caso de una empresa brasileña fabricante de aviación”, indicaron como objetivo: Aplicar una combinación de enfoques de Investigación Operativa (IO) a un caso real de rediseño de la estrategia de un equipo de gestión de un departamento, en una organización de fabricación de aviones en Brasil. La metodología consistió en la combinación de enfoques de los métodos de estructuración de problemas de IO "blandos" en un marco multimetodológico, argumentando que esto ayuda a discutir, desarrollar e implementar una nueva estrategia departamental. El marco propuesto utiliza elementos de la Metodología de Sistemas Blandos; el Desarrollo y Análisis de Opciones Estratégicas para comprender y estructurar la situación; el Pensamiento Centrado en el Valor para definir los medios y los objetivos; y la Lluvia de Ideas Centrada en el Valor para destacar las posibles soluciones. Los resultados sugieren que la combinación de los enfoques en un marco fomenta la confianza y la participación de las partes interesadas que, en la práctica, se traduce en una estrategia mejorada para la organización.

También, en Portugal, Leal et al. (2019), en su investigación que tiene como nombre “El papel de la planificación en la aplicación del desarrollo sostenible en el contexto de la enseñanza superior”, indicaron como objetivo: Identificar si las universidades tienen planes plenamente desarrollados relacionadas con el desarrollo sostenible. Los numerosos problemas y obstáculos recurrentes que dificultan la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible en las universidades están directa o indirectamente relacionados con las deficiencias de la planificación, que suponen una importante barrera para la aplicación del desarrollo sostenible. En particular, se informa sobre una encuesta en cuyo contexto se esbozaron algunos de los principales obstáculos para la planificación y aplicación del desarrollo sostenible en las universidades. El estudio identificó el hecho de que muchas universidades aún no tienen planes plenamente desarrollados para tener en cuenta las cuestiones relacionadas con el desarrollo sostenible, y describe algunos de los elementos que podrían considerarse en los intentos de dar un mayor énfasis a la sostenibilidad a la planificación en un contexto de educación superior.

No obstante, en Irán, Bahadori et al. (2018), en su investigación que tiene como nombre “Factores que afectan a la aplicación del plan estratégico mediante un modelo estructural interpretativo (ISM)”, indicaron como objetivo: investigar los factores que afectan a la implementación del plan estratégico en un hospital universitario mediante el uso de un modelo estructural interpretativo (ISM). Los autores utilizaron un estudio descriptivo en el que participaron expertos y altos directivos; se seleccionaron 16 como muestra del estudio mediante un método de muestreo intencional. Los datos se recogieron mediante un cuestionario diseñado y elaborado a partir de estudios anteriores. Los investigadores concluyeron que existieron cinco factores principales que afectaron a la aplicación del plan estratégico. Aunque las cinco variables y factores son de alto nivel, "la concienciación y la participación de los altos directivos en el proceso de planificación estratégica" y "la creación y el mantenimiento de la participación del equipo en el proceso de planificación estratégica" tuvieron el máximo poder de impulso. "Efectos de la estructura organizativa en el proceso de planificación estratégica" y "Efectos de la cultura organizativa en el proceso de planificación estratégica" tuvieron el máximo poder de dependencia.

En los antecedentes nacionales, Holgado et al. (2021), en su artículo de investigación titulado "El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial", indicaron que el punto de partida debe comenzar en los directores, e impulsar acciones que fomenten un óptimo desempeño de sus docentes. Por lo que sugieren como opción, la ejecución de planes estratégicos, implementados en forma colegiada de tal forma de fortalecer el trabajo cooperativo, por ello el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de un colegio parroquial, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que contó con una población de 50 trabajadores, el procesamiento estadístico permitió inferir desde la percepción de los docentes, que existe relación entre el planeamiento estratégico y el trabajo en equipo.

Chupayo (2022), en su tesis titulada "Administración estratégica y aprendizaje cooperativo en el Centro Educativo Básica Especial Mazamari, Satipo, 2021". Tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación, Perú. Tuvo como objetivo general: Determinar si existe una relación entre la administración estratégica y el aprendizaje cooperativo en el Centro Educativo Básica Especial, Mazamari, Satipo 2021. La metodología usada fue aplicada de corte transversal; sus resultados comprobaron que existe una relación de la administración estratégica y el aprendizaje cooperativo en el centro educativo básica especial, Mazamari en Satipo. Al mismo tiempo se comprobó, que las dimensiones de la administración estratégica también guardan relación con la variable aprendizaje cooperativo.

Así mismo, Silupu (2020), en su tesis titulada "Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020". Tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación, Perú. Tuvo como objetivo general: Determinar si existe una relación del trabajo colegiado con la práctica docente en colegios públicos de nivel inicial, Piura, 2020. La metodología usada por su naturaleza fue cuantitativa, de carácter correlacional y alcance transversal. Los resultados arrojaron un valor de correlación ( $\rho$ ) de 0,451 y valor de significancia de 0,010.

Concluyendo que el trabajo colegiado se relaciona significativamente con la práctica docente de los colegios públicos.

Martínez (2022), en su tesis titulada “Uso del Zoom y trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa pública, Talara. Piura, 2022”. Tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación, Perú. Tuvo como objetivo general: Verificar si existe una relación del uso del Zoom y el trabajo colegiado docente de secundaria de una Institución Educativa Pública, Talara. Piura, 2022. La metodología fue aplicada, y por su profundidad su nivel fue correlacional explicativo. Los resultados comprobaron que la dimensión responsabilidad individual y grupal del trabajo colegiado guarda relación con el uso del Zoom ya que según Rho de Spearman guarda una relación directa baja, pues los docentes están en proceso de adaptación e incorporación de capacidades del trabajo colegiado.

Se encontró a Díaz y Villafuerte (2022) que realizó un estudio, con el objetivo de aproximar sus hipótesis para demostrar la explicación de la variable planificación estratégica en la educación. La metodología en dicha investigación fue bibliográfica, obtuvo información en 44 artículos, categorizándolos así: planificación estratégica del aprendizaje, desarrollo docente en gestión y calidad. Concluyendo que el plan estratégico es una herramienta importante en toda organización educativa, que conduce a muchos beneficios siguiendo los lineamientos establecidos en el PEI.

Por otra parte, Aguirre y Barraza (2021), en su reporte de investigación “El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica”; la investigación tuvo como objetivo general: explicar el desarrollo del trabajo colegiado en las instituciones capacitadoras y encargadas de la actualización de docentes, en los criterios de práctica docente y gestión escolar; soportado en un enfoque cuantitativo, que utilizó el cuestionario como instrumento y escala tipo Likert con 52 ítems. Los datos captados de los docentes constituyeron una muestra representativa, concluyéndose existen y son apreciadas las ventajas de aplicar el trabajo colegiado, pero, hay cierta resistencia a llevarlo a la práctica.

Antezana (2018), en su trabajo de investigación titulado: “Gestión pedagógica y el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la Provincia de Huanta”; realizó una investigación que determinaría relación

directa entre la gestión pedagógica y el trabajo docente, esta investigación fue del tipo aplicada con diseño descriptivo, obtuvo una muestra de 40 docentes, se utilizó un cuestionario estructurado de 42 ítems. En cuanto al proceso de datos, utilizó estadística descriptiva inferencial llegando a una conclusión, existe correlación significativa entre el trabajo docente y la gestión pedagógica, obteniendo significatividad de 0,0031; y es menor que 0,05. Además, la correlación de Pearson ( $r = 0,435$ ) muestra que existe una relación moderada, por estar cerca de 0.

Bravo-Huivin E. y Cieza-Mostacero E. (2022), en su trabajo de investigación titulado: *Strategic Planning in Small and Medium Enterprises between 2010 and 2021: a Systematic Review*; sostienen que la planeación estratégica promueve el pensamiento a futuro, reduce la atención de detalles operativos, y provee de significado para identificar y evaluar alternativas estratégicas que mejoran el desempeño. Por ello debe ser considerada seriamente por los directivos, sin importar el horizonte de planeación o el grado de formalidad.

A continuación, se indican las bases teóricas de cada una de las variables de estudio:

En cuanto a la variable Planificación estratégica; Alvarado (2019) lo define como un plan de acción a utilizar en la administración y en otras disciplinas como herramienta estratégica para el desarrollo con valor en la empresa, siendo primordial por su horizonte de largo plazo, que permitirá su posicionamiento en su sector, logrando sus objetivos y la satisfacción de las necesidades de los actores que interactúan con ella.

Pour et al. (2018), indica que las principales fases de la planificación estratégica son las siguientes: plan estratégico, organización estratégica, implementación o ejecución estratégico y evaluación o control estratégico. En la metodología propuesta, las fases principales, junto con sus actividades relacionadas y su orden de ejecución, se presentan como una hoja de ruta para aplicar las iniciativas de gestión del conocimiento de forma estratégica.

Tarifi (2021), precisa que la planificación estratégica es fundamental en la gestión de una organización, debido al papel esencial que desempeña al conducir a la organización, hacia la identificación del plan estratégico que debe utilizar mediante el enfoque de las cuestiones dentro de la organización, la

evaluación de sus efectos, al tiempo que se consideran las operaciones de la organización y el desarrollo de medidas y tácticas alternativas a fin de garantizar que la organización obtenga una ventaja competitiva.

Según Macabinguil (2022), la planificación estratégica es la planificación global que facilita la buena gestión de un proceso, le lleva fuera de las actividades cotidianas de su organización o proyecto, le proporciona una visión global de lo que está haciendo y hacia dónde va y le da claridad sobre lo que realmente quiere conseguir y cómo hacerlo.

De acuerdo con Pessima y Dietz (2019), la planificación estratégica sigue siendo fundamental para mantenerse por delante de la competencia. El enfoque y la necesidad de un enfoque adaptativo de la planificación estratégica son cada vez más importantes, ya que ofrece una visión novedosa del proceso y presenta un marco y unas herramientas destinadas a proporcionar a los consultores y a los directivos (de línea y de RRHH) una visión actualizada para llevar a cabo un ejercicio de planificación estratégica global y sólido.

En lo que respecta a las dimensiones de la variable Planificación estratégica, tenemos:

**Plan estratégico:** Ramírez (2020). Es la etapa donde se plasman los cimientos de la gestión estratégica e indicar con anticipación los cursos de acción necesaria y recursos acordes para alcanzar los objetivos.

**Organización estratégica:** Ramírez, (2020). Es la etapa cuyo objetivo es lograr la asignación de todo tipo de recursos con un esfuerzo coordinado, donde se definen las tareas y las relaciones de línea de autoridad.

**Dirección estratégica:** Huerta-Riveros et al. (2020). Es la etapa en que se ejecuta lo planificado en etapas anteriores con base en un cronograma establecido, documentado en actividades, fechas y responsables y prioridades; a fin de lograr los objetivos.

**Control estratégico:** Moreno (2019). Fase que se encarga de medir y evaluar el desempeño de una institución o empresa en un marco temporal definido, a fin de aplicar medidas de tipo correctivo si las requiere.

En cuanto a la variable Trabajo colegiado; Según Tuirán, 2014: El Trabajo Colegiado es la agrupación de un conjunto de personas (equipo de trabajo) con

capacidades de comunicarse y concertar, de compartir experiencia, conocimiento y dar solución a problemas comunes en su entorno.

También el Ministerio de Educación (2021), manifiesta que el trabajo colegiado son espacios que permite el dialogo entre docentes, directivos para analizar el desarrollo del trabajo pedagógico, permitiendo observar detalladamente y tomar decisiones que puedan revertir alguna situación que no se esté manejando correctamente permitiendo así que los estudiantes sean los principales beneficiados en sus aprendizajes.

Asimismo, el trabajo colegiado, definido también como trabajo colaborativo o en equipo ejecutado por los integrantes de una organización educativa, el cual impulsa a la mejora de toma de decisiones, intercambio de experiencia o conocimientos convirtiéndose en sí en una estrategia primordial para el éxito de una organización educativa. Gutiérrez y Sánchez, (2022)

Según Polega et al. (2019), indican que los directores consideran que el trabajo en equipo es muy importante. También mostraron que las limitaciones de plazos, los problemas de empatía y relaciones, así como manejar las incongruencias en la enseñanza y la experiencial son las principales barreras para el trabajo en equipo. Los resultados también indicaron que los directores toman iniciativas.

Koswara y Retnowati (2021), precisan que es importante optimizar el grado de compromiso de los docentes con la organización. El fortalecimiento del trabajo en equipo, el buen liderazgo situacional del director y una fuerte autoeficacia pueden servir para mejorar el compromiso de los profesores con su organización.

Sakulviriyakitkul y Srisomphan (2020), indicaron que el diseño de un proceso de aprendizaje para promover el trabajo en equipo mediante el aprendizaje basado en proyectos y el concepto de desarrollo ágil de software tuvo como objetivo analizar y sintetizar el marco conceptual de un proceso de aprendizaje para estudiantes de informática dirigido a promover el trabajo en equipo mediante el aprendizaje basado en proyectos y el concepto de desarrollo ágil de software, el resultado de la evaluación fue que el modelo puede aplicarse a la gestión del aprendizaje.



Por otro lado en el informe realizado por Iñiguez, (2020) expresa el trabajo colegiado, es una forma de trabajo que se basa en la colaboración y la cooperación entre los integrantes de la institución, donde intercambian experiencias a través de la comunicación, mantienen el compromiso e invita al involucramiento que deben tener como pieza importante de la organización, además esta estrategia permite buscar alternativas de solución a las demandas puesto que tienen la responsabilidad de disponer espacios que se ejecute el trabajo colegiado para el desarrollo de los proyectos internos, objetivos que deben alcanzar como institución.

En lo que respecta a las dimensiones de la variable Trabajo colegiado, tenemos:

Clima institucional: Trejo (2022). Es el conjunto de acciones e interacciones que se dan en un entorno laboral, toma en cuenta los niveles de cooperación, la organización, la percepción de la estructura de mando, la forma de realizar el trabajo, el establecimiento de relaciones formales e informales que permiten lograr objetivos y la existencia de un estilo de liderazgo.

Satisfacción laboral: Pujol-Cols y Dabos (2018). Es el conjunto de percepciones que toma en cuenta un individuo para decidir si permanece o no en su lugar de trabajo. Toma en cuenta las condiciones laborales (obligaciones y derechos), la resolución de problemas de trabajo y las relaciones interpersonales con los demás miembros de la empresa o institución.

Compromiso institucional: Tauber (2020). Es la postura psicológica y moral que cada individuo adopta hacia su lugar de trabajo. Está relacionada a un nivel afectivo, social, laboral y normativo de pertenecer a su institución, además del compromiso social colectivo para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El enfoque seleccionado es cuantitativo, porque se siguieron procesos secuenciados, de medida para ambas variables de estudio, mediante la creación de cuestionarios, que tuvieron por propósito recoger datos, que posteriormente fueron sometidos a un análisis con apoyo de prueba estadística. Sobre el enfoque Álvarez (2020) indicó que, se sustenta en un procedimiento de recojo y análisis de datos, para resolver la problemática descrita al inicio, además el enfoque cuantitativo confía en la cuantificación de las variables utilizando a menudo pruebas estadísticas para evidenciar factores de la población.

Sobre el nivel de estudio, es explicativo, ya que se explicó el trabajo colegiado por medio del uso de planificación estratégica en tres instituciones educativas. De acuerdo con Mendoza y Ramírez (2020), el nivel de investigación, propone buscar razones o causalidades, provocadas por algún fenómeno, con el objetivo de explicar el porqué de su ocurrencia y en qué condición ocurre. Asimismo, Álvarez (2020) explica sobre la tipología de estudio y busca determinar las causas del objetivo u hecho de estudio y establecer la razón de causalidad entre sus variables.

El tipo de investigación fue aplicada, porque buscó una solución a la problemática detectada a un inicio, sobre la planificación educativa mediante el trabajo colegiado, permitiendo actuar y producir variantes significativas. En tal sentido, Pimienta y de la Orden (2017), señalan que el tipo aplicado de investigación básicamente consiste en buscar y consolidar información, que se utilizó para resolver un problema social determinado, por medio de la aplicación directa, creando información relevante. Además, Alban et al. (2020) explica que este tipo de investigación pretende solucionar o mejorar una situación problemática que ha sido delimitada en teorías validadas que brindan aportes o proponen alternativas de solución para el problema observado por el investigador.

El diseño del presente trabajo fue no experimental, correlacional, ya que la recolección de datos se llevó cabo sin perturbación del investigador o de otras personas ajenas al estudio, además, para dar explicación a la influencia de la

planificación educativa sobre el trabajo colegiado. Al respecto, Alban et al. (2020), afirmaron sobre diseño no experimental, permite el recojo de datos, pero sin la intervención de otros sujetos o del propio investigador, es decir, dicho diseño, solo permite medir, pero no perturbar ni manipular los datos que se obtengan. También Arias y Covinos (2021) manifiestan que este diseño consiste en no alterar la naturaleza de las variables solo observar su proceso al hacer la investigación.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Planificación estratégica**

##### **Defición conceptual**

Es un plan de acción a utilizar en la administración y en otras disciplinas como herramienta estratégica para el desarrollo con valor en la empresa, siendo primordial por su horizonte de largo plazo, que permitirá su posicionamiento en su sector, logrando sus objetivos y la satisfacción de las necesidades de los actores que interactúan con ella. (Alvarado, 2019).

##### **Defición operacional**

Se define en forma operacional como una herramienta estratégica, que se ha medido con estas dimensiones: plan estratégico, organización estratégica, dirección estratégica y control estratégico. Respecto a su escala con la que se medirá será ordinal (Ver Anexo B).

#### **Variable 2: Trabajo colegiado**

##### **Defición conceptual**

Es la agrupación de un conjunto de personas (equipo de trabajo) con capacidades de comunicarse y concertar, de compartir experiencia, conocimiento y dar solución a problemas comunes en su entorno (Tuirán, 2014).

##### **Defición operacional**

Estrategia de interaprendizaje que se ha medido con las siguientes dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional. La escala de medición es ordinal (Ver Anexo B).

### 3.3 Población, muestra, muestreo

La población estuvo compuesta por todos los docentes de tres colegios públicos de la UGEL 02, que en total son 132. Respecto a la unidad de análisis, participaron de cualquier sexo, de condición nombrados y contratados, de edades aproximadas entre 27 y 65 años. Por lo que correspondió para el estudio y participaron de forma voluntaria. Según Baena (2017), es el total de las unidades, que pueden tener las mismas características requeridas. Estas pueden ser personas, objetos, fenómenos o hechos.

El detalle por cada institución educativa se aprecia en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Población*

	Institución educativa	N° de docentes
I.E. 2023	Augusto Salazar Bondy	56
I.E. 3084	Enrique Guzmán y Valle	60
I.E. 3036	José Andrés Rázuri	16
	Total	132

*Fuente: Instituciones educativas de estudio*

En esta investigación se trabajó con el total de la población, no probabilístico intencional, en tal sentido no se halló una muestra y no se utilizó un muestreo específico, al no haber criterios de selección.

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el trabajo de estudio se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario fue su instrumento. Respecto a la primera variable, Planificación estratégica, el instrumento a utilizado está validado por Chupayo (2022), el cual fue adaptado al contexto de las instituciones educativas de estudio y luego se validó su argumento por juicio de tres expertos. Este instrumento consta de 4 dimensiones, 20 ítems medidos en la escala ordinal de 5 valores.

Simultáneamente, para la variable Trabajo colegiado, el instrumento a utilizar está validado por Silupu (2020), el cual también fue adaptado y luego se validó su argumento por juicio de tres expertos. Este instrumento consta de 3 dimensiones, 11 ítems medidos en la escala ordinal de 5 valores (Ver anexo C).

### **3.5 Procedimientos**

El procedimiento que se empleó es el siguiente: a) Solicité la validación de mis instrumentos con el apoyo de los siguientes expertos: Dr. Gustavo Adolfo Quevedo Tamayo, Dra. Nilsa Marleni Huari Huari, Dr. Carlos Fernando Oré Cayllahua ; b) Emití solicitudes de permiso a las direcciones de cada colegio; c) Con su aceptación programaré fechas de capacitación; d) Reuní a los docentes de cada colegio en forma presencial, explicando como llenar los cuestionarios y resolví dudas; e) Realicé la encuesta en las tres instituciones; f) Realicé el análisis estadístico respectivo; g) Se presentó los resultados de la investigación; h) Realicé la discusión de los resultados hallados; i) Presenté las conclusiones y recomendaciones de la tesis; j) Controlé el avance e incorporé las recomendaciones que me indicaron mis asesores y k) Presenté a la universidad mi tesis finalizada para su revisión final y posterior sustentación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Respecto a los datos obtenidos de las encuestas, usando el MS. Excel se construyó una matriz de datos, ordenando y almacenando los mismos. Luego se procedió a realizar el análisis descriptivo e inferencial. Como se detalla a continuación:

#### **Análisis descriptivo**

Teniendo los datos ordenados, estos se importaron al programa SPSS, para su análisis estadístico respectivo. Se comenzó con el análisis descriptivo, transformando los puntajes de cada variable y dimensión, para proceder al cálculo de los baremos, tal como se muestra en la Tabla 2. Esta transformación era necesaria, para el cálculo de tablas cruzadas y comenzar con el análisis descriptivo.

#### **Análisis inferencial**

Como la muestra es mayor a 50 datos, estos se sometieron a la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S) para comenzar la prueba de normalidad, la cual facilitó la elección de la prueba de hipótesis que se va a utilizar para poner a

prueba los supuestos. Es decir, si los resultados permiten afirmar que los datos provienen de una distribución normal ( $\text{sig} > 0,05$ ), entonces la prueba de hipótesis a utilizar es con el coeficiente de correlación Pearson y si provienen de una distribución no normal ( $\text{sig} < 0,05$ ), se utilizará el coeficiente de correlación Spearman.

**Tabla 2**

*Baremos de las variables y las dimensiones*

<b>Variable Independiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Moderado</b>	<b>Eficiente</b>
Planeamiento estratégico	20 - 46	47 - 73	74 - 100
D1: Plan estratégico	6 - 14	15 - 23	24 - 30
D2: Organización estratégica	5 - 11	12 - 18	19 - 25
D3: Dirección estratégica	3 - 7	8 - 12	13 - 15
D4: Control estratégico	6 - 14	15 - 23	24 - 30

  

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Trabajo colegiado	11 - 25	26 - 40	41 - 55
D1: Clima institucional	4 - 9	10 - 15	16 - 20
D2: Satisfacción laboral	3 - 7	8 - 12	13 - 15
D3: Compromiso institucional	4 - 9	10 - 15	16 - 20

### 3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la tesis se utilizó el principio de juicio razonable, a fin de procurar que no se utilicen prácticas ilegales. Se utilizó los códigos de ética teniendo en cuenta a los siguientes principios: el de beneficencia; el estudio de los resultados permitió conocer y analizar las situaciones negativas que se pueden revertir con acciones positivas para la mejora de planificación estratégica y el trabajo colegiado. De no maleficencia, se garantizó en todo momento la manipulación de datos con el principio de reserva y custodia de la información privada; al mismo tiempo se trató a los docentes en forma equitativa durante el

proceso. Además, se consideró en la investigación el principio de autonomía, ya que los docentes que participaron lo hicieron por su propia voluntad a fin de mantener las normas éticas de la profesión. Igualmente, el de justicia, se brindó trato igualitario y gratitud a los docentes participantes de la investigación.

Por otro lado, se mantuvo en práctica los lineamientos éticos de la Universidad, la utilización de las normas APA séptima edición como también el uso del Turnitin para evitar cualquier situación de plagio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

#### Niveles de la variable Planificación Estratégica

Tabla 3, en referencia a los resultados descriptivos evidenciados y organizados, se ha podido deducir que del 100 % (132) de los docentes que fueron encuestados, el 59,85 % (79) dio a entender que el uso del planeamiento estratégico es eficiente, el 37,12 % (49) que se percibe como moderado su uso y el 3,03 % (4) lo perciben como deficiente su uso en el colegio. Resaltando un considerable nivel alto de los docentes respecto a la Planificación estratégica que realizan en las instituciones educativas de estudio.

**Tabla 3**

*Niveles de la Planificación Estratégica*

<b>Nivel de P E</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	4	3.0
Moderado	49	37.1
Eficiente	79	59.8
Total	132	100.0



### **Niveles de la variable Trabajo Colegiado**

La Tabla 4, en referencia a los resultados descriptivos evidenciados y organizados se ha podido deducir que del 100 % (132) de los docentes que fueron encuestados, el 71,97% (95) dio a entender que el desarrollo del trabajo colegiado es alto en el colegio, el 26,52 % (35) que se percibe como medio el trabajo colegiado y el 1,52 % (2) que se percibe como bajo su uso en el colegio. Resaltando un considerable nivel alto de los docentes respecto al trabajo colegiado que realizan en las instituciones educativas.

**Tabla 4**

*Niveles del Trabajo colegiado*

<b>Nivel de TC</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	2	1.5
Medio	35	26.5
Alto	95	72.0
Total	132	100.0

## Niveles de la Planificación estratégica y sus dimensiones

En referencia a los resultados descriptivos evidenciados y organizados en la Tabla 5, se ha podido deducir que del 100 % (132) de los docentes que fueron encuestados, el 59,85 % (79) dio a entender que el uso del planeamiento estratégico es eficiente, el 37,12 % (49) que se percibe como moderado su uso y el 3,03 % (4) lo perciben como deficiente su uso en el colegio.

De la misma forma, sobre la dimensión plan estratégico, se puede afirmar que el 48,48 % (64) dio a entender que el uso del plan estratégico es eficiente, el 48,48 % (64) que se percibe como moderado su uso y el 3,03 % (4) lo perciben como deficiente su uso en el colegio; sobre la dimensión organización estratégica, el 62,88 % (83) dio a entender que el uso del organización estratégica es eficiente, el 34,85 % (46) que se percibe como moderado su uso y el 2,27 % (3) lo perciben como deficiente su uso en el colegio; En el caso de la dirección estratégica se puede afirmar que el 43,94% (58) dio a entender que el uso de la dirección estratégica es eficiente, el 55,30 % (73) que se percibe como moderado su uso y el 0,76 % (1) lo perciben como deficiente su uso en el colegio. Finalmente se deduce que sobre la dimensión control estratégico, se puede afirmar que el 36,36 % (48) dio a entender que el uso del control estratégico es eficiente, el 59,09 % (78) que se percibe como moderado su uso y el 4,55 % (6) lo perciben como deficiente su uso en el colegio.

**Tabla 5**

*Niveles de la Planificación estratégica y sus dimensiones*

Nivel	Plan estratégico		Organización estratégica		Dirección estratégica		Control Estratégico	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	4	3.03 %	3	2.27 %	1	0.76 %	6	4.55 %
Moderado	64	48.48 %	46	34.85 %	73	55.30 %	78	59.09 %
Eficiente	64	48.48 %	83	62.88 %	58	43.94 %	48	36.36 %
Total	132	100 %	132	100 %	132	100 %	132	100 %

## Niveles del Trabajo Colegiado y sus dimensiones

En referencia a los resultados descriptivos evidenciados y organizados en la Tabla 6, se ha podido deducir que del 100 % (132) de los docentes que fueron encuestados, el 71,97% (95) dio a entender que el desarrollo del trabajo colegiado es alto en el colegio, el 26,52 % (35) que se percibe como medio el trabajo colegiado y el 1,52 % (2) que se percibe como bajo su uso en el colegio.

De la misma forma, sobre la dimensión Clima institucional, se ha podido afirmar que el 63,64% (84) dio a entender que el desarrollo del clima institucional es alto en el colegio, el 33,33 % (44) que se percibe como medio el clima institucional y el 3,03 % (4) que se percibe como bajo su uso en el colegio; respecto a la dimensión satisfacción laboral, el 36,36% (48) dio a entender que la satisfacción laboral es alto en el colegio, el 62,12 % (82) que se percibe como medio la satisfacción laboral y el 1,52 % (2) que se percibe como bajo su percepción en el colegio. Finalmente, sobre la dimensión compromiso institucional, el 40,91% (54) dio a entender que el compromiso institucional es alto en el colegio, el 57,58 % (76) que se percibe como medio el compromiso laboral y el 1,52 % (2) que se percibe como bajo su percepción en el colegio.

**Tabla 6**

*Niveles del Trabajo Colegiado y sus dimensiones*

Nivel	Clima Institucional		Satisfacción laboral		Compromiso institucional	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	3.03 %	2	1.52 %	2	1.52 %
Medio	44	33.33 %	82	62.12 %	76	57.58 %
Alto	84	63.64 %	48	36.36 %	54	40.91%
Total	132	100 %	132	100 %	132	100 %

## Prueba de Normalidad

Antes de realizar la prueba de hipótesis, se necesita evidenciar de qué distribución provienen los datos recolectados de las variables y las dimensiones. Definido esto, se elige con criterio la prueba estadística a utilizar. En tal sentido, es necesario realizar la prueba de normalidad.

Al tener una muestra mayor a 50 se analizará los resultados utilizando Kolmogórov-Smirnov.

De la Tabla 7 y con los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov , se puede afirmar que el Trabajo colegiado y las dimensiones organización estratégica, dirección estratégica y control estratégico provienen de una distribución no normal, porque sus significancias fueron de 0,013; 0,001 ; 0,000 ; 0,002 todas ellas menores que 0,05; en cambio la Planificación estratégica y su dimensión plan estratégico poseen significancias de 0,196 y 0,094 respectivamente y ambas mayores que 0,05 por lo que provienen de una distribución normal.

Se concluye que, al haber mayores datos provenientes de distribuciones no normales, para la prueba de hipótesis se usó Spearman.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Planificación Estratégica	.070	132	.196	SI
Trabajo colegiado	.088	132	.013	NO
Plan Estratégico	.072	132	.094	SI
Organización Estratégica	.109	132	.001	NO
Dirección Estratégica	.169	132	.000	NO
Control Estratégico	.102	132	.002	NO

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Resultados Inferenciales

### Relación entre el Trabajo Colegiado y la Planificación Estratégica:

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022l.

De la Tabla 8, se muestra una correlación bilateral con el Rho Spearman entre las variables Planificación estratégica y Trabajo colegiado, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,715 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre las variables, directa y altamente significativa.

Además, la ecuación de esta relación es la siguiente:

Trabajo colegiado =  $0.407 * \text{Planificación estratégica} + 11,958$ ; donde la Planificación estratégica explica la variación del Trabajo colegiado en un 56,3 % ( $R^2 = 0.563$ ), lo cual se observa en el anexo I.

**Tabla 8**

*Correlación de la Planificación Estratégica y el Trabajo Colegiado*

Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	P valor	Conclusión
Planificación Estratégica	Trabajo Colegiado	0,715	0,000	Hay correlación entre las variables, directa y altamente significativa

## Relación entre el Trabajo Colegiado y el Plan Estratégico:

Objetivo específico 1: Determinar la relación del plan estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022.

De la Tabla 9, se muestra una correlación bilateral con el Rho Spearman entre la dimensión Plan estratégico y Trabajo colegiado, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,515 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre la dimensión y la variable, directa y medianamente significativa.

Además, la ecuación de esta relación es la siguiente:

Trabajo colegiado =  $0,839 * \text{Plan estratégico} + 23,967$ ; donde el Plan estratégico explica la variación del Trabajo colegiado en un 32 % ( $R^2 = 0,320$ ), lo cual se observa en el anexo I.

**Tabla 9**

*Correlación de Trabajo Colegiado y el Plan Estratégico*

<b>Dimensión 1</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>p</b>	<b>Conclusión</b>
Plan Estratégico	Trabajo Colegiado	0,515	0,000	Hay correlación entre la variable y la dimensión, directa y medianamente significativa

## Relación entre el Trabajo Colegiado y la Organización Estratégica:

Objetivo específico 2: Determinar la relación de la organización estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativasll públicas de la UGEL 02, Lima 2022.

De la Tabla 10, se muestra una correlación bilateral con el Rho Spearman entre la dimensión Organización estratégica y Trabajo colegiado, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,586 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre la dimensión y la variable, directa y medianamente significativa.

Además, la ecuación de esta relación es la siguiente:

Trabajo colegiado = 1,18 \* Organización estratégica + 19,936; donde la Organización estratégica explica la variación del Trabajo colegiado en un 38,4 % ( $R^2 = 0,384$ ), lo cual se observa en anexo I.

**Tabla 10**

*Correlación de Trabajo Colegiado y la Organización Estratégica*

Dimensión 2	Variable 2	Rho de Spearman	p	Conclusión
Organización Estratégica	Trabajo Colegiado	0,586	0,000	Hay correlación entre la variable y la dimensión, directa y medianamente significativa

### Relación entre el Trabajo Colegiado y la Dirección Estratégica:

Objetivo específico 3: Determinar la relación de la dirección estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativasII públicas de la UGEL 02, Lima 2022.

De la Tabla 11, se muestra una correlación bilateral con el Rho Spearman entre la dimensión Dirección estratégica y Trabajo colegiado, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,641 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre la dimensión y la variable, directa y medianamente significativa.

Además, la ecuación de esta relación es la siguiente:

Trabajo colegiado = 2,438 \* Dirección estratégica + 12,906; donde la Dirección estratégica explica la variación del Trabajo colegiado en un 46,5 % ( $R^2 = 0,465$ ), lo cual se observa en anexo I.

**Tabla 11**

*Correlación entre el Trabajo Colegiado y la Dirección Estratégica*

<b>Dimensión 3</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>p</b>	<b>Conclusión</b>
Dirección Estratégica	Trabajo Colegiado	0,641	0,000	Hay correlación entre la variable y la dimensión, directa y medianamente significativa



## Relación entre el Trabajo Colegiado y el Control Estratégico:

Objetivo específico 4: Determinar la relación del control estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativasII públicas de la UGEL 02, Lima 2022.

De la Tabla 12, se muestra una correlación bilateral con el Rho Spearman entre la dimensión Control estratégico y Trabajo colegiado, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,695 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre la dimensión y la variable, directa y medianamente significativa.

Además, la ecuación de esta relación es la siguiente:

Trabajo colegiado = 1,124 \* Control estratégico + 19,175; donde el Control estratégico explica la variación del Trabajo colegiado en un 54 % ( $R^2 = 0,540$ ), lo cual se observa en anexo I.

**Tabla 12**

*Correlación entre el Trabajo Colegiado y el Control Estratégico*

<b>Dimensión 4</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>p</b>	<b>Conclusión</b>
Control Estratégico	Trabajo Colegiado	0,695	0,000	Hay correlación entre las variables, directa y medianamente significativa

## V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo, se ha determinado la relación entre planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas, por medio de la utilización de la prueba de Rho de Spearman, afirmado por la evidencia generada por el informe de ajuste donde el nivel de significancia fue inferior al margen de error, por tanto, se pudo afirmar que la planificación estratégica predice en términos estadísticos al trabajo colegiado, además, mencionar que tales resultados son apoyados por un Rho de Spearman de 0,715 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre las variables, directa y altamente significativa.

Dichos resultados guardan coherencia con George y Monster (2019), en su investigación “¿Mejora la planificación estratégica el rendimiento de las organizaciones? Un metaanálisis”, donde se demostró que la oposición a la Planificación estratégica no está respaldada por la evidencia empírica, y esto dio credibilidad a las reformas del sector público mundial que se centran en la Planificación estratégica. No obstante, quedan varias vías de investigación para el futuro. Se necesita una mayor profundidad teórica y estudios que investiguen simultáneamente diferentes dimensiones del trabajo colegiado, utilizando múltiples fuentes de datos con la participación de las partes interesadas. En tal sentido se deberá fomentar futuros esfuerzos meta-analíticos que utilicen un mayor número de estudios, pero se evidenció tal como en el estudio realizado en los colegios públicos de muestra, que un enfoque de planificación estratégica en el sector público influye en la organización de un equipo de trabajo y por ende en un trabajo colegiado de docentes.

Sobre lo mencionado, Howes (2018), en su investigación que tiene como nombre “Planificación estratégica eficaz en las universidades australianas: ¿Qué tan buenos somos y cómo lo sabemos?”, indicaron que la planificación estratégica se basa en los datos y se centra en el rendimiento. Los resultados indican que el proceso de planificación estratégica se impulsa la toma de decisiones y está estrechamente alineado con las iniciativas de planificación de cada universidad

australiana; esto guarda coherencia con el estudio efectuado en los tres colegios públicos, ya que, si bien en las universidades australianas se siguen estudios superiores, como parte de las reformas de la educación superior del Gobierno de la Commonwealth de 1988. Las "Reformas Dawkins" llevaron a cabo una amplia reforma estructural, modificaron las funciones y responsabilidades de los directivos, iniciaron la "gerencialización" del sector universitario australiano y guarda relación con el estudio efectuado ya que dichas universidades pasaron de ser academias colegiadas a universidades modernas y "empresariales, tal como se orienta la forma de administrar los colegios públicos en Perú, utilizando la planificación estratégica para mejorar el trabajo colegiado de los docentes.

Además, en relación al objetivo específico 1 que consistió en determinar la relación del Plan estratégico y el Trabajo colegiado, se ha evidenciado que, en el informe de ajuste, la significancia obtuvo un valor inferior a 0,01; por tanto, se rechazó la hipótesis nula, permitiendo aseverar que la dimensión Plan estratégico es predictor de la variable Trabajo colegiado, en términos estadísticos, mencionar que tales resultados son apoyados por un Rho de Spearman de 0,515 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre la dimensión y la variable, directa y medianamente significativa.

Tales resultados, tiene concordancia con Soulard et al. (2018), donde explora las dinámicas sociales que facilitan el éxito de la planificación de los destinos turísticos, analizándose los planes turísticos de 30 destinos turísticos para determinar en qué medida se integraban en el proceso de planificación los principios de sostenibilidad, es decir, la planificación estratégica y la participación de las partes interesadas. Los resultados del estudio sugirieron, que el apoyo de las partes interesadas a los planes estratégicos de los destinos aumentará a medida que se intensifique el capital social vinculante y el capital social puente. Es decir que, utilizando dinámicas sociales y un plan estratégico que te permita determinar el lugar turístico más idóneo para tu perfil, el apoyo de las partes interesadas a los planes estratégicos de los destinos aumentará a medida que se intensifique el

capital social vinculante, el capital social puente y el trabajo en equipo de agencias de viaje, aerolíneas y cadena de hoteles.

En relación con lo descrito, Abusharekh et al. (2020), identificó la planificación estratégica moderna para la infraestructura inteligente en las universidades. Mediante el análisis estadístico concluyó que un alto nivel de satisfacción con la moderna planificación estratégica de la infraestructura en la Universidad de Palestina, donde el porcentaje alcanzó el 70,48%. En tal sentido se ha producido una educación superior muy estratificada debido al impulso de Proyectos que incorporen planes estratégicos (Hu et al., 2018), además, el hecho que el docente tenga que planificar, permite que se adopte decisiones más acertadas, permitiendo clarificar por medio del diagnóstico previo, la necesidad educativa del estudiante y está en concordancia con el plan estratégico, como mecanismo para situar a las escuelas en una senda de desarrollo y eficacia a lo largo de un periodo de tiempo, su introducción se basa en una serie de razones, entre otras, el cambio hacia la autogestión escolar, la introducción de normas y estándares y la introducción de órganos de gobierno en la dirección escolar.

Además, en relación al objetivo específico 2 que consistió en determinar la relación de la organización estratégica y el trabajo colegiado, se ha evidenciado que, en el informe de ajuste, la significancia obtuvo un valor inferior a 0,01; por tanto, se rechazó la hipótesis nula, permitiendo aseverar que la dimensión Organización estratégica es predictor de la variable Trabajo colegiado, en términos estadísticos, mencionar que tales resultados son apoyados por un Rho de Spearman de 0,586 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre la dimensión y la variable, directa y medianamente significativa.

Tales resultados, son antagónicos a los de Martínez (2022), debido a que el resultado de la relación entre responsabilidad individual y grupal del trabajo colegiado guarda relación con el uso del Zoom, ya que según Rho de Spearman guarda una relación directa baja, pues los docentes están en proceso de adaptación e incorporación de capacidades del trabajo colegiado. En tal sentido no

se puede atribuir a una falta de organización de los docentes, ya que estos recién estaban en un proceso de inducción al trabajo colegiado. Asimismo, los docentes de la muestra de Martínez, poseían dificultades al momento de preparar su propuesta curricular, y que, además, no se reúnen para discutir alguna inquietud y apoyarse en la labor de planificar, en tal sentido podemos concluir que era una muestra no representativa del estudio por lo que mostraron resultados sesgados; En tal sentido los recursos que es importante potenciar de forma óptima son los recursos humanos, los docentes en los colegios. Los recursos humanos competentes son el capital más importante para el desarrollo de las organizaciones escolares.

En referencia a lo descrito, Silupu (2020), manifiesta que sí existe una relación del trabajo colegiado con la práctica docente en colegios públicos y que la planificación curricular se debe estructurar desde una propuesta a largo plazo, tal como indica las programaciones anuales, y de allí desglosar tal programación en experiencias de aprendizaje que finalmente aterrizarán en actividades de aprendizaje, lo que permite según Ministerio de Educación (2021); esto guarda relación con la investigación, apoyados por un Rho de Spearman también de correlación positiva media.

Además, en relación al objetivo específico 3 que consistió en determinar la relación de la dirección estratégica y el trabajo colegiado, se ha evidenciado que, en el informe de ajuste, la significancia obtuvo un valor inferior a 0,01; por tanto, se rechazó la hipótesis nula, permitiendo aseverar que la dimensión Dirección estratégica es predictor de la variable Trabajo colegiado, en términos estadísticos, mencionar que tales resultados son apoyados por un Rho de Spearman de 0,641 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre la dimensión y la variable, directa y medianamente significativa.

Dichos resultados, son similares a Antezana (2018), quien utilizó estadística descriptiva inferencial llegando a una conclusión, existe correlación significativa entre el trabajo docente y la gestión pedagógica, obteniendo significatividad de 0,0031; y es menor que 0,05. Además, con un  $r = 0,435$ , que mostró que existe una

relación moderada. El autor manifestó que el personal docente logra obtener resultados significativos siempre y cuando se trabaje de manera colegiada, asimismo, es necesario que los docentes instauren grupos de interaprendizaje por especialidad. En tal sentido, la dirección estratégica es fundamental en la gestión de una organización, debido al papel esencial que desempeña al conducir a la organización (Tarifi, 2021), por lo que el papel de liderazgo del director(a) de la institución es importante para el rendimiento académico del colegio, que es su su mandato principal. El director de la escuela es el jefe del colegio y desempeña funciones críticas que dictan sobre el rendimiento académico y armónico de este.

En referencia a lo afirmado, es necesario que cada colegio norme parámetros que permitan que el colegiado decida qué método, técnica o recurso utilizar para abordar ciertos propósitos de aprendizajes propuestos de antemano, junto con la toma de decisiones antes de organizarse. Por ello la dirección estratégica, es la etapa en que se ejecuta lo planificado en etapas anteriores con base en un cronograma establecido, documentado en actividades, fechas y responsables y prioridades; a fin de lograr los objetivos (Huerta-Riveros et al., 2020).

Además, en relación al objetivo específico 4 que consistió en determinar la relación del Control estratégico y el Trabajo colegiado, se ha evidenciado que, en el informe de ajuste, la significancia obtuvo un valor inferior a 0,01; por tanto, se rechazó la hipótesis nula, permitiendo aseverar que la dimensión Plan estratégico es predictor de la variable Trabajo colegiado, en términos estadísticos, mencionar que tales resultados son apoyados por un Rho de Spearman de 0,695 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, concluyéndose que hay correlación entre la dimensión y la variable, directa y medianamente significativa.

En concordancia con lo indicado, Sakulviriyakitkul y Srisomphan (2020), para promover el trabajo de equipo indicaron que el diseño de un proceso de aprendizaje mediante el aprendizaje basado en proyectos y el concepto de desarrollo ágil de software tuvo como objetivo analizar y sintetizar el marco conceptual de un proceso de aprendizaje; es decir que la herramienta es un organismo de control que permite agilizar el aprendizaje de proyectos. En tal sentido se relaciona con el hallazgo

obtenido, puesto que el trabajo colectivo es explicado por el control estratégico, en un nivel significativamente medio.

En referencia y dado que el modelo puede aplicarse a la gestión del aprendizaje, los cambios recientes en la gestión organizativa del sector público incluyen el desarrollo de indicadores de gestión para mejorar la calidad educativa en los colegios públicos, otra tendencia dentro del sector público es el aumento del nivel de descentralización de la autoridad y la responsabilidad en las organizaciones del sector público, en delegar funciones a los docentes a fin de empoderarlos, a que asuman funciones, participen en forma colegiada y decidan en un proceso de planificación coordinada los destinos del colegio bajo el monitoreo de la dirección de este. Por ello el control estratégico aplicado al modelo se encargaría de medir y evaluar el desempeño del proceso(s) en un marco temporal definido, a fin de aplicar medidas de tipo correctivo si las requiere (M oreno, 2019).

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Los hallazgos estadísticos respecto al objetivo general, que consistió en determinar la relación entre planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022; permitieron obtener un Rho de Spearman de 0,715 y un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,050; concluyéndose que hay correlación entre las variables planificación estratégica y el trabajo colegiado, directa y altamente significativa.

### **Segunda:**

Los hallazgos estadísticos respecto al objetivo específico uno, que consistió en determinar la relación del plan estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022; permitieron obtener un Rho de Spearman de 0,515 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, menor a 0,050; concluyéndose que hay correlación entre la dimensión plan estratégico y la variable trabajo colegiado, directa y medianamente significativa.

### **Tercera:**

Los hallazgos estadísticos respecto al objetivo específico dos, que consistió en determinar la relación de la organización estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022; permitieron obtener un Rho de Spearman de 0,586 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, menor a 0,050; concluyéndose que hay correlación entre la dimensión organización estratégica y la variable trabajo colegiado, directa y medianamente significativa.

### **Cuarta:**

Los hallazgos estadísticos respecto al objetivo específico tres, que consistió en determinar la relación de la dirección estratégica y el trabajo colegiado en



docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022; permitieron obtener un Rho de Spearman de 0,641 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, menor a 0,050; concluyéndose que hay correlación entre la dimensión dirección estratégica y la variable trabajo colegiado, directa y medianamente significativa.

**Quinta:**

Los hallazgos estadísticos respecto al objetivo específico cuatro, que consistió en determinar la relación del control estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022; permitieron obtener un Rho de Spearman de 0,695 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, menor a 0,050; concluyéndose que hay correlación entre la dimensión control estratégico y la variable trabajo colegiado, directa y medianamente significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se recomienda a los directivos de las tres instituciones educativas, elaborar una planificación estratégica para los próximos cinco años, teniendo en cuenta un eje estratégico alineado a educar personas, no solo profesionales, con un enfoque de competencias y promoviendo la creatividad con un modelo divergente en lugar de convergente, optimizando el trabajo colegiado de sus docentes.

### **Segunda:**

Se recomienda a los directivos de las tres instituciones educativas, una vez definido la hoja de ruta de 5 años, establecer planes estratégicos anuales, con metas de cumplimiento e involucrando a los docentes con un trabajo colegiado, desde la definición de objetivos hasta mecanismos de control, estableciendo indicadores de gestión.

### **Tercera:**

Se recomienda a los directivos de las tres instituciones educativas, una vez definido los planes anuales, organizarse estratégicamente, comenzando con los docentes y demás recursos del colegio, estableciendo proyectos, actividades, comisiones, asignación de recursos y responsables para la ejecución de los planes de acción.

### **Cuarta:**

Se recomienda a los directivos de las tres instituciones educativas, una vez organizado los recursos, proceder con la ejecución o dirección estratégica de lo planeado y organizado, a través de los proyectos, actividades y comisiones, con cronogramas de acción, capacitaciones y formación de comisiones de aprendizaje cooperativo en sus colegiados.

### **Quinta:**

Se recomienda a los directivos de las tres instituciones educativas, una vez definido ejecutado los planes, proceder con la evaluación y control estratégico de

los avances de proyectos, actividades y comisiones a través de indicadores de gestión; identificando a los responsables directos de los avances y cierres y tomando medidas de ajuste para el cumplimiento del plan anual de los colegios.

## REFERENCIAS

- Abuabara, L., Paucar-Caceres, A., Neyra Belderrain, M. C., & Burrowes-Cromwell, T. (2018). A systemic framework based on Soft OR approaches to support teamwork strategy: an aviation manufacturer Brazilian company case. *Journal of the Operational Research Society*, 69(2), 220-234.
- Abusharekh, N. H., Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & El Talla, S. A. (2020). The Impact of Modern Strategic Planning on Smart Infrastructure in Universities.
- Agarwal, N., & Somaini, P. (2018). Demand analysis using strategic reports: An application to a school choice mechanism. *Econometrica*, 86(2), 391-444.
- Aguirre Gómez, F. J., & Barraza Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 505-526.
- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
- Alvarado, J. P. A. (2019). El cuadro de mando integral aplicado a la planificación estratégica de la banca privada. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 20-35.
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Antezana Calderón, I. (2018). Gestión pedagógica y el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la Provincia de Huanta.
- Arias González, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3ª. ed.). Grupo editorial patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

- Bahadori, M., Teymourzadeh, E., Tajik, H., Ravangard, R., Raadabadi, M., & Hosseini, S. M. (2018). Factors affecting strategic plan implementation using interpretive structural modeling (ISM). *International journal of health care quality assurance*.
- Bravo-Huivin E. & Cieza-Mostacero E. (2022). Strategic Planning in Small and Medium Enterprises between 2010 and 2021: a Systematic Review. Digital Object Identifier (DOI): <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.76> ISBN: 978-628-95207-0-5 ISSN: 2414-6390
- Chupayo Suyochuco, G. L. (2022). Administración estratégica y aprendizaje cooperativo en el Centro Educativo Básica Especial Mazamari, Satipo, 2021.
- Díaz Pérez, A., & Villafuerte Álvarez, C. A. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. *Comuni@ ción*, 13(2), 161-171.
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.
- Gutierrez Primo, E., & Sánchez Huarca, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 168-182.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación.
- Holgado, Z. J. V., Bravo, J. V., Bravo, C. V., & Tovar, J. C. (2021). Strategic planning and teaching teamwork in a parochial educational institution. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 246-254.
- Howes, T. (2018). Effective strategic planning in Australian universities: How good are we and how do we know?. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(5), 442-457.

- Hu, J., Liu, H., Chen, Y., & Qin, J. (2018). Strategic planning and the stratification of Chinese higher education institutions. *International Journal of Educational Development*, 63, 36-43.
- Huerta-Riveros, P. C., Gaete-Feres, H. G., & Pedraja-Rejas, L. M. (2020). Dirección estratégica, sistema de información y calidad. El caso de una universidad estatal chilena. *Información tecnológica*, 31(2), 253-266.
- Iñiguez, D. D. (2019). Percepciones docentes sobre el trabajo colegiado en la escuela normal. CONISEN, Playas del Rosarito, Bajo California. Recuperado el 12 de setiembre de 2022, de <http://www.conisen.mx/memorias2019/memorias/1/P868.pdf>
- Karam, M. G. (2018). The impact of strategic planning on crisis management styles in the 5-star hotels. *Journal of Hotel & Business Management*, 7(1), 1-9.
- Koswara, D., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2021). Increasing Teachers Organizational Commitment Through Strengthening Teamwork, Situational Leadership and Self-Efficacy. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 228-238.
- Leal Filho, W., Skanavis, C., Kounani, A., Brandli, L. L., Shiel, C., do Paco, A., ... & Shula, K. (2019). The role of planning in implementing sustainable development in a higher education context. *Journal of Cleaner Production*, 235, 678-687.
- Macabinguil, M. (2022). Effects of Strategic Planning and Strategic Management in Secondary Schools: A Literature Review. Available at SSRN 4056442.
- Martinez Masias, Y. M. (2022). Uso del zoom y trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa pública, Talara. Piura, 2022.
- Mendoza Vincés, Á. O., & Ramírez Franco, J. M. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación.
- Ministerio de Educación. (2021). Buzón de consultas - AeC. Recuperado el 12 de setiembre de 2022, de

<https://sites.minedu.gob.pe/orientacionesdocentes/2022/02/15/que-actividades-debemos-desarrollar-durante-el-trabajo-colegiado/>

Mladenovic, J., & Tilden, V. P. (2017). Strategies for overcoming barriers to IPE at a health sciences university. *Journal of interprofessional education & practice*, 8, 10-13.

Moreno, F. V. (2019). *Control de gestión*. Editorial Elearning, SL.

Neis, D. F., Pereira, M. F., & Maccari, E. A. (2017). Strategic planning process and organizational structure: Impacts, confluence and similarities. *BBR. Brazilian Business Review*, 14, 479-492.

OCDE. (2020). *Guía del profesorado TALIS 2018 volumen II. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*. Recuperado el 12 de setiembre de 2022, de <http://www.oecd.org/education/>

Oficina de la UNESCO en Lima, Ministerio de Educación. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima, Perú: Punto & Grafía S.A.C. Recuperado el 12 de setiembre de 2022, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>

Otache, I. (2019). The mediating effect of teamwork on the relationship between strategic orientation and performance of Nigerian banks. *European Business Review*.

Papke-Shields, K. E., & Boyer-Wright, K. M. (2017). Strategic planning characteristics applied to project management. *International Journal of Project Management*, 35(2), 169-179.

Pessima, J. D., & Dietz, B. (2019). Global strategic planning. *The Wiley handbook of global workplace learning*, 141-154.

Pimienta Prieto, J. H., & De La Orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la investigación*.

- Polega, M., Neto, R. D. C. A., Brilowski, R., & Baker, K. (2019). Principals and teamwork among teachers: an exploratory study. *Revista@ambienteeducação*, 12(2), 12-32.
- Pour, M. J., Zadeh, Z. K., & Zadeh, N. A. (2018). Designing an integrated methodology for knowledge management strategic planning: The roadmap toward strategic alignment. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Prasertcharoensuk, T., & Tang, K. N. (2017). The effect of strategic leadership factors of administrators on school effectiveness under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 3. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 316-323.
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Ramírez, M. (2020). *Gerencia estratégica*. Ediciones UAPA.
- Sakulviriyakitkul, P., Sintanakul, K., & Srisomphan, J. (2020). The design of a learning process for promoting teamwork using project-based learning and the concept of agile software development. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 15(3), 207-222.
- Soulard, J., Knollenberg, W., Boley, B. B., Perdue, R. R., & McGehee, N. G. (2018). Social capital and destination strategic planning. *Tourism Management*, 69, 189-200.
- Silup Castillo, M. J. (2020). *Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial*, Piura, 2020.
- Tarifi, N. (2021). A Critical Review of Theoretical Aspects of Strategic Planning and Firm Performance. *Open Journal of Business and Management*, 9(4), 1980-1996.
- Tauber, F. (2020). *Convicción y compromiso*. Maíz.



Trejo, M. L. L. A. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.

Tuirán, R. (2014). L Reunión del Consejo Nacional de Autoridades Educativas- Capítulo EMS.

UNESCO (2018). Equipo especial internacional sobre docentes para Educación 2030: plan estratégico 2018-2021. 22. Obtenido de [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261708\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261708_spa)

UNICEF (2020). unicef para cada infancia. Obtenido de <https://www.unicef.es/educa/blog/docentes-frente-al-coronavirus> Chupayo

Suyochuco, G. L. (2022). Administración estratégica y aprendizaje cooperativo en el Centro Educativo Básica Especial Mazamari, Satipo, 2021.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> <b>PE1:</b> ¿De qué manera se relaciona el plan estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022? <b>PE2:</b> ¿De qué manera se relaciona la organización estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022? <b>PE3:</b> ¿De qué manera se relaciona la dirección estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022? <b>PE4:</b> ¿De qué manera se relaciona el control estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>OE1:</b> Determinar la relación del plan estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. <b>OE2:</b> Determinar la relación de la organización estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. <b>OE3:</b> Determinar la relación de la dirección estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. <b>OE4:</b> Determinar la relación del control estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre la planificación estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>HE1:</b> Existe una relación significativa entre el plan estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. <b>HE2:</b> Existe una relación significativa entre la organización estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. <b>HE3:</b> Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022. <b>HE4:</b> Existe una relación significativa entre el control estratégico y el trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2022.</p>	<p><b>V1:</b> Planeamiento Estratégico</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan estratégico</li> <li>• Organización estratégica</li> <li>• Dirección estratégica</li> <li>• Control estratégico</li> </ul> <p><b>V2:</b> Trabajo colegiado</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima institucional</li> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Compromiso institucional</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transversal, correlacional</p> <p><b>Población:</b> 132 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> Se trabajó con toda la población.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Escala:</b> Ordinal</p>

## Anexo 2: Matriz operacionalización

Variable 1: Planificación Estratégica

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Planificación estratégica	Según Alvarado, 2019: Es un plan de acción a utilizar en la administración y en otras disciplinas como herramienta estratégica para el desarrollo con valor en la empresa, siendo primordial por su horizonte de largo plazo, que permitirá su posicionamiento en su sector, logrando sus objetivos y la satisfacción de las necesidades de los actores que interactúan con ella	Es una herramienta clave y decisiva, utilizable para cualquier tipo de entidad con un negocio y que se ha medido con estas dimensiones: plan estratégico, organización estratégica, dirección y control estratégicos	Plan Estratégico	Eje estratégico	Ordinal
				Ambiente interno	
				Ambiente externo	
				Visión	
				Misión	
			Organización estratégica	Plan estratégico	
				Recursos	
				Organización	
				Funciones	
				Trabajo en equipo	
			Dirección estratégica	Políticas	
				Lineamientos	
				Responsables	
			Control estratégico	Ejecución operativa	
				Indicadores	
				Responsables	
				Prevención	
Control					
Monitorear					
Plan de contingencia					

Variable 2: Trabajo Colegiado

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Trabajo Colegiado	Según Tuirán, 2014: El Trabajo Colegiado es la agrupación de un conjunto de personas (equipo de trabajo) con capacidades de comunicarse y concertar, de compartir experiencia, conocimiento y dar solución a problemas comunes en su entorno	Es una estrategia de interaprendizaje que mide la participación de docentes de 3 colegios públicos, con las siguientes dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional	Clima institucional	Estilo de liderazgo directivo	Ordinal
				Trato entre docentes	
				Relaciones interpersonales	
				Comunicación	
			Satisfacción laboral	Solución de problemas en la escuela	
				Relaciones interpersonales entre docentes	
				Condiciones del trabajo	
			Compromiso institucional	Compromiso organizacional a nivel afectivo	
				Compromiso organizacional de pertenencia institucional	
				Compromiso organizacional normativo institucional	
				Compromiso organizacional social colectivo	

### Anexo 3: Instrumentos de investigación

#### Cuestionario de variable 1

Estimado docente estaremos agradecidos si se toma unos minutos y conteste con honestidad la presente encuesta. El objetivo es con fin académico de la presente tesis: Planificación estratégica y trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Lima, 2022

Favor marcar con "X" en la casilla que corresponda de acuerdo con su respuesta a las interrogantes de la variable Planificación estratégica. El anonimato de sus respuestas está garantizado. Le agradecemos su colaboración

#### Escala Valorativa

RANGO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ESCALA	1	2	3	4	5

#### Variable: Planificación estratégica

N°	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA VALORATIVA				
<b>DIMENSIÓN 1: Plan estratégico</b>						
1	Los ejes primordiales están en los lineamientos educativos de la institución y se sustentan en su proyecto educativo.	1	2	3	4	5
2	Los docentes planifican actividades con los directores y personal administrativo, evaluando el ambiente interno de su colegio	1	2	3	4	5
3	Los docentes evalúan el ambiente externo de su colegio ponderando factores exógenos y a los actores de su comunidad para fortalecer las actividades pedagógicas en la institución	1	2	3	4	5
4	Las actividades pedagógicas desarrolladas por los docentes están alineadas a la visión de la institución.	1	2	3	4	5
5	Las actividades pedagógicas desarrolladas por los docentes están alineadas a la misión de la institución	1	2	3	4	5
6	La planificación de las actividades del plan anual de la institución se realiza con participación colegiada de los docentes	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: Organización estratégica</b>						
7	Los docentes cuentan con los suficientes recursos para planificar sus actividades pedagógicas	1	2	3	4	5
8	Los docentes en forma colegiada organizan comisiones para ejecutar lo programado por el colegio	1	2	3	4	5

9	El reglamento interno de la institución es respetado y cumplido por los docentes	1	2	3	4	5
10	Las actividades pedagógicas del colegio son trabajadas en equipo por los docentes	1	2	3	4	5
11	Los instrumentos de gestión son elaborados por las autoridades y también participan los docentes de la institución	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección estratégica</b>						
12	Al ejecutar actividades pedagógicas, los docentes respetan los lineamientos educativos en la institución	1	2	3	4	5
13	Los docentes aceptan cargos de responsabilidad en la carga de actividades que conducen a la ejecución del plan estratégico del colegio	1	2	3	4	5
14	Los docentes conforman equipos para la ejecución de actividades del plan estratégico del colegio.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: Control estratégico</b>						
15	Los docentes controlan la ejecución de planes con indicadores de gestión	1	2	3	4	5
16	Los docentes definen y asumen cargos de responsabilidad de control de ejecución de planes del colegio	1	2	3	4	5
17	Los docentes reciben retroalimentación después del monitoreo para mejorar la atención a sus estudiantes	1	2	3	4	5
18	Los docentes participan en los instrumentos a diseñar y técnicas de su valoración en el colegio	1	2	3	4	5
19	Los docentes conocen los instrumentos de monitoreo al inicio del año escolar en su colegio	1	2	3	4	5
20	Después de la evaluación, los docentes que cumplen con los objetivos institucionales son congratulados y los que no, son reevaluados en fechas posteriores	1	2	3	4	5

## Cuestionario de variable 2

Estimado docente estaremos agradecidos si se toma unos minutos y conteste con honestidad la presente encuesta. El objetivo es con fin académico de la presente tesis: Planificación estratégica y trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Lima, 2022.

Favor marcar con "X" en la casilla que corresponda de acuerdo con su respuesta a las interrogantes de la variable **Trabajo colegiado**. El anonimato de sus respuestas está garantizado. Le agradecemos su colaboración

### Escala Valorativa

RANGO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ESCALA	1	2	3	4	5

### Variable: Trabajo colegiado

N°	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA VALORATIVA				
<b>DIMENSIÓN 1: Clima institucional</b>						
1	El liderazgo directivo del director del colegio favorece el clima institucional del colegio.	1	2	3	4	5
2	El trato de los docentes es cordial y afable y favorece un buen clima institucional	1	2	3	4	5
3	Las relaciones interpersonales entre docentes, director y personal administrativo son cordiales y fomenta un buen clima laboral	1	2	3	4	5
4	La comunicación es permanente y fluida por todos los canales del colegio favoreciendo un buen clima institucional	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral</b>						
5	El colegio fomenta la participación de los docentes en la solución de problemas	1	2	3	4	5
6	Los docentes interactúan de manera positiva y solidaria entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado	1	2	3	4	5
7	La institución brinda logística adecuada para los trabajos colegiados de los docentes	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional</b>						
8	Los docentes se sienten comprometidos y desarrollan un sentimiento de fidelidad a su colegio y metas institucionales	1	2	3	4	5
9	Los docentes consideran la oportunidad de dejar la institución por otras oportunidades laborales	1	2	3	4	5
10	La oportunidad laboral que se les brindó a los docentes es retribuida y merece la lealtad de estos con la institución	1	2	3	4	5
11	Los docentes cumplen los objetivos que emergen del trabajo colegiado de los equipos, ya que asumen los compromisos que se acuerdan.	1	2	3	4	5



## Anexo 4: Validación de experto



ESCUELA DE POSTGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Plan estratégico</b>								
1	Los ejes ejes primordiales están en los lineamientos educativos de la institución y se sustentan en su proyecto educativo.	✓		✓		✓		
2	Los docentes planifican actividades con los directores y personal administrativo, evaluando el ambiente interno de su colegio	✓		✓		✓		
3	Los docentes evalúan el ambiente externo de su colegio ponderando factores exógenos y a los actores de su comunidad para fortalecer las actividades pedagógicas en la institución	✓		✓		✓		
4	Las actividades pedagógicas desarrolladas por los docentes están alineadas a la visión de la institución.	✓		✓		✓		
5	Las actividades pedagógicas desarrolladas por los docentes están alineadas a la misión de la institución	✓		✓		✓		
6	La planificación de las actividades del plan anual de la institución se realiza con participación colegiada de los docentes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización estratégica</b>								
7	Los docentes cuentan con los suficientes recursos para planificar sus actividades pedagógicas	✓		✓		✓		
8	Los docentes en forma colegiada organizan comisiones para ejecutar lo programado por el colegio	✓		✓		✓		
9	El reglamento interno de la institución es respetado y cumplido por los docentes	✓		✓		✓		
10	Las actividades pedagógica del colegio son trabajadas en equipo por los docentes	✓		✓		✓		
11	Los instrumentos de gestión son elaborados por las autoridades y también participan los docentes de la institución	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección estratégica</b>								
12	Al ejecutar actividades pedagógicas, los docentes respetan los lineamientos educativos en la institución	✓		✓		✓		
13	Los docentes aceptan cargos de responsabilidad en la carga de actividades que conducen a la ejecución del plan estratégico del colegio	✓		✓		✓		
14	Los docentes conforman equipos para la ejecución de actividades del plan estratégico del colegio.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Control estratégico</b>								
15	Los docentes controlan la ejecución de planes con indicadores de gestión	✓		✓		✓		
16	Los docentes definen y asumen cargos de responsabilidad de control de ejecución de planes del colegio	✓		✓		✓		
17	Los docentes reciben retroalimentación después del monitoreo para mejorar la atención a sus estudiantes	✓		✓		✓		
18	Los docentes participan en la elaboración de los instrumentos a diseñar en el colegio.	✓		✓		✓		

19	Los docentes conocen los instrumentos de monitoreo al inicio del año escolar en su colegio	✓	✓	✓	
20	Después de la evaluación, los docentes que cumplen con los objetivos institucionales son congratulados y los que no, son reevaluados en fechas posteriores	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: GUSTAVO QUEVEDO TAYAYO    DNI: 09446659

Especialidad del validador: GESTION, MANAGEMENT

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

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

06 de 10 del 2022



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Clima institucional</b>								
1	El liderazgo directivo del director de la institución favorece el clima institucional del colegio.	✓		✓		✓		
2	El trato de los docentes es cordial y afable y favorece un buen clima institucional	✓		✓		✓		
3	Las relaciones interpersonales entre docentes, director y personal administrativo son cordiales y fomenta un buen clima laboral	✓		✓		✓		
4	La comunicación es permanente y fluida por todos los canales del colegio favoreciendo un buen clima institucional	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral</b>								
5	El colegio fomenta la participación de los docentes en la solución de problemas	✓		✓		✓		
6	Los docentes interactúan de manera positiva y solidaria entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado	✓		✓		✓		
7	La institución brinda logística adecuada para los trabajos colegiados de los docentes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional</b>								
8	Los docentes se sienten comprometidos y desarrollan un sentimiento de fidelidad a su colegio y metas institucionales	✓		✓		✓		
9	Los docentes consideran la oportunidad de dejar la institución por otras oportunidades laborales	✓		✓		✓		
10	La oportunidad laboral que se les brindó a los docentes es retribuida y merece la lealtad de estos con la institución	✓		✓		✓		
11	Los docentes cumplen los objetivos que emergen del trabajo colegiado de los equipos, ya que asumen los compromisos que se acuerdan.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: GUSTAVO QUEVEDO TAMAYO    DNI. 09446659

Especialidad del validador: GESTION MANAGEMENT

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

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

06 de 10 del 2022



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
QUEVEDO TAMAYO, GUSTAVO ADOLFO DNI 09446659	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 29/04/1998 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <b>PERU</b>
QUEVEDO TAMAYO, GUSTAVO ADOLFO DNI 09446659	<b>MAGISTER</b> ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/04/1998 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <b>PERU</b>
QUEVEDO TAMAYO, GUSTAVO ADOLFO DNI 09446659	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 08/09/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE LIMA <b>PERU</b>
QUEVEDO TAMAYO, GUSTAVO ADOLFO DNI 09446659	<b>INGENIERO INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 22/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE LIMA <b>PERU</b>
QUEVEDO TAMAYO, GUSTAVO ADOLFO DNI 09446659	<b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 16/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 11/08/2012 Fecha egreso: 12/07/2014	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Plan estratégico</b>								
1	El eje primordial que los docentes siguen, están en sus lineamientos educativos y se sustentan en el proyecto educativo del colegio.	X		X		X		
2	Los docentes planifican actividades con los directores y personal administrativo, evaluando el ambiente interno de su colegio	X		X		X		
3	Los docentes evalúan el ambiente externo de su colegio ponderando factores exógenos y a los actores de su comunidad para fortalecer las actividades pedagógicas en la institución	X		X		X		
4	Las actividades pedagógicas desarrolladas por los docentes están alineadas a la visión de la institución.	X		X		X		
5	Las actividades pedagógicas desarrolladas por los docentes están alineadas a la misión de la institución	X		X		X		
6	La planificación de las actividades del plan anual de la institución se realiza con participación colegiada de los docentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización estratégica</b>								
7	Los docentes cuentan con los suficientes recursos disponibles para planificar estratégicamente sus actividades pedagógicas	X		X		X		
8	Los docentes en forma colegiada organizan comisiones para ejecutar lo programado por el colegio	X		X		X		
9	El reglamento interno de la institución es respetado y cumplido por los docentes	X		X		X		
10	Las actividades pedagógica del colegio son trabajadas en equipo por los docentes	X		X		X		
11	Los instrumentos de gestión son elaborados por las autoridades y también participan los docentes de la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección estratégica</b>								
12	Al ejecutar actividades pedagógicas, los docentes respetan los lineamientos educativos en la institución	X		X		X		
13	Los docentes aceptan cargos de responsabilidad en la carga de actividades que conducen a la ejecución del plan estratégico del colegio	X		X		X		
14	La ejecución de actividades del plan estratégico del colegio se hace a través de equipos conformados por docentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control estratégico</b>								
15	Los docentes controlan la ejecución de planes con indicadores de gestión	X		X		X		
16	Los docentes definen y asumen cargos de responsabilidad de control de ejecución de planes del colegio	X		X		X		
17	Los docentes reciben retroalimentación después del monitoreo para mejorar la atención a sus estudiantes	X		X		X		
18	Los docentes participan en los instrumentos a diseñar y técnicas de su valoración en el colegio	X		X		X		

19	Los docentes conocen los instrumentos de monitoreo al inicio del año escolar en su colegio	X		X		X	
20	Después de la evaluación, los docentes que cumplen con los objetivos institucionales son congratulados, y los que no son reevaluados en fechas posteriores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Huari Huari Nilsa Marloni   DNI: 15428707

Especialidad del validador: Doctora en educación

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

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

02 de 10 del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: VARIABLE TRABAJO COLEGIADO**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Clima institucional</b>								
1	El liderazgo directivo del director del colegio favorece el clima institucional del colegio.	X		X		X		
2	El trato de los docentes es cordial y afable y favorece un buen clima institucional	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre docentes, director y personal administrativo son cordiales y fomenta un buen clima laboral	X		X		X		
4	La comunicación es permanente y fluida por todos los canales del colegio favoreciendo un buen clima institucional	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral</b>								
5	El colegio fomenta la participación de los docentes en la solución de problemas	X		X		X		
6	Los docentes interactúan de manera positiva y solidaria entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
7	El colegio comparte logística adecuada para los trabajos colegiados de los docentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional</b>								
8	Los docentes se sienten comprometidos y desarrollan un sentimiento de fidelidad a su colegio y metas institucionales	X		X		X		
9	Los docentes consideran la oportunidad de dejar la institución por otras oportunidades	X		X		X		
10	La oportunidad laboral que se les brindó a los docentes es retribuida y merece la lealtad de estos con la institución	X		X		X		
11	Los objetivos que emergen del trabajo colegiado de los equipos de docentes son cumplidos por ellos ya que asumen los compromisos que se concierten.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Huani Huani Nilson Marbeni    DNI: 15428707

Especialidad del validador: Doctora en educación

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

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

02 de 10 del 2022

  
 Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HUARI HUARI, NILSA MARLENI DNI 15428707	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
HUARI HUARI, NILSA MARLENI DNI 15428707	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 18/08/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
HUARI HUARI, NILSA MARLENI DNI 15428707	<b>LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA Y FISICA</b> Fecha de diploma: 14/07/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
HUARI HUARI DE CHAUPIN, NILSA MARLENI DNI 15428707	<b>DOCTORA EN EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/01/2016 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Plan estratégico</b>								
1	El eje primordial que los docentes siguen, están en sus lineamientos educativos y se sustentan en el proyecto educativo del colegio.	X		X		X		
2	Los docentes planifican actividades con los directores y personal administrativo, evaluando el ambiente interno de su colegio	X		X		X		
3	Los docentes evalúan el ambiente externo de su colegio ponderando factores exógenos y a los actores de su comunidad para fortalecer las actividades pedagógicas en la institución	X		X		X		
4	Las actividades pedagógicas desarrolladas por los docentes están alineadas a la visión de la institución.	X		X		X		
5	Las actividades pedagógicas desarrolladas por los docentes están alineadas a la misión de la institución	X		X		X		
6	La planificación de las actividades del plan anual de la institución se realiza con participación colegiada de los docentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización estratégica</b>								
7	Los docentes cuentan con los suficientes recursos disponibles para planificar estratégicamente sus actividades pedagógicas	X		X		X		
8	Los docentes en forma colegiada organizan comisiones para ejecutar lo programado por el colegio	X		X		X		
9	El reglamento interno de la institución es respetado y cumplido por los docentes	X		X		X		
10	Las actividades pedagógica del colegio son trabajadas en equipo por los docentes	X		X		X		
11	Los instrumentos de gestión son elaborados por las autoridades y también participan los docentes de la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección estratégica</b>								
12	Al ejecutar actividades pedagógicas, los docentes respetan los lineamientos educativos en la institución	X		X		X		
13	Los docentes aceptan cargos de responsabilidad en la carga de actividades que conducen a la ejecución del plan estratégico del colegio	X		X		X		
14	La ejecución de actividades del plan estratégico del colegio se hace a través de equipos conformados por docentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control estratégico</b>								
15	Los docentes controlan la ejecución de planes con indicadores de gestión	X		X		X		
16	Los docentes definen y asumen cargos de responsabilidad de control de ejecución de planes del colegio	X		X		X		
17	Los docentes reciben retroalimentación después del monitoreo para mejorar la atención a sus estudiantes	X		X		X		
18	Los docentes participan en los instrumentos a diseñar y técnicas de su valoración en el colegio	X		X		X		

19	Los docentes conocen los instrumentos de monitoreo al inicio del año escolar en su colegio	X		X		X	
20	Después de la evaluación, los docentes que cumplen con los objetivos institucionales son felicitados, y los que no son reevaluados en fechas posteriores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr.: Dr. Cayllahua Carlos Fernando    DNI: 15420998

Especialidad del validador: Doctor en Educación

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

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

02 de 10 del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: VARIABLE TRABAJO COLEGIADO**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Clima institucional</b>								
1	El liderazgo directivo del director del colegio favorece el clima institucional del colegio.	X		X		X		
2	El trato de los docentes es cordial y afable y favorece un buen clima institucional	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre docentes, director y personal administrativo son cordiales y fomenta un buen clima laboral	X		X		X		
4	La comunicación es permanente y fluida por todos los canales del colegio favoreciendo un buen clima institucional	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral</b>								
5	El colegio fomenta la participación de los docentes en la solución de problemas	X		X		X		
6	Los docentes interactúan de manera positiva y solidaria entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
7	El colegio comparte logística adecuada para los trabajos colegiados de los docentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional</b>								
8	Los docentes se sienten comprometidos y desarrollan un sentimiento de fidelidad a su colegio y metas institucionales	X		X		X		
9	Los docentes consideran la oportunidad de dejar la institución por otras oportunidades	X		X		X		
10	La oportunidad laboral que se les brindó a los docentes es retribuida y merece la lealtad de estos con la institución	X		X		X		
11	Los objetivos que emergen del trabajo colegiado de los equipos de docentes son cumplidos por ellos ya que asumen los compromisos que se conclierten.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr.: Dr. Cayllahua Carlos Fernando    DNI: 15420998

Especialidad del validador: Doctor en Educación

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

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

02 de 10 del 2022



Firma del Experto Informante.


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORE CAYLLAHUA, CARLOS FERNANDO DNI 15420998	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 24/03/1995 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ORE CAYLLAHUA, CARLOS FERNANDO DNI 15420998	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA LENGUA Y LITERATURA</b> Fecha de diploma: 07/04/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ORE CAYLLAHUA, CARLOS FERNANDO DNI 15420998	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 16/11/2010 Fecha egreso: 31/12/2011	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ORE CAYLLAHUA, CARLOS FERNANDO DNI 15420998	<b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## Anexo 5: Prueba de normalidad

### VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	20

**Interpretación:** En tabla adjunta se presenta el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,933 y en conformidad con los rangos indicados por George y Mallery (2003), se relaciona con una excelente confiabilidad, por lo tanto, el instrumento otorga una total seguridad y confianza para medir la variable Planificación Estratégica.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	80,000	107,857	,474	,932
P2	79,667	111,381	,245	,936
P3	80,133	99,552	,763	,926
P4	79,667	109,667	,475	,932
P5	79,533	108,124	,741	,929
P6	79,333	110,952	,538	,931
P7	80,200	109,029	,436	,932
P8	79,400	107,829	,818	,928
P9	80,000	106,857	,619	,929
P10	79,333	111,095	,392	,933
P11	79,733	99,067	,841	,924
P12	79,867	103,552	,774	,926
P13	79,867	107,695	,717	,929
P14	79,667	104,810	,729	,927
P15	80,400	102,114	,822	,925
P16	79,867	101,552	,809	,925
P17	80,200	105,886	,569	,930
P18	80,467	100,838	,735	,927
P19	79,867	104,838	,610	,929
P20	80,067	94,924	,676	,932

## VARIABLE: TRABAJO COLEGIADO

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	11

**Interpretación:** En tabla adjunta se presenta el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,927 y en conformidad con los rangos indicados por George y Mallery (2003), se relaciona con una excelente confiabilidad, por lo tanto, el instrumento otorga una total seguridad y confianza para medir la variable Trabajo Colegiado.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	42,200	34,171	,788	,916
P2	41,933	37,210	,733	,920
P3	41,867	37,410	,725	,920
P4	42,400	31,971	,921	,909
P5	42,267	35,210	,783	,917
P6	41,867	38,410	,764	,921
P7	42,533	36,838	,755	,919
P8	42,267	38,495	,600	,925
P9	43,200	34,886	,644	,925
P10	42,800	33,171	,653	,929
P11	42,000	38,429	,714	,922



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Lima, 2022", cuyo autor es GALLEGOS DE LA CRUZ KATHERINE JENNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO <b>DNI:</b> 22973751 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:30:16

Código documento Trilce: TRI - 0516611