



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión estratégica y productividad en los docentes de una institución
educativa del Cantón Samborondón, 2023

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

AUTORA:

Robinson Araujo, Maria Isabel (ORCID: 0000-0002-5628-9021)

ASESORES:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523x)

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

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a MI MADRE, una mujer luchadora llena de fe y sabiduría, también a mis hijos, nietos, esposo, sobrinos y demás familiares y amigos que siempre han tenido una palabra de aliento para seguir en este gran proceso de formación académica y superación personal.

AGRADECIMIENTO

La gratitud se da cuando la memoria se almacena en el corazón y no en la mente.
(Lionel Hampton)

En primer lugar, extendiendo mi agradecimiento a Dios creador por las fuerzas que me ha dado en el transcurso de mi vida profesional, a esta prestigiosa institución Cesar Vallejo, a todos los docentes que he conocido en este proceso formativo que con sus sabios conocimientos son fuente de inspiración para seguir en el camino de la docencia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "GESTIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN SAMBORONDÓN, 2023", cuyo autor es ROBINSON ARAUJO MARIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 06-08-2023 08:26:40
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 05-08-2023 00:39:15

Código documento Trilce: TRI - 0641436



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROBINSON ARAUJO MARIA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: ""GESTIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN SAMBORONDÓN, 2023"", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROBINSON ARAUJO MARIA ISABEL PASAPORTE: 0916156565 ORCID: 0000-0002-5628-9021	Firmado electrónicamente por: MROBINSONA el 15- 08-2023 17:22:54

Código documento Trilce: INV - 1242305

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de investigación	11
3.1.2. Diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población	13
3.3.1. Población	13
3.3.2. Unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de docentes a estudiar	14
Tabla 2 Correlación entre las variables Gestión Estratégica y Productividad Docente	18
Tabla 3 Niveles de las variables Gestión Estratégica y Productividad Docente	19
Tabla 4 Correlación Entre la Variable Gestión Estratégica y la Dimensión Satisfacción Laboral de la Variable Productividad Docente	20
Tabla 5 Correlación Entre la Variable Gestión Estratégica y la Dimensión Competencias Laborales de la Variable Productividad Docente	21
Tabla 6 Correlación Entre la Variable Gestión Estratégica y la Dimensión Manejo de Conflictos de la Variable Productividad Docente	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variables en la investigación de nivel correlacional	12
--	----

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión estratégica y la productividad de los docentes en una institución educativa del cantón Samborondón, 2023. Se caracterizó por ser de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y nivel correlacional. Se analizaron las variables Gestión estratégica y Productividad de los docentes. Se aplicó una escala de Likert a 48 docentes, usando el análisis estadístico a través del programa SPSS. Los resultados develaron 50% de los docentes ubican la Gestión Estratégica de la institución en un nivel de Eficiente. Asimismo, un nivel de correlación moderada ($Rho=0,561$), estadísticamente significativo ($Sig. <0,001$). Además, la evidencia estadística demostró una correlación estadísticamente significativa entre la Gestión Estratégica y las tres dimensiones indicadas ($r=0,792$, $p< 0,001$; $r=0,561$, $p< 0,001$; $r= 0,531$, $p< 0,001$) respectivamente. Dichos resultados firmaron la hipótesis del estudio. En conclusión, existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad laboral de los docentes de una institución educativa del cantón Sambrondón, 2023 y los niveles altos de la Gestión estratégica se corresponden también con niveles altos de la Productividad de los Docentes y niveles bajos de Gestión estratégica se corresponden con niveles bajos de la Productividad de los Docentes.

Palabras clave: Gestión estratégica, productividad, relación, docentes

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between strategic management and the productivity of teachers in an educational institution in the Samborondón canton, 2023. The study was characterized as being of a basic type, based on a quantitative methodology, of a non-experimental, cross-sectional design and correlational level. The variables Strategic Management and Teacher Productivity were analyzed. A Likert scale was intentionally applied to a population of 48 teachers, of whom 14 were male and 34 female, using statistical analysis through the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program. The results showed that 50% of the teachers place the Strategic Management of the institution at an Efficient level. Likewise, a moderate level of correlation ($Rho=0.561$), statistically significant (Sig. <0.001). In addition, the statistical evidence showed that there is a statistically significant correlation between Strategic Management and the three indicated dimensions ($r=0.792$, $p< 0.001$; $r=0.561$, $p< 0.001$; $r= 0.531$, $p< 0.001$) respectively. These results confirmed the study hypothesis. In conclusion, there is a significant relationship between strategic management and the labor productivity of teachers of an educational institution in the Sambrondón canton, 2023 and high levels of Strategic Management also correspond to high levels of Teacher Productivity and low levels of Strategic Management correspond to low levels of Teacher Productivity.

Keywords: Strategic management, productivity, relationship, teachers

I. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica en las organizaciones educativas es un asunto prioritario por la necesidad de conocer las realidades propias de cada entorno educativo y trabajar en función de su transformación. Muchos problemas han crecido posterior a la pandemia en las escuelas, como el cierre de estas, lo que trajo como consecuencia nuevas dificultades a la gestión escolar, imponiendo nuevos retos y enfoques de gestión en las organizaciones escolares. Al respecto la Comisión Económica para la América Latina ha alertado a los sistemas educativos en los países, a que deben crear alternativas adecuadas como formar a los docentes, implementar enfoques estratégicos, metodologías de integración para abordar los problemas de la gestión en las escuelas, pues indica que más de 165 millones de estudiantes en la región fueron afectados por la interrupción de las clases (CEPAL, 2020). La gestión estratégica es un enfoque que se ha implementado en las escuelas, sin embargo, aún es necesario que los directivos se apropien de su manejo en la gestión (Díaz y Villafuerte, 2022).

Estudios como el Valladares-Durand et al. (2022) refleja que los docentes y directivos no están realizando planes estratégicos para extender la calidad de los servicios y las razones no se asocian con la ausencia de voluntad para el trabajo, sino a la multiplicidad de tareas y falta de formación en nuevos enfoques de gestión. Otros estudios reconocen la necesidad de contar con escuelas que puedan superar las debilidades y amenazas que le circundan analizando el contexto, debido a que el trabajo directivo en muchos casos ha estado ausente y desorientados en la gestión educativa (Ortega et al. 2021). Esto se reduce a una insuficiente preparación en gestión estratégica para asumir los cargos directivos, direccionar procesos, lo cual impacta en la productividad y desempeño de las personas a sus cargos (Romero et al. 2022).

La productividad constituye una expresión de calidad, compleja que últimamente se ha estudiado en la gestión de las organizaciones, (Barragán-Moreno y Calderón-Carmona, 2022). Según Gordillo-Salazar, et al. (2020) muchas instituciones educativas en países como México registran una escasa productividad en los docentes, causada por múltiples factores como horarios recargados, poca claridad en los lineamientos, sobrecarga en actividades administrativas. Otros estudios han

indicado que problemas como la falta de compromiso, formación, acompañamiento y metas claras inciden en la productividad del docente (Martínez-Moreno et al. 2022). Lo impone que se generen nuevos enfoques de gestión que ayuden a favorecer la productividad en las escuelas.

En el contexto ecuatoriano, que la formación recibida por los directivos en materia de enfoques de gestión es insuficiente, además requiere de atención por parte de las autoridades distritales (Zambrano y Cao, 2022). A estos datos se suman los encontrados en el estudio de Crespo-Pizarro, et al. (2021) quienes afirman en sus resultados que los problemas de gestión afectan el clima organizacional y la gestión pedagógica, administrativa y rendimiento del docente. Todo ello viene a constituir un desafío para los directivos, quienes deben asumir la tarea de gestionar y administrar de diversas formas la organización interna, según las circunstancias y necesidades del contexto, así mismo, garantizar con ello, una mejor productividad y rendimiento de los docentes.

El Ministerio de Educación del Ecuador reconoce la existencia de algunas brechas que han impactado en las capacidades de gestión de las instituciones pedagógicas y el desempeño institucional, por lo que se requiere de una reorientación de los procesos educativos (Ministerio de Educación, 2018). Mientras que los Distritos escolares en diversas ciudades, como Guayaquil y Samborondón, se presentan con escasos recursos logísticos como humanos para poder brindar asistencia a los directores en las posibilidades de gestionar de manera eficiente, lo que, en lo sucesivo, estaría afectando productividad de los docentes.

Esto hace evidente una problemática sobre la productividad laboral de los docentes de una institución educativa en Samborondón, donde se ha podido constatar que existe una desorientación en el enfoque de gestión de la organización educativa, el cual pueda detectar las debilidades y amenazas propias del contexto, a fin de precautelar los indicadores de rendimiento del personal adscrito a la misma. Estos antecedentes encuadran en una problemática relacionada con la gestión educativa, que invita a reflexionar sobre la necesidad de indagar acerca de la relación entre la gestión estratégica y la productividad del docente en una institución educativa de Samborondón. De allí que, esto conlleva a formular el problema a través de la siguiente interrogante: ¿Qué relación hay entre gestión estratégica y la

productividad de los docentes en una institución educativa del cantón Samborondón, 2023

La presente investigación posee gran importancia en el ámbito de la gestión educativa, por considerar diversos factores que pudieran incidir en la productividad de los docentes en su desempeño pedagógico diario. Se justifica desde una perspectiva teórica, puesto que se hacen referencia brevemente a las teorías con el aporte del estudio. Las teorías van a generar claridad en algunos aspectos teóricos para ampliar el conocimiento en el área, lo que añade mayor valor para el análisis de este tema. Desde la perspectiva práctica los hallazgos del estudio ayudarán a informar a los directivos de la institución, a raíz del diagnóstico y de la aplicación de cada uno de los instrumentos. Lo que permitirá entender a los directivos sobre lo que está ocurriendo en la escuela, y en función de ello, puedan tomar las decisiones pertinentes en la Unidad Educativa de Samborondón.

En lo metodológico, el estudio a través de la construcción de los instrumentos validados debidamente por medio del juicio de expertos, y analizados bajo el Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad del mismo. Esto va a permitir, que los instrumentos pueden aplicarse en otros estudios con similares variables, y una realidad contextual distinta.

El objetivo general es determinar la relación entre la gestión estratégica y la productividad de los docentes en una institución educativa del cantón Samborondón, 2023. Los objetivos específicos, es identificar el nivel de gestión estratégica y la productividad de los docentes de una institución educativa del cantón Samborondón, 2023. Conocer la relación que existe entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del cantón Samborondón, 2023; Identificar la relación que existe entre la gestión estratégica y las competencias laborales de los docentes en una institución educativa del cantón Samborondón, 2023; y examinar la relación entre la gestión estratégica con el manejo de conflictos en los docentes en una institución educativa del cantón Samborondón, 2023. La hipótesis general es comprobar que: existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad laboral de los docentes de una institución educativa del cantón Samborondón, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La gestión estratégica y su relación con la productividad del docente en las instituciones educativas es un tema de especial relevancia en el escenario internacional como en el nacional, la revisión de algunos estudios, permitieron indicar que son escasas aquellas investigaciones básicas en donde el alcance sea correlacionar ambas variables, no obstante, se seleccionaron los siguientes:

Jiménez-Salinas (2022) realizó un estudio, donde determinó la relación entre la planificación estratégica y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús – 2021. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. La muestra de 50 trabajadores de la mencionada organización. Se aplicaron encuestas a todos. Los resultados pusieron en evidencia una percepción sobre planeamiento estratégico y productividad con un nivel deficiente, solo un pequeño grupo lo percibe en un nivel bueno. Se encontró correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.633 y significancia de Sig.= 0.000. Las conclusiones otorgan información de mucha importancia para hacer los ajustes necesarios que beneficien el funcionamiento estratégico de la organización.

Valladares-Durand, et al (2022) realizaron un estudio en el que analizó la relación entre la variable planificación estratégica y desempeño docente. Se utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño de estudio no experimental de alcance correlacional, nivel descriptivo. Se trabajó con una muestra de 55 maestros, se realizaron cuestionarios y se validaron bajo el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los resultados resaltaron una buena correlación entre las variables de $Rho = 0,788$. para las demás variables se obtuvo: para la planeación curricular $Rho = 0,746$, para la gestión de aprendizajes $rho = 0,760$, y para los sistemas de evaluación el resultado fue de $rho = 0,674$, igualmente buena correlación. El estudio concluye de forma contundente sobre la base de estos resultados que la planificación estratégica es fundamental como una medida para incrementar el aprendizaje de los alumnos.

Nieto-Gavilano (2022) en un estudio se propuso establecer la influencia entre la gestión estratégica y la productividad del trabajador en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de empleo ICA. La metodología fue cuantitativa, no

experimental, descriptiva, transversal, correlacional causal. La muestra se conformó por 30 trabajadores del año 2019. El cuestionario fue validado. Los resultados demostraron una relación significativa entre las dos variables medidas con un valor=0.903. El estudio concluye que, así como la gestión estratégica y la productividad del trabajador influyen en los logros de la institución a nivel organizacional como social.

Otro estudio de Urdanivia-Ramírez (2023) se planteó determinar la relación entre gestión estratégica y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa inicial N° 141, "Heroes de Jactay, Moras 2019, en una población del Perú. El diseño del estudio fue no experimental y de orden transversal. Se trató de un estudio básico cuantitativo, en el que se estudió una población de quince maestros. Los resultados demostraron una correlación estadística de 0.978, coeficiente considerado alto y positivo para la correlación entre ambas variables. Con respecto al valor estadístico t se obtuvo =6,630, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En conclusión los resultados han demostrado que el comportamiento de la satisfacción laboral de los docentes incide en la gestión estratégica escolar, lo que puede conllevar a que a mayor y mejor comportamiento tengan los actores, mejor será la eficiencia de la institución escolar.

Montenegro (2022) en un estudio desarrollado en una población del Perú, se hizo con el objetivo de conocer la relación que existe entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa en el Distrito de Imaza, Bagua, Región del Amazonas, 2019. En un estudio de carácter básico y cuantitativo, se analizó una muestra de 40 profesores en el cual se indagó bajo encuestas la opinión respecto a las dos variables. Cabe indicar que los instrumentos fueron validados por el juicio de expertos, en este proceso se obtuvo 83% y se le determinó la confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0,86 y 0,88.

Los resultados del estudio indicaron un valor de significancia bilateral de 0,00 valor inferior a la significancia de 0,05, lo que hizo que se rechazara la hipótesis nula. Se obtuvo una relación estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Changanaqué-Chapilliquén (2021) realizaron un estudio en el que determinaron la relación entre gestión estratégica y calidad de servicio educativo de los docentes en una institución educativa multigrado del bajo Perú – 2020. Se hizo bajo un enfoque cuantitativo, se trató de una investigación básica, de nivel correlacional, diseño no experimental. Se aplicó una encuesta a una muestra de 40 docentes, que fueron seleccionados bajo un modelo de muestreo no probabilístico.

Los resultados dejan ver un nivel de correlación medio ($r = 0,605$) entre las variables analizadas. Así mismo se encontró relación moderada a significativa en las demás variables analizadas como planeación estratégica y mejora continua, participación responsable y trabajo en equipo. La conclusión indicó que la gestión que se realiza en las instituciones educativas multigrado se asocia con la calidad educativa siempre que se aplique la gestión estratégica de manera adecuada, también se contemplen factores como el liderazgo, la participación responsable, las relaciones interpersonales y la mejora continua de los docentes.

López-Prosopio (2021) en un estudio analizó la relación entre el desempeño del docente y la gestión estratégica del nivel de educación primaria en un centro educativo público de Lima. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional. La muestra fue constituida por 62 maestros. Se le aplicaron cuestionarios que fueron previamente validados. Los resultados demostraron relación positiva y directa entre el desempeño del docente y la gestión estratégica con un coeficiente de Rho de Spearman es 0,446, con un grado de significancia de $p < 0,05$, rechazando la hipótesis nula. Se concluye que al demostrar esta correlación positiva se tiene que este enfoque de gestión favorece el desempeño de los docentes, lo que puede favorecer a su vez la gestión de la institución.

Aliaga (2019) en un estudio hecho en el Perú, indagaron la relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional de los docentes de la RED 19, UGEL 01- Lima 2017. El estudio se basa en un enfoque cuantitativo, es de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal correlacional. La muestra fue de 100 docentes, de una población de 656 maestros de la RED 19 UGEL 01. Se usó la encuesta y un cuestionario de preguntas para evaluar la gestión estratégica y el compromiso de los docentes.

Los resultados demostraron una correlación por medio del coeficiente Rho de Spearman de $Rho=0,448$, indicando que es moderada con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Tales resultados permitieron rechazar la hipótesis nula. Al demostrar una correlación significativa entre ambas variables. Las conclusiones indican que a mayor gestión estratégica mejores será el compromiso organizacional de los docentes.

Carrillo et al. (2018) realizaron un estudio en el que determinaron las estrategias gerenciales y su relación con el manejo de conflictos en instituciones de educación secundaria en el departamento de la Guajira, en una población de Colombia. El estudio fue cuantitativo. De tipo descriptivo, la población estuvo constituido por por 8 directores y 83 docentes para un total de 91 personas. Se aplicaron encuestas. Los resultados demostraron que del 100% de los docentes están de acuerdo en que la gestión estratégica influye significativamente en el manejo de conflictos en la institución. Ya que si bien se plantean estrategias en diversos casos, se pueden manejar las situaciones de conflictividad. Las conclusiones indicaron que los directivos necesitan de mayor conocimiento sobre estrategias para el manejo del conflicto, por lo cual la aplicación de normas puede ser una vía, así como la generación de estrategias para ejecutar actividades que permitan confrontar los conflictos en las instituciones educativas.

En el Ecuador, Pintag-Pitaluña y Siong-Tay-Gastón (2021) realizaron un estudio con el objetivo de analizar un análisis del modelo de gestión directivo y determinar su incidencia en la efectividad laboral de los docentes de una escuela fiscal del sector urbano marginal de la ciudad de Guayaquil, que permita proponer un modelo de gestión para guiar el proceso. La metodología fue de tipo cuantitativo, se aplicó una encuesta con fundamento en los indicadores del Ministerio de Educación a un grupo de 300 docentes. Los resultados indicaron errores en el liderazgo, desempeño organizacional. Las conclusiones destacan la implementación de un modelo sociocrítico en la institución educativa el cual otorga mayor autonomía a la escuela, así como más conciencia social en sus integrantes.

Poveda-Ochoa (2020) realizó un estudio para determinar la relación entre la gestión estratégica y la gestión de la productividad del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil - Ecuador, periodo 2019 –

2020. La metodología fue cuantitativa, de alcance correlacional, no experimental, transversal. La muestra estuvo constituida por 35 docentes de la institución. Se aplicó un cuestionario, previamente validado con el Alpha de Cronbach con 20 preguntas para medir las dos variables. Los resultados demostraron una correlación moderada, significativa y directa entre las dos variables medidas, con un nivel 0.01 ($r= 0.584$, $p=0,000<0.01$), aceptándose la hipótesis alternativa. Se concluye que el estudio aporta que se debe desarrollar planes estratégicos si se desea una mayor productividad del talento humano en la institución donde estos se vean involucrados.

García-Romero (2020) realizó un estudio en el que determinó la relación entre la planificación estratégica y la calidad de los docentes en las Instituciones del Nivel Básico Elemental de la Parroquia Batán, Cuenca en el 2018. La metodología fue de carácter cuantitativo, no experimental, descriptiva y correlacional. La muestra fue de 40 docentes, y se incorporaron 12 trabajadores administrativos para un total de 52 personas. Los resultados se describieron por dimensiones, encontrando una correlación significativa entre la planificación estratégica y la calidad educativa de los docentes y del personal administrativo. Con la prueba de (Rho de Spearman = 816 y Sig. = 0,000), lo que permitió comprobar la hipótesis general. De forma concluyente el estudio sugiere reforzar la gestión estratégica en la escuela, por los resultados favorables encontrados.

Suárez-Quinde (2019) en un estudio realizado en Santa Elena, Ecuador, en el que propone un plan estratégico de mejoras para el fortalecimiento de la productividad del talento humano de la Unidad Educativa Santa Elena Provincia de Santa Elena, Ecuador. El estudio se hizo bajo un diseño prospectivo, alcance descriptivo. Se midieron dos variables planificación estratégica y gestión del talento humano en la productividad. Se trabajó con una población de 60 docentes. Los resultados indicaron un amplio margen de aceptación del enfoque estratégico para trabajar la productividad del talento humano. Por lo que se generó la propuesta de un plan estratégico para la mejora de la gestión del trabajo y el incremento de la productividad.

En atención a la variable gestión estratégica, se trata de un enfoque de gestión que se basa en la planificación estratégica o lo que es igual al pensamiento estratégico,

y surge como una alternativa para solucionar muchos problemas de la gestión escolar y para transformar y evaluar la calidad del desempeño de las escuelas (Kools & George, 2020). La gestión estratégica es definida por Bailón-Bustamante (2018) indica que es un proceso de planificación con estrategias que buscan estimular el liderazgo institucional y la participación. De acuerdo con Pérez y Fernández (2018) la gestión estratégica se concibe como una filosofía de trabajo en la que se establece la misión, visión y el análisis de los escenarios de influencia a la organización, al mismo tiempo que incorpora a todos los actores sociales del proceso educativo a aportar en las mejoras de la misma.

Dentro de las dimensiones de la gestión estratégica se mencionan el liderazgo compartido, este se refiere a un proceso que se desarrolla en un tipo de gestión participativa, centrada en la comunicación horizontal en el desarrollo e impulso de las competencias, el trabajo en equipo que conceden a los miembros las posibilidades de desarrollarse personal como profesionalmente y asumir posiciones de líderes en sus espacios de trabajo que conlleven a la resolución de conflictos de manera adecuada y mejora educativa (Farfán y Reyes, 2017).

El liderazgo compartido lo define Lombeida-Carballo (2019) indica que este forma parte de los componentes críticos del liderazgo aceptable, se asocia con la autonomía profesional y colegialidad, que reconoce las necesidades de las organizaciones para gestionar de forma eficiente los desafíos del entorno inmediato y demandante.

El trabajo colaborativo como segunda dimensión, se refiere a una nueva forma de trabajo el cual se centra en el desarrollo profesional y organizacional, utilizando herramientas como las tecnologías, la participación de todos los actores sociales. Es decir, todos colaboran desde sus conocimientos y formación disciplinar para generar nuevos conocimientos y logros en común (Andrade, 2019).

La participación social responsable en el contexto de las organizaciones escolares se refiere a la atribución y el derecho que poseen todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar a participar en la solución de los problemas que se relacionan y afectan a la institución educativa (Castellano, 2014). Es considerada elemento fundamental en la gestión escolar, una obligación de los padres de familia

y una disposición curricular. Evaluación de la mejora continua es un enfoque de trabajo, en el cual se concentra en el desarrollo de procesos que conlleven a la eficiencia y eficacia (Jimenez y Pérez, 2021).

Con relación a la segunda variable, productividad en los docentes esta puede definirse como un medidor y sistema de evaluación para analizar y constatar logros de los docentes (Valero-Sánchez, 2023). Para este autor la productividad del docente representa un rol de mucha importancia en el rendimiento y calidad educativa institucional. Esta permite evaluar el alcance de metas y objetivos en función de la misión y visión de la institución (Vera y Garcia, 2007).

Dentro de las dimensiones están la satisfacción laboral, referida como aquel nivel de aceptación que manifiestan los trabajadores por el trabajo que desarrollan en una determinada organización. Es un proceso que se relaciona con el cumplimiento de expectativas personales, atención de las demandas profesionales, comodidad en el espacio donde se desempeña, se siente a gusto con lo que hacen y con la retribución que les es conferida por sus servicios profesionales. Aspectos como la motivación, la buena actitud y disposición, el entusiasmo y una cultura organizacional favorable contribuyen a la satisfacción laboral del docente (Garcia et al. 2018).

Las competencias laborales son aquellas competencias que se relacionan con el desempeño en determinadas áreas de trabajo, y para lo cual se forman los profesionales. Son todos los conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades que se relacionan con el cargo o puesto en el cual se desempeñen (Villalobos y Pertuz, 2019). Algunas capacidades y competencias que se desarrollan son rasgos intrínsecos, la personalidad, el carácter y la personalidad, las habilidades del contexto, conocimientos y creatividad.

Manejo de conflictos es una habilidad que desarrolla el ser humano, o profesional en cualquier área de lograr canalizar soluciones acertadas a conflictos que se presentan en el entorno laboral. El manejo de conflicto es la capacidad del profesional de manejar diversas situaciones con empatía, inteligencia, liderazgo, relaciones socio afectivas y capacidad para persuadir y negociar ante circunstancias extremas (Villalobos y Pertuz, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

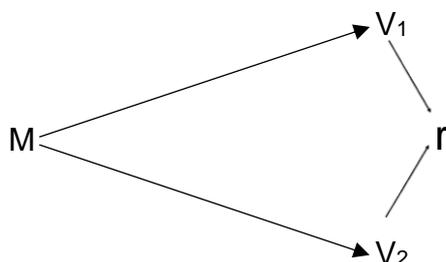
En principio esta tesis posee un tipo de investigación básica. Al respecto los autores Ruiz y Valenzuela, (2022) indican que esta se realiza con el propósito de ampliar el conocimiento científico, se basa en la teoría e información sólida, obtenida y procesada mediante procedimientos estadísticos verificables, obtener resultados e información sobre los parámetros de la población y sobre las posibles asociaciones entre las variables en estudio. En este estudio no se persigue realizar una aplicación práctica o presentación de una propuesta que deba ser ejecutada. En lugar de ello se realiza es una investigación básica. En este sentido, se recopilará información sobre las variables de interés para el estudio, para verificar la veracidad de la hipótesis que se han planteado.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño utilizado para el desarrollo de la investigación es no experimental, transversal y de nivel correlacional. El diseño no experimental o ex-post-facto (Cazau, 2016) es un tipo de diseño donde no se manipulan o controlan deliberadamente las variables del estudio. Es transversal porque pretende describir características de la población en un momento específico dado y no a lo largo del algún periodo establecido. El estudio es correlacional porque “Tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos (Cazau, 2016, p. 27), específicamente se desea establecer la correlación entre las variables Gestión Estratégica y Productividad Docente. Este nivel de la investigación pudo esquematizarse tal como se presenta en la figura siguiente:

Figura 1

Variables en la investigación de nivel correlacional



M: Muestra

V₁: Variable Gestión Estratégica

V₂: Variable Productividad Docente

r: Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual y operacional de las variables

Gestión Estratégica. Definición Conceptual: Se trata de un conjunto de métodos teóricos y prácticos, integrados y coherentes, dentro del sistema educativo, tanto en su estructura horizontal como en su estructura vertical, y que permite satisfacer las necesidades y atender las peticiones sociales ejecutadas a la educación, propiciando la mejora permanente de la práctica educativa (Bailón-Bustamante, 2018).

Gestión Estratégica. Definición Operacional. La Gestión Estratégica está constituida por cinco dimensiones: 1) Liderazgo compartido, 2) Trabajo colaborativo, 3) Planeación estratégica, 4) Participación social responsable y 5) Evaluación para la mejora continua. Poseen 21 indicadores.

Se mide en el cuestionario con una escala Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Es una variable cualitativa medida en una escala ordinal.

Productividad de los Docentes. Definición Conceptual. La productividad representa la relación entre los resultados obtenidos y los recursos necesarios empleados

(recursos humanos y materiales) dentro de la institución, que le permiten cumplir con sus funciones, gestionando así el cumplimiento de los objetivos para el beneficio institucional. Esto puede permitir la evaluación de los logros internos y externos, siendo así un indicador de la curva de crecimiento (Parra-Gavilanes, et al. 2019).

Productividad de los Docentes. Definición Operacional. La variable productividad está constituida por tres dimensiones: 1) Satisfacción laboral, 2) Competencias laborales y 3) Manejo de conflictos. Con un total de 14 indicadores. Se mide en el cuestionario con una escala Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Es una variable cualitativa medida en una escala ordinal. La operacionalización de las variables puede apreciarse en el anexo 2.

3.3. Población

3.3.1. Población

En cualquier estudio, la denominada población corresponde todo el conjunto de entes, sujetos, personas, animales o cosas, que conforman el conjunto total de elementos que interesan al propósito de la investigación, es decir, todas las posibles unidades de análisis, cuyas propiedades, características o variables son las que interesa estudiar (Cazau, 2016). Para el propósito de esta investigación la población está integrada por todos los docentes, desde inicial hasta bachillerato, que forman parte una Institución Educativa en el cantón Samborondón.

Se trata de una población finita conformada por 48 docentes. Por tratarse de una población relativamente pequeña, no se ha planteado la utilización de una muestra, sino que se ha estudiado completamente la población, por lo que se trata de un estudio con carácter censal.

Tabla 1

Población de docentes a estudiar

Docentes seleccionados		
Sexo	Cantidad	Subtotal
Varones	14	14
Mujeres	34	34
	Total	48

Nota: En esta tabla se exponen el total de unidad de análisis que serán estudiados a través de este proyecto de investigación, considerándose la totalidad en la institución.

Criterios de Inclusión y exclusión

Criterios de inclusión: Formar parte de la planta de docentes que conforman la institución educativa que se estudia.

Criterios de exclusión: No formar parte de la planta de docentes que conforman la institución educativa que se estudia.

3.3.2. Unidad de análisis

Las unidades de análisis se refieren a las personas o participantes que se analizaran en el estudio. Según Avellaneda et al. (2022) son los objetos, elementos, que se inquieren en el proceso de la investigación. En el presente estudio, las unidades de análisis están conformada por los docentes de la Institución en Samborondón.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una de las técnicas más apropiada cuando se realizan estudios de opinión, no experimentales, es la técnica de la encuesta, mediante la cual se obtiene información de campo respecto a algún fenómeno que interesa, recolectando la información mediante un cuestionario estructurado (Avellaneda et al. 2022). En esta investigación se aplicará esta técnica, utilizando cuestionarios para obtener la opinión de los docentes respecto a las variables planteadas en la investigación.

El instrumento a utilizar es el cuestionario. Este es el instrumento idóneo cuando se utiliza la técnica de la encuesta, se trata de un instrumento estructurado en varias secciones que contienen preguntas previamente elaboradas para captar la opinión de los encuestados (Ruiz y Valenzuela (2022). En esta ocasión los encuestados serán los docentes e interesará conocer sus opiniones respecto a Gestión Estratégica y Productividad Docente en la IE del cantón Samborondón. Se elabora un cuestionario para cada variable, cada uno constituido por un conjunto de ítems que se valoran en una escala de Likert.

La validez del instrumento se vincula con la relevancia de la variable a medir, es decir, que el instrumento será válido si realmente mide lo que pretende medir, o la variable que pretende medir (Cazau, 2016). En este sentido la validez de los dos instrumentos se verificó mediante el criterio denominado Juicio de Expertos. Esta verificación consistió en entregar los instrumentos a grupos de expertos, los cuales realizan un análisis del contenido de los mismos y emiten un juicio respecto de si efectivamente el instrumento mide la variable que pretende medir. Para esta investigación, los dos instrumentos elaborados se sometieron al juicio de tres expertos, los cuales fueron: Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales (Dr. en Educación), Dr. Avellaneda Callirgos Lolo (Dr. En Metodología) y MSc. Olga Cecilia Juárez Calderón (Magister en Gestión Educativa). Los tres expertos determinaron que los dos instrumentos presentados para medir las variables Gestión Estratégica y Productividad Docente eran aplicables (Documentos de la validación en anexo 3).

Confiabilidad de los instrumentos. Un instrumento se debe considerar confiable si, al aplicarse a los mismos sujetos en diferentes momentos y circunstancias, los resultados son semejantes o aproximadamente iguales (Cazau, 2016). La confiabilidad es entonces la capacidad de reproducibilidad que posee el instrumento. Tiene además la propiedad de poder expresarse mediante un índice cuantitativo, uno de ellos, y el que se utilizó en este estudio, es el conocido como Alpha de Cronbach. Para ello se procedió a aplicar los instrumentos a una muestra de docentes de la Institución en estudio, procediendo a obtener el Alpha de Cronbach. Un instrumento se debe considerar confiable siempre que el valor obtenido para el Alpha de Cronbach esté por encima de 0,7 (Cazau , 2016). El valor de alfa de cronbach, obtenido para el instrumento que mide Gestión Estratégica fue

de 0,983 y para el instrumento que mide Productividad Docente fue de 0,840 (ver resultados en anexo 4). Por lo tanto, se determinó que ambos instrumentos eran confiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

En el proceso de ejecución operativa en campo de la investigación, se dio primero preparando todos los instrumentos que se requerirán para el estudio, luego se solicitó el consentimiento de las autoridades de la Institución Educativa para que autorizaran la realización de la investigación dentro de sus instalaciones. Con estos dos pasos ya dados, se logró obtener una muestra piloto de 15 docentes, con el objeto de recopilar información necesaria para realizar la verificación de confiabilidad de los instrumentos. Una vez constatada la confiabilidad de los instrumentos, se procedió a realizar las entrevistas a todo el personal docente de la institución, es decir, la ejecución completa de la actividad de campo. Con toda la información recopilada se crearon los archivos digitales transcribiendo todos los cuestionarios aplicados a los docentes. Se guardaron en archivos como hojas de cálculo Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos, primero se revisó cuidadosamente toda la data transcrita y almacenada en las hojas de cálculo, observando la coherencia en la información transcrita y corrigiendo posibles errores de transcripción con los cuestionarios en la mano. En segundo lugar, con los datos ya verificados, se generaron estadísticas descriptivas, mostrando porcentajes en tablas y figuras que reflejaron la distribución de frecuencias de los datos recabados. Para este propósito se utilizó el programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), que es un paquete estadístico especialmente creado para analizar datos en ciencias sociales. En tercer lugar, con el objetivo de probar las hipótesis planteadas en el estudio se procedió a obtener los coeficientes de correlación entre las variables.

El coeficiente de correlación que se utilizó fue el Rho de Spearman, con su significación estadística de 0,01 y 0,05. Este coeficiente de correlación se utiliza para variables ordinales y es considerado como una estadística no paramétrica (Ruiz y Valenzuela, 2022), es decir, que no requiere supuestos sobre las

distribuciones de probabilidad de las variables que se correlacionan.

3.7. Aspectos éticos

Como parte de la ética en esta investigación, se pidió a la unidad de post grado de la UCV, que respaldara y avalara las credenciales necesarias para que el investigador pudiera proceder a solicitar el consentimiento informado de los directivos de la institución donde se realizó la investigación, así como del personal docente que será objeto de todas las entrevistas a realizar. Esto permitió establecer un buen vínculo del investigador con los directivos y con todos los entrevistados, pudiendo así ejecutar la investigación de manera regular en la Institución Educativa.

El investigador garantiza el secreto estadístico de la información que, obtenida, la cual será completamente anónima y de uso estrictamente académico. En esta investigación se respeta el derecho de autoría, citando oportunamente toda idea externa que no sea propia del investigador. Referenciando todas las ideas extraídas de diferentes textos, tanto físicos como electrónicos, que sirven de apoyo a la investigación y siguiendo las pautas establecidas en las normas APA en su versión 7, para dar coherencia al estudio y buen uso a toda obra que sirva al propósito de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de los resultados

Se exponen los resultados de la consulta a los docentes de la institución educativa del cantón Samborondón, 2023. Considerando para su análisis la siguiente hipótesis general

H₀: No existe una relación entre la Gestión Estratégica y Productividad Docente en la institución educativa del cantón Samborondón.

H₁: Existe una relación entre la Gestión Estratégica y Productividad Docente en la institución educativa del cantón Samborondón.

Tabla 2

Correlación entre las variables Gestión Estratégica y Productividad Docente

		Gestión Estratégica
Productividad Docente	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	0,561**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	48

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En relación al objetivo general de la investigación, la tabla 2 contiene la correlación entre las variables Gestión estratégica y la Productividad de los docentes. Para la correlación, obtenida mediante el Coeficiente de Spearman, se consideraron las respuestas de 48 docentes y resultó en un valor de 0,561 con significancia inferior a 0,001; esto permite señalar que existe una correlación moderada y positiva, entre ambas variables. La correlación es significativa, en vista de que la hipótesis nula de correlación cero no se acepta, a un nivel de 0,01. En consecuencia, se puede afirmar que los niveles altos de la Gestión estratégica se corresponden también con niveles altos de la Productividad de los Docentes

Con este resultado, la hipótesis del estudio: Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad laboral de los docentes de una institución educativa del cantón Sambrondón, 2023; queda confirmada, es válida.

Tabla 3*Niveles de las variables Gestión Estratégica y Productividad Docente*

Gestión Estratégica	Frecuencia	Porcentaje
Regular	26	54,2
Eficiente	22	45,8
Productividad Docente		
Media	13	27,1
Alta	35	72,9

Nota: Presenta las frecuencias en el análisis del nivel de Gestión Estratégica y Productividad Docente existente en la institución educativa del cantón Samborondón

Respecto al objetivo específico 1, de identificar el nivel de Gestión Estratégica y la Productividad de los Docentes, considerando las opiniones de los 48 docentes (tabla 3), señalan que en un 54,2% se considera la Gestión Estratégica como Regular y en un 45,8% se considera la Gestión Estratégica como Eficiente. Es de destacar, que no se consideró la Gestión Estratégica como Deficiente (su nivel más bajo) en ningún caso. De igual forma, la tabla 3 permite apreciar los niveles de la variable Productividad de los Docentes, respecto a las opiniones de los 48 docentes. El resultado indica que 27,1,2% identifica la Productividad de los Docentes como Media y un 72,9% la identifica como una Productividad de los Docentes Alta. No hubo resultados que indicaran una Productividad de los Docentes Baja (su nivel más bajo).

Se considera para el análisis del segundo objetivo específico la siguiente hipótesis específica:

H₀: No existe una relación entre la Gestión Estratégica y la Dimensión Satisfacción Laboral en la institución educativa del cantón Samborondón.

H₁: Existe una relación entre la Gestión Estratégica y la Dimensión Satisfacción Laboral en la institución educativa del cantón Samborondón.

Tabla 4

Correlación Entre la Variable Gestión Estratégica y la Dimensión Satisfacción Laboral de la Variable Productividad Docente

		Gestión Estratégica
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación (Rho de Spearman)	0,792**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	48

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Sobre el objetivo 2, vinculado con conocer la relación que existe entre la gestión estratégica y la Dimensión Satisfacción Laboral, se obtuvo la correlación. La correlación se logró conocer utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (tabla 4), empleando las respuestas de los 48 docentes. El valor observado del coeficiente de Spearman fue de 0,792 con significancia inferior a 0,001; rechazando la hipótesis nula, por lo cual el resultado permite señalar que existe una correlación alta y positiva, entre la Gestión Estratégica y la Satisfacción Laboral. La correlación es significativa, en vista de que la hipótesis nula de correlación cero no se acepta, a un nivel de 0,01. En consecuencia, se puede afirmar que los niveles altos de la Gestión estratégica se corresponden también con niveles altos de la Satisfacción Laboral.

Se considera para el análisis del tercer objetivo específico la siguiente hipótesis específica:

H₀: No existe una relación entre la Gestión Estratégica y la Dimensión Competencias Laborales en la institución educativa del cantón Samborondón.

H₁: Existe una relación entre la Gestión Estratégica y la Dimensión Competencias Laborales en la institución educativa del cantón Samborondón.

Tabla 5

Correlación Entre la Variable Gestión Estratégica y la Dimensión Competencias Laborales de la Variable Productividad Docente

		Gestión Estratégica
Competencias laborales	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	0,561**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	48

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Para alcanzar el objetivo 3, identificar la relación que existe entre la gestión estratégica y las competencias laborales de los docentes, se obtuvo la tabla 5, esta contiene los resultados del proceso estadístico para identificar la relación o la correlación entre Gestión Estratégica y la Dimensión Competencias Laborales, de la variable Productividad de los Docentes. La correlación se identificó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, empleando las respuestas de los 48 docentes. El valor observado del coeficiente de Spearman fue de 0,561 con significancia inferior a 0,001; rechazando la hipótesis nula, por lo cual el resultado permite señalar que existe una correlación moderada y positiva, entre la Gestión Estratégica y las Competencias Laborales. La correlación es significativa, en vista de que la hipótesis nula de correlación cero no se acepta, a un nivel de 0,01. En consecuencia, se puede afirmar que los niveles altos de la Gestión estratégica se corresponden también con niveles altos de las Competencias Laborales.

Se considera para el análisis del cuarto objetivo específico la siguiente hipótesis específica:

H₀: No existe una relación entre la Gestión Estratégica y la Dimensión Manejo de Conflictos en la institución educativa del cantón Samborondón.

H₁: Existe una relación entre la Gestión Estratégica y la Dimensión Manejo de Conflictos en la institución educativa del cantón Samborondón.

Tabla 6

Correlación Entre la Variable Gestión Estratégica y la Dimensión Manejo de Conflictos de la Variable Productividad Docente

		Gestión Estratégica
Manejo de Conflictos	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	0,531**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	48

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuarto y último objetivo de la investigación, de examinar la relación entre la gestión estratégica con la Dimensión Manejo de Conflictos, se logró alcanzar tal como lo indica la tabla 6. Nuevamente se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, utilizando los niveles basados en las respuestas de los 48 docentes. El valor observado del coeficiente de Spearman fue de 0,531 con significancia inferior a 0,001; rechazando la hipótesis nula, por lo cual el resultado permite señalar que existe una correlación moderada y positiva, entre la Gestión Estratégica y el Manejo de Conflictos. La correlación es significativa, en vista de que la hipótesis nula de correlación cero no se acepta, a un nivel de 0,01. En consecuencia, se puede afirmar que los niveles altos de la Gestión Estratégica se corresponden también con niveles altos del Manejo de Conflictos.

V. DISCUSIÓN

El estudio desde la perspectiva de la revisión de los aportes de los autores se ha puesto en relieve información sobre el análisis de la gestión estratégica en el ámbito de las organizaciones escolares y la productividad de los docentes en el escenario de su desempeño pedagógico. Estos han servido para dar soporte a los datos encontrados en la presente investigación, los cuales han podido ser contrastados con los estudios a los fines de analizar algunos aspectos de relevancia, que sirven para fundamentar este trabajo.

El estudio desde el aspecto empírico se abordó una población de 48 docentes de una institución educativa del Cantón Samborondón, en el año escolar 2022 – 2023, con la idea poder determinar la relación entre la Gestión Estratégica y la Productividad de los Docentes. Los resultados fueron generados a partir de un proceso riguroso de organización y sistematización de los datos, y la debida validación de instrumentos, los cuales han permitido recabar información para responder a los objetivos.

Se inicia con el análisis de los resultados a la luz del objetivo general del estudio, el cual se planteó determinar la relación entre la Gestión Estratégica y la productividad de los docentes en una institución educativa del cantón Samborondón, 2023. En este sentido, luego de analizar los resultados del procesamiento de dos instrumentos aplicados a los 48 docentes, se constató que las variables Gestión estratégica y Productividad de los docentes, se encuentran positivamente correlacionadas con un nivel de correlación moderada ($Rho=0,561$) estadísticamente significativo ($Sig. <0,001$).

Este resultado confirmó la hipótesis del estudio, en la cual comprueba que existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad laboral de los docentes de una institución educativa del cantón Sambrondón, 2023. Por lo tanto, estos resultados basados en la evidencia estadística son concluyentes al corroborar que el enfoque de gestión, basado en la gestión estratégica es favorable para mejorar los niveles de productividad en los docentes de la mencionada institución educativa. Lo que permite que las autoridades puedan tomar decisiones al respecto para la mejora de la educación que se brinda en esta institución.

Los anteriores resultados son compatibles con resultados de otros estudios vigentes que fueron analizados, como los de López (2021), Poveda-Ochoa (2020) y Nieto-Gavilano (2022). El primero analizó la relación entre gestión estratégica y desempeño docente, el segundo la relación entre gestión estratégica y la gestión de la productividad del talento humano, y el tercero, la relación entre la gestión estratégica y la productividad del trabajador.

En los estudios se abordó la gestión estratégica y, aunque no se correlacionó directamente con la productividad del docente, sí se estudió en su vínculo con las tres variables desempeño docente, productividad del talento humano y productividad del trabajador; variables que pueden ser similares o guardar un estrecho vínculo con la productividad del individuo, sea este docente o no. Los tres estudios detectaron correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables ($r= 0,446$, $p<0,05$; $r= 0.584$, $p<0.01$ y $r= 0.903$, $p<0.01$).

Esto permite indicar que si bien, la productividad es uno de los aspectos claves y esenciales en el desempeño del docente, la evidencia estadística ha dejado ver que posee relación con la gestión estratégica, así como los estudios también lo han corroborado, lo que permite indicar que los docentes y directivos deben trabajar en función de mejorar y aumentar los niveles de productividad en la institución a fines de mejorar la gestión educativa en general. Además, también se agrega lo que señala Nieto-Gavilano (2022), que ambos aspectos o variables son de mucha importancia para la institución por cuanto influyen de manera positiva en los logros de la institución en el ámbito organizacional como en el entorno social.

En segundo lugar, analizando información relativa al objetivo 1, en el análisis de los resultados pudo observarse, que menos del 50% de los docentes ubican la Gestión Estratégica de la institución en un nivel de Eficiente, y más del 50% la ubican en un nivel de Regular, mientras que ningún docente con sus respuestas permitió ubicar la Gestión estratégica de la institución como Deficiente.

Cabe destacar que la gestión estratégica es un enfoque de gestión que se viene implementado en las escuelas, pero a luz de estos resultados, es claro que es necesario aún realizar un mayor esfuerzo, para que los directivos la utilicen en la conducción de su gestión, tal como también lo ha destacado Díaz y Villafuerte, (2022).

Pero más allá, es necesario que los docentes y directivos se preparen y se capaciten, a fin de generar mejores resultados, porque aun cuando poseen nociones de este enfoque, es necesario que esta se vea materializada en el desempeño y la productividad de los docentes en sus distintas actividades escolares cotidianas. Mejor perspectiva se ha notado en los resultados correspondientes a los niveles de la variable Productividad de los Docentes, donde con casi un 30% de ellos se ha podido clasificar en su nivel de Media, mientras que, con más de dos tercios de los docentes, la Productividad de los Docentes se ubicó en su nivel más alto.

El resultado contrasta con otros resultados como el obtenido por Gordillo-Salazar, et al. (2020) en México donde ha registrado baja productividad en los docentes, y también con el obtenido por Pintag-Pitaluña y Siong-Tay-Gastón (2021) en el Ecuador, donde se encontró que existían deficiencias respecto a liderazgo y desempeño organizacional que incidían directamente sobre la efectividad laboral de los docentes.

En esta línea, los bajos niveles de productividad en los docentes puede ser el resultado de múltiples variables como recarga horaria, escasa claridad y dirección en los lineamientos de la institución, exceso de trabajo asignado para cubrir actividades de tipo administrativo, entre otras. El hecho de que la Gestión Estratégica haya tenido cero casos, en la clasificación del nivel de Deficiente, habla de un mejor clima organizacional que puede estar incidiendo positivamente en la productividad de los docentes. Este es un aspecto clave para la toma de decisiones de quienes dirigen la institución educativa de Samborondón.

Con respecto al objetivo específico dos, la evidencia estadística ha permitido evidenciar correlaciones entre las variables establecidas. En este sentido, la variable gestión estratégica y la dimensión satisfacción laboral dejaron evidenciar

una correlación entre ellas con los siguientes valores: $r=0,792$, $p< 0,001$; se trata de un elevado nivel de correlación, positiva y estadísticamente significativa. Estos niveles se contrastaron con el estudio de Urdanivia-Ramírez (2023), quienes analizaron la correlación de las variables gestión estratégica y satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa en el Perú. Los resultados de este autor coincidieron al reportar una elevada correlación entre ambas variables. Lo que permite indicar que estas son dos variables claves en el proceso de la gestión escolar, que puede conllevar a una mejora de la eficiencia. Tales resultados coincidieron con los encontrados en Montenegro (2022), quien encontró en sus hallazgos estadísticos una correlación estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Que ratifica lo anterior, toda vez que el clima laboral es uno de los componentes claves en cualquier gestión, bien sea de tipo educativo o de otra índole.

En el objetivo tres, se planteaba la identificación entre la Gestión estratégica y la Dimensión Competencias Laborales. Habiéndose hallado entre ellas una correlación cuyo valor fue de $r=0,561$, con $p< 0,001$, lo que permite señalar como una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables analizadas. A estos resultados se les da la lectura de que una elevada gestión estratégica permite mejores competencias laborales.

En este sentido, los resultados descritos fueron encontrados en estudios como el de García-Romero (2020), el cual encontró en su estudio una correlación significativa entre la planificación estratégica y la calidad educativa generada por docentes competentes en su entorno laboral. La planificación estratégica es uno de los componentes fundamentales de la gestión estratégica, íntimamente ligada a ella, por lo que permite probar que la gestión con enfoque estratégico incide de forma significativa en la mejora de competencias laborales de los docentes.

Para un cuarto objetivo se planteó en el estudio poder examinar la relación entre la Gestión Estratégica y la dimensión Manejo de Conflictos de la Productividad en los Docentes. En esa línea de ideas, con respecto a la gestión estratégica con el manejo de conflictos en los docentes, también la evidencia estadística arrojó resultados que demuestran una elevada y significativa correlación entre ambas variables, con valor de $r= 0,531$ y $p< 0,001$.

Por lo que puede deducirse que adecuados una buena gerencia estratégica redundan también en buenos manejos de los conflictos y eso, sin duda, implica también que la productividad del docente debe mejorar ante la ausencia de conflictos o el buen manejo de los conflictos. En esta otra dimensión clave del estudio, se consideran que favorecer la gestión estratégica abundará en excelentes resultados para la institución.

Es de señalar, así mismo, que un resultado similar obtuvo Valbuena et al. (2012) quien realizó una investigación para determinar la relación entre gerencia estratégica y los conflictos, de manera especial los conflictos organizacionales, el análisis estadístico realizado en ese estudio, les permitió concluir que existía una correlación moderada entre las citada variables, con lo cual concluían que a medida que mejora la gerencia estratégica hay mejoras en los conflictos presentes en la institución.

Es un resultado más que señala la importancia de la gerencia estratégica para la conducción de una institución educativa, por lo que en el contexto en que se ha realizado esta investigación, vale decir, la institución educativa del cantón Samborombón, considerar las evidencias presentadas es de primordial importancia.

Realizando una síntesis de los resultados presentados, es de resaltar que la búsqueda de las evidencias de correlación de la Gestión Estratégica con las dimensiones de la variable Productividad Docente (Satisfacción Laboral, Competencias Laborales y Manejo de Conflictos) deja claro que, efectivamente, existe correlación estadísticamente significativa entre la Gestión Estratégica y las tres dimensiones indicadas ($r=0,792$, $p < 0,001$; $r=0,561$, $p < 0,001$; $r= 0,531$, $p < 0,001$).

Es decir que, los niveles altos de la Gestión Estratégica se corresponden también con niveles altos de Satisfacción Laboral, Competencias laborales y Manejo de Conflictos. Igualmente, niveles bajos en la Gestión Estratégica se vinculan con niveles bajos de las tres dimensiones de Productividad de los Docentes. No se puede soslayar que la mayor correlación observada ($r=0,792$) es con la Satisfacción Laboral, una de las principales variables que se maneja cuando se procura que en cualquier organización exista un adecuado clima organizacional.

Normalmente, el clima organizacional se relaciona estrechamente con la gestión de la institución, en ese sentido Crespo-Pizarro, et al. (2021), afirmaron que los problemas de gestión afectan el clima organizacional y con ello, entre otras variables al rendimiento del docente. Ya se ha mostrado, que la Gestión Estratégica en la institución bajo estudio, presentó niveles Regular y Eficiente, según la apreciación analizada en los docentes, y que arrojó, además, una correlación estadísticamente significativa con la Productividad, expresada ahora mediante sus dimensiones, por lo que se esperaba una correlación significativa con al menos una de las dimensiones. No obstante, las correlaciones fueron significativas con todas las dimensiones como pudo demostrarse.

Esto ha permitido dar soporte al estudio sobre la correlación de las dimensiones con la variable principal como lo es la gestión estratégica. En tal sentido, los datos pudieran ser generalizados hacia otros contextos con similares características, puesto que se reafirmaron con la literatura científica, con la cual se poseen puntos de coincidencias.

No obstante, queda demostrado que esa correlación significativa se generaliza con las tres dimensiones, esto implica que el nivel de gestión realizado por los directivos de la institución está garantizando, de diversas formas, la productividad y el rendimiento en sus docentes. Esto permitiría que los directivos puedan tomar las decisiones al respecto para revertir la situación inicial problemática planteada.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que existe una correlación positiva, estadísticamente significativa, entre ambas variables ($r=0,561$, $p<0,001$); En consecuencia, niveles altos de la Gestión estratégica se corresponden también con niveles altos de la Productividad de los Docentes.
2. En segundo lugar, logró alcanzarse al apreciar en los niveles de la variable Gestión Estratégica, que el 54,2% de las opiniones docentes la ubican como Regular y en un 45,8% se considera la Gestión estratégica como Eficiente. De igual manera, los niveles de la variable Productividad Docente, 27,1,2% de los docentes la ubican como Media y 72,9% la identifican como Alta. No hubo resultados que indicaran una Gestión Estratégica o una Productividad de los Docentes en sus niveles más bajos.
3. En tercer lugar, se evidenció con una correlación positiva, estadísticamente significativa entre ambas variables ($r= 0,792$, $p< 0,001$); niveles altos de la Gestión Estratégica se corresponden también con niveles altos de la Satisfacción Laboral y niveles bajos en Gestión Estratégica se corresponden con niveles bajos de la Satisfacción Laboral.
4. En cuarto lugar, se realizó el proceso que condujo a una correlación positiva, estadísticamente significativa ($r= 0,561$, $p< 0,001$); niveles altos de la Gestión Estratégica se corresponden también con niveles altos de las Competencias Laborales y niveles bajos en Gestión Estratégica se corresponden con niveles bajos de las Competencias Laborales.
5. El objetivo cuatro, se pudo cumplir por demostración de la evidencia empírica, que arrojó una correlación positiva, estadísticamente significativa ($r= 0,531$, $p< 0,001$); niveles altos de la Gestión Estratégica se corresponden también con niveles altos de Manejo de Conflictos y niveles bajos en Gestión Estratégica se corresponden con niveles bajos de Manejo de Conflictos.
6. Finalmente se pudo señalar, que los resultados han confirmado la hipótesis del estudio: Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad laboral de los docentes de una institución educativa del cantón Samborombón, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Como primera recomendación está dirigida al directivo de la institución educativa, el estudio permitió comprobar correlación entre todas las variables y dimensiones analizadas, por lo que estos actores deben trabajar más en reforzar los mecanismos de gestión estratégica para favorecer la productividad de los docentes.

A los docentes se recomienda que trabajen en conjunto con el directivo, pues el enfoque de gestión estratégica implica un trabajo colaborativo y en equipo con todos los docentes.

A pesar de las dificultades presentes en la institución se percibe un buen manejo de conflictos, por ello, es importante que prevalezca la comunicación y el desarrollo de estrategias que fomenten las relaciones interpersonales.

Las dimensiones analizadas son claves en la mejora y eficiencia de la gestión educativa, por lo que se sugiere potenciarlos internamente.

Se recomiendan hacer intervenciones educativas que busquen mejorar los procesos administrativos internos de la institución con el apoyo de todos los actores de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Aliaga, P. F. (2019). La gestión educativa estratégica y el compromiso. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 1-241. Buenos niveles de desempeño en Gestión Educativa aseguran excelente desempeño en la Educación Inclusiva.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23508/Aliaga_PFR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Andrada, A. M. (8 de Agosto de 2019). *Trabajo colaborativo: ¿en qué consiste?*
<https://unade.edu.mx/trabajo-colaborativo/>
- Avellaneda Callirgos, L., Morante Gamarra, P., & Dávila Cisneros, J. (2022). *La investigación científica. Una aventura epistémica, creativa e intelectual*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.7>
- Bailon Bustamante, C. A. (2018). *Gestión educativa estratégica y calidad docente en el Instituto Superior Tecnológico Público "Carlos Cueto Fernandini" – Comas*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22529>
- Banco Mundial. (17 de Marzo de 2021). *Se debe actuar de inmediato para hacer frente a la enorme crisis educativa en América Latina y el Caribe*.
<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/03/17/hacer-frente-a-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe>
- Barragán-Moreno, S. P., & Calderón-Carmona, G. P. (2022). Productividad total del profesorado universitario: influencia de políticas laborales de teletrabajo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 169-187.
- Carrillo, B. Y., Rojas, S., & Rojas, C. L. (2018). Estrategias gerenciales para el manejo del conflicto en las instituciones educativas. *Unirioja*, 122-146.
- Castellano, H. (2014). Planificación: un oficio vital. *Cuadernos del CENDES*, 31(86).
- Cazau, P. (2016). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales* (3 ed.). Buenos Aires.
http://www.academia.edu/download/37844523/cazau_metodologia.pdf

- CEPAL. (24 de Agosto de 2020). *La CEPAL y la UNESCO publican documento que analiza los desafíos para la educación que ha traído la pandemia en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-cepal-la-unesco-publican-documento-que-analiza-desafios-la-educacion-que-ha-traido-la>
- Changanaqué Chapilliquén, C. R. (2021). Gestión estratégica y calidad del servicio educativo en docentes de las instituciones educativas multigrado del Bajo Piura – 2020. . *Universidad César Vallejo*, 1-81.
- Crespo-Pizarro, M. J., Flores-Mora, P. A., & Quezada-Ortega, C. G. (2021). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *Revista Publisher*, 7(1), 47-58. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4676
- Díaz-Pérez, A., & Villafuerte-Álvarez, C. A. (2022). laneamiento Estratégico de la Educación. *Comunicación*, 13(2), 161-171. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- Farfán-Cabrera, M. T., & Reyes-Adan, I. A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro: Burocratización de la Educación Superior*, 45-61.
- García, A., Zeas, C., & Rodríguez, E. (2018). La gestión pública fundamentada en la planificación estratégica con impacto en la ciudadanía. *eumed - Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- García-Romero, M. O. (2020). La planificación estratégica y la calidad de la educación en las instituciones educativas de nivel básico elemental. *Ciencia y Educación*. doi:DOI: <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202009>
- Gordillo-Salazar, J. M., Sánchez-Torres, Y., Terrones-Cordero, A., & Cruz-Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000400041

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: mcgraw-hill interamericana.
- Jimenez, H., & Pérez, R. (2021). *Relación familia-escuela desde la corresponsabilidad*. Barranquilla: Universidad de la Costa.
- Jiménez-Salinas, J. (2022). *Planificación Estratégica y Productividad de los Trabajadores en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Kools, M., & George, B. (2020). Debate: The learning organization—a key construct linking strategic planning and strategic management. *Public Money & Management*, 40(4), 262-264.
doi:<https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1727112>
- Lombeida-Carballo, M. Á. (2019). Incentivo del liderazgo compartido en la Educación Superior. *Dominio de las ciencias*, 385-400.
- Lopez-Prosopio, N. A. (2021). Desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una Institución educativa pública, Lima - 2021. *Universidad César Vallejo - Estudios de Postgrado*, 1-84.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67637/Lopez_PNA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Lora-Guzmán, H. S. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291>
- Martínez-Moreno, M., García-Rivas, J., Maceda-Rodríguez, M., & Gutiérrez-Giraldi, O. (2022). La productividad académica en los institutos tecnológicos mexicanos: la divulgación del que hacer educativo. *IPSA Scientia*, 10-23.

- Ministerio de Educación. (2018). *La educación en Ecuador: Logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018*. Quito: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Montenegro, R. (2022). *Gestión estratégica y satisfacción laboral en la Institución Educativa José Gabriel Condorcanqui, distrito de Imaza, Bagua, región Amazonas, 2019*. Lima: Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7086/Ronald%20Amador%20MONTENEGRO%20ALARCON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nieto-Gavilano, C. H. (2022). *Gestión estratégica y productividad del trabajador en una dirección regional de Ica – 2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ortega, M. L., Encalada, Y. M., & Natali, M. A. (2021). La gestión estratégica en las escuelas educativas. *UCC- Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba*, 1-25.
- Pérez, O. G., & Fernández-Pino, J. W. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1), 51-55. doi:DOI: 10.1016/j.edumed.2016.12.001
- Pintag-Pitaluña, L., & Siong-Tay-Gastón., P. J. (2021). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *Revista Digital Publisher*, 47-58. Mayo de 2023, de <https://rajournals.net/index.php/ijarl/article/view/52>
- Poveda-Ochoa, N. d. (2020). Relación entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano de la Unidad. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-79. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/603/493>
- Rojas C., M. (2015). *Manual de Redacción científica electrónico. 4ra ed.* <http://mrojas.perulactea.com/2015/08/17/manual-de-redaccion-cientifica-electronico-4ta-edicion-2015/>

- Romero-Llorente, A.-S., Valiente, P., & Prada, J. J. (2022). Gestión de la socialización organizacional de los directores escolares noveles: fundamentos conceptuales, orientadores y referenciales. *Conrado*, 18(84), 56-67. Mayo de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n84/1990-8644-rc-18-84-58.pdf>
- Ruiz Huaraz, C., & Valenzuela Ramos, M. (2022). *Metodología de la Investigación*. Tayacaja: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe>
- Suárez, Q. S.-I. (2019). Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017. *Universidad César Vallejo*, 1-102.
- Urdanivia-Ramírez, M. d. (2023). Gestión estratégica y satisfacción laboral en la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019. *Revista Identidad*, 9(1), 91-98. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rifce/article/view/1903/1678>
- Valero Sánchez, L. M. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo 2022*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106119>
- Valladares-Durand, S. M., Vicuña-Ureta, A. M., Soto-Rivera, C. M., & Jara-Llanos, G. S. (2022). La planificación estratégica como mejora del desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 238 - 245. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642022000100238&script=sci_arttext
- Vera, F., & Garcia, M. (2007). El proceso estratégico en el sector público: análisis en el contexto de las universidades españolas. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13(2).

- Villalobos, M., & Pertuz, F. (2019). Manejo de conflictos en el emprendimiento de las empresas del sector gastronómico de Santa Martha Colombia. *SAPIENTIAE: Ciências sociais, Humanas e Engenharias* , 31-57.
- Zambrano, L. A., & Cao, E. R. (2022). Estado de formación y desarrollo en gestión educativa de los directores escolares. Caso de estudio distrito de educación Manta. *Areté*, 8(15), 35-59.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2443-45662022000100035

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN SAMBORONDÓN, 2023

Cuestionario

1) Edad _____ 2) Sexo: Mujer ____ Hombre ____ 3) Cargo que tiene: _____

Para la realización de esta investigación requerimos de su importante aporte, el cual consiste en responder el presente cuestionario. El mismo nos permitirá obtener su opinión respecto a la valoración, en una escala de 1 a 5, que usted puede realizar sobre la *Gestión Estratégica* en esta Institución Educativa. Le agradecemos que responda con sinceridad a cada ítem. Para cada ítem elija solo uno de los valores de la escala, realizando una marca en la casilla correspondiente.

Escala de Likert

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Gestión Estratégica

Ítem	Dimensión Liderazgo Compartido	1	2	3	4	5
1	El rector transmite claramente la misión y visión de la Institución donde Ud. labora.					
2	El rector consigue la confianza de los docentes para lograr los objetivos previstos en la Institución.					
3	Se fomenta la responsabilidad en los docentes en las actividades programadas.					
4	La dirección de la institución/coordinaciones de nivel siempre publican los cronogramas de actividades semanales a cumplir en la institución					
5	El rector hace partícipe a los docentes los Proyectos Educativos de la institución.					
6	Desde la dirección /coordinaciones de nivel convocan a los docentes para aportar ideas que permitan mejorar el desarrollo de proyectos en la institución					
7	El rector reconoce e incentiva a los docentes por participar en cumplimiento de logros de objetivos.					
8	El rector se preocupa en cumplir la misión y visión de La Institución".					
Ítem	Dimensión Trabajo Colaborativo	1	2	3	4	5
9	Desde la dirección de la institución se organiza la participación adecuada en trabajo participativo					
10	Promueve el rector el trabajo en equipo para alcanzar las metas.					
11	El rector genera esfuerzos para lograr metas compartidas.					
12	Trabajan todos para alcanzar las metas y propósitos de la Institución.					
13	Los docentes unen esfuerzos para dar solución a un objetivo común.					
14	El rector da confianza, coopera y colabora en las diversas actividades.					

15	El rector genera un clima de participación democrática entre los miembros de la Institución.					
Ítem	Dimensión Planeación Estratégica	1	2	3	4	5
16	Los docentes, se involucran en la planeación en coordinación con el director para cumplir con la misión y visión de la Institución.					
17	El rector promueve estrategias creativas para el logro de la visión y misión.					
18	El rector opta por una cultura de planeación y evaluación institucional como estrategia para el mejoramiento continuo de la calidad educativa.					
19	El rector aplica estrategias creativas para alcanzar la visión					
20	El rector realiza el planeamiento teniendo en cuenta las metas y competencias de las demandas y oportunidades.					
21	El rector se comunica con los miembros de su comunidad educativa para tomar decisiones acerca de diversas acciones.					
Ítem	Dimensión Participación Social Responsable	1	2	3	4	5
22	El rector forma grupos de trabajo, en la que participan activamente los miembros de la comunidad educativa.					
23	El personal directivo/coordinaciones de nivel escucha las ideas planteadas por los docentes, y los padres y representantes, para tomar decisiones.					
24	El director realiza convenios con representantes del sector empresarial para tomar decisiones para la mejora institucional.					
25	Permite el rector que los docentes participen tomando decisiones para el logro de las metas propuestas.					
26	Considera que el personal directivo/coordinaciones de nivel son participativos.					
27	Promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales.					
28	El rector realiza todo tipo de convenios con organizaciones para su participación en actividades de proyección social.					
Ítem	Dimensión Evaluación Para La Mejora Continua	1	2	3	4	5
29	El rector realiza una evaluación crítica acerca de los cumplimientos de las metas.					
30	El rector realiza un análisis crítico de las metas que no se han alcanzado					
31	El rector mantiene una actitud responsable con los resultados obtenidos en la Institución en función del aprendizaje de los alumnos.					
32	El rector plantea nuevas estrategias de evaluación para analizar el cumplimiento de las metas de la Institución.					

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN SAMBORONDÓN, 2023

Cuestionario

Para la realización de esta investigación requerimos de su importante aporte, el cual consiste en responder el presente cuestionario. El mismo nos permitirá obtener su opinión respecto a la valoración, en una escala de 1 a 5, que usted puede realizar sobre la *Productividad Docente* en esta Institución Educativa. Le agradecemos que responda con sinceridad a cada ítem. Para cada ítem elija solo uno de los valores de la escala, realizando una marca en la casilla correspondiente.

Escala de Likert

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Productividad Docente

Ítem	Dimensión Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
1	¿Considera que la motivación que se brinda en el plantel educativo establece una mejor productividad laboral entre los docentes de la institución?					
2	¿Cree que tiene suficiente motivación como para sentirse satisfecho en su trabajo?					
3	¿Cree usted que la cultura organizacional entre los docentes forma parte importante para optimizar la productividad laboral en una Institución educativa?					
4	¿Piensa que la cultura organizacional creada dentro de la institución educativa estimula su satisfacción laboral?					
5	¿Considera que es importante la colaboración entre docentes para incrementar la productividad laboral en una institución educativa?					
6	¿Estima relevante la colaboración entre docentes para obtener satisfacción laboral e incidir sobre la productividad de los docentes?					
Ítem	Dimensión Competencias laborales	1	2	3	4	5
7	¿Considera que las características intrínsecas presentadas por los docentes en la institución educativa están relacionadas con la productividad laboral?					
8	¿Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?					
9	¿Considera que la personalidad individual afecta la productividad grupal de los docentes en un ámbito escolar?					
10	¿Considera que el temperamento, como característica intrínseca, es un causal de la productividad laboral en una institución educativa?					
11	¿Considera que los conocimientos específicos de un docente forman parte del desarrollo productivo de la institución?					
12	¿Juzga conveniente que se incrementen los conocimientos en el personal docente como una manera de obtener competencias y mejorar su productividad?					
13	¿Considera que la creatividad desempeña un rol importante en la productividad laboral para el desarrollo de una institución educativa?					
14	¿Reconoce la creatividad del docente como una de las competencias laborales indispensables para su productividad?					
Ítem	Dimensión Manejo de Conflictos	1	2	3	4	5
15	¿Cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?					
16	¿Piensa que el liderazgo es clave en el manejo de conflictos para mantener la productividad del docente?					

17	¿Cree usted que las relaciones socio afectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?					
18	¿Reconoce las relaciones socio afectivas como un elemento importante para manejar y reducir los conflictos?					
19	¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan un rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?					
20	¿Encuentra necesario que se potencien la negociación y la persuasión como maneras manejar conflictos y mejorar la productividad docente?					

Anexo 2

Operacionalización de la Variable Gestión Estratégica

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Gestión Estratégica	Liderazgo compartido	Equipos de trabajo.	1,2,3,4	Likert, Ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente (118–160) Regular (75–117) Deficiente (32–74)
		Liderazgo	5 y 6		
		Mejora educativa.	7 y 8		
	Trabajo colaborativo	Trabajo participativo	9 y 10		
		Clima laboral Participación académica	11 y 12 13,14 y 15		
	Planeación estratégica	Planificación	16 y 17		
		Calidad	18 y 19		
		Desarrollo del trabajo	20 y 21		
	Participación social responsable	Atención a la comunidad	22,23 y 24		
		Participación	25,26,27 y 28		
Evaluación para la mejora continua	Evaluación de metas	29 y 30			
	Proceso de evaluación	31 y 32			

Nota: Las Dimensiones tomadas del estudio de Pozner (2000), citado en Bailón-Bustamante (2018)

Operacionalización de la Variable Productividad en los Docentes

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Productividad en los Docentes	Satisfacción laboral	Motivación	1 y 2	Likert, Ordinal: Siempre (5)	Alta (74–100)
		Cultura organizacional	3 y 4		
		Trabajo colaborativo	5 y 6		
	Competencias laborales	Características intrínsecas	7,8,9 y 10	Casi siempre (4)	Media (47–73)
		Conocimientos	11 y 12		
		Creatividad	13 y 14		
	Manejo de conflictos	Liderazgo	15 y 16	Casi nunca (2)	Baja (20–46)
		Relaciones Socio afectivas	17 y 18		
		Negociación y persuasión	19 y 20		

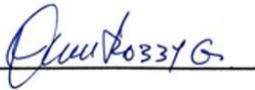
Nota: Dimensiones propuestas por Arroyo y Benancio (2018), citado en Valero Sánchez (2023)

Anexo 3

Juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	19 años
DNI:	32977568
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Likert
Autor (a):	Bailón-Bustamante (2018)
Objetivo:	Determinar la correlación de la variable Gestión Estratégica y Productividad en los docentes
Administración:	Se puede aplicar individualmente o colectivamente
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Académico
Dimensiones:	Liderazgo compartido, trabajo colaborativo, planeación estratégica, participación social responsable, evaluación para la mejora continua.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces ,Casi Siempre, Siempre.
Cantidad de ítems:	32
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medición de la variable Gestión Estratégica elaborado por Bailón-Bustamante (2018) adaptado por María Isabel Robinson en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Estratégica

Definición de la variable:

Se trata de un conjunto de procesos teórico y prácticos, integrados y relacionados, dentro del sistema educativo, tanto en su estructura horizontal como en su estructura vertical, y que permite satisfacer las necesidades y atender las demandas sociales realizadas a la educación, propiciando el mejoramiento continuo de la práctica educativa (Bailón-Bustamante, 2018)

Dimensión 1: Liderazgo compartido

Definición de la dimensión:

Esta dimensión refiere a un proceso que se desarrolla en un tipo de gestión participativa, centrada en la comunicación horizontal en el desarrollo e impulso de las competencias, el trabajo en equipo que conceden a los miembros las posibilidades de desarrollarse personal como profesionalmente y asumir posiciones de líderes en sus espacios de trabajo que conlleven a la resolución de conflictos de manera adecuada y mejora educativa (Farfán y Reyes, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	-----------------------

					Recomendaciones
Equipos de trabajo.	1. El rector transmite claramente la misión y visión de la Institución donde Ud. Labora.	4	4	4	
	2. El rector consigue la confianza de los docentes para lograr los objetivos previstos en la Institución.	4	4	4	
	3 Se fomenta la responsabilidad en los docentes en las actividades programadas. 4.La dirección	4	4	4	
	de la institución /coordinaciones de nivel siempre publica los cronogramas de actividades semanales a cumplir en la institución	4	4	3	
Liderazgo	4. El rector hace partícipe a los docentes los Proyectos Educativos de la institución.	4	4	4	
	5. Desde la dirección/coordinaciones de nivel convocan a los docentes para aportar ideas que permitan mejorar el desarrollo de proyectos en la institución	4	4	4	
	7. El rector reconoce e incentiva a los docentes por	4	3	4	

. Mejora educativa	participar en cumplimiento de logros de objetivos.				
	8. El director se preocupa en cumplir la misión y visión de La Institución	3	4	4	

Dimensión 2: Trabajo colaborativo

Definición de la dimensión:

Presenta una nueva forma de trabajo el cual se centra en el desarrollo profesional y organizacional, utilizando herramientas como las tecnologías, la participación de todos los actores sociales. Es decir, todos colaboran desde sus conocimientos y formación disciplinar para generar nuevos conocimientos y logros en común (Andrade, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo participativo.	9. Desde la dirección de la institución /coordinaciones de nivel se organiza la participación adecuada en trabajo participativo.	4	3	4	
	10. Promueve el rector el trabajo en equipo para alcanzar las metas..	3	4	4	
Clima laboral	11 El rector genera esfuerzos para lograr metas compartidas.	4	4	4	
	12 Trabajan todos para alcanzar las metas y propósitos de la Institución.	4	4	4	
Participación académica	13. Los docentes unen esfuerzos para dar solución a un objetivo común.	4	3	4	
	14. El rector da confianza, coopera y colabora en las	4	4	4	

	diversas actividades.				
	15 El rector genera un clima de participación democrática entre los miembros de la Institución.	4	4	4	

Dimensión 3: Planeación Estratégica

Definición de la dimensión: De acuerdo con Pérez y Fernández-Pino (2018) la gestión estratégica se concibe como una filosofía de trabajo en la que se establece la misión, visión y el análisis de los escenarios de influencia a la organización, al mismo tiempo que incorpora a todos los actores sociales del proceso educativo a aportar en las mejoras de la misma.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	16 Los docentes, se involucran en la planeación en coordinación con el director para cumplir con la misión y visión de la Institución.	4	4	4	
	17 El rector promueve estrategias creativas para el logro de la visión y misión.	4	4	4	
. Calidad	18 El rector opta por una cultura de planeación y evaluación institucional como estrategia para el mejoramiento continuo de la calidad educativa.	4	3	4	
	19 El rector aplica estrategias creativas para	4	4	4	

	alcanzar la visión				
Desarrollo del trabajo.	20. El rector realiza el planeamiento teniendo en cuenta las metas y competencias de las demandas y oportunidades	4	4	4	
	21 El rector se comunica con los miembros de su comunidad educativa para tomar decisiones acerca de diversas acciones	4	3	4	

Dimensión 4: Participación Social Responsable

Definición de la dimensión: La participación social responsable en el contexto de las organizaciones escolares se refiere a la atribución y el derecho que poseen todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar a participar en la solución de los problemas que se relacionan y afectan a la institución educativa. Es considerada elemento fundamental en la gestión escolar, una obligación de los padres de familia y una disposición curricular.

Jimmy-Pérez (2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a la comunidad	22 El rector forma grupos de trabajo, en la que participan activamente los miembros de la comunidad educativa.	4	4	3	
	23 El personal directivo / coordinaciones de nivel escuchan las ideas planteadas por los docentes, y los padres y representantes, para tomar decisiones.	4	4	4	

	24. El rector realiza convenios con representantes del sector empresarial para tomar decisiones para la mejora institucional	4	4	4	
Participación	25. Permite el rector que los docentes participen tomando decisiones para el logro de las metas propuestas.	4	4	3	
	26. Considera que el personal directivo/coordinaciones de nivel son participativos				
	27. Promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales	4	3	4	
	28. El rector realiza todo tipo de convenios con organizaciones para su participación en actividades de proyección social.	3	4	4	

Dimensión 5: Evaluación Para La Mejora Continua.

Definición de la dimensión:

Evaluación de la mejora continua es un enfoque de trabajo, en el cual se concentra en el desarrollo de procesos que conlleven a la eficiencia y eficacia (Jiménez y Pérez, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de metas	29. El rector realiza una evaluación crítica acerca de los cumplimientos de las metas.	4	4	4	
	30. El rector realiza un análisis crítico de las metas que no se han alcanzado	4	3	4	

Proceso de evaluación	31.El rector mantiene una actitud responsable con los resultados obtenidos en la Institución en función del aprendizaje de los alumnos.	3	4	3	
	32 El rector plantea nuevas estrategias de evaluación para analizar el cumplimiento de las metas de la Institución.				



Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
DNI: 32977568

Instrumento que mide la variable 02: Productividad Docente

Definición de la variable:

Productividad en los docentes esta puede definirse como un medidor y sistema de evaluación para analizar y constatar logros de los docentes (Valero-Sánchez, 2023). Para este autor la productividad del docente representa un rol de mucha importancia en el rendimiento y calidad educativa institucional. Esta permite evaluar el alcance de metas y objetivos en función de la misión y visión de la institución.

Dimensión 1: 1) Satisfacción laboral

Definición de la dimensión: Chiavenato (1999), la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, igualmente, tiene que ver la influencia del clima en el desempeño de los sujetos en relación a los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. ¿Considera que la motivación que se brinda en el plantel educativo establece una mejor productividad laboral entre los docentes de la institución?	4	4	4	
	2. ¿Cree que tiene suficiente motivación como para sentirse satisfecho en su trabajo				
Cultura organizacional	3.- ¿Cree usted que la cultura organizacional entre los docentes forma parte importante para optimizar la productividad laboral en una Institución educativa?	4	3	4	
	4. ¿Piensa que la cultura	4	4	4	

	organizacional creada dentro de la institución educativa estimula su satisfacción laboral?				
Trabajo colaborativo	5 ¿Considera que es importante la colaboración entre docentes para incrementar la productividad laboral en una institución educativa?	3	4	3	
	6 ¿Estima relevante la colaboración entre docentes para obtener satisfacción laboral e incidir sobre la productividad de los docentes?	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias Laborales

Definición de la dimensión: Son todos los conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades que se relacionan con el cargo o puesto en el cual se desempeñen (Villalobos y Pertuz, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características intrínsecas	6. ¿Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?	4	4	4	
	7. ¿Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?				

	9. ¿Considera que la personalidad individual afecta la productividad grupal de los docentes en un ámbito escolar?				
	10. ¿Considera que el temperamento, como característica intrínseca, es un causal de la productividad laboral en una institución educativa?				
Conocimientos	11. ¿Considera que los conocimientos específicos de un docente forman parte del desarrollo productivo de la institución?	4	3	4	
	12. ¿Juzga conveniente que se incrementen los conocimientos en el personal docente como una manera de obtener competencias y mejorar su productividad?	4	4	4	
Creatividad	13. ¿Considera que la creatividad desempeña un rol importante en la productividad laboral para el desarrollo de una institución educativa?	4	3	4	
	14. ¿Reconoce la creatividad del docente como una de las competencias laborales indispensables para su productividad?	3	4	4	

Dimensión 3: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión: El manejo de conflicto es la capacidad del profesional de manejar diversas situaciones con empatía, inteligencia, liderazgo, relaciones socio afectivas y capacidad para persuadir y negociar ante circunstancias extremas (Villalobos y Pertuz, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	15 ¿Cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?	4	4	4	
	16 ¿Piensa que el liderazgo es clave en el manejo de conflictos para mantener la productividad del docente?	4	4	3	
Relaciones Socio afectivas	17 ¿Cree usted que las relaciones socio afectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?	4	3	4	
	18. ¿Reconoce las relaciones socio afectivas como un elemento	4	4	4	

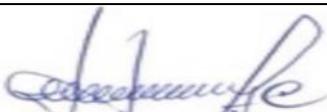
	importante para manejar y reducir los conflictos?				
Negociación y persuasión	19. ¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan un rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?	4	4	4	
	20. ¿Encuentra necesario que se potencien la negociación y la persuasión como maneras manejar conflictos y mejorar la productividad docente?	4	4	3	



Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
DNI: 32977568

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Avellaneda Callirgos Lolo
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	27 años
DNI:	28110387
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Likert
Autor (a):	Bailón-Bustamante (2018)
Objetivo:	Determinar la correlación de la variable Gestión Estratégica y Productividad en los docentes
Administración:	Se puede aplicar individualmente o colectivamente
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Académico
Dimensiones:	Liderazgo compartido, trabajo colaborativo, planeación estratégica, participación social responsable, evaluación para la mejora continua.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces ,Casi Siempre, Siempre.
Cantidad de ítems:	33
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medición de la variable Gestión Estratégica elaborado por Bailón-Bustamante (2018) adaptado por María Isabel Robinson en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Estratégica

Definición de la variable:

Se trata de un conjunto de procesos teórico y prácticos, integrados y relacionados, dentro del sistema educativo, tanto en su estructura horizontal como en su estructura vertical, y que permite satisfacer las necesidades y atender las demandas sociales realizadas a la educación, propiciando el mejoramiento continuo de la práctica educativa (Bailón-Bustamante, 2018)

Dimensión 1: Liderazgo compartido

Definición de la dimensión:

Esta dimensión refiere a un proceso que se desarrolla en un tipo de gestión participativa, centrada en la comunicación horizontal en el desarrollo e impulso de las competencias, el trabajo en equipo que conceden a los miembros las posibilidades de desarrollarse personal como profesionalmente y asumir posiciones de líderes en sus espacios de trabajo que conlleven a la resolución de conflictos de manera adecuada y mejora educativa (Farfán y Reyes, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos de trabajo.	1. El rector transmite claramente la misión y visión de la Institución donde Ud. Labora.	4	4	4	

	2. El rector consigue la confianza de los docentes para lograr los objetivos previstos en la Institución.	4	4	4	
	3 Se fomenta la responsabilidad en los docentes en las actividades programadas. 4.La dirección	4	4	4	
	de la institución /coordinaciones de nivel siempre publica los cronogramas de actividades semanales a cumplir en la institución	4	4	3	
Liderazgo	8. El rector hace partícipe a los docentes los Proyectos Educativos de la institución.	4	4	4	
	9. Desde la dirección/coordinación es de nivel convocan a los docentes para aportar ideas que permitan mejorar el desarrollo de proyectos en la institución	4	4	4	
. Mejora educativa	7. El rector reconoce e incentiva a los docentes por participar en cumplimiento de logros de objetivos.	4	3	4	
	8. El director se preocupa en cumplir la misión y visión de La Institución	3	4	4	

Dimensión 2: Trabajo colaborativo

Definición de la dimensión:

Presenta una nueva forma de trabajo el cual se centra en el desarrollo profesional y organizacional, utilizando herramientas como as tecnologías, la participación de todos los actores sociales. Es decir, todos colaboran desde sus conocimientos y formación disciplinar para generar nuevos conocimientos y logros en común (Andrade, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo participativo.	9. Desde la dirección de la institución /coordinaciones de nivel se organiza la participación adecuada en trabajo participativo.	4	3	4	
	10. Promueve el rector el trabajo en equipo para alcanzar las metas..	. 3	4	4	
Clima laboral	11El rector genera esfuerzos para lograr metas compartidas.	4	4	4	
	12Trabajan todos para alcanzar las metas y propósitos de la Institución.	4	4	4	
Participación académica	13.Los docentes unen esfuerzos para dar solución a un objetivo común.	4	3	4	
	14.El rector da confianza, coopera y colabora en las diversas actividades.	4	4	4	
	15 El rector genera un clima de participación democrática entre los	4	4	4	

	miembros de la Institución.				
--	-----------------------------	--	--	--	--

Dimensión 3: Planeación Estratégica

Definición de la dimensión: De acuerdo con Pérez y Fernández-Pino (2018) la gestión estratégica se concibe como una filosofía de trabajo en la que se establece la misión, visión y el análisis de los escenarios de influencia a la organización, al mismo tiempo que incorpora a todos los actores sociales del proceso educativo a aportar en las mejoras de la misma.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	16 Los docentes, se involucran en la planeación en coordinación con el director para cumplir con la misión y visión de la Institución.	4	4	4	
	17 El rector promueve estrategias creativas para el logro de la visión y misión.	4	4	4	
. Calidad	18 El rector opta por una cultura de planeación y evaluación institucional como estrategia para el mejoramiento continuo de la calidad educativa.	4	3	4	
	19 El rector aplica estrategias creativas para alcanzar la visión	4	4	4	
Desarrollo del trabajo.	20. El rector realiza el planeamiento teniendo en	4	4	4	

	cuenta las metas y competencias de las demandas y oportunidades				
	21 El rector se comunica con los miembros de su comunidad educativa para tomar decisiones acerca de diversas acciones	4	3	4	

Dimensión 4: Participación Social Responsable

Definición de la dimensión: La participación social responsable en el contexto de las organizaciones escolares se refiere a la atribución y el derecho que poseen todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar a participar en la solución de los problemas que se relacionan y afectan a la institución educativa. Es considerada elemento fundamental en la gestión escolar, una obligación de los padres de familia y una disposición curricular (Jimmy-Pérez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a la comunidad	22 El rector forma grupos de trabajo, en la que participan activamente los miembros de la comunidad educativa.	4	4	3	
	23 El personal directivo / coordinaciones de nivel escuchan las ideas planteadas por los docentes, y los padres y representantes, para tomar decisiones.	4	4	4	
	24. El rector realiza convenios con representantes del sector empresarial para tomar decisiones para la mejora institucional	4	4	4	

Participación	25. Permite el rector que los docentes participen tomando decisiones para el logro de las metas propuestas.	4	4	3	
	26. Considera que el personal directivo/coordinaciones de nivel son participativos				
	27. Promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales	4	3	4	
	28. El rector realiza todo tipo de convenios con organizaciones para su participación en actividades de proyección social.	3	4	4	

Dimensión 5: Evaluación Para La Mejora Continua.

Definición de la dimensión:

Evaluación de la mejora continua es un enfoque de trabajo, en el cual se concentra en el desarrollo de procesos que conlleven a la eficiencia y eficacia (Jiménez y Pérez, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de metas	29. El rector realiza una evaluación crítica acerca de los cumplimientos de las metas.	4	4	4	
	30. El rector realiza un análisis crítico de las metas que no se han alcanzado	4	3	4	
Proceso de evaluación	31. El rector mantiene una actitud responsable con los resultados obtenidos en la Institución en función del aprendizaje de los alumnos.	3	4	3	

	32 El rector plantea nuevas estrategias de evaluación para analizar el cumplimiento de las metas de la Institución.				



Avellaneda Callirgos Lolo
DNI: 28110387

Instrumento que mide la variable 02: Productividad Docente

Definición de la variable:

Productividad en los docentes esta puede definirse como un medidor y sistema de evaluación para analizar y constatar logros de los docentes (Valero-Sánchez, 2023). Para este autor la productividad del docente representa un rol de mucha importancia en el rendimiento y calidad educativa institucional. Esta permite evaluar el alcance de metas y objetivos en función de la misión y visión de la institución.

Dimensión 1: 1) Satisfacción laboral

Definición de la dimensión: Chiavenato (1999), la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, igualmente, tiene que ver la influencia del clima en el desempeño de los sujetos en relación a los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. ¿Considera que la motivación que se brinda en el plantel educativo establece una mejor productividad laboral entre los docentes de la institución?	4	4	4	
	2. ¿Cree que tiene suficiente motivación como para sentirse satisfecho en su trabajo				
Cultura organizacional	3.- ¿Cree usted que la cultura organizacional entre los docentes forma parte importante para optimizar la productividad laboral en una Institución educativa?	4	3	4	
	4. ¿Piensa que la cultura	4	4	4	

	organizacional creada dentro de la institución educativa estimula su satisfacción laboral?				
Trabajo colaborativo	5 ¿Considera que es importante la colaboración entre docentes para incrementar la productividad laboral en una institución educativa?	3	4	3	
	6 ¿Estima relevante la colaboración entre docentes para obtener satisfacción laboral e incidir sobre la productividad de los docentes?	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias Laborales

Definición de la dimensión: Son todos los conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades que se relacionan con el cargo o puesto en el cual se desempeñen (Villalobos y Pertuz, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características intrínsecas	7 Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?	4	4	4	
	8 ¿Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?				

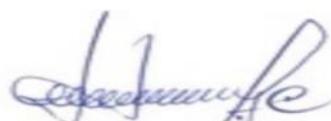
	9. ¿Considera que la personalidad individual afecta la productividad grupal de los docentes en un ámbito escolar?				
	10. ¿Considera que el temperamento, como característica intrínseca, es un causal de la productividad laboral en una institución educativa?				
Conocimientos	11. ¿Considera que los conocimientos específicos de un docente forman parte del desarrollo productivo de la institución?	4	3	4	
	12. ¿Juzga conveniente que se incrementen los conocimientos en el personal docente como una manera de obtener competencias y mejorar su productividad?	4	4	4	
Creatividad	13. ¿Considera que la creatividad desempeña un rol importante en la productividad laboral para el desarrollo de una institución educativa?	4	3	4	
	14. ¿Reconoce la creatividad del docente como una de las competencias laborales indispensables para su productividad?	3	4	4	

Dimensión 3: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión: El manejo de conflicto es la capacidad del profesional de manejar diversas situaciones con empatía, inteligencia, liderazgo, relaciones socio afectivas y capacidad para persuadir y negociar ante circunstancias extremas (Villalobos y Pertuz, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	15 ¿Cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?	4	4	4	
	16 ¿Piensa que el liderazgo es clave en el manejo de conflictos para mantener la productividad del docente?	4	4	3	
Relaciones Socio afectivas	17 ¿Cree usted que las relaciones socio afectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?	4	3	4	
	18. ¿Reconoce las relaciones socio afectivas como un elemento importante	4	4	4	

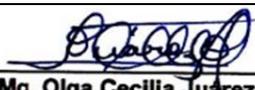
	para manejar y reducir los conflictos?				
Negociación y persuasión	19. ¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan un rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?	4	4	4	
	20. ¿Encuentra necesario que se potencien la negociación y la persuasión como maneras manejar conflictos y mejorar la productividad docente?	4	4	3	



Avellaneda Callirgos Lolo
DNI: 28110387

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Olga Cecilia Juárez Calderón
Grado profesional:	Maestría (x) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión educativa
Institución donde labora:	Ugel Morropón
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	15 años
DNI:	05645443
Firma del experto:	 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Likert
Autor (a):	Bailón-Bustamante (2018)
Objetivo:	Determinar la correlación de la variable Gestión Estratégica y Productividad en los docentes
Administración:	Se puede aplicar individualmente o colectivamente
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Académico
Dimensiones:	Liderazgo compartido, trabajo colaborativo, planeación estratégica, participación social responsable, evaluación para la mejora continua.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces ,Casi Siempre, Siempre.
Cantidad de ítems:	32
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medición de la variable Gestión Estratégica elaborado por Bailón-Bustamante (2018) adaptado por María Isabel Robinson en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Estratégica

Definición de la variable:

Se trata de un conjunto de procesos teórico y prácticos, integrados y relacionados, dentro del sistema educativo, tanto en su estructura horizontal como en su estructura vertical, y que permite satisfacer las necesidades y atender las demandas sociales realizadas a la educación, propiciando el mejoramiento continuo de la práctica educativa (Bailón-Bustamante, 2018)

Dimensión 1: Liderazgo compartido

Definición de la dimensión:

Esta dimensión refiere a un proceso que se desarrolla en un tipo de gestión participativa, centrada en la comunicación horizontal en el desarrollo e impulso de las competencias, el trabajo en equipo que conceden a los miembros las posibilidades de desarrollarse personal como profesionalmente y asumir posiciones de líderes en sus espacios de trabajo que conlleven a la resolución de conflictos de manera adecuada y mejora educativa (Farfán y Reyes, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos de trabajo.	1. El rector transmite claramente la misión y visión de la Institución donde Ud. Labora.	4	4	4	

	2. El rector consigue la confianza de los docentes para lograr los objetivos previstos en la Institución.	4	4	4	
	3 Se fomenta la responsabilidad en los docentes en las actividades programadas. 4.La dirección	4	4	4	
	de la institución /coordinaciones de nivel siempre publica los cronogramas de actividades semanales a cumplir en la institución	4	4	3	
Liderazgo	10. El rector hace partícipe a los docentes los Proyectos Educativos de la institución.	4	4	4	
	11. Desde la dirección/coordinaciones de nivel convocan a los docentes para aportar ideas que permitan mejorar el desarrollo de proyectos en la institución	4	4	4	
. Mejora educativa	7. El rector reconoce e incentiva a los docentes por participar en cumplimiento de logros de objetivos.	4	3	4	
	8. El director se preocupa en cumplir la misión y visión de La Institución	3	4	4	

Dimensión 2: Trabajo colaborativo

Definición de la dimensión:

Presenta una nueva forma de trabajo el cual se centra en el desarrollo profesional y organizacional, utilizando herramientas como as tecnologías, la partición de todos los actores sociales. Es decir, todos colaboran desde sus conocimientos y formación disciplinar para generar nuevos conocimientos y logros en común (Andrade, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo participativo.	9. Desde la dirección de la institución /coordinaciones de nivel se organiza la participación adecuada en trabajo participativo.	4	3	4	
	10. Promueve el rector el trabajo en equipo para alcanzar las metas..	. 3	4	4	
Clima laboral	11El rector genera esfuerzos para lograr metas compartidas.	4	4	4	
	12Trabajan todos para alcanzar las metas y propósitos de la Institución.	4	4	4	
Participación académica	13.Los docentes unen esfuerzos para dar solución a un objetivo común.	4	3	4	
	14.El rector da confianza, coopera y colabora en las diversas actividades.	4	4	4	
	15 El rector genera un clima de participación democrática entre los miembros de la Institución.	4	4	4	

Dimensión 3: Planeación Estratégica

Definición de la dimensión: De acuerdo con Pérez y Fernández-Pino (2018) la gestión estratégica se concibe como una filosofía de trabajo en la que se establece la misión, visión y el análisis de los escenarios de influencia a la organización, al mismo tiempo que incorpora a todos los actores sociales del proceso educativo a aportar en las mejoras de la misma.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	16 Los docentes, se involucran en la planeación en coordinación con el director para cumplir con la misión y visión de la Institución.	4	4	4	
	17 El rector promueve estrategias creativas para el logro de la visión y misión.	4	4	4	
. Calidad	18 El rector opta por una cultura de planeación y evaluación institucional como estrategia para el mejoramiento continuo de la calidad educativa.	4	3	4	
	19 El rector aplica estrategias creativas para alcanzar la visión	4	4	4	
Desarrollo del trabajo.	20. El rector realiza el planeamiento teniendo en cuenta las metas y competencias de las	4	4	4	

	demandas y oportunidades				
	21 El rector se comunica con los miembros de su comunidad educativa para tomar decisiones acerca de diversas acciones	4	3	4	

Dimensión 4: Participación Social Responsable

Definición de la dimensión: La participación social responsable en el contexto de las organizaciones escolares se refiere a la atribución y el derecho que poseen todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar a participar en la solución de los problemas que se relacionan y afectan a la institución educativa. Es considerada elemento fundamental en la gestión escolar, una obligación de los padres de familia y una disposición curricular.

Jimmy-Pérez (2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a la comunidad	22 El rector forma grupos de trabajo, en la que participan activamente los miembros de la comunidad educativa.	4	4	3	
	23 El personal directivo / coordinaciones de nivel escuchan las ideas planteadas por los docentes, y los padres y representantes, para tomar decisiones.	4	4	4	
	24. El rector realiza convenios con representantes del sector empresarial para tomar decisiones para la mejora institucional	4	4	4	
Participación	25. Permite el rector que los docentes	4	4	3	

	participen tomando decisiones para el logro de las metas propuestas.				
	26. Considera que el personal directivo/coordinaciones de nivel son participativos				
	27. Promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales	4	3	4	
	28. El rector realiza todo tipo de convenios con organizaciones para su participación en actividades de proyección social.	3	4	4	

Dimensión 5: Evaluación Para La Mejora Continua.

Definición de la dimensión:

Evaluación de la mejora continua es un enfoque de trabajo, en el cual se concentra en el desarrollo de procesos que conlleven a la eficiencia y eficacia (Jiménez y Pérez, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de metas	29. El rector realiza una evaluación crítica acerca de los cumplimientos de las metas.	4	4	4	
	30. El rector realiza un análisis crítico de las metas que no se han alcanzado	4	3	4	
Proceso de evaluación	31. El rector mantiene una actitud responsable con los resultados obtenidos en la Institución en función del aprendizaje de los alumnos.	3	4	3	

	32 El rector plantea nuevas estrategias de evaluación para analizar el cumplimiento de las metas de la Institución.				
--	---	--	--	--	--


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

Instrumento que mide la variable 02: Productividad Docente

Definición de la variable:

Productividad en los docentes esta puede definirse como un medidor y sistema de evaluación para analizar y constatar logros de los docentes (Valero-Sánchez, 2023). Para este autor la productividad del docente representa un rol de mucha importancia en el rendimiento y calidad educativa institucional. Esta permite evaluar el alcance de metas y objetivos en función de la misión y visión de la institución.

Dimensión 1: 1) Satisfacción laboral

Definición de la dimensión: Chiavenato (1999), la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, igualmente, tiene que ver la influencia del clima en el desempeño de los sujetos en relación a los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1 ¿Considera que la motivación que se brinda en el plantel educativo establece una mejor productividad laboral entre los docentes de la institución?	4	4	4	
	2 ¿Cree que tiene suficiente motivación como para sentirse satisfecho en su trabajo				
Cultura organizacional	3.- ¿Cree usted que la cultura organizacional entre los docentes forma parte importante para optimizar la productividad laboral en una Institución educativa?	4	3	4	
	4 ¿Piensa que la cultura organizacional creada dentro de la institución educativa estimula su satisfacción laboral?	4	4	4	

Trabajo colaborativo	5 ¿Considera que es importante la colaboración entre docentes para incrementar la productividad laboral en una institución educativa?	3	4	3	
	6 ¿Estima relevante la colaboración entre docentes para obtener satisfacción laboral e incidir sobre la productividad de los docentes?	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias Laborales

Definición de la dimensión: Son todos los conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades que se relacionan con el cargo o puesto en el cual se desempeñen (Villalobos y Pertuz, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características intrínsecas	7 Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?	4	4	4	
	8 ¿Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?				
	9. ¿Considera que la personalidad				

	individual afecta la productividad grupal de los docentes en un ámbito escolar?				
	10. ¿Considera que el temperamento, como característica intrínseca, es un causal de la productividad laboral en una institución educativa?				
Conocimientos	11.¿Considera que los conocimientos específicos de un docente forman parte del desarrollo productivo de la institución?	4	3	4	
	12¿Juzga conveniente que se incrementen los conocimientos en el personal docente como una manera de obtener competencias y mejorar su productividad?	4	4	4	
Creatividad	13 ¿Considera que la creatividad desempeña un rol importante en la productividad laboral para el desarrollo de una institución educativa?	4	3	4	
	14¿Reconoce la creatividad del docente como una de las competencias laborales indispensables para su productividad?	3	4	4	

Dimensión 3: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión: El manejo de conflicto es la capacidad del profesional de manejar diversas situaciones con empatía, inteligencia, liderazgo, relaciones socio afectivas y capacidad para persuadir y negociar ante circunstancias extremas (Villalobos y Pertuz, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	15 ¿Cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?	4	4	4	
	16 ¿Piensa que el liderazgo es clave en el manejo de conflictos para mantener la productividad del docente?	4	4	3	
Relaciones Socio afectivas	17 ¿Cree usted que las relaciones socio afectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?	4	3	4	
	18. ¿Reconoce las relaciones socio afectivas como un elemento	4	4	4	

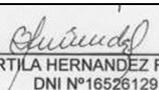
	importante para manejar y reducir los conflictos?				
Negociación y persuasión	19. ¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan un rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?	4	4	4	
	20. ¿Encuentra necesario que se potencien la negociación y la persuasión como maneras manejar conflictos y mejorar la productividad docente?	4	4	3	



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Bertila Hernandez Fernandez
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clinica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	23 años
DNI:	16526129
Firma del experto:	 Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ DNI N°16526129

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Likert
Autor (a):	Bailón-Bustamante (2018)
Objetivo:	Determinar la correlación de la variable Gestión Estratégica y Productividad en los docentes
Administración:	Se puede aplicar individualmente o colectivamente
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Académico
Dimensiones:	Liderazgo compartido, trabajo colaborativo ,planeación estratégica, participación social responsable, evaluación para la mejora continua.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces ,Casi Siempre, Siempre.
Cantidad de ítems:	32
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medición de la variable Gestión Estratégica elaborado por Bailón-Bustamante (2018) adaptado por María Isabel Robinson en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Estratégica

Definición de la variable:

Se trata de un conjunto de procesos teórico y prácticos, integrados y relacionados, dentro del sistema educativo, tanto en su estructura horizontal como en su estructura vertical, y que permite satisfacer las necesidades y atender las demandas sociales realizadas a la educación, propiciando el mejoramiento continuo de la práctica educativa (Bailón-Bustamante, 2018)

Dimensión 1: Liderazgo compartido

Definición de la dimensión:

Esta dimensión refiere a un proceso que se desarrolla en un tipo de gestión participativa, centrada en la comunicación horizontal en el desarrollo e impulso de las competencias, el trabajo en equipo que conceden a los miembros las posibilidades de desarrollarse personal como profesionalmente y asumir posiciones de líderes en sus espacios de trabajo que conlleven a la resolución de conflictos de manera adecuada y mejora educativa (Farfán y Reyes, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos de trabajo.	1. El rector transmite claramente la misión y visión de la Institución donde Ud. Labora.	4	4	4	

	2. El rector consigue la confianza de los docentes para lograr los objetivos previstos en la Institución.	4	4	4	
	3 Se fomenta la responsabilidad en los docentes en las actividades programadas. 4.La dirección	4	4	4	
	de la institución /coordinaciones de nivel siempre publica los cronogramas de actividades semanales a cumplir en la institución	4	4	3	
Liderazgo	12. El rector hace partícipe a los docentes los Proyectos Educativos de la institución.	4	4	4	
	13. Desde la dirección/coordinación es de nivel convocan a los docentes para aportar ideas que permitan mejorar el desarrollo de proyectos en la institución	4	4	4	
. Mejora educativa	7. El rector reconoce e incentiva a los docentes por participar en cumplimiento de logros de objetivos.	4	3	4	
	8. El director se preocupa en cumplir la misión y visión de La Institución	3	4	4	

Dimensión 2: Trabajo colaborativo

Definición de la dimensión:

Presenta una nueva forma de trabajo el cual se centra en el desarrollo profesional y organizacional, utilizando herramientas como as tecnologías, la participación de todos los actores sociales. Es decir, todos colaboran desde sus conocimientos y formación disciplinar para generar nuevos conocimientos y logros en común (Andrade, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo participativo.	9. Desde la dirección de la institución /coordinaciones de nivel se organiza la participación adecuada en trabajo participativo.	4	3	4	
	10. Promueve el rector el trabajo en equipo para alcanzar las metas..	. 3	4	4	
Clima laboral	11El rector genera esfuerzos para lograr metas compartidas.	4	4	4	
	12Trabajan todos para alcanzar las metas y propósitos de la Institución.	4	4	4	
Participación académica	13.Los docentes unen esfuerzos para dar solución a un objetivo común.	4	3	4	
	14.El rector da confianza, coopera y colabora en las diversas actividades.	4	4	4	
	15 El rector genera un clima de participación democrática entre los	4	4	4	

	miembros de la Institución.				
--	-----------------------------	--	--	--	--

Dimensión 3: Planeación Estratégica

Definición de la dimensión: De acuerdo con Pérez y Fernández-Pino (2018) la gestión estratégica se concibe como una filosofía de trabajo en la que se establece la misión, visión y el análisis de los escenarios de influencia a la organización, al mismo tiempo que incorpora a todos los actores sociales del proceso educativo a aportar en las mejoras de la misma.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	16 Los docentes, se involucran en la planeación en coordinación con el director para cumplir con la misión y visión de la Institución.	4	4	4	
	17 El rector promueve estrategias creativas para el logro de la visión y misión.	4	4	4	
. Calidad	18 El rector opta por una cultura de planeación y evaluación institucional como estrategia para el mejoramiento continuo de la calidad educativa.	4	3	4	
	19 El rector aplica estrategias creativas para alcanzar la visión	4	4	4	
Desarrollo del trabajo.	20. El rector realiza el planeamiento teniendo en cuenta las	4	4	4	

	metas y competencias de las demandas y oportunidades				
	21 El rector se comunica con los miembros de su comunidad educativa para tomar decisiones acerca de diversas acciones	4	3	4	

Dimensión 4: Participación Social Responsable

Definición de la dimensión: La participación social responsable en el contexto de las organizaciones escolares se refiere a la atribución y el derecho que poseen todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar a participar en la solución de los problemas que se relacionan y afectan a la institución educativa. Es considerada elemento fundamental en la gestión escolar, una obligación de los padres de familia y una disposición curricular.

Jimmy-Pérez (2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a la comunidad	22 El rector forma grupos de trabajo, en la que participan activamente los miembros de la comunidad educativa.	4	4	3	
	23 El personal directivo / coordinaciones de nivel escuchan las ideas planteadas por los docentes, y los padres y representantes, para tomar decisiones.	4	4	4	
	24. El rector realiza convenios con representantes del sector empresarial para tomar decisiones para la mejora institucional	4	4	4	

Participación	25. Permite el rector que los docentes participen tomando decisiones para el logro de las metas propuestas.	4	4	3	
	26. Considera que el personal directivo/coordinaciones de nivel son participativos				
	27. Promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales	4	3	4	
	28. El rector realiza todo tipo de convenios con organizaciones para su participación en actividades de proyección social.	3	4	4	

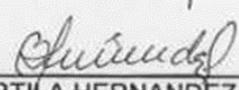
Dimensión 5: Evaluación Para La Mejora Continua.

Definición de la dimensión:

Evaluación de la mejora continua es un enfoque de trabajo, en el cual se concentra en el desarrollo de procesos que conlleven a la eficiencia y eficacia (Jiménez y Pérez, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de metas	29. El rector realiza una evaluación crítica acerca de los cumplimientos de las metas.	4	4	4	
	30. El rector realiza un análisis crítico de las metas que no se han alcanzado	4	3	4	

Proceso de evaluación	31.El rector mantiene una actitud responsable con los resultados obtenidos en la Institución en función del aprendizaje de los alumnos.	3	4	3	
	32 El rector plantea nuevas estrategias de evaluación para analizar el cumplimiento de las metas de la Institución.				



 Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
 DNI N°16526129

Instrumento que mide la variable 02: Productividad Docente

Definición de la variable:

Productividad en los docentes esta puede definirse como un medidor y sistema de evaluación para analizar y constatar logros de los docentes (Valero-Sánchez, 2023). Para este autor la productividad del docente representa un rol de mucha importancia en el rendimiento y calidad educativa institucional. Esta permite evaluar el alcance de metas y objetivos en función de la misión y visión de la institución.

Dimensión 1: 1) Satisfacción laboral

Definición de la dimensión: Chiavenato (1999), la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, igualmente, tiene que ver la influencia del clima en el desempeño de los sujetos en relación a los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. ¿Considera que la motivación que se brinda en el plantel educativo establece una mejor productividad laboral entre los docentes de la institución?	4	4	4	
	2. ¿Cree que tiene suficiente motivación como para sentirse satisfecho en su trabajo				
Cultura organizacional	3.- ¿Cree usted que la cultura organizacional entre los docentes forma parte importante para optimizar la productividad laboral en una Institución educativa?	4	3	4	
	4. ¿Piensa que la cultura organizacional	4	4	4	

	creada dentro de la institución educativa estimula su satisfacción laboral?				
Trabajo colaborativo	5 ¿Considera que es importante la colaboración entre docentes para incrementar la productividad laboral en una institución educativa?	3	4	3	
	6 ¿Estima relevante la colaboración entre docentes para obtener satisfacción laboral e incidir sobre la productividad de los docentes?	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias Laborales

Definición de la dimensión: Son todos los conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades que se relacionan con el cargo o puesto en el cual se desempeñen (Villalobos y Pertuz, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características intrínsecas	7 Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?	4	4	4	
	8 ¿Cree usted que la personalidad, como característica intrínseca, de cada docente se encuentra relacionada de manera individual con su productividad laboral?				

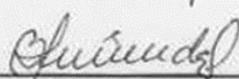
	9. ¿Considera que la personalidad individual afecta la productividad grupal de los docentes en un ámbito escolar?				
	10. ¿Considera que el temperamento, como característica intrínseca, es un causal de la productividad laboral en una institución educativa?				
Conocimientos	11. ¿Considera que los conocimientos específicos de un docente forman parte del desarrollo productivo de la institución?	4	3	4	
	12. ¿Juzga conveniente que se incrementen los conocimientos en el personal docente como una manera de obtener competencias y mejorar su productividad?	4	4	4	
Creatividad	13. ¿Considera que la creatividad desempeña un rol importante en la productividad laboral para el desarrollo de una institución educativa?	4	3	4	
	14. ¿Reconoce la creatividad del docente como una de las competencias laborales indispensables para su productividad?	3	4	4	

Dimensión 3: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión: El manejo de conflicto es la capacidad del profesional de manejar diversas situaciones con empatía, inteligencia, liderazgo, relaciones socio afectivas y capacidad para persuadir y negociar ante circunstancias extremas (Villalobos y Pertuz, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	15 ¿Cree usted que el liderazgo en una institución educativa es importante para incrementar la productividad laboral de los docentes?	4	4	4	
	16 ¿Piensa que el liderazgo es clave en el manejo de conflictos para mantener la productividad del docente?	4	4	3	
Relaciones Socio afectivas	17 ¿Cree usted que las relaciones socio afectivas entre los docentes se relacionan con la productividad laboral en una institución educativa?	4	3	4	
	18. ¿Reconoce las relaciones socio afectivas como un elemento importante	4	4	4	

	para manejar y reducir los conflictos?				
Negociación y persuasión	19. ¿Considera usted que las estrategias de negociación y persuasión representan un rol importante para la productividad laboral relacionando a los docentes con la institución educativa?	4	4	4	
	20. ¿Encuentra necesario que se potencien la negociación y la persuasión como maneras manejar conflictos y mejorar la productividad docente?	4	4	3	


 Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
 DNI N°16526129

Anexo 4

Confiabilidad de las variables

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	32

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
VAR00001	113,5333	572,267	,764	,982
VAR00002	113,6667	562,524	,824	,982
VAR00003	113,1333	578,838	,673	,982
VAR00004	113,6667	565,238	,767	,982
VAR00005	113,7333	569,924	,858	,982
VAR00006	114,0667	577,067	,467	,984
VAR00007	114,2000	560,743	,850	,982
VAR00008	113,6000	554,400	,944	,981
VAR00009	113,2667	569,495	,812	,982
VAR00010	113,7333	568,495	,895	,982
VAR00011	113,8000	564,314	,905	,982
VAR00012	113,1333	572,267	,764	,982
VAR00013	112,9333	588,067	,445	,983
VAR00014	113,4667	573,267	,863	,982
VAR00015	113,5333	554,552	,901	,982
VAR00016	114,0667	558,924	,805	,982
VAR00017	113,9333	557,210	,927	,981
VAR00018	113,6667	551,524	,888	,982
VAR00019	113,9333	563,924	,920	,982
VAR00020	113,6000	560,114	,887	,982
VAR00021	113,8667	571,695	,806	,982
VAR00022	113,6000	555,114	,930	,981
VAR00023	113,7333	582,495	,534	,983
VAR00024	114,0000	581,857	,504	,983
VAR00025	114,2667	571,067	,708	,982
VAR00026	113,6000	574,686	,762	,982
VAR00027	113,6000	563,257	,884	,982
VAR00028	113,7333	575,495	,806	,982
VAR00029	113,4667	560,124	,862	,982
VAR00030	113,7333	563,067	,866	,982
VAR00031	113,5333	573,552	,819	,982
VAR00032	113,5333	569,267	,839	,982

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	20

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
VAR00001	79,8667	55,267	,421	,833
VAR00002	79,8000	52,457	,750	,817
VAR00003	78,5333	62,981	-,117	,852
VAR00004	79,4667	50,981	,667	,819
VAR00005	78,4000	60,686	,112	,844
VAR00006	78,5333	59,981	,187	,841
VAR00007	78,8000	57,457	,373	,835
VAR00008	78,7333	57,638	,401	,834
VAR00009	79,2000	54,314	,449	,832
VAR00010	78,8000	60,171	,221	,840
VAR00011	78,4667	58,981	,234	,840
VAR00012	78,5333	56,695	,252	,845
VAR00013	78,4000	57,686	,352	,836
VAR00014	78,3333	57,810	,537	,831
VAR00015	78,4000	54,543	,648	,823
VAR00016	78,4667	53,981	,703	,821
VAR00017	78,6667	53,952	,576	,825
VAR00018	78,6667	56,238	,445	,832
VAR00019	78,6667	58,810	,454	,834
VAR00020	79,0000	51,714	,692	,818

Anexo 5

Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA																																						
Nro	D1: Liderazgo Compartido								D2: Trabajo Colaborativo							D3: Planeación Estratégica							D4: Participación Social Responsable							Evaluación Para La Mejora Continúa				TV				
	1	2	3	4	5	6	7	8	TD1	9	10	11	12	13	14	15	TD2	16	17	18	19	20	21	TD3	22	23	24	25	26	27	28	TD4	29		30	31	32	TD5
1	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	16	136
2	4	4	5	3	3	2	3	4	28	3	4	2	4	4	3	4	24	1	3	3	2	3	3	15	3	4	3	2	4	5	3	24	4	5	5	4	18	109
3	3	4	4	4	5	2	2	4	28	2	3	3	3	5	4	4	24	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	99	
4	4	4	5	5	4	5	4	5	36	5	4	4	5	5	5	4	32	4	4	5	4	5	5	27	5	4	4	4	5	5	32	5	4	4	4	17	144	
5	3	4	4	4	5	2	2	4	28	2	3	3	3	5	4	4	24	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	99	
6	4	4	4	3	4	3	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	3	3	4	3	24	4	4	4	4	16	120
7	4	4	4	3	4	3	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	3	3	4	3	24	4	4	4	4	16	120
8	3	3	3	1	3	5	3	2	23	4	3	3	3	4	3	3	23	1	2	1	3	2	3	12	3	4	3	2	2	2	3	19	2	2	3	2	9	86
9	4	4	5	3	3	2	3	4	28	3	4	2	4	4	3	4	24	1	3	3	2	3	3	15	3	4	3	2	4	5	3	24	4	5	5	4	18	109
10	3	3	3	1	3	5	3	2	23	4	3	3	3	4	3	3	23	1	2	1	3	2	3	12	3	4	3	2	2	2	3	19	2	2	3	2	9	86
11	4	5	5	2	2	4	4	4	30	2	3	3	3	3	4	3	21	3	4	3	3	3	3	19	3	1	3	3	3	5	5	23	4	5	5	5	19	112
12	4	5	5	2	2	4	4	4	30	2	3	3	3	3	4	3	21	3	4	3	3	3	3	19	3	1	3	3	3	5	5	23	4	5	5	5	19	112
13	5	5	5	4	5	3	4	5	36	5	4	5	4	4	4	5	31	5	4	4	4	5	3	25	5	4	5	3	5	4	4	30	5	5	5	5	20	142
14	5	5	5	4	5	3	4	5	36	5	4	5	4	4	4	5	31	5	4	4	4	5	3	25	5	4	5	3	5	4	4	30	5	5	5	5	20	142
15	4	4	5	2	3	3	3	4	28	3	4	4	3	3	4	3	24	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	4	3	13	104
16	2	1	3	3	3	1	1	2	16	3	2	2	3	5	3	2	20	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	2	3	19	3	2	2	3	10	77	
17	4	4	5	2	3	3	3	4	28	3	4	4	3	3	4	3	24	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	4	3	13	104
18	2	1	3	3	3	1	1	2	16	3	2	2	3	5	3	2	20	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	2	3	19	3	2	2	3	10	77	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	128
20	3	2	3	3	2	2	1	2	18	2	2	2	3	3	3	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	3	19	3	3	3	3	12	78	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	128
22	3	2	3	3	2	2	1	2	18	2	2	2	3	3	3	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	3	19	3	3	3	3	12	78	
23	4	4	5	3	2	3	2	3	26	4	3	2	5	5	3	2	24	2	2	3	2	4	3	16	3	4	2	1	3	3	2	18	2	2	4	3	11	95
24	3	4	5	3	2	4	4	4	29	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	3	15	115
25	4	4	5	3	2	3	2	3	26	4	3	2	5	5	3	2	24	2	2	3	2	4	3	16	3	4	2	1	3	3	2	18	2	2	4	3	11	95
26	3	4	5	3	2	4	4	4	29	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	3	15	115
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	5	5	4	4	31	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	134
28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	5	5	4	4	31	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	134
29	3	1	5	4	3	4	1	5	26	4	3	3	2	4	1	3	20	3	3	4	3	2	2	17	4	1	5	3	4	5	5	27	2	3	4	5	14	104
30	3	1	5	4	3	4	1	5	26	4	3	3	2	4	1	3	20	3	3	4	3	2	2	17	4	1	5	3	4	5	5	27	2	3	4	5	14	104
31	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	5	5	5	5	33	3	4	5	4	4	4	24	5	4	3	3	4	4	4	27	5	4	4	5	18	135
32	3	4	5	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	125
33	4	4	5	5	4	5	4	5	36	5	4	4	5	5	5	4	32	4	4	5	4	5	5	27	5	4	4	4	5	5	32	5	4	4	4	17	144	
34	3	4	5	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	125
35	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	5	5	32	5	5	4	4	18	150	
36	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	5	5	32	5	5	4	4	18	150	
37	3	3	4	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	3	16	2	1	2	2	4	3	3	17	3	3	3	3	12	90
38	4	4	4	3	4	2	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	3	3	4	3	24	4	4	4	4	16	120
39	3	3	4	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	3	16	2	1	2	2	4	3	3	17	3	3	3	3	12	90
40	4	4	5	4	4	2	3	5	31	5	4	4	5	5	4	5	32	4	5	4	4	5	4	26	4	4	2	4	4	5	4	27	5	5	5	4	19	135
41	4	4	5	4	4	2	3	5	31	5	4	4	5	5	4	5	32	4	5	4	4	5	4	26	4	4	2	4	4	5	4	27	5	5	5	4	19	135
42	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	16	136
43	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	5	5	5	5	33	3	4	5	4	4	4	24	5	4	3	3	4	4	4	27	5	4	4	5	18	135
44	4	4	5	5	4	5	4	5	36	5	4	4	5	5	5	4	32	4	4	5	4	5	5	27	5	4	4	4	5	5	32	5	4	4	4	17	144	
45	4	5	5	2	2	4	4	4	30	2	3	3	3	4	3	21	3	4	3	3	3	3	19	3	1	3	3	3	5	5	23	4	5	5	5	19	112	
46	2	1	3	3	1	1	1	2	16	3	2	2	3	5	3	2	20	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	2	3	19	3	2	2	3	10	77		
47	3	4	5	3	2	4	4	4	29	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	3	15	115
48	3	1	5	4	3	4	1	5	26	4	3	3	2	4	1	3	20	3	3	4	3	2	2	17	4	1	5	3	4	5	5	27	2	3	4	5	14	104

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD DOCENTE																								
Nro	D1: Satisfacción laboral							D2: Competencias laborales									D3: Manejo de Conflictos					TV		
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	12	13	14	TD2	15	16	17	18	19		20	TD3
1	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	93
2	3	3	4	4	4	3	21	3	5	2	5	4	3	3	4	29	4	4	4	4	3	3	22	72
3	2	2	2	2	4	5	17	5	5	4	4	4	4	4	4	34	3	4	4	3	4	4	22	73
4	4	3	4	3	5	4	23	5	4	4	4	5	4	3	4	33	4	4	4	5	4	3	24	80
5	2	2	2	2	4	5	17	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	85
6	4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	5	28	92
7	4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	5	28	92
8	2	3	3	3	1	3	15	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	4	3	4	22	66
9	3	3	5	4	2	3	20	3	5	2	3	3	3	5	3	27	5	3	4	4	3	3	22	69
10	2	3	3	3	3	5	19	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	3	4	3	4	4	22	71
11	2	3	5	5	4	5	24	4	3	1	5	5	1	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28	81
12	2	3	5	5	4	5	24	4	3	1	5	5	1	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28	81
13	3	2	4	3	5	5	22	4	4	3	3	5	5	5	4	33	5	5	3	4	5	3	25	80
14	3	2	4	3	5	5	22	4	4	3	3	5	5	5	4	33	5	5	3	4	5	3	25	80
15	2	2	5	3	5	5	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	4	20	66
16	3	2	5	2	4	4	20	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	23	73
17	2	2	5	3	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	4	28	90
18	3	2	5	2	3	4	19	4	3	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	3	4	23	72
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	5	29	90
20	2	2	3	2	5	5	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	3	22	73
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	5	29	90
22	2	2	3	2	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	3	28	87
23	2	2	3	3	3	5	18	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	69
24	3	3	5	3	5	3	22	4	5	3	4	3	5	5	5	34	3	3	2	3	4	2	17	73
25	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	4	4	4	4	22	67
26	3	3	5	3	5	3	22	4	5	3	5	3	5	5	5	35	3	3	2	3	4	2	17	74
27	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	4	4	4	4	26	90
28	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	4	4	4	4	26	90
29	1	2	3	2	3	4	15	2	3	2	4	4	4	4	4	27	3	4	4	3	4	3	21	63
30	1	2	5	2	5	4	19	3	3	3	4	5	5	5	5	33	5	5	4	3	4	3	24	76
31	4	4	5	5	5	3	26	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	5	4	4	4	4	26	89
32	3	3	5	4	5	5	25	4	3	5	4	5	4	5	5	35	5	5	5	4	4	4	27	87
33	4	3	4	3	5	4	23	5	4	4	4	5	4	3	4	33	4	4	4	5	4	3	24	80
34	3	3	5	4	5	5	25	4	3	5	4	5	4	5	5	35	5	5	5	4	4	4	27	87
35	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	29	91
36	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	29	91
37	2	2	5	2	5	5	21	3	4	4	4	5	5	4	4	33	5	4	5	5	4	4	27	81
38	4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	5	28	92
39	2	2	5	2	5	5	21	3	4	4	4	5	5	4	4	33	5	4	5	5	4	4	27	81
40	4	5	5	3	5	5	27	4	2	3	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	90
41	4	5	5	3	5	5	27	4	2	3	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	90
42	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	93
43	4	4	5	5	5	3	26	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	5	4	4	4	4	26	89
44	4	3	4	3	5	4	23	5	4	4	4	5	4	3	4	33	4	4	4	5	4	3	24	80
45	2	3	5	5	4	5	24	4	3	1	5	5	1	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28	81
46	3	2	5	2	5	4	21	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	90
47	3	3	5	3	5	3	22	4	5	3	5	3	5	5	5	35	3	3	2	3	4	2	17	74
48	1	2	5	2	5	4	19	3	3	3	4	5	5	5	5	33	5	5	4	3	4	3	24	76

Anexo 6

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación

Gestión Estratégica y Productividad en los Docentes de una Institución Educativa del Cantón Samborondón, 2023

Investigador:

Robinson Araujo María Isabel (Orcid. 0000-0002-5628-9021)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión Estratégica y Productividad En Los Docentes De Una Institución Educativa del Cantón Durán 2023", cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la Gestión estratégica y la productividad de los docentes en una institución educativa del cantón Samborondón, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de educativa de Samborondón.

La problemática observada respecto a la Gestión Estratégica pone de manifiesto en la medida del rol protagónico que deben desarrollar los docentes de la institución y si llegan a repercutir en su productividad.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos de las preguntas sobre la investigación titulada: Gestión estratégica y productividad en los docentes de una institución educativa del cantón Samborondón, 2023.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Robinson Araujo María Isabel, email: misa40rob@gmail.com Docente asesor Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto, email: antonperu3@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Beatriz Vargas Paye

Fecha y hora: 26 junio 2023 9h00

Anexo 7

Solicitud de autorización a la Institución para aplicación e encuesta

Samborondón, 20 de junio del 2023

SEÑORA:
MGs. Raquel Paz Iglesias
RECTORA
UNIDAD EDUCATIVA NACIONES UNIDAS

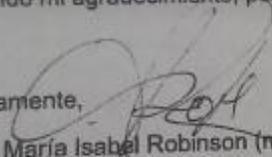
En su despacho,

Yo, **María Isabel Robinson Araujo** con c.c.0916156565, colaboradora de este prestigioso colegio, me dirijo a usted, para solicitarle me permita aplicar el instrumento de encuesta a un grupo de compañeros de nuestra querida institución, previo a la obtención del título de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la universidad **César Vallejo**, Piura-Perú, titulado "**Gestión Estratégica y Productividad en los Docentes, de una institución educativa de Samborondón 2023**"

El alcance del trabajo es absolutamente académico, se presenta una investigación de tipo básica, en ese sentido se recopilará información en la que se establecerá si existe una relación entre las variables: **Gestión Estratégica y Productividad Docente**, para verificar la hipótesis que se ha planteado. Al presentarse una población finita conformada por 48 docentes, se pretende estudiarla en su totalidad.

Se garantiza el **secreto estadístico** de la información que se obtenga, se reitera que será completamente **anónima** y uso **estrictamente académico**.

Extiendo mi agradecimiento, por la aceptación a lo solicitado.

Atentamente,

Lcda. María Isabel Robinson (maestrante)
c.c.0916156565

26/06/2023
Estimada Raquel:
Me gustaría conocer
el instrumento que
utilizará para recoger
la información

Anexo 8

Autorización por parte de la Institución



Samborondón, 22 de junio de 2023.

Licenciada
María Isabel Robinson
Docente
Ciudad. –

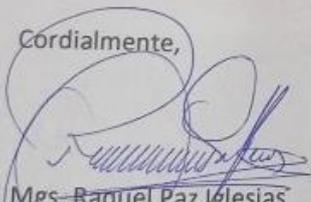
Asunto: Aprobación de solicitud

Estimada Docente María Isabel:

Reciba un cordial saludo, por este medio se confirma la recepción de su solicitud de aplicación de la Encuesta sobre la Gestión Estratégica y Productividad Docente aplicada a los docentes desde el nivel inicial hasta el bachillerato, para la obtención del título de Master en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo de Piura-Perú.

Por lo antes expuesto, la institución educativa autoriza la aplicación de la Encuesta "Gestión Estratégica y Productividad Docente" al personal docente. Asimismo, se solicita que los resultados adquiridos sean manejados con la confidencialidad necesaria y entregadas a esta dependencia.

Cordialmente,



Mgs. Raquel Paz Iglesias
Rectora



PBX
www.cen
Samborondón Km.1, detrás del C.C



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "GESTIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN SAMBORONDÓN, 2023", cuyo autor es ROBINSON ARAUJO MARIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 06-08-2023 08:26:40
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 05-08-2023 00:39:15

Código documento Trilce: TRI - 0641436