



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Planificación estratégica y autopercepción del  
desempeño de los docentes de una Institución Educativa  
de Churubamba - 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES**

Br. Dionisio Marquez, César Augusto

Br. Mato Vicente, Cledy Rocío

**ASESORA**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

**SECCIÓN**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2018**

## **Dedicatoria**

A mis padres que son el motor y motivo para continuar en este camino a la superación personal y profesional.

**Cledy Rocío.**

A mis padres y hermano Luis, por el apoyo incondicional y por hacer de mis días los más felices de todos.

**César.**

## **Agradecimiento**

Al Dr. César Acuña Peralta por promover por medio de la Universidad César Vallejo, oportunidades para que todos los maestros y maestras del Perú puedan acceder a la oportunidad de obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

A todos y cada uno de los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo por compartir de manera dinámica y alturada sus saberes durante estos años de estudio.

**Los autores.**

## **PRESENTACIÓN**

Distinguidos integrantes del jurado, los integrantes del grupo investigador ante ustedes presentamos nuestro trabajo de investigación que lleva por título, “Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018”, que tuvo como objetivo primordial identificar la relación entre planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba”, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando contar con los requisitos de aprobación.

**Los autores.**

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vii
Índice .....	viii
Índice de tablas .....	x
Índice de gráficos .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	38
1.5. Justificación del estudio.....	38
1.6. Hipótesis.....	39
1.7. Objetivos.....	40
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación.....	41
2.2. Variables, operacionalización.....	42
2.3. Población y muestra.....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	44
2.5. Método de análisis de datos.....	49
2.6. Aspectos éticos.....	50
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Descripción de resultados.....	52
3.2. Prueba de hipótesis.....	61

<b>IV. DISCUSIÓN</b>	
Discusión.....	69
<b>V. CONCLUSIONES</b>	
Conclusiones.....	73
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	
Recomendaciones.....	75
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
Referencias Bibliográficas.....	76
<b>ANEXOS</b> .....	80
Anexo N° 1. Instrumentos.....	81
Anexo N° 2. Validación de los instrumentos.....	84
Anexo N° 3. Matriz de consistencia.....	102
Anexo N° 4. Solicitud de autorización.....	103
Anexo N° 5. Constancia.....	104
Anexo N° 6. Evidencias fotográficas.....	105

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1. Distribución de la población.....	43
Tabla N° 2. Nivel de elaboración del proyecto educativo institucional.....	52
Tabla N° 3. Nivel de elaboración del proyecto curricular institucional.....	53
Tabla N° 4. Nivel de elaboración del plan anual de trabajo.....	54
Tabla N° 5. Nivel de elaboración del planificación estratégica.....	55
Tabla N° 6. Nivel de preparación para el aprendizaje.....	56
Tabla N° 7. Nivel de enseñanza para el aprendizaje.....	57
Tabla N° 8. Nivel de participación en la gestión.....	58
Tabla N° 9. Nivel de desarrollo de la profesionalidad.....	59
Tabla N° 10. Nivel de autopercepción del desempeño docente.....	60
Tabla N° 11. Prueba de correlación de hipótesis general.....	61
Tabla N° 12. Prueba de correlación de hipótesis específica 1.....	63
Tabla N° 13. Prueba de correlación de hipótesis específica 2.....	65
Tabla N° 14. Prueba de correlación de hipótesis específica 3.....	67

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico N° 1. Nivel de elaboración del proyecto educativo institucional.....	52
Gráfico N° 2. Nivel de elaboración del proyecto curricular institucional.....	53
Gráfico N° 3. Nivel de elaboración del plan anual de trabajo.....	54
Gráfico N° 4. Nivel de elaboración del planificación estratégica.....	55
Gráfico N° 5. Nivel de preparación para el aprendizaje.....	56
Gráfico N° 6. Nivel de enseñanza para el aprendizaje.....	57
Gráfico N° 7. Nivel de participación en la gestión.....	58
Gráfico N° 8. Nivel de desarrollo de la profesionalidad.....	59
Gráfico N° 9. Nivel de autopercepción del desempeño docente.....	60
Gráfico N° 10. Prueba de correlación de hipótesis general.....	62
Gráfico N° 11. Prueba de correlación de hipótesis específica 1.....	64
Gráfico N° 12. Prueba de correlación de hipótesis específica 2.....	65
Gráfico N° 13. Prueba de correlación de hipótesis específica 3.....	68



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por título “Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018” y tiene como objetivo identificar la relación entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba – 2018.

Con la finalidad de alcanzar el objetivo planteado se aplicó una investigación de tipo no experimental, con diseño transversal-correlacional, para ello consideró como población a la totalidad de docentes de la Institución Educativa N° 33134 del centro poblado de Guellgash, distrito de Churubamba durante el año 2018 (18 docentes), para poder recolectar los datos necesarios se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de medición al cuestionario, ambos cuestionarios fueron diseñados y elaborados en base a sus dimensiones e indicadores y contando con la validación correspondiente otorgada por los expertos de la UCV y con la confiabilidad correspondiente calculada con el Coeficiente Alpha de Cronbach.

Aplicado los instrumentos de medición de las variables y realizados los cálculos estadísticos se puede afirmar que de acuerdo a la percepción de los docentes la planificación estratégica alcanzó el nivel logrado (72.2%) en cuanto al nivel de autopercepción del desempeño docente más de la mitad de los docentes considera que alcanzó un nivel muy alto; luego de la aplicación del prueba de correlación Rho de Spearman se identificó que existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018; siendo la correlación entre planificación estratégica y la autopercepción de desempeño docente positiva considerable y que cuanto mejor sea la planificación estratégica mejor será al autopercepción del desempeño docente de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”

**PALABRAS CLAVES:** Planificación estratégica, autopercepción del desempeño docente.

## ABSTRACT

The present research work is entitled "Strategic planning and self-perception of the performance of teachers of an Educational Institution of Churubamba - 2018" and aims to identify the relationship between strategic planning and self-perception of the performance of teachers of Educational Institution N° 33134 "Guellgash", Churubamba - 2018.

In order to achieve the stated objective, a non-experimental type of research was applied, with cross-correlational design, for which it considered as a population the total number of teachers of Educational Institution N° 33134 in the town of Guellgash, Churubamba district. In 2018 (18 teachers), in order to collect the necessary data, the survey technique was used and, as a measuring instrument for the questionnaire, both questionnaires were designed and elaborated based on their dimensions and indicators and with the corresponding validation granted by the experts of the UCV and with the corresponding reliability calculated with the Alpha Coefficient of Cronbach.

Applied the instruments of measurement of the variables and carried out the statistical calculations can be affirmed that according to the perception of the teachers the strategic planning reached the level achieved (72.2%) in the level of self-perception of the teaching performance more than half of the teachers consider that it reached a very high level; after the application of Spearman's Rho correlation test, it was identified that there is a significant relationship between strategic planning and self-perception of the performance of teachers of Educational Institution N° 33134 "Guellgash", Churubamba - 2018; being the correlation between strategic planning and the self-perception of considerable positive teaching performance and that the better the strategic planning the better will be the self-perception of the teaching performance of the Educational Institution N° 33134 "Guellgash"

**KEYWORDS:** Strategic planning, self-perception of teacher performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El cambio permanente en el que se encuentra nuestro planeta, da muchas veces la sensación de que todo ocurre cada vez más a prisa en el mundo (Cuesta, 2012); para poder enfrentar esta realidad inconstante, es necesario aplicar la planificación estratégica, que no es otra cosa que adelantarnos al cambio, llegar a interpretar de manera adecuada los cambios y modificaciones que ocurrirán, así como poder lograr adaptarse a dichos cambios.

No se puede negar, que una de las grandes debilidades en nuestro país, es la informalidad que existe, la inadecuada planificación, la carencia de previsión, entre otros factores, estos factores nos exponen como un país que no acostumbra a planificar sus actividades, que por lo general, acostumbra a vivir con un criterio netamente reactivo o atendiendo las necesidades que surjan en el momento, factor que solo permite sobrevivir y/o subsistir más no superarnos como país.

Se sabe que, uno de los factores más importantes para lograr el desarrollo económico de un país, es el contar con un sistema educativo de primer nivel, que se exprese como un componente para lograr el incremento de la productividad de su educación, y en consecuencia, alcanzar una mayor competitividad, la misma que, es de necesidad para poder estar en condiciones óptimas de competir en este mundo globalizado. (D'Alessio, 2012). Para poder realizarlo es necesario aplicar la planificación estratégica.

Para nadie es un secreto, que los sistemas educativos con mejores resultados obtenidos a nivel mundial (China-Shanghai, Singapur y Finlandia) tiene ciertas características que comparten, siendo las más destacadas las siguientes: a) El desarrollo de un compromiso con la educación así como una convicción respecto a que todos los estudiantes pueden lograr los niveles más altos; b) Los sistemas educativos cuentan

con un plan de desarrollo bien definido, que cuenta con el apoyo del gobierno así como del Ministerio de Educación de sus países; c) Dentro de los sistemas educativos se hallan bien definidos los objetivos así como las capacidades que el estudiante debe desarrollar durante el proceso de enseñanza (D'Alessio, 2012).

Si bien es cierto, en nuestro país contamos con un Plan Estratégico que pretende guiar el destino del Sistema educativo peruano el cual se denomina Proyecto Educativo Nacional al 2021, que fue desarrollado por el Consejo Educativo Nacional que está compuesto por una gran variedad de instituciones y organizaciones, lastimosamente, muchas de sus propuestas no se vienen cumpliendo, una muestra de ello es la falta de incorporación del presupuesto exigido en dicho proyecto, que plantea como una de sus medidas principales, el incremento sostenido del presupuesto educativos hasta llegar a alcanzar el 6% del Producto Bruto Interno al 2012, pese a que nos encontramos en el año 2018 en la actualidad, esta propuesta aún no se ha cumplido (Consejo Nacional de Educación, 2007).

A nivel regional, en cuanto a planificación se refiere, contamos con el Proyecto Educativo Regional Huánuco 2018 – 2028, que cuenta con un diagnóstico pertinente, aún no es del todo conocido por la totalidad de docentes de la región, pese a que la Dirección Regional de Educación Huánuco realizó los esfuerzos necesarios para que el PER llegue a todas las instituciones educativas, lo que hace por ahora poco aplicable la totalidad de sus objetivos estratégicos planteados. (Dirección Regional de Educación, 2017).

A nivel provincial, en la provincia de Huánuco esta realidad tampoco es ajena, pues a la fecha únicamente se cuenta con el Proyecto Educativo Local del 2010, el cual se encuentra completamente desfasado del Proyecto Educativo Regional actual, lo que termina por demostrar la falta de Planificación Estratégica. Al dialogar con el Jefe de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco respecto a la inexistencia de este documento manifiesta que existe una insuficiencia

tanto a nivel de personal como también a nivel presupuestal, pues necesita de un equipo de especialistas dedicados a exclusividad de preferencia para su elaboración, como también del presupuesto necesario para ejecutar las diferentes actividades que requiere su elaboración; es debido a estos factores que existe una gran dificultad para ejecutarla.

En la Institución Educativa de Huánuco en la actualidad se cuenta con una serie de documentos de gestión, lo que denotarían que existe una planificación correspondiente, pero muchos de estos documentos, solo son presentados con la finalidad de evitar llamadas de atención de la oficina descentralizada, en consecuencia se están convirtiendo en letra muerta, pues en la mayoría de los casos las actividades que se realizan durante el año, únicamente se realizan por cumplir, ya sea con los estamentos superiores o por cuestiones tradicionales.

En lo que corresponde al desempeño docente, conocidos son los problemas que se han generado a raíz de la programación de la evaluación de desempeño docente en nuestro país, pues se convirtió en la manzana de la discordia entre el Sindicato Único de Trabajadores de Educación del Perú y el Ministerio de Educación del mismo país, ocasionando una huelga que superó los 60 días (Lazo, 2017).

Otra medida de protesta en contra de las evaluaciones de desempeño se generó recientemente el 05 de abril con un paro de 24 horas en el cual participaron un grupo importante de maestros de las diferentes instituciones educativas públicas del estado peruano.

Teniendo en consideración que no existe una adecuada planificación estratégica y un desempeño docente que no termina por satisfacer del todo a los padres de familia, se piensa que puede existir relación entre estas dos variables, surgiendo así, la pregunta que dio origen a la presente investigación, ¿Cuál es la relación entre planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018?, pregunta que se pretende responder como resultado del presente trabajo.

## 1.2. Trabajos previos

### A nivel Internacional

Bieito (2015) desarrolló un trabajo de investigación elaborado con la finalidad de obtener el grado académico de doctor en la Universidad Oberta de Cataluña, dicho trabajo tuvo como objetivo identificar como los gobiernos departamentales de Uruguay logran definir las principales estrategias en proyectos de gobierno electrónico y lograr el entendimiento del conjunto de dificultades que han encontrado cuando elaboraron sus planes; luego de un meticuloso trabajo el investigador llegó a las siguientes conclusiones: La novedad que implica el conocimiento de la planificación estratégica en el gobierno electrónico departamental, en un principio nos llevaba a presuponer escasez de material empírico en el ambiente académico, ya sea público o privado a nivel del Uruguay como también en los demás países de la región, con la aparición de agencias promotoras de políticas de gobierno electrónica logro obtener resultados interesantes como se logró percibir en los diferentes indicadores puestos de manifiesto.

Avanecer (2015), en su tesis llegó a las siguientes conclusiones: a) La influencia que llegan a tener los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que logran realizar sus labores de manera efectiva con un elevado grado de excelencia; b) Los supervisores aplican diferentes estilos de liderazgo para lograr que los vendedores se mantengan motivados a lograr los objetivos que se les plantea; c) La influencia que logra el liderazgo de los supervisores facilita el mejor desempeño de los vendedores, que se demuestra en el gusto que tienen los vendedores en la ejecución de sus trabajos.

Campos (2014) elaboró un trabajo de investigación en el que llegó a la siguiente conclusión: Se demostró que el conjunto de procedimientos propios del control de gestión puede aplicarse a organizaciones y/o instituciones que no tengan como objetivo fundamental la obtención de créditos o beneficios económicos.

Monroy (2013) presentó un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado académico de magíster en la Universidad de Carabobo cuyo principal objetivo de investigación fue desarrollar un análisis del liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, para poder alcanzarlo aplicó una investigación de tipo descriptivo, con un diseño de campo, para ello consideró como población a los 24 docentes y 8 especialistas de la institución seleccionada para la presente investigación, y como muestra a la totalidad de integrantes de la población, luego de un meticuloso trabajo de investigación la investigadora llegó a la siguiente conclusión: El liderazgo al interior de la institución educativa que formó parte de la presente investigación se inclina a ser un liderazgo autoritario, puesto que no refleja efectividad en el cumplimiento de las metas así como tampoco toma en consideración el trabajo de sus colaboradores, se denota también la incapacidad para lograr compatibilizar los objetivos propios de la organización con los objetivos de personales de los integrantes de la comunidad educativa.

### **A nivel Nacional**

Montoya (2016) desarrolló un trabajo de con la finalidad de obtener el grado de magíster en relaciones laborales, la investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, debido a la presencia de información cuantitativa y cualitativa, mientras que el diseño de investigación obedece al diseño no experimental, descriptivo; luego de un detallado trabajo de investigación el investigador llegó a la siguiente conclusión: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PTS Perú; lo que también nos permite afirmar que cuanto mejor sea el clima organizacional al interior de la empresa PTS mejor será el desempeño de los trabajadores de la misma, se confirma también luego de la revisión de la literatura correspondiente, que el clima organizacional es un factor relevante para el funcionamiento de la organización a nivel de los recursos humanos, así como también que la evaluación de desempeño es la manera más usual de medir el desenvolvimiento de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Fernández (2014) presentó un trabajo de investigación desarrollada con el fin de obtener el grado de magíster en la Pontificia Universidad Católica del Perú, luego de aplicados los instrumentos de medición de variables y realizados los cálculos estadísticos correspondientes se llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación significativa entre logro de sentirse bien y el gasto controlable; existe correlación inversa significativa entre el afecto negativo y gasto controlable; existe relación significativa entre el logro de sentirse bien y GPTW; existe relación positiva entre la necesidad de estatus y el gasto variable. Las evidencias muestran que la variable gasto controlable resulta un buen predictor para la variable desempeño.

Rosas (2016), en su trabajo de investigación llegó a la siguiente conclusión: Existe una correlación directa y significativa  $r=0.220$  entre el planeamiento estratégico y la gestión empresarial, en cuanto a la dimensión conocimiento y la gestión empresarial  $r=0.358$ ; en lo que corresponde a la dimensión participación y gestión empresarial  $r=0.466$ ; respecto al planeamiento estratégico en la dimensión evaluación y la gestión empresarial  $r=0.227$ .

Pérez (2012) elaboró una investigación teniendo como objetivo prioritario lograr el establecimiento del clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ventanilla, para ello usó una muestra de cien docentes de las II.EE. del distrito de Ventanilla; luego de un detallado y escrupuloso trabajo de investigación llegó a la siguiente conclusión: Existe una correlación positiva considerable entre el clima institucional y el desempeño de los profesores de las instituciones educativas del distrito de Ventanilla.

Nolazco (2012) desarrolló una investigación cuyo principal objetivo de investigación fue lograr el establecimiento de la existencia de relación, si es que existe, entre la autopercepción del desempeño y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública ubicada en el distrito de Bellavista, provincia constitucional del Callao; para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 82 docentes incluye a maestros del nivel primario y secundario; luego de



aplicados los instrumentos de medición de la variable se llegó a la siguiente conclusión: No existe relación entre la autopercepción del desempeño docente y la satisfacción laboral; la dimensión perfil docente no se relacionan con la satisfacción laboral; la dimensión condiciones de aprendizaje no se encuentra relacionada con la satisfacción laboral.

### **A nivel regional**

Lujan (2016), en su trabajo de investigación concluyó: La relación existente entre planificación estratégica y desempeño laboral de una Institución Educativa de Huamalíes es significativa, basado en el valor de la significatividad bilateral (0,011) valor que es menor que el máximo permitido (0,05), siendo el nivel de correlación entre ambas variables positiva media fundamentada en el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson (0,652).

Celestino (2015) desarrolló una tesis en el que llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la gestión directriz y el desempeño laboral del personal administrativo; se estableció que existe una correlación muy fuerte y significativa entre la planificación y el desempeño laboral, se determinó que existe una correlación muy fuerte y significativa entre la ejecución y el desempeño laboral; se determinó que existe una correlación muy fuerte y significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huánuco.

Rubina (2014) elaboró un trabajo de investigación con la intención de acceder al grado de maestro en administración educativa dicho trabajo estuvo enmarcado en el ámbito descriptivo, correlacional en el mencionado trabajo luego de un minucioso trabajo el investigador llegó a la siguiente conclusión: Existe correlación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente, lo que implica que cuando hacienda el clima institucional también ascenderá el desempeño de los profesores.

Vásquez (2014) presentó un trabajo de investigación cuyo principal objetivo de investigación fue determinar la influencia del programa de clima

organizacional en el desempeño docente en la institución educativa integrada de Carhuapata de la provincia de Huamalíes durante el año 2014; para ello aplicó una investigación de tipo experimental con diseño cuasiexperimental, con una muestra de 60 estudiantes y 24 docentes, elegidos mediante un muestreo no probabilístico; luego de un detallado trabajo de investigación el investigador llegó a las siguientes conclusiones: Se logró determinar que existe influencia significativa del programa de clima organizacional en el nivel de desempeño docente, solvencia profesional, estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, rol de los docentes, uso adecuado de los medios y materiales, y en la evaluación de desempeño de los docentes en la institución educativa de Carhuapata de la provincia de Huamalíes durante el año 2014.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. La planificación estratégica**

##### **Definición**

De acuerdo con Mendoza y Cuadros (2012) la planificación estratégica es el proceso sistemático (que por lo general se da a largo plazo) tiene como principal característica la proyección y determinación de la dirección que ha de tomar la institución partiendo de la evaluar de manera consensuada el contexto; formulando objetivos, estrategias, planes y proyectos localizando los recursos necesarios para llevar a cabo dicho proyecto.

La importancia de la planificación comprendida como una de las funciones administrativas para las organizaciones, incluyendo a las organizaciones educativas. Pues es la que se constituye en la etapa inicial y se instaura en una actividad propia de todas las actividades, el desarrollarla implica el uso del pensamiento reflexivo, antes de iniciar a actuar. Es tan importante que si no se planifica es muy difícil que se logre los objetivos propios de la institución, pues se carece de un norte.

La planificación implica aquello que va a realizarse, consiste en aquellas acciones que se van a realizar, la fijación del curso o la línea a seguir, para alcanzar los objetivos de la organización.

La planificación estratégica según Cuevas (2011) se constituye en el análisis y evaluación tanto de las oportunidades como de las limitaciones que nos brinda el entorno de la organización como del conjunto de fortalezas de la institución y debilidades de la misma, las que se proyectan al futuro generando así el conjunto de objetivos, metas a corto y mediano plazo, estrategias a seguir que hacen posible conseguirlas en el plazo correspondiente.

Para Cuevas realizar la planificación requiere necesariamente de un exhaustivo análisis de las oportunidades que brinda el entorno de la comunidad y/o localidad en la que se encuentra la organización las que sumadas a sus fortalezas pueden ser aprovechadas por la empresa para el logro de los objetivos institucionales.

La planeación estratégica otorga a las empresas la oportunidad o al menos una base anual para poder ajustarse de manera constante a los nuevos sucesos que plantean los competidores, además de ello ha de suministrar a la empresa los incentivos apropiados para atraer y motivar a los gerentes los mismos que son pieza clave en la organización.

La acción anterior al proceso de planeación estratégica consiste en la resolución de una gran cantidad de preguntas, y tomar en función de ellas una gran cantidad de decisiones, las que son bastante importantes, tanto para el éxito como para el fracaso de todo el proceso de planeación.

El equipo encargado de la planeación no sólo debe de decidir sobre las actividades inmediatas que debe realizar, sino también realizar el proceso de prevención del futuro considerando las consecuencias de los movimientos.

## **Niveles de planificación**

Según Mendoza y Cuadros (2012) existen dos niveles de planificación y estos son:

- Planificación a mediano o largo plazo, también entendida como planificación estratégica.
- Planificación a corto plazo, también entendida como planeamiento operativo.

Es necesario cumplir con los dos niveles, pues ninguna organización puede subsistir esperando únicamente objetivos de largo plazo, como tampoco dedicarse solamente a aquellos de cumplimiento inmediato. Las empresas grandes se plantean objetivos de largo plazo y en base a ellos proponen objetivos de corto plazo que hacen posible su consecución.

## **Tipos de planificación**

De acuerdo con Mendoza y Cuadros (2012) existen dos tipos de planificación:

La planificación estratégica, consiste en un conjunto de pasos a largo plazo que determina la dirección que ha de seguir la institución educativa partiendo del análisis del entorno, elaborando un conjunto de objetivos, estrategias, planes y proyectos haciendo lo posible para localizar los recursos necesarios para poder ejecutar las mencionadas estrategias. Este tipo de planificación cumple las siguientes características: a) Se identifica con la dirección y el gobierno; b) Reconoce la necesidad de distribuir el albedrío y delegar funciones; c) Implican la formalización de las actividades de la institución; d) La planificación es proactiva; e) la planificación exige diagnóstico; f) La planificación requiere de la evaluación de los problemas y oportunidades básicas de la institución.

Planeación operativa, implica el documento en el que los directivos de la institución logran enumerar el conjunto de objetivos a corto plazo, he allí la razón de proyectarlo a un año, otra denominación que recibe es de Plan operativo anual o por sus siglas como POA, dentro de este plan se logra detallar el plan estratégico, logrando la adaptación de cada uno de los objetivos generales en cada uno de sus instancias correspondientes. Quizá la utilidad de fundamental que tiene el establecer el POA es la posibilidad de establecer herramientas de monitoreo.

A nivel de las instituciones educativas es necesario ejecutar ambos tipos de planificación para poder plasmar los deseos que se tienen respecto a ella.

### **La planificación estratégica en la escuela**

De acuerdo con Cuevas (2011) la planificación estratégica en la escuela es la manera en la que se concibe y desarrolla las estrategias escolares que se diferencian de las demás por la participación activa de los diversos factores de la comunidad educativa, que se caracteriza básicamente por la concepción sistemática que guarda en consideración la interacción de los diferentes elementos del sistema y de estos elementos con el entorno, guardando en consideración la orientación hacia el futuro, proceso que se ejecuta bajo la conducción de los directivos de la institución educativa.

Cuevas (2011) afirma también que la planificación estratégica dentro de las instituciones educativas constituye una de las principales partes del proceso de dirección, que tiene en cuenta: a) La fijación de principios y valores éticos, políticos y sociales que correspondan a los intereses de la sociedad y a la necesidad de sus integrantes; b) La participación activa de los integrantes de la institución educativa; c) El análisis de la situación actual y la situación futura, decidiendo en base a ella su direccionamiento; d) La unidad entre la misión, visión y los

objetivos estratégicos, tácticos y operativos; d) Lograr la instrumentación de estrategias específicas que nos ayuden al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **Criterios a considerar para realizar una correcta planificación estratégica.**

En base a lo expresado por Cuevas (2011), para lograr una adecuada planificación estratégica es necesario tener en consideración lo siguiente:

a) Es necesario que sea realizada con la activa participación de todos los integrantes de la comunidad educativa, que debe incluir no solamente a los integrantes de la institución como tal, además a los padres de familia de nuestros estudiantes, como también debe de incluir a otras instituciones educativas que reciben a nuestros estudiantes, como también a las que nos suministran de estudiantes.

b) Es una manera de dirección participativa que incluye a todos los integrantes de la comunidad educativa en la planificación, organización, ejecución y control de las actividades que tiene que realizar la institución educativa para lograr la adaptación a las exigencias del medio, para así lograr el compromiso planteado por la institución.

c) Su principio sistemático permite ejecutar estrategias, teniendo en cuenta a la escuela en su interacción con la comunidad en la cual se desenvuelve, permitiéndole transformarse y contribuyendo también a la transformación de su comunidad.

d) Las estrategias que se desarrollen en las instituciones educativas deben de proyectarse de manera prospectiva y anticipadora, en otras palabras de futuro a presente, teniendo en cuenta aquello a lo que aspiramos en un lapso de tiempo determinado, adaptando a las acciones presentes hacia el logro de ese deseo.

El cumplimiento de los criterios de planificación hacen posible una

mejor planificación, pues no solo se trata de contar con un plan debidamente documentado, también se trata de lograr el compromiso de los integrantes de la comunidad educativa.

### **La importancia de planificar**

De acuerdo con Ramos (2010) la importancia de planificar radica en aspectos tales como:

- a) Todas las actividades deben de ser ejecutadas en un tiempo determinado, pues si no se cumplen de acuerdo a los plazos es muy poco probable su inclusión al mercado.
- b) No deja lugar a la realización de actividades improvisadas, pues debe de incluir a la totalidad de actividades que las organizaciones ejecutan.
- c) Se puede conocer que es aquello que se va a suceder, lo que vamos a utilizar y aquello que tenemos que cumplir. Esto deja un panorama claro a los trabajadores de la organización.

El contar con una planificación debidamente articulada cubre la totalidad de actividades que la organización debe realizar para alcanzar los objetivos organizacionales, teniendo en cuenta los tiempos, recursos y medios a utilizar.

### **Principios de la planificación.**

De acuerdo con Ramos (2010), para que la planificación sea efectiva es necesario que:

- a) Sea cooperativa, trabajada de manera participativa e inspirada en una filosofía democrática.
- b) Sea integral y flexible para así poder entender todas y cada una de las fases, estructuras y procesos que intervienen en el quehacer educativo.

c) Proponga la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa. Estos principios de la planificación hacen posible que sea efectiva y contribuyan a la consecución de los objetivos institucionales de la empresa.

De acuerdo con Mendoza y Cuadros (2012) existen tres principios básicos de la planificación:

a) **Precisión**, tiene gran importancia que la redacción de los planes durante su formulación, sean redactados de manera concreta y objetiva de forma tal que se logre evitar afirmaciones genéricas o imprecisas.

b) **Flexibilidad**, por lo general los planes deben permitir la adecuación a las exigencias de la actualidad y de los posibles sucesos aleatorias.

c) **Unidad**, los planes deben de ser elaborados en una matriz, y en función de ello desagregar planes menores.

### **Dimensiones de la planificación estratégica en las instituciones educativas**

Como parte de las dimensiones de la planificación estratégica dentro de la presente investigación se considerarán a los instrumentos de planificación de la institución educativa:

#### **A. El proyecto educativo institucional**

Mendoza y Cuadros (2012) afirma que el proyecto educativo institucional es un instrumento gestión educativa de largo y mediano plazo, cuyo diseño se encuentra enmarcado dentro del Proyecto Educativo Nacional, el Proyecto Educativo Regional y Proyecto Educativo Local, dicho documento se encuentra orientado a la gestión autónoma, participativa y transformadora, dentro de ella se integra las dimensiones pedagógica, administrativa e institucional, su elaboración



debe de ejecutarse de manera participativa, con la anuencia del CONEI.

Cuevas (2011) por su parte, asevera que el Proyecto Educativo Institucional es un conjunto de propósitos y propuestas pedagógicas y de gestión ejecutadas para lograr el desarrollo de una educación de calidad en la institución educativa, que le otorga sentido y horizonte al conjunto de acciones educativas que ejecutarán los estudiantes, padres de familia, docentes, director y otros integrantes de la comunidad educativa. En base a esta definición se puede concluir que el Proyecto de educativo institucional es un instrumento de gestión que cuenta con una proyección de mediano y largo plazo, entendida como propuesta de gestión porque en ella se incluye las actividades que se tienen que hacer en el lapso de uno a diez años.

Los componentes del Proyecto Educativo Institucional de acuerdo con lo expresado por Cuevas (2011) son los siguientes:

a) Identidad, es el conjunto de características que distinguen a una institución educativa de otras que se le asemejen o que comparten un área geográfica en común. Está definida por el prestigio de la institución educativa tanto a nivel de la comunidad en la que está ubicada como también fuera de ella.

b) Diagnóstico, este componente se constituye por la información que permite identificar los problemas, necesidades y potencialidades de la realidad de la institución, con la finalidad de señalar aquello que debe de ser modificado partiendo de las causas que generen dichos problemas y haciendo uso de nuestras potencialidades, por lo general este diagnóstico debe de darse tanto a nivel interno como a nivel externo, dentro de las ventajas que el diagnóstico nos permite podemos citar: Identificar los cambios que deseamos hacer de acuerdo con el entorno social, económico y cultural, etc.; Utilizar las fortalezas para poder disminuir nuestras debilidades, como también usar las oportunidades para lograr la reversión de las amenazas; obtener

información cualitativa respecto a los aspectos pedagógicos y de gestión.

c) Propuesta pedagógica, implica el grupo de propuestas que hacen posible sobre los elementos pedagógicos, intentando movilizar los esfuerzos y recursos para poder así hacer los cambios a los que aspiramos llegar en cuanto al aprendizaje se refiere; el aspecto pedagógico es el punto de partida y llegada de todo aquello que implica el Proyecto Educativo Institucional.

d) Propuesta de gestión, implica el grupo de propuestas que permiten actuar sobre elementos de la administración, para así apoyar a la consecución de la propuesta pedagógica.

## **B. El Plan Anual de Trabajo.**

A decir de Mendoza y Cuadros (2011) el PAT es un instrumento de gestión que tiene como plazo de ejecución un año calendario, este documento se encuentra enfocado en el PEI pues ha de permitir su operativización, en ella se realiza la efectivización del cronograma de actividades educativas que ha de realizar la institución educativa, intentando concretizar año a año los objetivos estratégicos del PEI.

De acuerdo con lo expresado por Ramos (2010) el Plan Anual de Trabajo es un instrumento de gestión que contiene un grupo de acciones como también actividades debidamente organizadas y cronogramadas que los integrantes de la comunidad educativa deben de realizar para poder alcanzar los objetivos planteados en el año. El plan anual de trabajo debe ser capaz de dar respuesta a preguntas tales como: ¿De qué situación partimos?, ¿Qué queremos lograr este año?, ¿Cómo lo vamos a lograr?, ¿Quiénes lo van a hacer?, entre otras. Las respuestas a cada uno de estas preguntas generan los elementos necesarios para el Plan Anual de Trabajo como son las necesidades prioritarias, los objetivos, las actividades, las responsables, entre otras.

Elementos de un Plan Anual de Trabajo, por lo general los elementos de un Plan Anual de Trabajo, son los objetivos anuales de las diferentes áreas como son la institucional, área pedagógica, área administrativa, proyectos de innovación, presupuesto y metas.

La importancia del Plan Anual de Trabajo radica en que su ejecución conduce la labor educativa hacia el alcance de los objetivos estratégicos planteados en el Proyecto Educativo Institucional, su ejecución supone el esfuerzo de unir voluntades al logro de determinadas metas.

En la actualidad para la ejecución del Plan Anual de Trabajo de las instituciones educativas el Ministerio de Educación del Perú facilita el uso de un aplicativo en el cual es necesario ingresar los datos de la institución educativa y en función de ellas se puede calcular los resultados que se deseen obtener a largo plazo. Como parte primordial de la ejecución de los planes de trabajo se utilizan los compromisos de gestión planteados por el Ministerio de Educación.

### **C. El proyecto curricular institucional**

Según Mendoza y Cuadros (2012) el PCI es un instrumento de carácter curricular que ha de formularse en el marco del proceso propio de diversificación curricular, en dicho documento se plantean las decisiones correspondientes a los procesos de enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular y el trabajo curricular.

Es la parte fundamental del proyecto Educativo Institucional, y está constituida por la propuesta para la educación, destinada de manera específica a los estudiantes, por lo general estos deben de ser consensuados por todos los actores de la institución educativa, por lo general este proyecto está sujeto a cambios en torno a la velocidad a la que cambia la sociedad.

El proyecto Curricular Institucional debe de constituirse en la manera de traducir, resignificar y contextualizar lo que se define en el Diseño

Curricular Nacional, busca plantear de manera explícita las líneas de acción institucional y de anticipar un conjunto de experiencias educativas teniendo como firme propósito la promoción de la adquisición de conocimientos significativos en los estudiantes.

De acuerdo con el Ministerio de Educación de Argentina (2011) el Proyecto Curricular Institucional se constituye en una oportunidad para el establecimiento de pautas tales como qué y cómo enseñamos, y de qué manera podemos lograr el mejoramiento de los aprendizajes significativos en nuestros estudiantes. Bajo esta premisa se constituye en un instrumento de vital importancia para la institución educativa como también para la persona encargada de dirigirla.

### **1.3.2. El desempeño docente**

#### **Definición de percepción**

Según la Real Academia de la Lengua Española (2014) la percepción implica la acción o efecto de percibir; nos afirma también que implica aquella sensación interna que se da como resultado de la impresión material plasmada en nuestros sentidos.

Estas definiciones ponen énfasis en la interacción entre nuestra mente con la realidad teniendo como elemento de enlace a cada uno de nuestros sentidos, la vista, el tacto, el gusto, el olfato y el oído; a través de ellas se obtiene información de la realidad que nos rodea interpretándola de acuerdo al conjunto de conocimientos y experiencias previamente establecidos e instaurados en nuestro cerebro, de ahí la diferencia que aquello que pueda ser percibido como malo o negativo para algunos individuos pueda ser considerado como bueno o positivo para otros.

Por su parte Fieldman (1998) afirma que la percepción consiste en la organización, interpretación, análisis e integración de los estímulos que

llegan a nuestros sentidos y en consecuencia a nuestro cerebro. Lo que nos confirma que la información que captamos de la realidad es a través de nuestros órganos sensoriales como el oído, la nariz, la lengua la piel y los ojos; esta información cobra sentido o valor por intermedio del procesamiento que realizamos de ella en nuestro cerebro, el cual se encarga de conjugarla con los elementos propios de nuestra formación como puede ser la cultura, los valores, las costumbres, entre otras, otorgándole así un significado correspondiente.

### **Definición de desempeño docente**

En cuanto al desempeño se han escrito una gran cantidad de libros y artículos, por lo general, estos libros se desenvuelven dentro del ámbito empresarial, entre las definiciones más conocidas y populares podemos citar a las siguientes:

Cerda (2003) afirma que el desempeño docente es un término que proviene de la Administración de Empresas y de manera específica de la Gestión de Recursos humanos y los criterios para la selección personal, así como casi todas las definiciones relativas a la actividad humana de producir se ha originado dentro del ámbito de la administración, la preocupación por el desempeño, se originó en el sector productivo de la misma manera que la importancia de la labor de los trabajadores para lograr incrementar la productividad al interior de una organización.

Para Valdés (2004) el desempeño docente implica el cumplimiento de las funciones propias del cargo de docente, dicho desempeño se encuentra estipulado por el conjunto de factores relacionados con el mismo docente, los estudiantes a su cargo y la comunidad educativa que lo rodea. Del mismo modo, el desempeño del profesor se llega a ejercer en una diversidad de espacios o también entendidas como niveles; el entorno socio-cultural, la realidad circundante de la propia institución educativa, el ambiente que se vive en el salón de clase. Este autor, pone especial énfasis en que la razón de ser de las evaluaciones

es mejorar la calidad educativa, ya sea por medio de una retroalimentación en base a las dificultades observadas, siendo la función secundaria la de calificar el ejercicio de la profesión docente.

Bajo las ideas de este autor, se explica que el desempeño de los profesores no va más allá del cumplimiento expreso de las funciones propias del cargo que ejercen, teniendo en cuenta que son guías de niños y niñas, nos confirma también el autor que estas funciones como también las funciones no son ajenas a la realidad en la que se encuentra la institución educativa, las costumbres propias de la comunidad en la que se encuentra, el área geográfica en la que se encuentra, el nivel social adquirido por los padres de familia, el nivel económico de los padres y de la comunidad.

De acuerdo con (Fernández, 2002) el desempeño docente implica el grupo de actividades que un maestro desarrolla en el marco del cumplimiento de sus funciones y que incluye acciones tales como la planificación de las clases hasta llegar a la asesoría individualizada de cada uno de los estudiantes, logrando pasar por el desarrollo propio de las clases al interior de las aulas, la evaluación y puntuación de los trabajos encomendados como actividad de extensión, el trabajo coordinado con otros maestros así como con el personal directivo de la institución, así como la participación activa en las actividades de fortalecimiento de capacidades.

Esta definición implica el conjunto de actividades que realiza el profesor desde antes de asumir las horas de clase tales como actividades de planificación y preparación de materiales a usar en clase, pasando por la acción propia de la ejecución de las actividades de aprendizaje, para posteriormente asumir las funciones posteriores a la ejecución de las clases, como son la revisión de tareas, trabajos asignados, evaluación de los aprendizajes, evaluación del proceso mismo de su práctica de enseñanza, como también de la manera en la que los estudiantes vienen aprendiendo.

## **La Evaluación del Desempeño Docente**

Para Valdés (2000), afirma que la evaluación de desempeño de un maestro es “un conjunto de pasos debidamente sistematizados para obtener datos válidos y confiables, los cuales deben haber sido adquiridos con instrumentos previamente validados, con la finalidad de comprobar y valorar el efecto educativo que logra en los estudiantes, implica también el despliegue del conjunto de capacidades pedagógicas”.

De acuerdo con lo expresado por este autor la evaluación de desempeño implica la realización de una serie de pasos o tareas específicas debidamente estructuradas y coordinadas entre sí para conseguir información veraz y confiable, e allí la importancia de contar con instrumentos previamente diseñados que hayan pasado por evaluaciones de confiabilidad y validación a nivel de maestros expertos como también se hayan aplicados en versiones de prueba para poder corregir las posibles falencias que puedan tener. Si bien es cierto el sistema evaluativo peruano a nivel de docentes pone especial énfasis en el aspecto cognitivo de los maestros para poder acceder a la carrera magisterial, la evaluación de desempeño se concentra en el cumplimiento de las funciones y en el conjunto de estrategias que aplique para conseguir más y mejores aprendizajes; en esta faceta se deja de lado el nivel cognitivo del maestro, sino la capacidad de poner ese conocimiento al servicio del cumplimiento de sus funciones, en este caso en particular al aprendizaje de los estudiantes.

## **El marco de buen desempeño docente**

Para el Ministerio de Educación del Perú (2012), el Marco de buen desempeño docente es el documento emanado por las autoridades del Ministerio de Educación enmarcada en la Ley de Reforma Magisterial destinada a otorgar a los maestros información de aquello que se espera de ellos como resultado de su trabajo en el aula, este documento contiene todos los dominios en este caso en particular

cuatro, las competencias (en este caso en particular 9) y los desempeños (40 desempeños) que caracterizan a una buena docencia y en consecuencia son exigibles a todos los docentes de Educación Básica Regular de nuestro querido Perú. Este documento, se constituye pues, en un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad, alrededor de las competencias que se espera que los docentes de nuestro país dominen, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Es el Marco de Buen desempeño docente la herramienta estratégica que se convierte en una política integral de desarrollo docente; siempre y cuando los maestros enfoquemos nuestras actividades al interior y exterior del salón de clase dentro de los desempeños propuestos en el estaremos cumpliendo de manera efectiva con lo que el Ministerio de Educación del Perú espera de nosotros.

### **Las Dimensiones del desempeño docente**

Según el Ministerio de Educación del Perú (2012) en su documento denominado Marco de buen desempeño docente el desempeño docente, el desempeño de los profesores de Educación Básica Regular se encuentra conformado por cuatro dimensiones, las mismas que se constituirán en las dimensiones para el presente trabajo de investigación, y son las siguientes:

a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, esta dimensión hace referencia a las actividades que involucran la planificación del trabajo pedagógico por intermedio de la elaboración de documentos de trabajo tales como programa curricular anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Implica además el conjunto de conocimientos de las principales características sociales, culturales (materiales e inmateriales) y cognitivas de los niños y niñas a su cargo, el dominio cognitivo y práctico de los contenidos pedagógicos, como también de los contenidos disciplinares, se suma a lo precedente la



elección, elaboración y uso adecuado de los materiales educativos, las estrategias de enseñanza que incluye a la didáctica utilizada y evaluación del aprendizaje alcanzado por sus estudiantes.

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esta dimensión implica la conducción del proceso de enseñanza en el salón de clase a través de un enfoque que logre valorar la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Comprende en ella la mediación pedagógica que practica el docente en el desarrollo de un clima de aprendizaje agradable, el manejo adecuado y pertinente de los contenidos en clase, la motivación permanente a todos y cada uno de sus estudiantes, el desarrollo de una variedad de estrategias metodológicas, así como las estrategias de evaluación aplicadas para verificar lo aprendido como también para reforzar aquellos aspectos que muestran debilidad, implica también el uso de recursos didácticos adecuados y relevantes.

c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, esta competencia del maestro, involucra la participación en la gestión de la institución como de la red de instituciones planteada desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Hace referencia a la comunicación efectiva del maestro con la diversidad de actores de la comunidad educativa, su participación directa o indirecta en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, sumada a la contribución que puede darle el maestro al establecimiento de un clima institucional favorable y adecuado para el desempeño pertinente de los trabajadores de la misma. Además de ello, esta competencia incluye la valoración y respeto que le otorgamos a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, esta dimensión implica el conjunto de pasos y las prácticas que distinguen a la formación (como también auto-formación) y desarrollo por medio de estudios o ascensos de los profesores. Se refiere a la permanente

reflexión respecto a la manera en la que aplica su práctica pedagógica, rescatando aquellas prácticas favorables logrando la superación de las dificultades en algunas prácticas,

En lo correspondiente al presente trabajo de investigación, tendremos en cuenta los dominios planteados por el Ministerio de Educación del Perú como dimensiones del desempeño docente.

### **Criterios e indicadores para la evaluación de desempeño docente**

También en el Artículo 47° establece los Criterios e indicadores para la evaluación de desempeño:

a) El Ministerio de Educación del Perú es el ente encargado de determinar el conjunto de criterios así como los indicadores para la evaluación de desempeño, teniendo como fundamento los dominios preestablecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, para ello debe de considerar cada una de las modalidades, formas, niveles y ciclos que conforman el sistema educativo de nuestro Perú. Para poder realizarlo es necesario la coordinación de las diferentes Direcciones del Ministerio de Educación del Perú.

b) La evaluación de desempeño docente incluye necesariamente la evaluación de la práctica docente en el aula frente a los estudiantes. Pues es la principal función de los maestros el velar por los aprendizajes de los estudiantes, para ello deben de poner todo su esfuerzo y dedicación; haciendo uso adecuado de los medios y materiales correspondientes (de no existir materiales estructurados usar materiales no estructurados del entorno, como también diseñar y elaborar sus propios materiales educativos).

c) El Ministerio de Educación del Perú es el ente encargado de aprobar por medio la normatividad correspondiente, el conjunto de estrategias a aplicar, las técnicas e instrumentos que harán posible la evaluación de desempeño, que pueden aplicarse por entidades especializadas en evaluación para posteriormente desarrollar la consolidación por parte de los integrantes de los Comités de Evaluación.

## 1.4. Formulación del problema

### Problema General

¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018?

### Problema Específicos

**PE<sub>1</sub>.** ¿Cuál es la relación entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018?

**PE<sub>2</sub>.** ¿Cuál es la relación entre el proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018?

**PE<sub>3</sub>.** ¿Cuál es la relación entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018?

## 1.5. Justificación del estudio

Todo trabajo debe contar con la justificación correspondiente y esta se da desde diferentes aspectos, el presente trabajo pretende aportar al ámbito educativo, pues cuenta con la pertinencia necesaria y las características que la convierten en un trabajo validero y lo demuestra en las siguientes características:

**Conveniencia:** Su ejecución nos permite identificar el nivel de planificación estratégica dentro de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, de Churubamba, lo que implica la revisión de los principales instrumentos de gestión como son: el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de Trabajo y el Proyecto Curricular Institucional, como también el nivel de

participación de los integrantes de la comunidad educativa en su elaboración. Además de ello, identificó la autopercepción que tienen los docentes respecto a su desempeño docente en la institución precitada, teniendo en cuenta los desempeños que exige el Ministerio de Educación del Perú a través de su documento normativo “El marco de buen desempeño docente”, por último, establecer si es que existe relación entre estas dos variables institucionales.

**Relevancia social:** Reconoce a la planificación estratégica, como parte elemental del desarrollo de las instituciones ya sean estas públicas o privadas, en este caso en particular de las instituciones educativas públicas, así como su relación con el desempeño de los docentes, que es la razón de ser del docente y tiene gran importancia para el lograr las competencias y capacidades de los estudiantes.

**Práctica:** La realización del presente trabajo contribuye con resultados que servirán como sustentación de la aplicación de programas de capacitaciones respecto a la planificación estratégica tanto para directivos como para docentes para coadyuvar al logro de la mejora del desempeño de los docentes a nivel de las aulas, teniendo en consideración todo lo que ello implica, desde el momento de la preparación de las clases y los logros que consiguen.

## 1.6. Hipótesis

### Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba – 2018.

### **Hipótesis Específicos**

HE<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

HE<sub>2</sub>. Existe relación entre el proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018

HE<sub>3</sub>. Existe relación significativa entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar la relación entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba – 2018.

### **Objetivos Específicos**

OE<sub>1</sub>. Determinar la relación entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

OE<sub>2</sub>. Establecer la relación entre el proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

OE<sub>3</sub>. Determinar la relación entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba – 2018.

## II. MÉTODO

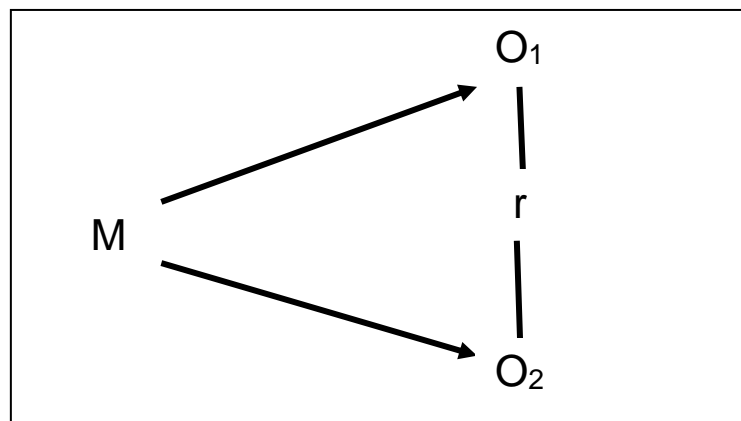
### 2.1. Diseño de investigación.

En base a lo afirmado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el presente trabajo está catalogado como una investigación de diseño no experimental, pues en ningún momento los integrantes del grupo investigador intervinieron de manera directa o indirecta en las variables de investigación, únicamente se realizó su medición por intermedio de cuestionarios, observándolos en su realidad.

También está catalogada como una investigación transeccional (transversal) puesto que, su ejecución involucra la recolección de los datos en un solo momento, o también denominada en un tiempo único.

Por último, este trabajo es considerado como correlacional, debido a que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales.

El diseño a del presente trabajo de investigación, se pone de manifiesto en el siguiente esquema:



Dónde:

O<sub>1</sub> : Planificación estratégica

O<sub>2</sub> : Autopercepción del Desempeño docente

r : Relación entre las variables.

M : Muestra.

## 2.2. Variables, Operacionalización

**Variable 1:** Planificación estratégica.

**Variable 2:** Auto percepción del Desempeño docente.

### Operacionalización de la variable Planificación estratégica.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Análisis evaluación tanto de las oportunidades como de las limitaciones que ofrece el entorno de la empresa como de las fortalezas y debilidades propias de la misma, que se proyecta al futuro definiendo los objetivos, metas, estrategias que hacen posible su consecución a largo plazo. (Cuevas, 2011)	La planificación estratégica se medirá por medio de un cuestionario de Planificación estratégica dividida en tres dimensiones cada una con cuatro ítems.	Proyecto educativo institucional  Proyecto curricular institucional  Plan Anual de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expresa la identidad</li> <li>▪ Contiene el diagnóstico</li> <li>▪ Incluye la propuesta pedagógica</li> <li>▪ Incluye la propuesta de gestión</li> <li>▪ Contiene los Lineamientos pedagógicos</li> <li>▪ Incluye la caracterización de estudiantes</li> <li>▪ Incluye la identidad institucional</li> <li>▪ Señala los programas curriculares diversificados</li> <li>▪ Incluye el diagnóstico</li> <li>▪ Señala los objetivos</li> <li>▪ Incluye las actividades</li> <li>▪ Incluye la distribución del tiempo</li> </ul>	• Ordinal

### Operacionalización de la variable Auto percepción del Desempeño docente.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Percepción que tiene el docente respecto al conjunto de actividades que un profesor ejecuta en el marco de su trabajo, y que comprende acciones que van desde la preparación de las clases hasta el asesoramiento individualizado de los alumnos, pasando claro por el desarrollo de las clases, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección	El desempeño docente se midió por medio de un cuestionario de 40 ítems, fundamentadas en el marco de buen desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes  Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.</li> <li>• Planifica la enseñanza.</li> <li>• Crea un clima propicio para el aprendizaje.</li> <li>• Conduce el proceso de enseñanza.</li> <li>• Evalúa permanentemente el aprendizaje.</li> <li>• Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa.</li> <li>• Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.</li> </ul>	Ordinal

---

del plantel, así como la participación en los programas de capacitación” (Fernández, 2002)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional
  - Ejerce su profesión desde una ética de respeto.
- 

## 2.3. Población y muestra

### Población

Para poder alcanzar los objetivos de la presente investigación se consideró como población de estudio a la totalidad de docentes de la Institución Educativa N° 33134 del centro poblado de Guellgash, perteneciente al distrito de Churubamba ubicada a aproximadamente 30 kilómetros de la ciudad de Huánuco, incluye profesores de los diferentes niveles de la Educación Básicamente Regular como son el nivel inicial, el nivel primario y el nivel secundario, se incluye también a docentes de las diferentes edades, de los diferentes géneros como son varones y mujeres y de las diferentes condiciones laborales como son nombrados y contratados siendo la distribución de la siguiente manera:

**TABLA N° 1**

**Distribución de la población docente de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**

DENOMINACION	SEXO		N° de docentes
	M	F	
Nivel inicial	1	2	3
Nivel primaria	4	2	6
Nivel secundario	7	2	9
Total			<b>18</b>

Fuente: CAP de la Institución Educativa de Churubamba - 2018.  
Elaboración: Las investigadoras.



## **Muestra**

La muestra de investigación está compuesta por la totalidad de docentes integrantes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba, provincia de Huánuco, también denominada población censal, los cuales fueron seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico por criterio de expertos o también denominada como muestreo por conveniencia. En este caso en particular el criterio de los investigadores bajo la asesoría de la profesora de metodología y del maestro de estadística, teniendo en consideración la accesibilidad a los sujetos de investigación como la factibilidad y predisposición de los mismos a participar en la investigación.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La realización pertinente del presente trabajo de investigación, se logró gracias a la aplicación de un conjunto de técnicas las mismas que incluyen a sus respectivos instrumentos de recolección de datos, los que se especifican a continuación:

### **Técnicas**

Técnica de Encuesta. A decir de Abanto (2016) esta técnica tiene como finalidad indagar la opinión que tienen un grupo de personas o población respecto a un problema. Para la ejecución del trabajo investigación se utilizó esta técnica, con la finalidad de adquirir conocimiento del nivel de planificación estratégica y la autopercepción del desempeño docente de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Churubamba.

### **Instrumentos**

Questionarios: Es un instrumento que recoge información por lo general con preguntas cerradas.

## Validez

Los instrumentos fueron validados por tres juicios de expertos, es decir por tres magister o docentes de la misma universidad.

### Ficha técnica del instrumento de medición de la planificación estratégica

Nombre:	Cuestionario de planificación estratégica.
Autores:	Dionisio Marquez, César Augusto y Mato Vicente, Cledy Rocío.
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos aproximados.
Edad de aplicación:	Docentes de las Instituciones educativas N° 33134 “Guellgash”, Churubamba
Forma de aplicación:	Individual.
Nivel académico:	Título docente.
Psicometría:	Mide la percepción que tienen los docentes respecto a la planificación estratégica de las Instituciones Educativas, así como cada una de las dimensiones que la componen, como son elaboración de Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional y Plan Anual de Trabajo. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.967.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.967	20

## Validación del instrumento de medición de la planificación estratégica

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Chuquiyaury Olivas, Lindon	Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee	Total
Calificativo	17	17	19	18

Luego de revisado el cuestionario de medición de la planificación estratégica por los maestros especializados en revisión de instrumentos de la Universidad César Vallejo, se obtuvo como promedio general el calificativo de 18, en consecuencia se puede aseverar que el instrumento cuenta con los requisitos necesarios para medir aquello que pretende medir, en este caso en específico la planificación estratégica.

<b>ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (X) PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		
20 – 46	En inicio	
47 – 73	En proceso	
74 – 100	Logrado	
<b>DIMENSIONES</b>		
Proyecto Educativo Institucional	9 – 21	En inicio
	22 – 33	En proceso
	34 – 45	Logrado
Proyecto Curricular Institucional	7 – 16	En inicio
	17 – 26	En proceso
	27 – 35	Logrado
Plan Anual de Trabajo	4 – 9	En inicio
	10 – 15	En proceso
	16 – 20	Logrado

## Ficha técnica del instrumento de medición de auto percepción del desempeño docente

Nombre: Cuestionario de desempeño docente.

Autor: Ministerio de Educación del Perú (2014).

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: Docentes de las Instituciones educativas de la región Huánuco.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Título docente.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los docentes de las Instituciones educativas respecto a su desempeño docente, así como cada una de las dimensiones que la componen. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0,973.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.973	40

## Validación del instrumento de medición de la autopercepción del desempeño docente

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Chuquiyaury Olivas, Lindon	Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee	Total
Calificativo	17	17	19	18

Luego de revisado el cuestionario de medición del desempeño docente por los maestros especializados en revisión de instrumentos, se obtuvo como promedio general el calificativo de 18, en consecuencia se puede aseverar que el instrumento cuenta con los requisitos necesarios para medir aquello que pretende medir, en este caso en específico la autopercepción de los maestros respecto a su desempeño docente.

<b>ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (X) AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE</b>		
40 – 120	Bajo	
121 – 147	Regular	
148 – 174	Alto	
175 – 200	Muy alto	
<b>DIMENSIONES</b>		
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	10 – 30	Bajo
	31 – 37	Regular
	38 – 44	Alto
	45 – 50	Muy alto
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	19 – 56	Bajo
	57 – 69	Regular
	70 – 82	Alto
	83 – 95	Muy alto
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6 – 18	Bajo
	19 – 22	Regular
	23 – 26	Alto
	27 – 30	Muy alto

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	5 – 15	Bajo
	16 – 19	Regular
	20 – 22	Alto
	23 – 25	Muy alto

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para la realización del análisis de los datos obtenidos por intermedio de los cuestionarios para medir variables se realizó una serie de pasos debidamente organizados y sistematizados entre sí, los cuales se enumeran a continuación:

- Revisión y sistematización del conjunto de cuestionarios aplicados a los integrantes de la muestra, para ello se debe poner especial énfasis en que no existan cuestionarios incompletos ni tampoco que tengan marcadas dos respuestas.
- Paloteo de las respuestas obtenidas por medio de los cuestionarios de medición de variables.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencia, en este caso en particular para datos agrupados, para ello se hizo uso del paquete estadístico SPSS 22.
- Diseño y elaboración de los gráficos estadísticos (en este caso en especial se usó los gráficos de barras).

Para la contratación de las hipótesis o también denominadas pruebas de hipótesis de investigación se prosiguió con la siguiente secuencia:

- Aplicación de la prueba de normalidad, para seleccionar la prueba de hipótesis correspondiente. Teniendo en cuenta en este caso en particular al tratarse de menos de 50 datos de la prueba de Shapiro Wilk.
- Aplicación del coeficiente de correlación “Rho” de Spearman, con el apoyo del programa SPSS 22.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para la realización del presente trabajo se consideraron los siguientes aspectos éticos:

- Se citó todas las ideas y definiciones que nos son propias de los autores de la presente investigación, con sus correspondientes referencias bibliográficas de acuerdo a las normas APA.
- Se invitó a participar de manera voluntaria a la totalidad de sujetos de investigación, especificando la importancia de responder con absoluta veracidad.
- Se procedió a pedir el consentimiento respectivo a la autoridad pertinente, en este caso en particular a la directora de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”.
- A lo largo de todo el informe de investigación se mantuvo en el anonimato los nombres de los sujetos de investigación, pues el objetivo es la obtención de resultados en general y así realizar las conclusiones a nivel de la institución educativa.

# CARTA DE PRESENTACIÓN

Huánuco, 21 de mayo del 2018

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°33134 "GUELLGASH"-CHURUBAMBA- HUÁNUCO

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted para saludarla muy cordialmente y a la vez comunicarla que los maestristas **Lic. César Augusto DIONISIO MARQUEZ**, identificado con DNI N°45479203, y la **Lic. Cledy Rocío MATO VICENTE**, identificada con DNI N° 72890680 estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", que encontrándonos realizando un proyecto de tesis en la mención de administración de la educación titulado "**Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018**" en la cual tiene como objetivo identificar la relación entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes.

Quedamos a su disposición para ampliar cuanta información estime necesaria, nos despedimos de usted seguros de contar con su apoyo, deseándole parabienes en su gestión directiva al frente de la prestigiosa comunidad educativa que dirige.

Atentamente;



Lic. César Augusto Dionisio Marquez  
DNI 45479203



Lic. Cledy Rocío Mato Vicente  
DNI 72890680



  
Lic. Elvira Ramon Blanco  
DIRECTORA



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

Tabla N° 2

Nivel de elaboración del proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

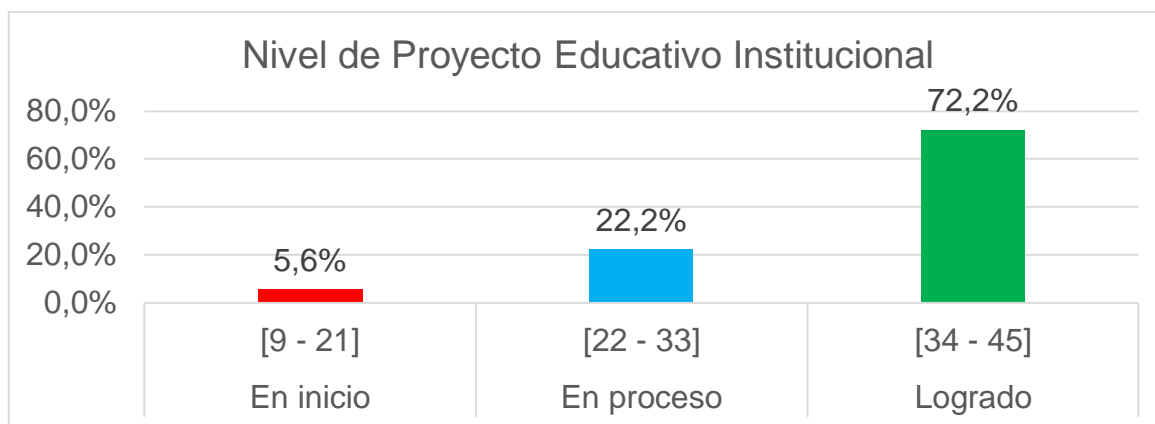
Nivel de Proyecto Educativo Institucional	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	[9 - 21]	1 5.6%
En proceso	[22 - 33]	4 22.2%
Logrado	[34 - 45]	13 72.2%
Total		18 100.0%

**Fuente:** Cuestionario de planificación estratégica

**Elaboración:** Los investigadores.

Gráfico N° 1

Nivel de elaboración del proyecto educativo institucional en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.



**Fuente:** Tabla N° 2.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de medición de planeación estratégica respecto al nivel de elaboración del proyecto educativo institucional a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que tan solo el 5.6% de los encuestados considera que este instrumento de planeación se encuentra en inicio, el 22.2 de encuestados estima que se encuentra en proceso y el 72.2% declara que el proyecto educativo institucional alcanzó el nivel logrado.

**Tabla N° 3**

**Nivel de elaboración del proyecto curricular institucional en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**

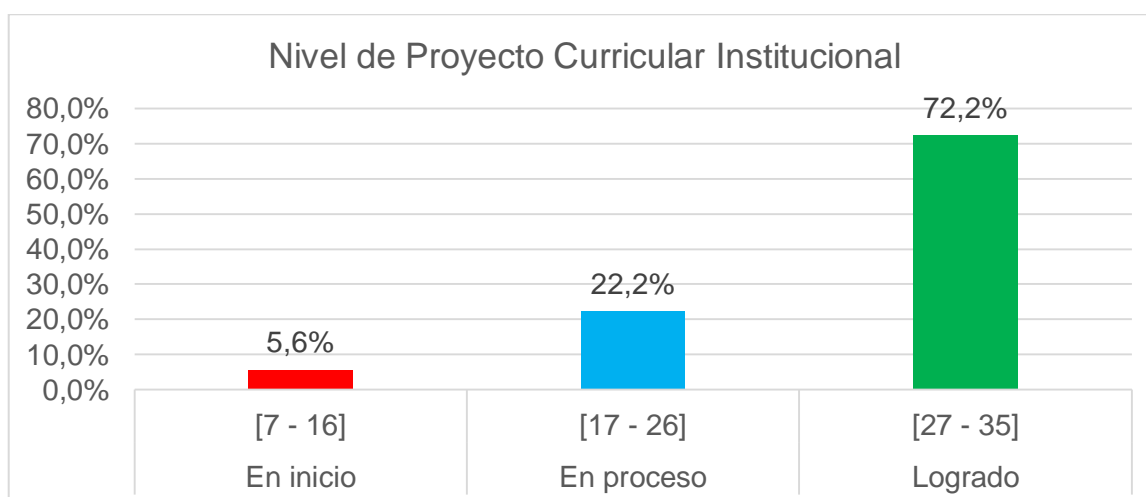
<b>Nivel de Proyecto Curricular Institucional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En inicio	[7 - 16]	1 5.6%
En proceso	[17 - 26]	4 22.2%
Logrado	[27 - 35]	13 72.2%
Total		18 100.0%

**Fuente:** Cuestionario de planificación estratégica

**Elaboración:** Los investigadores.

**Gráfico N° 2**

**Nivel de elaboración del proyecto curricular institucional en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 3.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de medición de planeación estratégica respecto al nivel de elaboración del proyecto curricular institucional a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que tan solo el 5.6% de los encuestados considera que este instrumento de planeación se encuentra en inicio, el 22.2 de encuestados estima que el proyecto curricular institucional se encuentra en proceso de alcanzar el logro esperado y el 72.2% declara que el proyecto curricular institucional alcanzó el nivel logrado y en consecuencia es adecuado para la gestión de la institución educativa..

**Tabla N° 4**

**Nivel de elaboración del plan anual de trabajo en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**

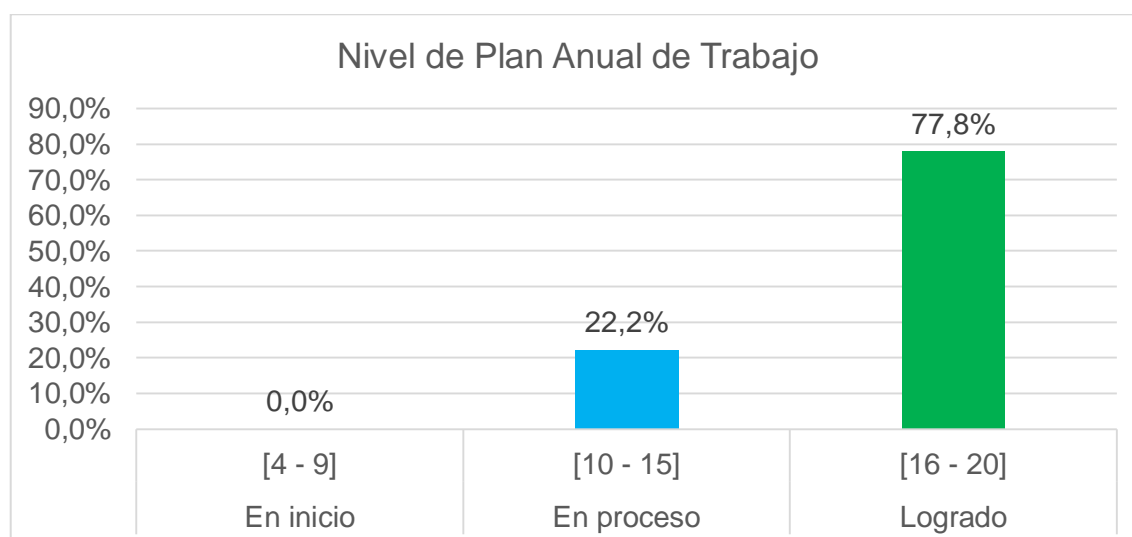
Nivel de plan anual de trabajo		Frecuencia	Porcentaje
En inicio	[4 - 9]	0	0.0%
En proceso	[10 - 15]	4	22.2%
Logrado	[16 - 20]	14	77.8%
Total		18	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de planificación estratégica

**Elaboración:** Los investigadores.

**Gráfico N° 3**

**Nivel de elaboración del plan anual de trabajo en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 4.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de medición de planeación estratégica respecto al nivel de elaboración del plan anual de trabajo a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que ninguno de los encuestados considera que este instrumento de planeación se encuentra en inicio, el 22.2 de docentes encuestados estima que el plan anual de trabajo se encuentra en proceso de alcanzar el logro esperado y el 77.8% declara que el plan anual de trabajo alcanzó el nivel logrado y en consecuencia es adecuado para la gestión de la institución educativa.

**Tabla N° 5**

**Nivel de planificación estratégica en la institución educativa N° 33134  
“Guellgash”, Churubamba - 2018.**

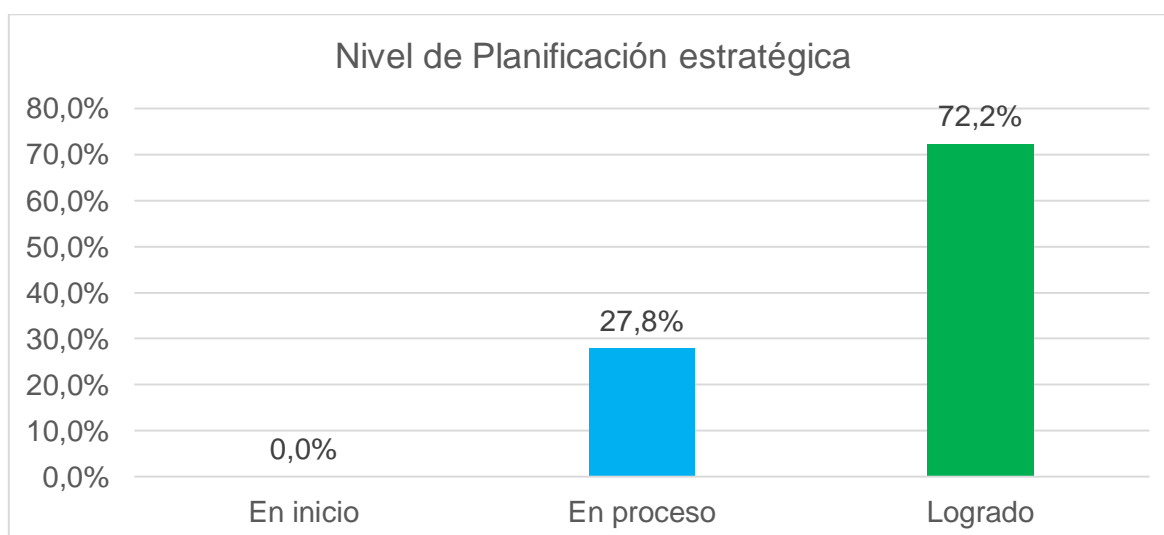
<b>Nivel de planificación estratégica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En inicio [4 - 9]	0	0.0%
En proceso [10 - 15]	4	22.2%
Logrado [16 - 20]	14	77.8%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de planificación estratégica

**Elaboración:** Los investigadores.

**Gráfico N° 4**

**Nivel de planificación estratégica en la institución educativa educativa N°  
33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 5.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de medición de planeación estratégica a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que ninguno de los docentes encuestados considera que la planificación estratégica se encuentra en inicio, el 27.8% de docentes encuestados estima que el nivel de planificación estratégica se encuentra en proceso de alcanzar el logro esperado y el 72.2% declara que planificación estratégica alcanzó el nivel logrado y en consecuencia es adecuado para la gestión de la institución educativa.

**Tabla N° 6**

**Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**

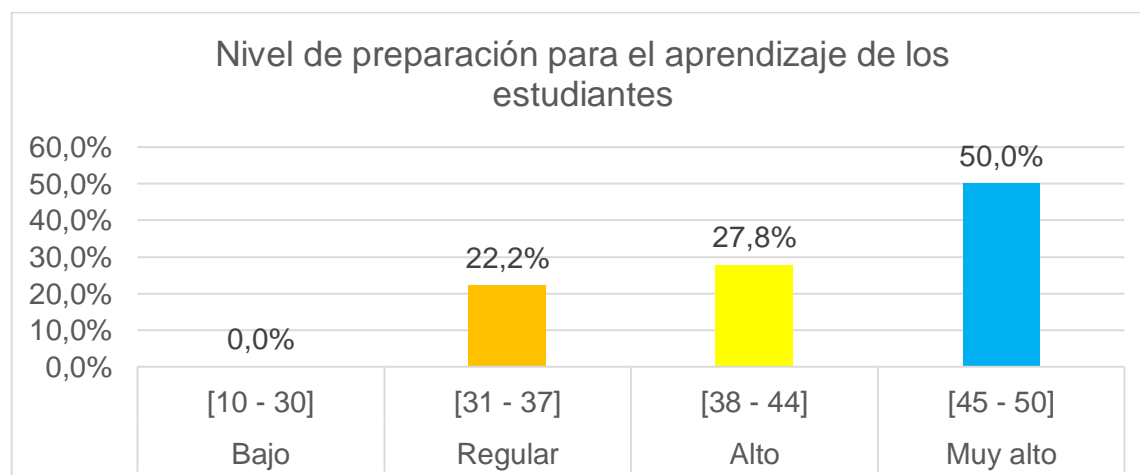
Nivel de preparación para el aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	[10 - 30]	0	0.0%
Regular	[31 - 37]	4	22.2%
Alto	[38 - 44]	5	27.8%
Muy alto	[45 - 50]	9	50.0%
Total		18	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de autopercepción del desempeño docente.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Gráfico N° 5**

**Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 6.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de autopercepción de desempeño docente respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que ninguno de los docentes encuestados estima tener un nivel bajo en esta dimensión, el 22.2% de docentes encuestados estima que su nivel de preparación para el aprendizaje tiene un nivel regular, el 27.8% de maestros estima tener un nivel alto de preparación para el aprendizaje y el 50% declara que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó un nivel muy alto. En otras palabras la mitad de los docentes afirman tener un nivel muy alto de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla N° 7**

**Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**

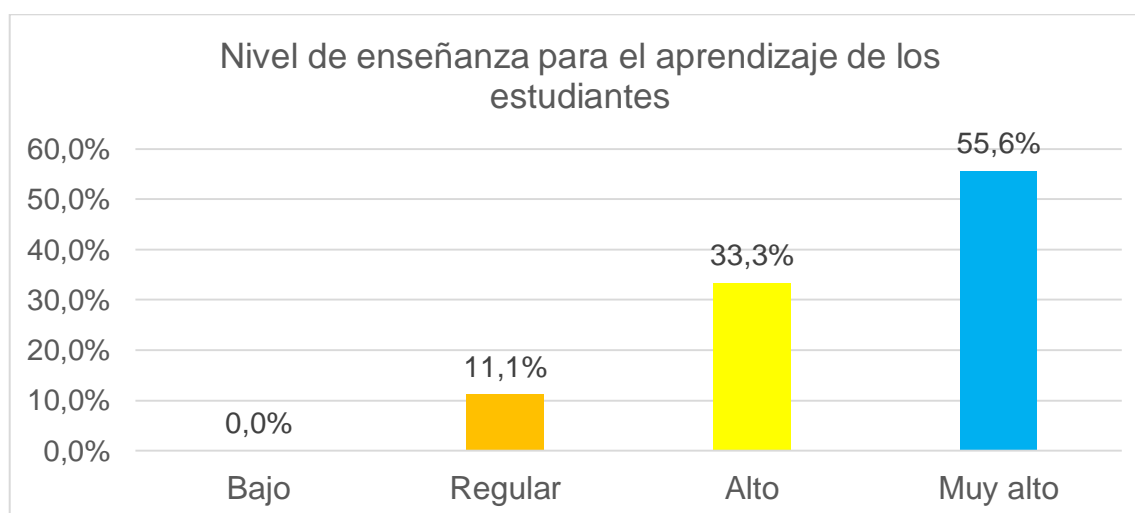
Nivel de plan anual de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [19 - 56]	0	0.0%
Regular [57 - 69]	2	11.1%
Alto [70 - 82]	6	33.3%
Muy alto [83 - 95]	10	55.6%
Total	18	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de autopercepción del desempeño docente.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Gráfico N° 6**

**Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 7.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de autopercepción de desempeño docente respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que ninguno de los docentes encuestados estima tener un nivel bajo en esta dimensión, el 11.1% de docentes encuestados estima que su nivel de enseñanza para el aprendizaje tiene un nivel regular, el 33.3% de maestros estima tener un nivel alto de enseñanza para el aprendizaje y el 55.6% declara que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó un nivel muy alto. En otras palabras más de la mitad de los docentes afirman tener un nivel muy alto de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla N° 8**

**Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**

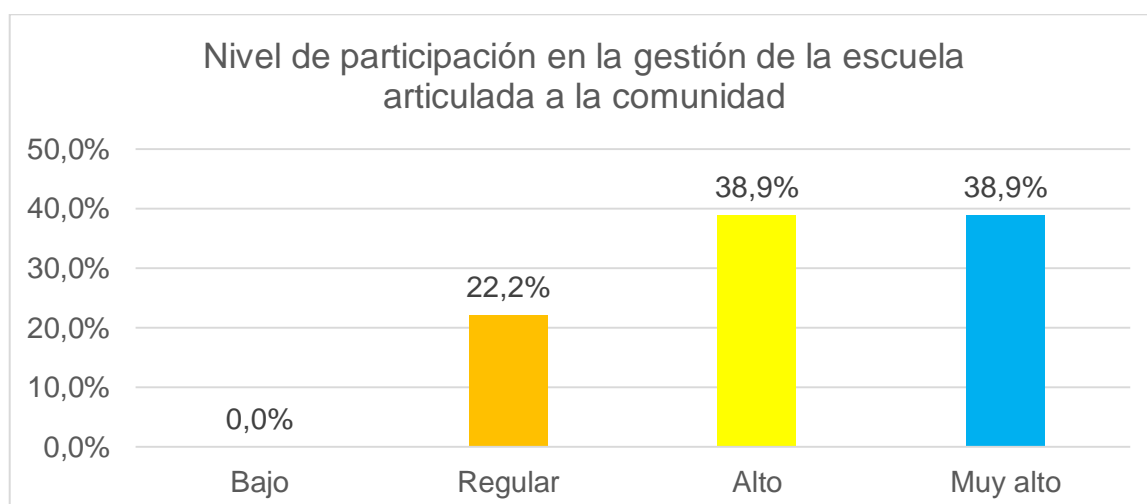
Nivel de enseñanza para el aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	[6 - 18]	0	0.0%
Regular	[19 - 22]	4	22.2%
Alto	[23 - 26]	7	38.9%
Muy alto	[27 - 30]	7	38.9%
Total		18	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de autopercepción del desempeño docente.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Gráfico N° 7**

**Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 8.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de autopercepción de desempeño docente respecto a la participación en la gestión articulada a la comunidad a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que ninguno de los docentes encuestados estima tener un nivel bajo en esta dimensión, el 22.2% de docentes encuestados estima que su nivel de participación en la gestión articulada a la comunidad tiene un nivel regular, el 38.9% de maestros estima tener un nivel alto y otro 38.9% declara que la participación en la gestión articulada a la comunidad alcanzó un nivel muy alto. La mayoría de los docentes tiene una participación en la gestión de nivel alto.

**Tabla N° 9**

**Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**

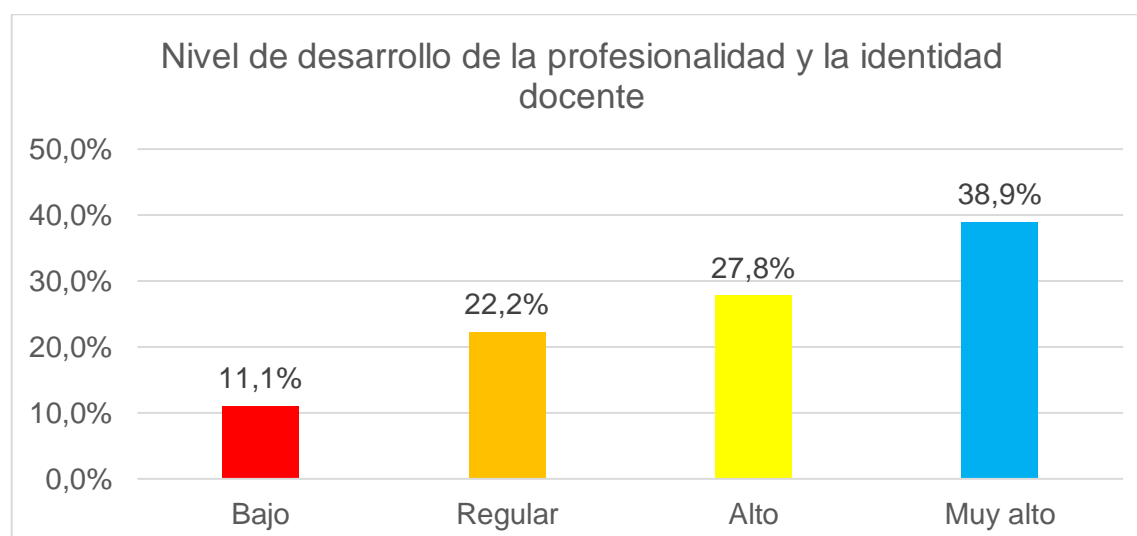
Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5 - 15]	2 11.1%
Regular	[16 - 19]	4 22.2%
Alto	[20 - 22]	5 27.8%
Muy alto	[23 - 25]	7 38.9%
Total	18	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de autopercepción del desempeño docente.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Gráfico N° 8**

**Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 9.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de autopercepción de desempeño docente respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que el 11.1% de los docentes encuestados estima tener un nivel bajo en esta dimensión, el 22.2% de docentes encuestados estima que su nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente tiene un nivel regular, el 27.8% de maestros estima tener un nivel alto y el 38.9% declara que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente alcanzó un nivel muy alto.



**Tabla N° 10**

**Nivel de autopercepción del desempeño docente en la institución educativa  
N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**

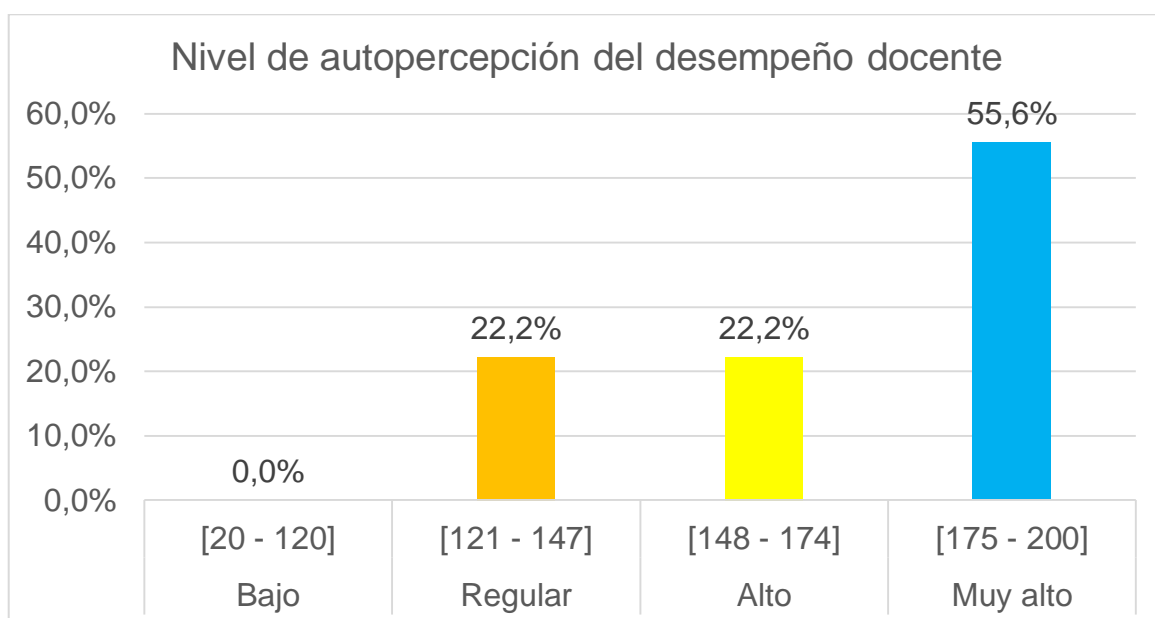
Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	[20 - 120]	0	0.0%
Regular	[121 - 147]	4	22.2%
Alto	[148 - 174]	4	22.2%
Muy alto	[175 - 200]	10	55.6%
Total		18	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de autopercepción del desempeño docente.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Gráfico N° 9**

**Nivel de autopercepción del desempeño docente en la institución educativa  
N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 10.

**Elaboración:** Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de aplicar el instrumento de autopercepción de desempeño docente a la totalidad de docentes de la institución educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se encontró que ninguno de los docentes encuestados estima tener un nivel bajo en cuanto a su desempeño docente en general, el 22.2% de docentes encuestados estima que su nivel de su desempeño docente es regular, otro 22.2% de maestros estima tener un nivel alto y el 55.6% declara que tiene un nivel de desempeño docente muy alto.

### 3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

**Tabla N° 11**  
**Prueba de correlación de hipótesis general**

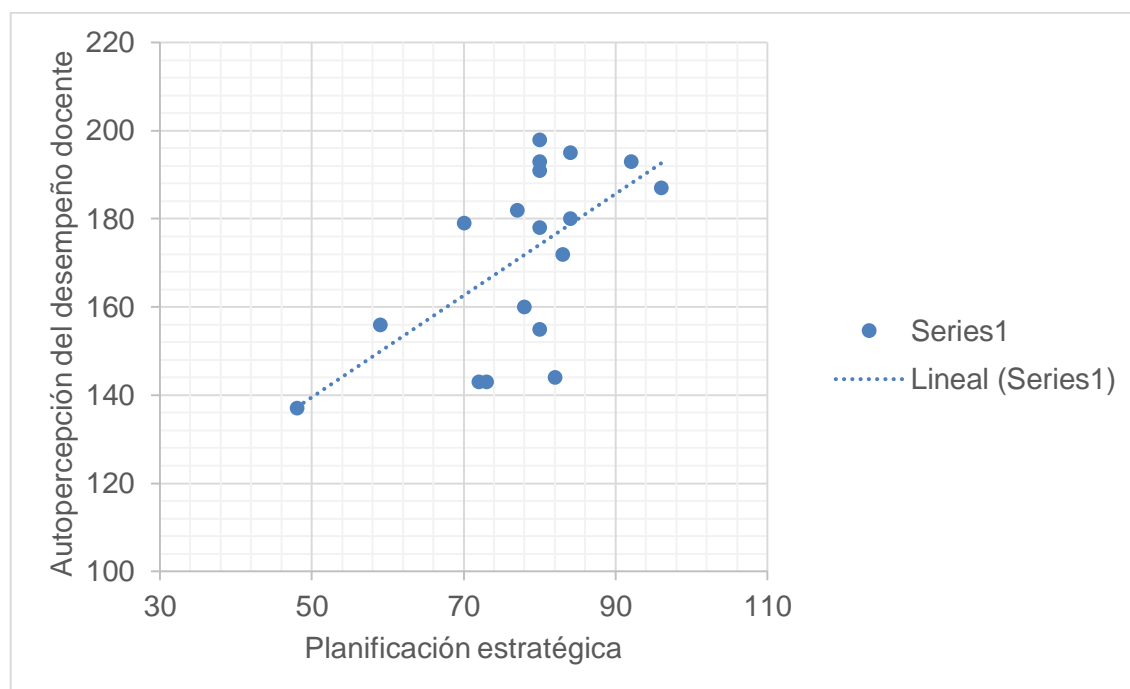
			Planificación estratégica	Autopercepción de desempeño docente
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,569*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	18	18
	Autopercepción de desempeño docente	Coeficiente de correlación	,569*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	18	18

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente:** Base de datos de los cuestionarios.

**Elaboración:** Los investigadores

**Gráfico N° 10**  
**Correlación entre la planificación estratégica y autopercepción del**  
**desempeño docente**



**Fuente:** Tabla N° 11.

**Elaboración:** Los investigadores

**Interpretación:** Aplicada la prueba de comprobación de hipótesis Rho de Spearman a los resultados obtenidos de las encuestas de planificación estratégica y la autopercepción de desempeño docente, se encontró que el valor de Sig. Bilateral=0.014 es inferior al límite permitido  $\alpha=0.05$ ; lo que nos permite afirmar con un 95% de confianza que existe relación entre planificación estratégica y la autopercepción de desempeño docente; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, pudiendo afirmar que: “Existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018”; en base al valor del coeficiente de correlación=0.569 podemos afirmar también que la correlación entre planificación estratégica y la autopercepción de desempeño docente es positiva considerable y que cuanto mejor sea la planificación estratégica mejor será al autopercepción del desempeño docente en la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba.

### Prueba de hipótesis específica 1

HE<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

HE<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

**Tabla N° 12**  
**Prueba de correlación de hipótesis específica 1**

		Proyecto Educativo Institucional	Autopercepción de desempeño docente
Rho de Spearman	Proyecto Educativo Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,521*
		N	18
	Autopercepción de desempeño docente	Coeficiente de correlación	,521*
		Sig. (bilateral)	,027
		N	18

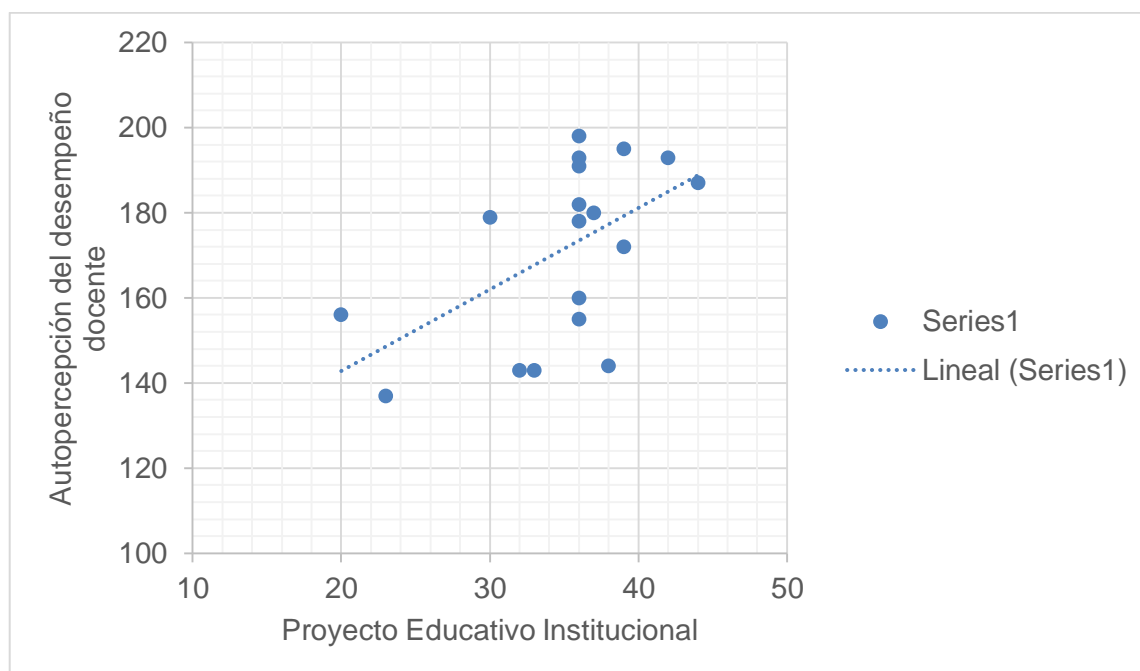
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Base de datos de los cuestionarios.

Elaboración: Los investigadores

**Gráfico N° 11**

**Correlación entre proyecto educativo institucional y autopercepción del desempeño docente**



**Fuente:** Tabla N° 12.

**Elaboración:** Los investigadores

**Interpretación:** Aplicada la prueba de comprobación de hipótesis Rho de Spearman a los resultados obtenidos de las encuestas del proyecto educativo institucional y la autopercepción de desempeño docente, se encontró que el valor de Sig. Bilateral=0.027 es inferior al límite permitido  $\alpha=0.05$ ; lo que nos permite afirmar con un 95% de confianza que existe relación entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción de desempeño docente; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, pudiendo afirmar que: “Existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018; en base al valor del coeficiente de correlación=0.521 podemos afirmar también que la correlación entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción de desempeño docente es positiva considerable y que cuanto mejor sea el proyecto educativo institucional mejor será al autopercepción del desempeño docente en la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba.

## Prueba de hipótesis específica 2

HE<sub>2</sub>. Existe relación entre el proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

HE<sub>0</sub>. No existe relación entre el proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

**Tabla N° 13**

### Prueba de correlación de hipótesis específica 2

		Proyecto Curricular Institucional	Autopercepción de desempeño docente
Rho de Spearman	Proyecto Curricular Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	18
	Autopercepción de desempeño docente	Coeficiente de correlación	,668**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	18

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Base de datos de los cuestionarios.

**Elaboración:** Los investigadores

**Gráfico N° 12**

### Correlación entre proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño docente



**Fuente:** Tabla N° 13.

**Elaboración:** Los investigadores

**Interpretación:** Aplicada la prueba de comprobación de hipótesis Rho de Spearman a los resultados obtenidos de las encuestas del proyecto curricular institucional y la autopercepción de desempeño docente, se encontró que el valor de Sig. Bilateral=0.002 es inferior al límite permitido  $\alpha=0.05$ ; lo que nos permite afirmar con un 95% de confianza que existe relación entre el proyecto curricular institucional y la autopercepción de desempeño docente; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, pudiendo afirmar que: “Existe relación significativa entre el proyecto curricular institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución N° 33134 “Guellgash”, Churubamba, en base al valor del coeficiente de correlación=0.668 podemos afirmar también que la correlación entre el proyecto curricular institucional y la autopercepción de desempeño docente es positiva considerable y que cuanto mejor sea el proyecto curricular institucional mejor será al autopercepción del desempeño docente.

### Prueba de hipótesis específica 3

HE<sub>3</sub>. Existe relación significativa entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

HE<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

Tabla N° 14

### Prueba de correlación de hipótesis específica 3

		Plan Anual de Trabajo	Autopercepción de desempeño docente
Rho de Spearman	Plan Anual de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,365
		N	18
	Autopercepción de desempeño docente	Coeficiente de correlación	,365
		Sig. (bilateral)	,136
		N	18

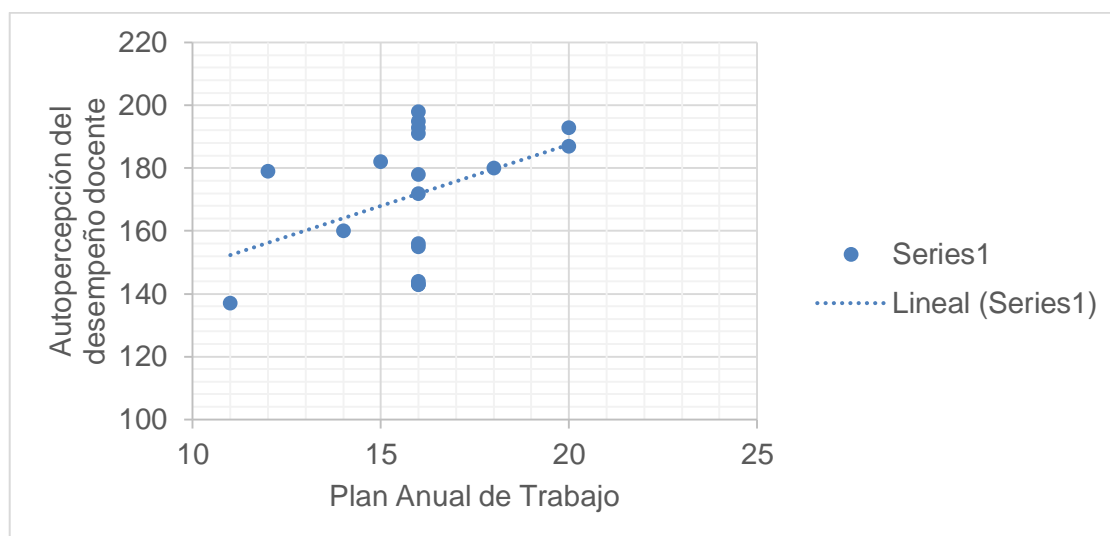
**Fuente:** Base de datos de los cuestionarios.

**Elaboración:** Los investigadores



**Gráfico N° 13**

**Correlación entre plan anual de trabajo y autopercepción del desempeño docente**



**Fuente:** Tabla N° 14.

**Elaboración:** Los investigadores

**Interpretación:** Aplicada la prueba de comprobación de hipótesis Rho de Spearman a los resultados obtenidos de las encuestas del plan anual de trabajo y la autopercepción de desempeño docente, se encontró que el valor de Sig. Bilateral=0.136 es superior al límite permitido  $\alpha=0.05$ ; lo que nos permite afirmar con un 95% de confianza que no existe relación entre el plan anual de trabajo y la autopercepción de desempeño docente; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, pudiendo afirmar que: “No existe relación significativa entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Al iniciar el presente trabajo de investigación se partió del precepto de la existencia de una inadecuada planificación estratégica al interior de la institución educativa seleccionada, esta afirmación se realizó a la luz de las respuestas otorgadas por los trabajadores de la institución quienes mencionaron su falta de participación en la elaboración de los documentos que forman parte de la planificación estratégica, como son el proyecto educativo institucional, el proyecto curricular institucional y el plan anual de trabajo.

Luego de aplicado el instrumento de medición de planificación estratégica se comprobó que la gran mayoría de los trabajadores de la institución educativa de Churubamba considera que el Proyecto educativo institucional alcanzó el nivel logrado, lo que refleja la pertinencia de este documento de gestión al menos bajo la perspectiva de los docentes de la propia institución.

Respecto al nivel de elaboración del Proyecto Curricular Institucional el 72.2% de los maestros encuestados expresan que alcanzó un nivel logrado y que es pertinente para el desarrollo de la institución educativa.

En cuanto a la elaboración del Plan Anual de Trabajo se ratifican los resultados anteriores, pues también alcanzó un nivel logrado al menos bajo la percepción de la mayoría de trabajadores de la institución educativa seleccionada.

En consecuencia, bajo los resultados obtenidos en la elaboración y pertinencia de los documentos de planificación estratégica se obtuvo como promedio general que más de la mitad de los trabajadores de la institución considera que la planificación estratégica alcanzó el nivel logrado y cuenta con los requisitos necesarios para lograr la mejora en la calidad de los aprendizajes.

Teniendo en cuenta que Mendoza y Cuadros (2012) afirman la existencia de dos niveles de planificación, en base a los resultados encontrados luego de la aplicación del cuestionario de medición de planificación, podemos afirmar

que en la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba se cumple de manera óptima con ambos niveles, en el caso del nivel de largo plazo o también conocida como planificación estratégica este resultado se refleja en la pertinencia del Proyecto Educativo Institucional; en el caso de la planificación de corto plazo o también conocida como planificación operativa también tiene la pertinencia necesaria debido al elevado porcentaje de docentes que expresaron que el Plan Anual de Trabajo que es el documento operativo por naturaleza, alcanzó un nivel logrado.

Otra afirmación que podemos realizar a la luz de los resultados encontrados en cuanto a planificación estratégica es que si se le esta dando la importancia debida a esta importante función de la administración, en este caso en particular de la administración educativa, sería necesario una revisión un tanto más exhaustiva para poder verificar los factores mencionados por Ramos (2010) respecto a la ejecución de la totalidad de actividades en su tiempo correspondiente, el trabajar de manera organizada sin dejar nada al azar y del conocimiento de la planificación por parte de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, sobre todo de aquellos que tienen que ejecutar dichas actividades.

Otro precepto con el que se inició el presente trabajo fue el inadecuado desempeño docente, al menos bajo la premisa de las protestas generadas contra la evaluación de desempeño docente propuestas por el Ministerio de Educación del Perú, dichas protestas se generaron durante el año 2017 mediante una protesta que duró 60 días y recientemente en un paro nacional de 24 horas.

Al realizar la evaluación específica de cada uno de los componentes de la autopercepción del desempeño docente se comprobó que la autopercepción que tienen los docentes respecto al nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes es de un nivel muy alto, al menos eso lo afirman poco la mitad de docentes de la institución; en cuanto a la percepción que los maestros tienen respecto a su enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes pues así lo declaran poco más de la mitad de los docentes de la

institución educativa, en lo que corresponde a la participación en la gestión articulada a la comunidad existe una opinión dividida pues un 38.9% afirma que tiene un nivel alto y otro porcentaje similar estima que llegó a un nivel muy alto; en cuanto al nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad quizá se constituya en el factor de mayor debilidad, pues existe un 11.1% de docentes que considera que solo tiene un nivel bajo. El promedio de resultados alcanzados en estas dimensiones dieron como resultado la percepción que tienen los propios docentes de su desempeño teniendo como resultado significativo que poco más de la mitad de docentes (55.6%) considera haber alcanzado un nivel muy alto, mientras que el 44.4% de docentes restante estima que su desempeño alcanzó el nivel regular y alto con porcentajes similares (22.2%) en ambos casos.

Los resultados alcanzados difieren de la definición planteada por Fernández (2002) sobre todo en el aspecto de la participación en la gestión pues es en este factor que se encuentran debilidades, pues la mayoría de docentes con considera que la gestión sea parte de su trabajo, atribuyéndoselo únicamente a los directivos, por su parte la participación en los programas de capacitación, también refleja debilidades, pues existe un 11.1% de maestros que declaran que tienen un nivel bajo en esta dimensión, lo que implica una falta de preocupación por desarrollarse profesionalmente, muchas veces argumentando falta de dinero exceso de responsabilidades entre otros factores.

Si bien es cierto que lo idóneo en el caso de la evaluación de desempeño sería contar con una evaluación externa, esta tampoco es posible ejecutarla desde la óptica de los estudiantes y padres de familia, pues en la comunidad en la que se encuentra ubicada la Institución educativa se carece de una adecuada formación para ejecutar dicha evaluación, por lo general sustentan sus calificativos en estados de ánimo y el nivel de empatía y grado de relaciones interpersonales generado con el maestro, lo cual sesga mucho la opinión, pues no se trata de evaluar simpatía y nivel de identidad con la comunidad.

Como parte de las hipótesis de investigación se planteó la existencia de relación entre la planificación estratégica y la autopercepción de desempeño docente; aplicadas la prueba de correlación “Rho” de Spearman se logró confirmar dicha relación; afirmación que confirma los hallazgos de Lujan (2016) quien concluyó que la relación existente entre planificación estratégica y desempeño laboral de una Institución Educativa de Huamalíes es significativa.

Otra afirmación que podemos realizar en base a la presente investigación es la relación del desempeño laboral con otras variables, tal cual lo demostró Celestino (2015) quien determinó que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la gestión directriz y el desempeño laboral del personal administrativo. Otro investigador que confirma la relación del desempeño laboral con otros factores es Fernández (2014) quien demostró que existe relación entre el desempeño laboral y el bienestar subjetivo. A estas afirmaciones se suma Avancer (2015) quien logró demostrar que la influencia que logra el liderazgo de los supervisores facilita el mejor desempeño de los vendedores.

Las afirmaciones y hallazgos a los que arribaron estos investigadores lograron demostrar que no solamente se trata de la existencia de relación entre el desempeño y otras variables, pues son múltiples los factores que llegan a vincularse a la manera en la que desenvolvemos nuestras funciones dentro del área laboral al cual pertenecemos, sino que también es posible influenciar dichos desempeños y la manera en la que ejecutamos nuestras labores, y estas no solo pasan por mejorar el salario de los trabajadores. Tal cual lo demostró Vásquez (2014) quien logró determinar que existe influencia significativa del programa de clima organizacional en el nivel de desempeño docente, solvencia profesional, estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, rol de los docentes, uso adecuado de los medios y materiales.

Luego de la ejecución del presente trabajo de investigación podemos afirmar que se alcanzaron la totalidad de objetivos planteados previamente, los mismos que se ven plasmados en las conclusiones establecidas.

## V. CONCLUSIONES

- Se identificó que existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba - 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de Sig. Bilateral=0.014 es inferior al límite permitido  $\alpha=0.05$ . Siendo la correlación entre planificación estratégica y la autopercepción de desempeño docente es positiva considerable y que cuanto mejor sea la planificación estratégica mejor será al autopercepción del desempeño docente en la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba (Tabla N° 11).
- Se determinó que existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba; aseveración que se sustenta en el valor de Sig. Bilateral=0.027 es inferior al límite permitido  $\alpha=0.05$ . Siendo la correlación entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción de desempeño docente positiva considerable y que cuanto mejor sea el proyecto educativo institucional mejor será al autopercepción del desempeño docente en la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba (Tabla N° 12).
- Se estableció que existe relación significativa entre el proyecto curricular institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba; afirmación que se fundamenta el valor de Sig. Bilateral=0.002 es inferior al límite permitido  $\alpha=0.05$ . Teniendo en cuenta valor del coeficiente de correlación=0.668 podemos afirmar también que la correlación entre el proyecto curricular institucional y la autopercepción de desempeño docente es positiva considerable y que cuanto mejor sea el proyecto curricular institucional mejor será al autopercepción del desempeño docente (Tabla N° 13).

- Se determinó que no existe relación significativa entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba; aseveración que se basa valor de Sig. Bilateral=0.136 es superior al límite permitido  $\alpha=0.05$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al personal directivo de las instituciones educativas del ámbito jurisdiccional del distrito de Churubamba, realizar el proceso de planificación estratégica con la participación de la totalidad de integrantes de la comunidad educativa, ya que si bien es cierto que tarda más de lo que normalmente tarda planificar de manera individual, también se puede afirmar que se logra un mayor compromiso por parte de los docentes que intervinieron en su elaboración.
- Se recomienda a los docentes del distrito de Churubamba prestar especial atención a las actividades propias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje, entre ellas desarrollar y mejorar sus habilidades didácticas, pues ello permitirá que lleguen de la manera más pertinente a los niños y niñas a los cuales tienen el privilegio de servir.
- Se recomienda al personal directivo de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco elaborar un conjunto de capacitaciones destinadas a fortalecer las habilidades de planificación así como también a sensibilizar a los trabajadores respecto a la importancia del mismo.
- Se recomienda a los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco participar de manera activa en la elaboración de los planes anuales de trabajo, pues con ello contribuirán a que no se deje de lado ninguna actividad de la institución, así como también que se trabaje de manera ordenada y sistematizada en el logro de los objetivos organizacionales.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Avanecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.
- Bieito, M. (2015). *Planificación estratégica del gobierno electrónico departamental en Uruguay*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad Oberta de Cataluña, Cataluña, España.
- Campos, F. (2014). *Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: Caso ONG psicólogos voluntarios*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Celestino, O. (2015). *Gestión directriz y desempeño laboral del personal administrativo*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Cerda H. (2003). *La Evaluación como experiencia total*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Congreso de la República del Perú (2012). *La ley 29944 - Ley de la Reforma Magisterial*. Lima: Autor.
- Consejo Educativo Nacional. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: Autor.
- Cuesta, U. (2012). *Planificación estratégica y creatividad*. Madrid: ESIC.
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima: San Marcos.
- D'Alessio, F. (2012). *Planeamiento estratégico del sistema educativo del Perú*. Lima: Centrum.

- Dirección Regional de Educación del Perú. (2009). *Proyecto Educativo Regional Huánuco 2018 – 2028*. Huánuco: Autor.
- Fernández, R. (2014). *Relaciones entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Fernández, L. (2002). *Organización y Administración. Enfoque Situacional*. México. Edit. Prentice Hall.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Lazo, V. (28-08-17). Evaluación de desempeño docente sigue siendo la manzana de la discordia. *Diario Correo*. Disponible en <http://diario.correo.pe/ciudad/evaluacion-de-desempeno-docente-sigue-siendo-la-manzana-de-la-discordia-770140/>
- Lujan, G. (2016). *Planificación estratégica y desempeño laboral en una Institución Educativa de Hiuamalíes*. Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Mendoza, J. y Cuadros, L. (2012). *Planificación estratégica*. Lima: Norma.
- Ministerio de Educación de Argentina. (2011). *El proyecto curricular institucional de las escuelas secundarias de la ciudad autónoma de Buenos Aires*. Buenos Aires: Autor.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: Autor.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Nolazco, E. (2012). *Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del Callao*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Ramos, O. (2010). *Administrar y gestionar una institución educativa*. Lima: Autor.
- Rosas, N. (2016). *Planeación estratégico y su repercusión en la gestión empresarial del sector turismo de la región Puno, 2015 – 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez, Puno, Perú.
- Rubina, A. (2014). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 32384 César Octavio Vergara Tello, LLata – Huamalíes, 2013*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Cpesar Vallejo, Huánuco, Perú.
- Valdés, H. (2002). *Manual de las buenas prácticas - Evaluación del Desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Valdés, H. (2004). *Manual de las buenas prácticas - Evaluación del Desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Vásquez, W. (2014). *Programa de clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en la institución educativa integrada de Carhuapata – Huamalíes 2014*. (Tesis de doctorado inédito). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 1: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado docente, el presente cuestionario pretende recabar información respecto a la Planificación Estratégica en la Institución Educativa, para que dicha información sea lo más cercana a la realidad posible se le pide la mayor sinceridad, para ello no necesita incluir sus datos (anónimo) y tiene carácter netamente académico.

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	La misión institucional es adecuada a la institución					
2	La visión institucional es adecuada a la institución					
3	Los objetivos institucionales son pertinentes					
4	El conjunto de fortalezas planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional					
5	El conjunto de oportunidades planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional					
6	El grupo de debilidades planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional					
7	El conjunto de amenazas planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional					
8	La propuesta pedagógica planteada en el PEI se encuentra acorde con los objetivos institucionales					
9	La propuesta de gestión se encuentra centrada en los aprendizajes de los estudiantes					
10	Existen lineamientos pedagógicos claros en la institución					
11	Los lineamientos pedagógicos están acordes a la mejora de los aprendizajes en todas las áreas de aprendizaje					
12	El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del director					
13	El PCI fundamenta de manera adecuada el perfil del trabajador administrativo					
14	El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del docente					
15	El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del estudiante					
16	El PCI incluye la totalidad de Programas curriculares diversificados					
17	El Plan Anual de Trabajo contiene un diagnóstico acorde a la realidad y al PEI					
18	El Plan Anual de Trabajo incluye objetivos claros en concordancia con el PEI					
19	El Plan Anual de trabajo incluye actividades que contribuyen al logro de los objetivos institucionales					
20	El Plan Anual de Trabajo contiene una distribución de tiempo coherente para el logro de los objetivos					

## CUESTIONARIO DE AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, el presente cuestionario pretende recabar información respecto a la percepción que tiene respecto a su desempeño docente en la Institución Educativa, para que dicha información sea lo más cercana a la realidad posible, se le pide la mayor sinceridad, para ello no necesita incluir sus datos (anónimo) y tiene carácter netamente académico.

1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	CON FRECUENCIA	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE
---	-------	---	------------	---	----------------	---	--------------	---	---------

N°	Items	ESCALA				
1	Tiene Ud. conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	2	3	4	5
2	Posee Ud. conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	2	3	4	5
3	Goza Ud. de conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	2	3	4	5
4	Elabora Ud. la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4	5
5	Selecciona Ud. los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	2	3	4	5
6	Diseña Ud. creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4	5
7	Contextualiza Ud. el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
8	Crea, selecciona y organiza Ud. diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	2	3	4	5
9	Diseña Ud. la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
10	Diseña Ud. la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	2	3	4	5
11	Construye, Ud. de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	2	3	4	5
12	Orienta Ud. su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Promueve Ud. un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Genera Ud. relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
15	Resuelve Ud. conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4	5
16	Usted organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	2	3	4	5
17	Reflexiona Ud. permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	2	3	4	5

18	Controla Ud. permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	2	3	4	5
19	Usted propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
20	Constata Ud. que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	2	3	4	5
21	Desarrolla, Ud. cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	2	3	4	5
22	Usted desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	2	3	4	5
23	Utiliza Ud. recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
24	Usted maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
25	Utiliza Ud. diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
26	Usted elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	2	3	4	5
27	Usted sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
28	Evalúa Ud. los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	3	4	5
29	Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	2	3	4	5
30	Interactúas con tus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	2	3	4	5
31	Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	2	3	4	5
33	Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4	5
34	Integras críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4	5
35	Compartes con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	2	3	4	5
36	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	2	3	4	5
37	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4	5
38	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4	5
39	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	2	3	4	5
40	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4	5



## ANEXO 2 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**  
**Título: Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI			NO	SI
<b>V1. Planificación estratégica</b> Análisis: evaluación tanto de las oportunidades como de las limitaciones que ofrece el entorno de la empresa como de las fortalezas y debilidades propias de la misma, que se proyecta al futuro definiendo los objetivos, metas, estrategias que hacen posible su consecución a largo plazo. (Cuevas, 2011)	<b>Proyecto educativo institucional</b>	Identidad	¿La misión institucional es adecuada a la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿La visión institucional es adecuada a la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Los objetivos institucionales son pertinentes?						✓		✓		✓		✓		
		Diagnóstico	¿El conjunto de fortalezas planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
			¿El conjunto de oportunidades planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
			¿El grupo de debilidades planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
		Propuesta pedagógica	¿El conjunto de amenazas planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
	¿La propuesta pedagógica planteada en el PEI se encuentra acorde con los objetivos institucionales?							✓		✓		✓		✓			
	<b>Proyecto curricular institucional</b>	Propuesta de gestión	¿La propuesta de gestión se encuentra centrada en los aprendizajes de los estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
			Lineamientos pedagógicos	¿Existen lineamientos pedagógicos claros en la institución?						✓		✓		✓		✓	
		¿Los lineamientos pedagógicos están acordes a la mejora de los aprendizajes en todas las áreas de aprendizaje?							✓		✓		✓		✓		
		Caracterización de los integrantes de		¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del director?						✓		✓		✓		✓	

	la comunidad educativa	¿El PCI fundamenta de manera adecuada el perfil del trabajador administrativo?							✓	✓	✓	✓			
		¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del docente?							✓	✓	✓	✓			
		¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del estudiante?							✓	✓	✓	✓			
	Programas curriculares diversificados	¿El PCI incluye la totalidad de Programas curriculares diversificados?							✓	✓	✓	✓			
	Plan Anual de trabajo	Diagnóstico	¿El Plan Anual de Trabajo contiene un diagnóstico acorde a la realidad y al PEI?							✓	✓	✓	✓		
		Objetivos	¿El Plan Anual de Trabajo incluye objetivos claros en concordancia con el PEI?							✓	✓	✓	✓		
		Actividades	¿El Plan Anual de trabajo incluye actividades que contribuyen al logro de los objetivos institucionales?							✓	✓	✓	✓		
Distribución del tiempo		¿El Plan Anual de Trabajo contiene una distribución de tiempo coherente para el logro de los objetivos?							✓	✓	✓	✓			

  
 -----  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de planificación estratégica en la Institución Educativa.


**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 33134 "Guellgash", Churubamba- Huánuco

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Evaristo Baza, Eugenio Marlan

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en administración de la educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Título: Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba -2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO
<p><b>V1. Desempeño docente</b>                      El desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor ejecuta en el marco de su trabajo, y que comprende acciones que van desde la preparación de las clases hasta el asesoramiento individualizado de los alumnos, pasando claro por el desarrollo de las clases, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección del plantel, así como la participación en los programas de capacitación" (Fernández, 2002)</p>	<p><b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b></p>	<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.</p>	¿Tiene Ud. conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?							✓		✓		✓			
			¿Posee Ud. conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?							✓		✓		✓			
			¿Goza Ud. de conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?							✓		✓		✓			
		<p>Planifica la enseñanza.</p>	¿Elabora Ud. la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?							✓		✓		✓			
			¿Selecciona Ud. los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?							✓		✓		✓			
			¿Diseña Ud. creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?							✓		✓		✓			
			¿Contextualiza Ud. el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?							✓		✓		✓			
			Crea, selecciona y organiza Ud. diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?							✓		✓		✓			
			¿Diseña Ud. la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?							✓		✓		✓			
	<p><b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b></p>	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje.</p>	¿Diseña Ud. la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?							✓		✓		✓			
			¿Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?							✓		✓		✓			

		¿Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?								✓	✓	✓	✓	
		¿Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?								✓	✓	✓	✓	
		¿Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?								✓	✓	✓	✓	
		¿Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?								✓	✓	✓	✓	
		¿Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?								✓	✓	✓	✓	
		¿Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?								✓	✓	✓	✓	
	Conduce el proceso de enseñanza.	¿Construye, Ud. de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?								✓	✓	✓	✓	
		¿Orienta Ud. su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?								✓	✓	✓	✓	
		¿Promueve Ud. un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?									✓	✓	✓	✓
		¿Genera Ud. relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?									✓	✓	✓	✓
		¿Resuelve Ud. conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?									✓	✓	✓	✓
		¿Usted organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?									✓	✓	✓	✓
		¿Reflexiona Ud. permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?									✓	✓	✓	✓
	Evalúa permanentemente el aprendizaje.	¿Controla Ud. permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas?								✓	✓	✓	✓	
		¿Usted propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?									✓	✓	✓	✓



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.

**OBJETIVO:** Medir el desempeño docente.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba- Huánuco

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Evaristo Borja Eugenio Ovallon*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor en administración de la Educación*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<i>17-15</i>	14-12	11-08	08-00

  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Título: Planificación estratégica y auto percepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI			NO	SI
<p>V1. Planificación estratégica</p> <p>Análisis evaluación tanto de las oportunidades como de las limitaciones que ofrece el entorno de la empresa como de las fortalezas y debilidades propias de la misma, que se proyecta al futuro definiendo los objetivos, metas, estrategias que hacen posible su consecución a largo plazo. (Cuevas, 2011)</p>	Proyecto educativo institucional	Identidad	¿La misión institucional es adecuada a la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿La visión institucional es adecuada a la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Los objetivos institucionales son pertinentes?						✓		✓		✓		✓		
		Diagnóstico	¿El conjunto de fortalezas planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
			¿El conjunto de oportunidades planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
			¿El grupo de debilidades planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
		Propuesta pedagógica	¿El conjunto de amenazas planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
		Propuesta de gestión	¿La propuesta pedagógica planteada en el PEI se encuentra acorde con los objetivos institucionales?						✓		✓		✓		✓		
		Proyecto curricular institucional	Lineamientos pedagógicos	¿La propuesta de gestión se encuentra centrada en los aprendizajes de los estudiantes?						✓		✓		✓		✓	
	¿Existen lineamientos pedagógicos claros en la institución?								✓		✓		✓		✓		
	Caracterización de los integrantes de		¿Los lineamientos pedagógicos están acordes a la mejora de los aprendizajes en todas las áreas de aprendizaje?						✓		✓		✓		✓		
			¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del director?						✓		✓		✓		✓		



	la comunidad educativa	¿El PCI fundamenta de manera adecuada el perfil del trabajador administrativo?								✓		✓		✓				
		¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del docente?								✓		✓		✓				
		¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del estudiante?								✓		✓		✓				
	Programas curriculares diversificados	¿El PCI incluye la totalidad de Programas curriculares diversificados?								✓		✓		✓				
	Plan Anual de trabajo	Diagnóstico	¿El Plan Anual de Trabajo contiene un diagnóstico acorde a la realidad y al PEI?								✓		✓		✓			
		Objetivos	¿El Plan Anual de Trabajo incluye objetivos claros en concordancia con el PEI?								✓		✓		✓			
		Actividades	¿El Plan Anual de trabajo incluye actividades que contribuyen al logro de los objetivos institucionales?								✓		✓		✓			
		Distribución del tiempo	¿El Plan Anual de Trabajo contiene una distribución de tiempo coherente para el logro de los objetivos?								✓		✓		✓			


  
*M. Alcalá Q*
  
 Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
   
 COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN

-----

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de planificación estratégica en la Institución Educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 33134 "Guellgash", Churubamba- Huánuco

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alcalá Quispe Magaly Aimee

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCTORA DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**Título: Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba -2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO				
<p><b>V1. Desempeño docente</b>                      El desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor ejecuta en el marco de su trabajo, y que comprende acciones que van desde la preparación de las clases hasta el asesoramiento individualizado de los alumnos, pasando claro por el desarrollo de las clases, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección del plantel, así como la participación en los programas de capacitación" (Fernández, 2002)</p>	<p><b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b></p>	<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.</p>	¿Tiene Ud. conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?							✓			✓								
			¿Posee Ud. conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?							✓			✓			✓					
			¿Goza Ud. de conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?							✓			✓			✓					
		<p><b>Planifica la enseñanza.</b></p>	¿Elabora Ud. la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?							✓			✓			✓					
			¿Selecciona Ud. los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?							✓			✓			✓					
			¿Diseña Ud. creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?							✓			✓			✓					
	¿Contextualiza Ud. el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?								✓			✓			✓						
	Crea, selecciona y organiza Ud. diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?								✓			✓			✓						
	¿Diseña Ud. la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?								✓			✓			✓						
	¿Diseña Ud. la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?								✓			✓			✓						
	<p><b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b></p>	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje.</p>	¿Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?								✓			✓							





**MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

**Título: Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>VI. Planificación estratégica</b> Análisis: evaluación tanto de las oportunidades como de las limitaciones que ofrece el entorno de la empresa como de las fortalezas y debilidades propias de la misma, que se proyecta al futuro definiendo los objetivos, metas, estrategias que hacen posible su consecución a largo plazo. (Cuevas, 2011)	<b>Proyecto educativo institucional</b>	Identidad	¿La misión institucional es adecuada a la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿La visión institucional es adecuada a la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Los objetivos institucionales son pertinentes?						✓		✓		✓		✓		
		Diagnóstico	¿El conjunto de fortalezas planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
			¿El conjunto de oportunidades planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
			¿El grupo de debilidades planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
			¿El conjunto de amenazas planteadas en el PEI se encuentran acordes a la realidad institucional?						✓		✓		✓		✓		
		Propuesta pedagógica	¿La propuesta pedagógica planteada en el PEI se encuentra acorde con los objetivos institucionales?						✓		✓		✓		✓		
		Propuesta de gestión	¿La propuesta de gestión se encuentra centrada en los aprendizajes de los estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
	<b>Proyecto curricular institucional</b>	Lineamientos pedagógicos	¿Existen lineamientos pedagógicos claros en la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Los lineamientos pedagógicos están acordes a la mejora de los aprendizajes en todas las áreas de aprendizaje?						✓		✓		✓		✓		
		Caracterización de los integrantes de	¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del director?						✓		✓		✓		✓		

	la comunidad educativa	¿El PCI fundamenta de manera adecuada el perfil del trabajador administrativo?								✓	✓	✓	✓				
		¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del docente?									✓	✓	✓	✓			
		¿El PCI fundamenta de manera precisa el perfil del estudiante?									✓	✓	✓	✓			
	Programas curriculares diversificados	¿El PCI incluye la totalidad de Programas curriculares diversificados?									✓	✓	✓	✓			
	Plan Anual de trabajo	Diagnóstico	¿El Plan Anual de Trabajo contiene un diagnóstico acorde a la realidad y al PEI?									✓	✓	✓	✓		
		Objetivos	¿El Plan Anual de Trabajo incluye objetivos claros en concordancia con el PEI?									✓	✓	✓	✓		
		Actividades	¿El Plan Anual de trabajo incluye actividades que contribuyen al logro de los objetivos institucionales?									✓	✓	✓	✓		
Distribución del tiempo		¿El Plan Anual de Trabajo contiene una distribución de tiempo coherente para el logro de los objetivos?									✓	✓	✓	✓			

*Dr. Lindon Chuquisauri Olivas*  
DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de planificación estratégica en la Institución Educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 33134 "Guellgash", Churubamba- Huánuco

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Chuquryauri Olivas Lindor*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Dr. en ciencias de la educación*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<del>17-15</del>	14-12	11-08	08-00

*Dr. Lindor Chuquryauri Olivas*  
DOCENTE

.....  
FIRMA DEL EVALUADOR



			¿Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?								✓		✓		✓		✓			
			¿Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?								✓		✓		✓		✓			
			¿Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?								✓		✓		✓		✓			
			¿Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?								✓		✓		✓		✓			
			¿Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?								✓		✓		✓		✓			
			¿Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?								✓		✓		✓		✓			
		Conduce el proceso de enseñanza.	¿Construye, Ud. de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?								✓		✓		✓		✓			
			¿Orienta Ud. su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?									✓		✓		✓		✓		
			¿Promueve Ud. un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?									✓		✓		✓		✓		
			¿Genera Ud. relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?									✓		✓		✓		✓		
			¿Resuelve Ud. conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?									✓		✓		✓		✓		
			¿Usted organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?									✓		✓		✓		✓		
			¿Reflexiona Ud. permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?									✓		✓		✓		✓		
		Evalúa permanentemente el aprendizaje.	¿Controla Ud. permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas?								✓		✓		✓		✓			
			¿Usted propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?									✓		✓		✓		✓		



**ANEXO N° 3  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018.**

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOS</b>
<p><b>GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba .</p>	<p><b>General:</b> Hi: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba. Ho: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba.</p>	<p><b>General:</b> Identificar la relación entre la planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba.</p>	<p><b>V.1 Planificación estratégica</b></p>	<p>D<sub>1</sub>. Proyecto educativo institucional</p> <p>D<sub>2</sub>. Proyecto curricular institucional</p> <p>D<sub>3</sub>. Plan anual de trabajo</p>	<p><b>Diseño:</b> Correlacional Transversal <b>Tipo de investigación</b> no experimental <b>Población Censal</b> 18 Docentes <b>Técnicas:</b> Encuestas</p>
<p><b>Específicos:</b> <b>PE<sub>1</sub>.</b> ¿Cuál es la relación entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba . <b>PE<sub>2</sub>.</b> ¿Cuál es la relación entre el proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba .. <b>PE<sub>3</sub>.</b> ¿Cuál es la relación entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba .</p>	<p><b>Específicos:</b> <b>HE<sub>1</sub>.</b> Existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba – 2018. <b>HE<sub>2</sub>.</b> Existe relación entre el proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba .. <b>HE<sub>3</sub>.</b> Existe relación significativa entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba .</p>	<p><b>Específicos:</b> <b>OE<sub>1</sub>.</b> Determinar la relación entre el proyecto educativo institucional y la autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba .. <b>OE<sub>2</sub>.</b> Establecer la relación entre el proyecto curricular institucional y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba .. <b>OE<sub>3</sub>.</b> Determinar la relación entre el plan anual de trabajo y la autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa N° 33134 “Guellgash”, Churubamba .</p>	<p><b>V.2 Autopercepción del desempeño docente</b></p>	<p>D<sub>1</sub>. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>D<sub>2</sub>. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>D<sub>3</sub>. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>D<sub>4</sub>. Desarrollo de la profesionalidad y identidad docente</p>	<p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios <b>Métodos de Análisis de datos:</b> Cuantitativo <b>Estadística descriptiva</b> Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central con el paquete estadístico SPSS. <b>Estadística Inferencial</b> Prueba de alfa de cronbach coeficiente de correlación “Rho de Spearman.</p>

## ANEXO N° 4

### SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITO: Autorización para aplicación de cuestionario

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°33134 "GUELLGASH"-CHURUBAMBA- HUÁNUCO

**César Augusto Dionisio Marquez**, identificada con DNI N° 45479203, y **Cledy Rocío Mato Vicente**, identificada con DNI N° 72890680 estudiantes de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la mención de Administración de la Educación, ante Ud. Con el debido respeto nos presentamos y exponemos.

Que encontrándonos realizando un trabajo de investigación titulada "**Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018**" Y habiendo considerado como nuestra población censal a la Institución que usted tan dignamente dirige, recorro a su persona para solicitarle la autorización respectiva para aplicar una encuesta a los docentes, el día martes 22 de mayo del presente año, la que nos permitirá contar con indicadores validos en el proceso de investigación.

**Por lo expuesto:**

Ruego a usted acceder a mi petición

Guellgash, 21 de mayo de 2018

  
Dionisio Marquez, César Augusto  
DNI N° 45479203

  
Mato Vicente, Cledy Rocío  
DNI N° 72890680



## ANEXO N° 5

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN

# CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa N° 33134 "Guellgash"-Churubamba- Huánuco

HACE CONSTAR:

Que los docentes **César Augusto Dionisio Marquez**, identificado con DNI N° 45479203, y **Cledy Rocío Mato Vicente**, identificada con DNI N° 72890680 estudiantes de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la mención de Administración de la Educación, han realizado la aplicación de su tesis titulada "**Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba - 2018.**" en esta Institución Educativa los días 22 y 23 de mayo, con los docente de los 3 niveles (inicial, primaria y secundaria)

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para fines pertinentes.

Guellgash, 24 de mayo del 2018



*Elvira Ramón Blanco*

Prof. Elvira Ramón Blanco  
Directora

**ANEXO 6**  
**EVIDENCIAS**

