



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Planificación estratégica y desempeño docente en la
Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Melgarejo Huerta, Cerilo

ASESOR:

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Lindon Chuquiyaui Olivas
Presidente

Mg. Contreras Mariño, Alberto Eber
Secretario

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, a mis padres: Emilio y Ercenia, por su ejemplo, que con su apoyo moral y amor me inspiran a seguir superándome y ser cada vez mejor como profesional y como persona.

Con amor incondicional a mi esposa Silvia Eleuteria, y en especial a mis hijas: Jhosselin Dhinamar y Zulma.

Cerilo

AGRADECIMIENTO

Al Presidente y Fundador de la Universidad César Vallejo por la oportunidad de que nos da para mejorar nuestra calidad profesional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por sus conocimientos y experiencias que nos imparten.

Al asesor Dr. Javier Mendoza Balarezo, por su conducción acertada en el curso de investigación, por sus conocimientos actualizados, sugerencias oportunas y consejos pertinentes.

A todo el personal docente de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande, de la Provincia de Huamalíes de la Región Huánuco las facilidades en la realización de la presente investigación.

A mis familiares y amigos por acompañarme en los momentos más difíciles.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017”, con la finalidad de establecer la relación entre la planificación estratégica y el desempeño docente de a institución educativa indicada, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I: INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	28
II: MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	30
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5 Métodos de análisis de datos	34
III: RESULTADOS	
3.1 Descripción de los resultados	35
3.2 Prueba de hipótesis	47
IV: DISCUSIÓN	51
V: CONCLUSIONES	54
VI: RECOMENDACIONES	55
VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56

ANEXOS

ANEXO N° 01: Instrumentos	60
ANEXO N° 02: Validez de los instrumentos	63
ANEXO N° 03: Matriz de consistencia	73
ANEXO N° 04: Constancia que acredita la realización del estudio	74
ANEXO N° 05: Evidencias fotográficas	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Docentes de primaria de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	32
Tabla N° 02. Planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	35
Tabla N° 03. Dimensión organizacional de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	36
Tabla N° 04. Dimensión pedagógica de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	37
Tabla N° 05. Dimensión metodológica de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	39
Tabla N° 06. Desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	40
Tabla N° 07. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	41
Tabla N° 08. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	42
Tabla N° 09. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	44
Tabla N° 10. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	45
Tabla N° 11. Medidas de tendencia central de la planificación estratégica, desempeño docente y sus dimensiones.	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01. Planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	35
Gráfico N° 02. Dimensión organizacional de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	36
Gráfico N° 03. Dimensión pedagógica de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	38
Gráfico N° 04. Dimensión metodológica de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	39
Gráfico N° 05. Desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	40
Gráfico N° 06. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	41
Gráfico N° 07. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	43
Gráfico N° 08. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	44
Gráfico N° 09. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017	45

RESUMEN

La presente investigación titulada: Planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2016, parte del supuesto que la relación entre la planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017, es significativa.

Es una investigación de tipo no experimental de alcance explicativo-correlacional, con un diseño también correlacional. La población estuvo constituida por 13 docentes que atienden a todos los grados de primaria de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2017, provincia de Huamalíes y la muestra de tipo no probabilística es igual a la población por lo que se trata de una muestra universal o población censal. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se tiene dos cuestionarios que midieron la planificación estratégica y el desempeño docente compuesto por 20 ítems cada uno.

Los resultados de la presente investigación indican que la relación es significativa entre la planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.810, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,01), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo tanto la planificación estratégica como el desempeño docente en promedio se ubican en una valoración de regular con 27.38 y 25.85 puntos respectivamente de un total de 40 puntos.

Palabras clave: Planificación estratégica, desempeño docente, dimensión organizacional, dimensión pedagógica.

ABSTRACT

The present research titled: Strategic planning and teaching performance in Educational Institution No. 32400, Jacas Grande-2016, assumes that the relationship between strategic baking and teaching performance in Educational Institution No. 32400, Jacas Grande-2017, is significant.

It is a research of non-experimental type of explanatory-correlational scope, with a correlational design. The population was constituted by 13 teachers who attend all the primary grades of Educational Institution N° 32400 of Jacas Grande-2017, province of Huamalies and the Sample of non-probabilistic type is equal to the population so it is a universal sample or census population. The technique used was the survey and as an instrument we have two questionnaires that measured strategic planning and teacher performance composed of 20 items each.

The results of the present investigation indicate that the relationship is significant between strategic baking and teaching performance in Educational Institution No. 32400, Jacas Grande, since the correlation coefficient has a value of 0.810, similarly the bilateral significance (0.000) is less than the estimated error (0.01), so the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted. Similarly, both strategic planning and teacher performance on average are placed in a regular assessment with 27.38 and 25.85 points respectively out of a total of 40 points

Key words: Strategic planning, teaching performance, organizational dimension, pedagogical dimension.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El desarrollo tecnológico y científico de la sociedad actual es cambiante y progresivo, exigiéndole al sistema educativo modificaciones importantes en el quehacer académico. Es así como, en consecuencia, los sectores productivos tanto de bienes y servicios demandan trabajadores que desarrollen una combinación de la competencia académica con la técnica, entendida la competencia académica como una compleja combinación de atributos, tales como conocimientos, actitudes y valores, relacionados con los contenidos programáticos y demostraciones de resultados.

En el mundo en este milenio existen cambios acelerados el sistema educativo, puesto que todos los países apuntan a una educación científica, tecnológica y humanista estrechamente ligada al campo laboral con el uso de recursos especialmente las de información y comunicación puesto que se vive en una era del conocimiento.

En tales condiciones nuestro país no es ajeno a los cambios que se están dando en una etapa del conocimiento y de la globalización donde el sistema educativo juega un papel protagónico y estratégico en la que debe cambiar y superar comportamientos y actitudes sobre todo en la gestión escolar.

Estos cambios que requiere la educación, en todos los niveles, se originan de los retos que enfrenta una economía globalizada y la competencia internacional de los mercados, igualmente de la toma de conciencia para lograr una fuerza laboral profesional calificada y flexible, que permita un nivel adecuado de productividad y a la vez una capacidad para satisfacer las necesidades de un mercado cambiante y lleno de incertidumbres. Estas consideraciones han obligado a repensar a la educación en cuanto a una adecuada planificación adecuada pertinente.

Por lo tanto es urgente que la educación se fortalezca y supere la falta de calidad que padece hoy en día. El llamado que se enfatiza es, por lo tanto,

hacia el logro de una educación de excelencia. El mejoramiento de la educación ha venido planteándose incesantemente en todos los países del mundo y en América Latina y específicamente en el Perú desde antes de la década del 80. Esta situación se ha hecho más evidente durante los últimos años de esta década. La excelencia en la educación se ha convertido en el tema obligado, no sólo entre educadores, sino también en todos los gobiernos. Para ello es necesario que se apertura una reingeniería para propender una planificación adecuada que conlleve a la consecución de los objetivos educacionales.

Organizacional

Pedagógica

Metodológica

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.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Sin embargo se observa que a nivel de las instituciones educativas en nuestra realidad y específicamente en la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande de la Provincia de Huamalíes como son los malos resultados de la ECE, que está debajo del promedio nacional y regional, así como poco compromiso docente que se refleja en el empleo de metodologías tradicionales en la enseñanza como es la exposición y ausencia de estrategias de evaluación, falta de comunicación con los padres de familia sin que haya participación de la comunidad, y por último la ausencia de una planificación estratégica de consenso con todos los actores educativos sobre todo de la dimensión organizacional de mucha importancia en el proceso educativo puesto que es entendida como un proceso mediante el cual las instituciones educativas piensan anticipadamente las acciones que van a desarrollar para alcanzar los objetos que se han fijado e involucrado en un trabajo que debe comprender la misión, fijación de los objetivos, planes para alcanzarlos, selección de actividades y control.

Esta problemática nos motivó realizar la presente investigación que permitió focalizar cómo está la planificación estratégica y el desempeño docente y cuál es la relación entre estas dos variables.

1.2. Trabajos previos

El presente estudio se basó en los siguientes trabajos previos:

Meléndez y Gómez (2011), en su tesis de maestría concluyen que: En cuanto al diagnóstico la actual planificación curricular presenta debilidades que requieren ser corregidas, así lo evidencian las diferentes dimensiones e indicadores valorados a través de la encuesta aplicada a los docentes objetos del estudio, determinándose entre otros factores que no se promueve la calidad en los aprendizajes al no elevar la motivación del individuo, no coadyuvar a la exploración y rescate de los conocimientos previos, ni facilitar la transferencia de aprendizajes a situaciones presentes en los puestos de trabajo.. Lo expuesto plantea la urgente necesidad de transformar el actual sistema de planificación curricular, a fin de mejorar la calidad de los procesos y resultados de las actividades desarrolladas en las aulas, talleres y laboratorios de las Escuelas Técnicas Robinsonianas del Municipio Iribarren, para lo que se propone movilizarse hacia un régimen de planificación bajo el enfoque de competencias. Es así como esta investigación cierra con la propuesta de un modelo que aspira orientar la planificación en las instituciones que formaron parte de este estudio.

Morales (2005) En su trabajo de investigación concluye que el análisis de los resultados producto de la respuesta aportadas por los facilitadores orientadas al diagnóstico de la propuesta del programa de capacitación de un plan estratégico gerencial en la planificación educativa permiten arribar a las siguientes conclusiones. Con respecto a los procesos de planificación, los facilitadores perciben que los directores en la institución, no poseen un completo dominio en esta área tan importante por lo que es considerado que se ejecuta de manera regular. El director no ejerce los procesos gerenciales eficiente ni eficazmente lo cual es producto del mal manejo de los procesos de planificación.

Gonzales (2012). “La gestión educativa como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Coahuila” de la ciudad Coahuila de Zaragoza en México. De su investigación se concluye que es necesario migrar de una escuela clásica a una escuela nueva donde los alumnos desarrollen al máximo sus capacidades.

Rojas (2013), en su trabajo de investigación concluye que no existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate – 2013.

Taboada (2006), estudió el clima de la organización y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría. Sostuvo que la planificación y ejecución de las actividades de enseñanza y aprendizaje se relacionan de forma regular mientras que con el factor evaluación existió una alta correlación con respecto al clima organizacional.

Orellana y otros (2008). Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Comunicación. Sustentada en la Universidad del Centro del Perú. Se concluye que el clima social es apto, el trabajo docente es aceptable y que no existe relación entre el clima y el desempeño.

Zárate (2011), sobre la relación entre el liderazgo educativo y desempeño docente concluye sobre la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa.

Medrano (2008). Tesis sustentada en la Universidad Nacional de Huánuco Hermilio Valdizán, cuyo título es: El ambiente organizacional de la escuela y su relación con la conducta social de los estudiantes de las instituciones educativas Nuestra Señora de las Mercedes y Marcos Durán Martel. 2007. La autora arriba a la siguiente conclusión las dos instituciones educativas presentan el ambiente organizacional de tipo autoritario o autocrático.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Planificación estratégica.

La planificación es la fase inicial del proceso administrativo; a ella le corresponde la adecuada orientación de las acciones, al establecer los objetivos y al determinar la forma en que se han de utilizar los recursos. En el actual contexto educativo y social, el argumento de la actuación intuitiva debe estar superado. La planificación es una estrategia que sirve para prever y proponer caminos de actuación, a fin de responder a los modelos y paradigmas siempre cambiantes.

Santos (1999), define la planificación como un proceso mediante el cual las instituciones educativas piensan anticipadamente las acciones que van a desarrollar para alcanzar los objetos que se han fijado e involucrado en un trabajo que debe comprender: misión, fijación de los objetivos, planes para alcanzarlos, selección de actividades y control. Sin embargo cabe señalar que la planificación se define también como una prevención y formulación de actividades que son necesarias para lograr los resultados deseados. Planificares es pensar antes de hacer. Esta comienza por establecer objetivos, es la primera función administrativa porque sirve de base en otras funciones, determina por anticipado las cuales son los objetivos que deben cumplirse y alcanzarlos.

Drucker (1993) define planificación estratégica como la función gerencial que incluye las decisiones y acciones para asegurar resultados futuros.

La planificación estratégica es el proceso por el cual una organización prevé su futuro y desarrolla los procedimientos necesarios para lograrlo (Martinelli, 1997). Por lo tanto la planificación estratégica es un proceso continuo, analítico y comprensivo que incluye tanto la formulación como la implantación de una estrategia.

Por medio de la planificación estratégica se identifica claramente cómo se visualiza la organización, se establece la dirección que debe seguir y se determina cuanto tiempo tomara y como se alcanzará esa meta propuesta.

Estrictamente, la planificación estratégica es un proceso analítico muy formal, que presta atención especial a técnicas operativas como la

calendarización, la programación y los presupuestos. De esta manera, se puede descomponer en una secuencia de etapas. Sallenave (1995) señala además que la planificación estratégica es un proceso de comunicación y determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa.

También es posible afirmar como lo dice Almeida (2001) que el planeamiento estratégico es una técnica administrativa que busca ordenar las ideas de las personas para que pueda crearse la visión del camino que se puede seguir. Después de ordenar las ideas, se ordenan las acciones (implementación del plan estratégico).

El pensamiento estratégico incorpora los valores, la misión, la visión y estrategia de la organización. Estos son elementos intuitivos más que analíticos. Llegar a un acuerdo sobre estos elementos es esencial para una planeación efectiva. Sobre el pensamiento estratégico se realiza la toma de decisiones estratégicas. Sin este fundamento las acciones pueden ser inconsistentes o aisladas y no favorecer a la organización. Para ello es necesario:

- La planeación en suma implica, Morrisey (1996), intuición y la capacidad analítica que permiten la determinación posiciones futuras y la obtención de metas de la organización. Por lo tanto debe ser un proceso dinámico y no estático, con una flexibilidad aparente para permitir amoldarse a las circunstancias y obstáculos que se presentan en la vida institucional, para que de esta manera se adecúe la misión y la visión a los retos y desafíos.
- La planeación táctica como proceso de corto plazo, llamado también planeación operacional. Su objetivo o finalidad es asegurar que la organización tenga un rendimiento en la producción de los resultados ya sean bienes o servicios a corto plazo sea consistente y coherente con la dirección estratégica; para ello es necesario de transformar el pensamiento estratégico y la planificación a largo plazo en resultados cortos, más específicos, susceptibles de observación, evaluación y medición, del mismo modo permite el trabajo en equipo que implica el

conocimiento cabal de la planeación y el compromiso acerca de los objetivos institucionales

De esta manera, indicamos que un plan estratégico debe contener los siguientes aspectos.

- a. Una misión realista y objetiva que defina adecuadamente a la organización especificando convenientemente sus objetivos.
- b. Conocimiento realista de los factores externos como son los políticos, económicos socioculturales, tecnológicos, idiosincrasia que permitan definir correctamente las oportunidades y amenazas.
- c. Conocimiento realista del ambiente interno, es decir, las fortalezas y debilidades de la organización.
- d. El establecimiento y conocimiento de estrategias y la implementación de programas integrados, los mismos que deben representar el camino y pasos de la planificación estratégica para que se lleve a cabo dicho proceso.

Es importante que la planeación estratégica de una organización es dinámico, flexible, mutante, es decir, que constantemente sufre revisiones, adecuaciones y mejoras (Thompson, 1995).

La acción del plan estratégico se da desde varios escalones o niveles, dependiendo del volumen o tamaño de la empresa. Por lo tanto se puede dar a nivel de la dirección general que engloba a toda la organización, o a nivel de las diversas, áreas, oficinas o departamentos funcionales de la organización.

Muchas organizaciones de bienes y/o servicios han tomado este enfoque (estratégico) con mucho éxito. Sin embargo Mintzberg (1997), pone de manifiesto que las investigaciones académicas sobre planificación estratégica en algunas organizaciones no han podido demostrar que sea productiva. Por lo tanto es necesario determinar el rol fundamental de la planificación estratégica en estos tiempos de globalización y alta competitividad.

Morrisey (1996), en sus estudios sobre planeación estratégica a nivel de empresa, señala que en una planeación efectiva es esencial el dinamismo y la adecuación.

Beneficios de crear un Plan Estratégico

- Mejora el desempeño y productividad de la organización
- Tiene una acción estimulante en sus trabajadores
- Permite nuevas oportunidades y emprendimientos, enfocando la misión para orientar de manera efectiva el camino a seguir.
- Permite enfrentar y solucionar los problemas más álgidos que se puede encontrar en la actividad organizacional.
- Se desarrolla y potencia el recurso humano con una participación efectiva, comunicación oportuna, mejorando las habilidades administrativas.

En este sentido, referente a la planificación estratégica se hace énfasis y se da mucha importancia al aspecto cognitivo que es un factor que debe ponderarse en el desarrollo curricular para que los docentes del futuro tengan conocimiento pleno de la acción y proceso del plan estratégico que debe primar en las organizaciones educativas. Al respecto, Posner (1998) opina que el enfoque cognitivo induce a la elaboración del conocimiento y afirma que “el contexto social son propicios para que los estudiantes puedan desarrollarse trabajando en equipo, cooperativamente para la solución de problemas que no serían posibles con un trabajo individual. Por lo tanto, una educación de calidad exige un nuevo orden y comportamiento de los actores educativos en el proceso de la planificación, como una herramienta para mejorar el proceso de a cambio frente a los retos y desafíos de la globalización en esta sociedad del conocimiento y de la informática.

Martínez (2001) afirma que “avanzar en la línea del diálogo, la aceptación de las diferencias y la cooperación en torno a un proyecto de trabajo común y acordado, es condición del cambio educativo”. Esto tiene que ver con el compromiso del talento humano aunado a una responsabilidad de todos los actores educativos dentro de un paradigma de calidad, equidad, justicia, autonomía, revalorización e identidad docente.

Dentro de esta perspectiva, Manes (1999) define a la planificación estratégica como un proceso continuo que permite evaluar las oportunidades y amenazas internas, así como las fortalezas y debilidades internas para que de esta manera se pueda articular, la misión, visión, metas y los objetivos organizacionales en concordancia con las expectativas educacionales del sistema, para que de esta manera se desarrollen estrategias y perfiles acorde con un plan pre establecido y orientador a la satisfacción de las necesidades personales e institucionales (p. 20)

Por lo tanto la planificación estratégica supone la obligación de analizar y reflexionar sobre las actividades y procesos con la finalidad de tener actitudes creativas y reflexivas. Además exige una actitud de previsión, orden y capacitación acorde con los objetivos educacionales que debe estar previsto en el proyecto educativo institucional y otros documentos normativos y operativos. Del mismo modo la planificación estratégica es una herramienta importante en el proceso y propuesta educativa de todo gobierno, es decir, se convierte en una política de estado y no tanto institucional, local o regional.

Otro aspecto para tomar en cuenta, es la metodología planteada por Chávez citado por Apis (1998) quien propone un enfoque comunicacional y evaluativo de la planificación, partiendo de tres principios teóricos fundamentales que son:

La idea de integralidad que consiste en la captación del aspecto real o del contexto pragmático con toda su problemática, complejidad y avance dinámico en este mundo globalizado y competitivo, respetando indudablemente la diversidad y la inclusión social y económica de todos los sectores para que de esta manera se construya un proyecto colectivo respetando las diferencias y las similitudes de todos los actores educativos. Este enfoque de la planificación educativa social, no es un instrumento ni una herramienta sino que involucra al mismo proceso que se caracteriza prioritariamente por su integración plena de todas las acciones, actividades, así como las relaciones y propuestas de todos los actores que son los sino un proceso en sí mismo, el cual se caracteriza por integrar acciones en forma paulatina, pausada y constante dominan y transforman la realidad.

También se debe poner énfasis a la descentralización de la atención y solución de la problemática social ponderando los servicios sociales a los sectores menos favorecidos.

Partiendo de este contexto, se puede afirmar que la planificación estratégica educativa social se relaciona estrechamente con todos los responsables o actores educativos de las instituciones, que permiten la transformación de todos los procesos educativos acorde con los nuevos paradigmas emergentes.

Así mismo el proyecto educativo social en base a una planificación estratégica, no es potestad de expertos o especialistas, sino es colectivo es responsabilidad de toda la comunidad, es decir de todos los estamentos de la organización educativa.

Para el presente estudio tomamos como dimensiones de la planificación estratégica las siguientes:

a) **Dimensión Organizacional:**

Esta dimensión contiene los aspectos que definen el tipo de organización que hoy, en el siglo XXI, debe implantarse para promover y facilitar los cambios que las teorías administrativas y de aprendizaje propone, además de lo que señala el ente rector de la educación en el país. Se debe tener en cuenta que la organización es dinámica, está de acuerdo con las exigencias sociales, laborales y con el avance de la tecnología en esta era del conocimiento

Sobre la base de las relaciones humanas, el enfoque de la Quinta Disciplina propuesto por Senge, se utiliza para desarrollar organizaciones con auténtica capacidad de aprendizaje, aptas para perfeccionar continuamente su habilidad para alcanzar sus mayores aspiraciones. Por lo tanto se motiva al personal a conocer e interactuar con los siguientes contenidos: planificación educacional, organización escolar, aprendizaje en equipo y organizaciones inteligentes.

b) **Dimensión Pedagógica:** La dimensión pedagógica conceptualiza el perfil profesional que el sistema educativo exige al docente, ante los

nuevos objetivos y lineamientos del milenio. Los educadores o el personal de una institución escolar, deben formarse desarrollando destrezas y habilidades para participar, ser activos, críticos, opinar, crear y transformar los conocimientos, interactuando con éstos. En esta dimensión se debe tener en cuenta la direccionalidad que tiene la educación apuntando a una educación productiva e innovadora asociada a la investigación con la finalidad de dominar y transformar la realidad tendiente al desarrollo económico, social y sostenido de los pueblos.

Por ello, resulta significativo lo que Wagner (2001) publica de Paulo Freire, quien contrapone la educación problematizadora, en cuyo centro se halla la pregunta de ¿por qué? La propuesta de Freire señala que los seres humanos desarrollen la capacidad de comprender críticamente cómo existen en el mundo, que aprendan a ver el mundo no como realidad estática, sino como proceso de cambios. El concepto clave en esta concepción es la concientización: el proceso de aprendizaje necesario para comprender contradicciones sociales, políticas y económicas y tomar las medidas necesarias contra las situaciones que los afectan. Se estima conveniente la definición del: perfil del docente planificador, comunicación efectiva e interacción colectiva.

- c) Dimensión Metodológica:** La dimensión metodológica explica el método y las estrategias que se deben utilizar para ejecutar la planificación por proyectos. Ésta se inserta en el marco de los proyectos sociales, como un conjunto de operaciones y acciones orientadas a la producción de determinados bienes sociales o presentación de servicios sociales específicos. Hoy en día se debe tener en cuenta que la revolución tecnológica ha revolucionado la manera de impartir el conocimiento, por lo que los docentes deben emplear estrategias, técnicas, procedimientos, medios y modos del proceso de enseñanza aprendizaje en base a un conocimiento y dominio de las tecnologías de información y comunicación.

Castro y Chávez (1994) definen la planificación social como...”un proceso que introduce racionalidad y organización a la acción, en el que

se repiten constantemente el cálculo y la acción"... (p. 11). En este orden de ideas, se sabe que el sistema educativo en la actualidad sigue siendo libresco, memorístico y ajeno a la realidad sin insertarse plenamente al contexto socioeconómico del país, sin embargo, la identificación de los proyectos en educación, requiere el acopio de los datos disponibles en el lugar donde se ubica la institución escolar. Es así, como se requiere el ejercicio sobre: teorías de proyectos y la práctica de proyectos educativos.

1.3.2. Desempeño docente

Es el cumplimiento de sus funciones, en relación con la labor docente, el aprendizaje de los estudiantes, el entorno social pero de manera crítica reflexiva, con el fin de mejorar la educación.

El magisterio requiere contar con profesionales especializados y preparados pedagógicamente con sensibilidad social, entendimiento del desarrollo biopsicosocial de sus estudiantes, enfatizando el proceso de aprender a aprender y no quedarse solo como informantes del conocimiento, sino un guía para que sus estudiantes descubran o redescubran el conocimiento puedan aplicar eficazmente en el contexto de su vida cotidiana orientado a la formación integral.

Al mismo tiempo se debe enfatizar en este mundo convulsionado y trastocado por la inseguridad, la corrupción y la desorientación de los medios de comunicación, así como por la desintegración familiar el cultivo, práctica y desarrollo de los valores y el docente tiene que dar el ejemplo como líder social, asumiendo un rol protagónico.

Un docente es competente en la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, cuando los estudiantes demuestran sus aprendizajes logrados. Entonces podemos afirmar que los docentes preparados se encuentran para fomentar educación de calidad.

El profesional de la enseñanza tiene, en gran medida, la responsabilidad de la educación y la cultura de una sociedad y, por ende, debe ser consciente de la influencia personal y social que genera el desarrollo de su labor.

Es así el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos (Saravia y López, 2008).

El ejercicio de la docencia requiere de un profesional especializado y preparado pedagógicamente con sensibilidad social, entendimiento del desarrollo biopsicosocial de sus estudiantes, que comprenda los procesos en que está inserto, que decida sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabore estrategias de enseñanza acorde a las necesidades de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintos modos para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus educandos enfatizando el proceso de aprender a aprender y no quedarse solo como informantes del conocimiento, sino un guía para que sus estudiantes descubran o redescubran el conocimiento puedan aplicar eficazmente en el contexto de su vida cotidiana.

Cuenca (2011), sostiene que definir el desempeño docente tiene gran ventaja de ser orientadora, reguladora del trabajo y medibles en sus resultados.

Flores (1999) que el desempeño profesional básico de un docente está relacionado con las funciones y obligaciones que cumple un docente en un centro educativo, que el maestro en el aula, debe facilitar en el que sus alumnos se conviertan en seres plenamente humanos, útiles, creativos y responsables de su comunidad local, nacional y universal. Intenta expresar de manera resumida las diversas tareas y deberes que caracterizan al trabajo de un docente

Al mismo tiempo se debe enfatizar en este mundo convulsionado y trastocado por la inseguridad, la corrupción y la desorientación de los

medios de comunicación, así como por la desintegración familiar el cultivo, práctica y desarrollo de los valores y el docente tiene que dar el ejemplo como líder social, asumiendo un rol protagónico.

Román y Murillo (2008) destacan que: Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

Los docentes son actores sociales e investigadores, sin embargo existe un esfuerzo incipiente de desarrollar investigación en las aulas sobre todo la cualitativa, pero todo se queda en un anhelo o intento que al final queda a un lado. No le damos importancia a la investigación como un motor de cambio y como la única actividad que crea los conocimientos, en esa medida los docentes somos meros repetidores de que otros han hecho y no conocemos nuestra realidad por la falta de investigación.

El desempeño docente, podemos indicar que es una variable o característica que intenta expresar de manera resumida las diversas tareas que caracterizan al trabajo de un docente preparado, actualizado y comprometido con su funciones y obligaciones. En ese sentido, el desempeño docente son actividades que el docente desarrolla en el marco de su función. Según señala Flores (1999) el desempeño profesional básico de un docente está relacionado con las funciones, deberes u obligaciones que cumple un docente en una institución educativa.

El docente debe ser un promotor social donde se encuentre prestando su servicio debe convertirse en un líder.

En la actualidad los docentes deben preparar con conciencia a las nuevas generaciones que la sociedad actual pide a los educadores para sus estudiantes para afrontar grandes desafíos.

Guerrero (2011) indica que el buen desempeño docente se basa en una visión de una docencia de calidad para el país. En ese sentido, debe basarse en una estructura que define las dimensiones (dominios), las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

La política educativa de nuestro país cuenta con el Proyecto Educativo Nacional, en ella se revalora la docencia en el aspecto laboral y funcional con capaz de transformar la escuela en espacios donde se practiquen valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en los derechos humanos (MINEDU, 2012).

Los docentes tenemos que tener compromiso de cambio cumpliendo nuestras funciones según el documento normativa Marco de Buen Desempeño Docente.

-La docencia y los aprendizajes fundamentales el Proyecto Educativo Nacional plantea la importancia de contar con Marco Curricular considerados aprendizajes fundamentales traducidos en resultados comunes. Este aprendizaje exige que los

-La gestión escolar, donde el directivo ejerzan liderazgo pedagógico y demostrando responsabilidad por el aprendizaje de los educandos.

-La convivencia promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Donde los estudiantes se acepten sin distinción valorando la identidad cultural y los derechos humanos en el margen de respeto.

-La relación escuela-familia-comunidad, centrada en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia socio cultural y otros saberes se convierten en oportunidades de aprendizaje en el aula, los ancianos sabios intervienen en generar aprendizajes significativos.

-Los procesos pedagógico, implica generar aprendizajes que promuevan el aprendizaje de manera crítica, reflexiva y creativa, aplicando la investigación acción.

En la actualidad la evaluación que se viene aplicando a los docentes es superficial porque no evalúan el trabajo en aula, sino a través de un cuestionario lo cual no está reportando lo que en realidad es el desempeño del docente, porque las funciones principales se cumplen en el ambiente donde interactuamos con los estudiantes.

El Ministerio de Educación frente a esta situación publica cuatro dimensiones en la que se debe evaluar al desempeño docente: La preparación para la enseñanza, el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad:

-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Se refiere al trabajo pedagógico es decir la planificación de la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque por competencias, inclusivo e intercultural.

-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Se refiere a la conducción de la práctica pedagógica enmarcada en el enfoque por competencias.

-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se refiere al apoyo en la gestión de la institución demostrando los valores democráticos.

-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Se refiere a la formación profesional y la proyección en la comunidad de parte de la docencia.

1.4. Formulación del problema

Pregunta general:

¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017?

Preguntas específicas:

¿Cuál es la relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017?

¿Cuál es la relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017?

¿Cuál es la relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación Práctica. El presente estudio servirá a futuros investigadores como un trabajo previo o antecedente que lo pueden tomar como referencia o base para comparar resultados obtenidos con los que se reporta en la presente investigación.

Justificación Metodológica. Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación, contextualizándolos al espacio y tiempo.

Justificación Teórica. El resultado de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo de la gestión educativa con las teorías actualizadas referente a la planificación estratégica y al desempeño docente ya que al haber demostrado que existe entre ellas, así como de la dimensión organizacional, pedagógica y metodológica de la planificación estratégica con el desempeño docente una relación

significativa permitirá abordar aspectos teóricos de expertos y tratadistas con la finalidad de mejorar estas dos variables puesto que se demostró que existe un alto grado de asociación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

La relación entre la planificación estratégica y desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Hipótesis específicas:

La relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

La relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

La relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Establecer la relación entre la planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

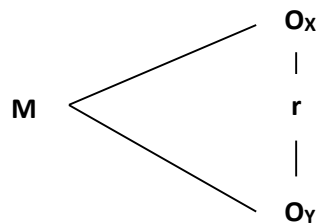
Precisar la relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Identificar la relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Por ser una investigación de tipo no experimental, correlacional; el diseño que se utilizó en el presente trabajo de investigación es correlacional-transversal. Según Abanto, W. (2016), dicho diseño tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos en un contexto en particular, es decir describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado. Los estudios correlacionales pretenden responder a la pregunta de investigación como la ¿cuál es la relación? o ¿cómo se relacionan? El esquema es:



Dónde:

M = Representa la muestra del estudio.

O_x= Representa la variable planificación estratégica.

O_y= Representa la variable desempeño docente.

r = Representa la relación entre ambas variables.

2.2 Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: Planificación estratégica

Variable 2: Desempeño docente

Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Planificación estratégica	Proceso de comunicación y determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa, en nuestro caso, estaríamos hablando de la organización en sentido amplio.	Correcta utilización de recursos educativos que es medido mediante un cuestionario que mide a todas las dimensiones conformadas por 15 ítems.	Organizacional	-Planificación educacional -Organización escolar -Aprendizaje en equipo -Organizaciones inteligentes.	Ordinal
			Pedagógica	-Planificación curricular -Comunicación efectiva -Interacción colectiva.	
			Metodológica	-Planificación de los métodos -Planificación de técnicas y estrategias -Planificación de las TIC -Planificación de los recursos educativos	
Variable 2: Desempeño docente	El desempeño docente es un constructo que implica dominios, competencias y desempeños que caracterizan una buena docencia que deben ser inherentes a todo docente	El desempeño docente es un conjunto de actividades que caracterizan al trabajo de un docente expresado en su preparación pedagógica, calidad de gestión y desarrollo de su profesionalidad e identidad que es medido mediante un cuestionario conformado por 20 ítems	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	-Conocimientos sobre innovaciones pedagógicas -Cultura pedagógica y didáctica	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	-Aplicación de criterios y normas adecuadas -Organización y dirección pedagógica -Manejo adecuado de las TICs -Sistemas de evaluación pertinentes	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	- Colaboración comunitaria -Trabajo colaborativo - Interacción comunitaria	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-Interacción social y comunitaria -Principio de reciprocidad con práctica de Valores	

2.3 Población y muestra

La población estuvo constituida por 13 docentes que atienden a todos los grados de primaria de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalies, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla N° 01. Docentes de primaria de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

GRADO	SECCIÓN	PROFESORES
1º	A	1
	B	1
	C	1
2º	A	1
	B	1
	C	1
3º	A	1
	B	1
4º	A	1
	B	1
5º	A	1
	B	1
6º	ÚNICA	1
TOTAL	13	13

Fuente: PAT de la I.E. N° 32400

Elaboración: propia

La muestra de estudio es de tipo no probabilístico y estuvo constituida por la misma población por lo que se trata de una muestra universal o población

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas son procedimientos sistematizados. La técnica debe ser seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. Las técnicas pueden ser: La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes, la experimentación y la encuesta.

En la presente investigación se utilizó la encuesta.

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas y pueden ser: Guía de Observación, Ficha de Observación; Guía de Entrevista, Cuestionario de Entrevista; Guía de Análisis de Documentos; Escalas Tipo Likert, Diferencial Semántico; Test; Cuestionario y otros.

En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos:

- Un cuestionario para medir la planificación estratégica y sus dimensiones: organizacional, pedagógica y metodológica formado por 20 ítems, correspondiendo a la dimensión organizacional 10 ítems y a la pedagógica y metodológica 5 ítems a cada dimensión.
- Un cuestionario para medir el desempeño docente y sus dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes (4 ítems), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (8 ítems), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (4 ítems) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (4 ítems), haciendo un total de 20 ítems.

Validez

Para la validación de los instrumentos se realizó mediante el juicio de expertos en investigación que se presenta en los anexos.

Confiabilidad

Para la confiabilidad de los dos cuestionarios, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, que es un estadígrafo cuyo valor va de 0 a 1 con la siguiente valoración:

De 0.0 a 0.7: No confiable

De 0.7 a 0.9: Confiable

De 0.9 a 1.0: Altamente confiable

Procesando los datos de la muestra piloto en el software SPSS (v. 22.0), se tiene:

Para el cuestionario que midió la planificación estratégica:

	N	%
Casos Válido	6	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	6	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	20

Como el valor Alfa de Cronbach resulta de 0.974, entonces el instrumento es a confiable.

Para el cuestionario que midió el desempeño docente:

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	20

Como el valor Alfa de Cronbach resulta de 0.773, entonces el instrumento es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

En el análisis de los datos se empleó las técnicas estadísticas la obtención, ordenamiento, procesamiento, análisis e interpretación de los resultados presentando éstos en tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas, considerando los indicadores y dimensiones para cada variable. Para ello se determinaran las medidas de tendencia central y como la media aritmética o el promedio. La prueba de hipótesis se realizó empleando el coeficiente “r” de correlación de Pearson que fue calculado mediante el software SPSS (versión 22.0)

III. RESULTADOS

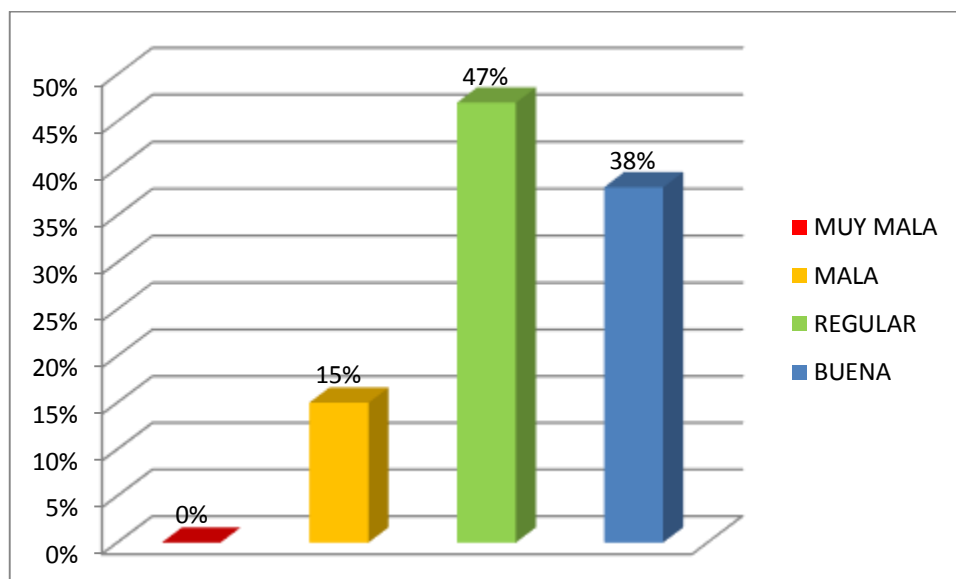
3.1 Presentación e interpretación de los resultados

Tabla N° 02. Planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE		fi	PORCENTAJE
	$(L_i - L_s]$			
MUY MALA	00 - 10		0	0%
MALA	10 - 20		2	15%
REGULAR	20 - 30		6	47%
BUENA	30 - 40		5	38%
TOTAL			13	100%
PROMEDIO			27.38	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017
Elaboración: Propia

Gráfico N° 01. Planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 47% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan que la planificación estratégica es regular, el 38% afirma que es buena, el 15%, mala y ninguno de

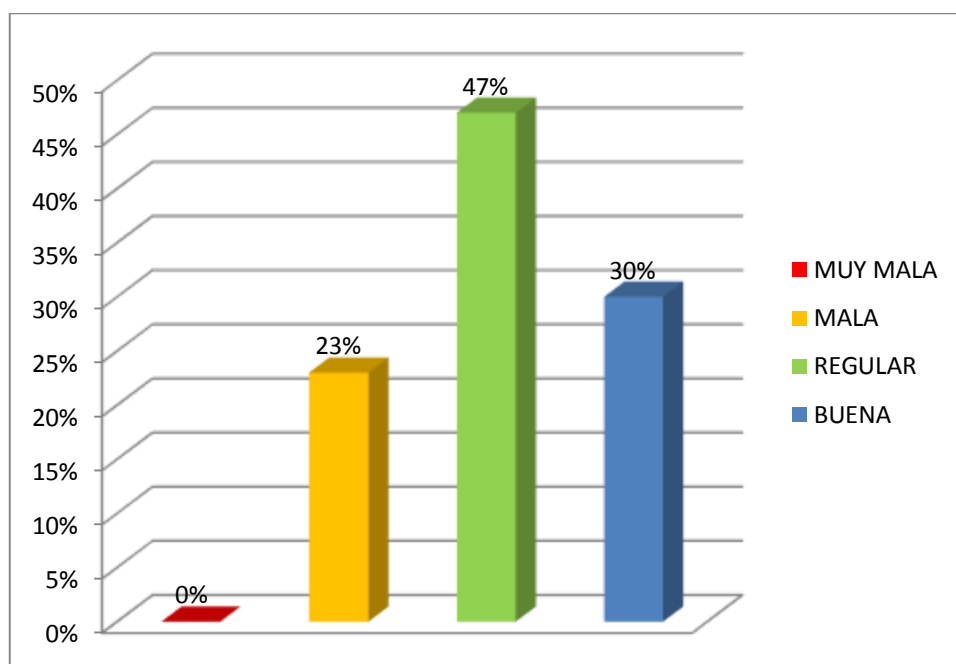
ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio de la planificación estratégica se ubica en una valoración de regular.

Tabla N° 03. Dimensión organizacional de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE ($L_i - L_s$)	fi	PORCENTAJE
MUY MALA	00 - 10	0	0%
MALA	10 - 20	3	23%
REGULAR	20 - 30	6	47%
BUENA	30 - 40	4	30%
TOTAL		13	100%
PROMEDIO		25.69	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017
Elaboración: Propia

Gráfico N° 02. Dimensión organizacional de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 47% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan que la organización dentro de la planificación estratégica es regular, el 30% afirma que es buena, el 23%,

mala y ninguno de ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio de la dimensión organizacional se ubica en una valoración de regular. Este hecho se debe fundamentalmente a que los documentos normativos y operativos como el PEI, RI, CAP PAT y otros, no se realizan muchas veces oportunamente ni los diagnósticos de las necesidades institucionales para la planificación de actividades, así como a veces se planifica las actividades de acuerdo a los recursos que posee la institución, sin buscar la alternativa de solución más adecuada para cada necesidad detectada. Referente al control o monitoreo no se realiza periódicamente.

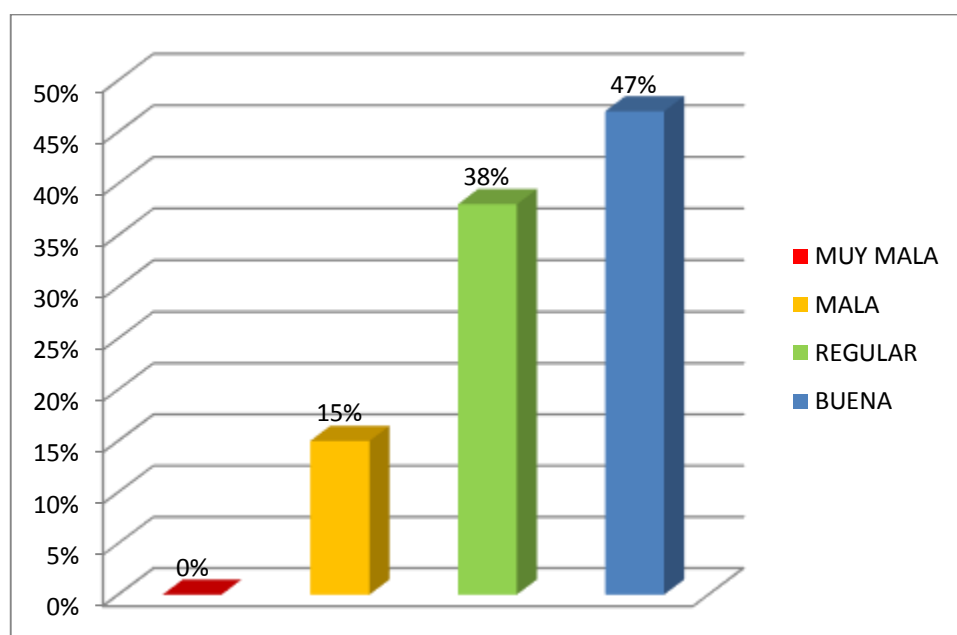
Del mismo modo la comunidad educativa no participa plenamente en la elaboración de los documentos normativos y operativos de la institución. Casi nunca se delega funciones por alguna ausencia del director para el cumplimiento de las actividades asignadas. Existe relativa comunicación de los objetivos y metas logradas. La evaluación de estos objetivos y metas casi no se realiza, y mínimamente se planifica y ejecuta proyectos de innovación dentro de la institución

Tabla N° 04. Dimensión pedagógica de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE		fi	PORCENTAJE
	$(Li - Ls]$			
MUY MALA	00	- 10	0	0%
MALA	10	- 20	2	15%
REGULAR	20	- 30	5	38%
BUENA	30	- 40	6	47%
TOTAL			13	100%
PROMEDIO			27.62	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017
Elaboración: Propia

Gráfico N° 03. Dimensión pedagógica de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



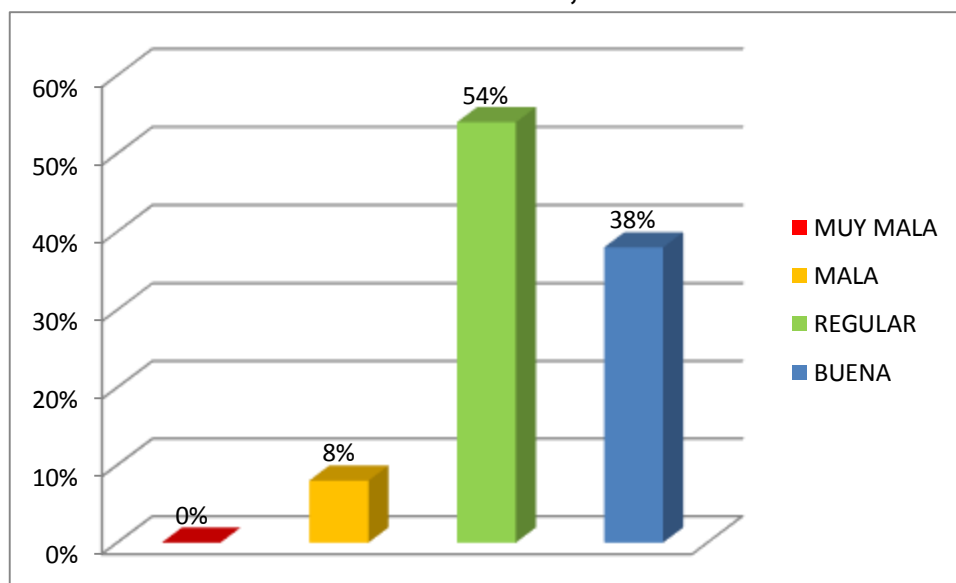
Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 47% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan que la dimensión pedagógica de la planificación estratégica es buena, el 38% afirma que es regular, el 15%, mala y ninguno de ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio de la esta dimensión se ubica en una valoración de regular. Este hecho se debe principalmente porque existe cierto tipo de retraso en la elaboración de los documentos pedagógicos-curriculares, así como se realizan pocas reuniones en las que se socialice los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes sin contar con el personal seleccionado suficiente para acciones de índole pedagógica y/o administrativa, las sesiones de aprendizaje tienen una serie de falencias como por ejemplo muchos docentes no toan en cuenta los pre requisitos, intereses y necesidades de los estudiantes y las reuniones de sistematización de los resultados de los estudiantes por cada periodo no se realizan con la frecuencia pertinente.

Tabla N° 05. Dimensión metodológica de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE ($L_i - L_s$]	fi	PORCENTAJE
MUY MALA	00 - 10	0	0%
MALA	10 - 20	1	8%
REGULAR	20 - 30	7	54%
BUENA	30 - 40	5	38%
TOTAL		13	100%
PROMEDIO		28.08	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017
Elaboración: Propia

Gráfico N° 04. Dimensión metodológica de la planificación estratégica en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 54% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan que dimensión metodológica de la planificación estratégica es regular, el 38% afirma que es buena, el 8%, mala y ninguno de ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio de esta dimensión se ubica en una valoración de regular. Estos resultados se deben porque existe una inercia en los que se refiere a la planificación de innovaciones metodológicas permanentemente, no se utilizan

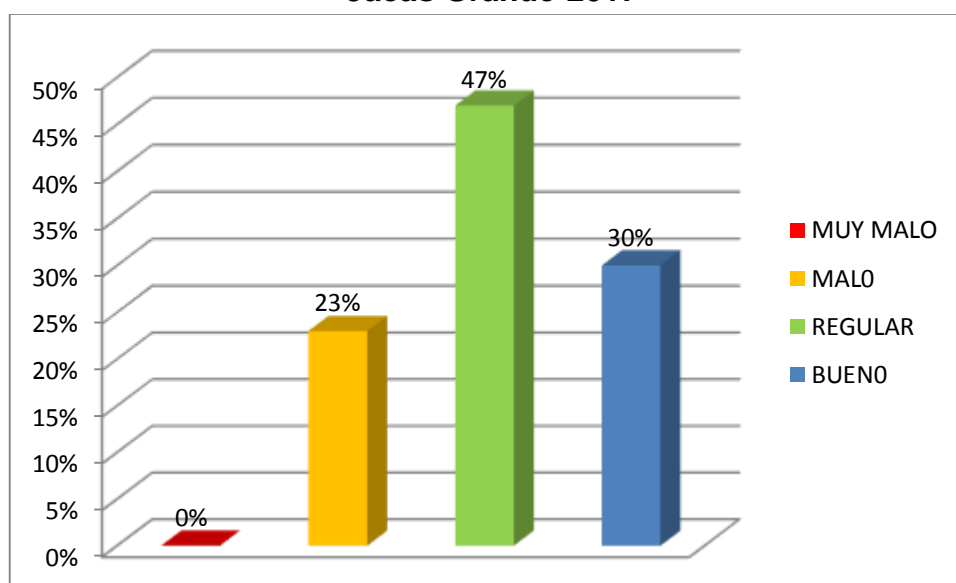
materiales y recursos adecuados y oportunos durante sus sesiones de aprendizaje, así como existen dificultades en la utilización permanente de las tecnologías de información y comunicación, como computadoras, proyectores e internet. Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes casi no son activas y participativas, adoleciendo muchos docentes de actividades y/o estrategias innovadoras y motivadoras.

Tabla N° 06. Desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE ($L_i - L_s$]	fi	PORCENTAJE
MUY MALO	00 - 10	0	0%
MALO	10 - 20	3	23%
REGULAR	20 - 30	6	47%
BUENO	30 - 40	4	30%
TOTAL		13	100%
PROMEDIO		25.85	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017
Elaboración: Propia

Gráfico N° 05. Desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



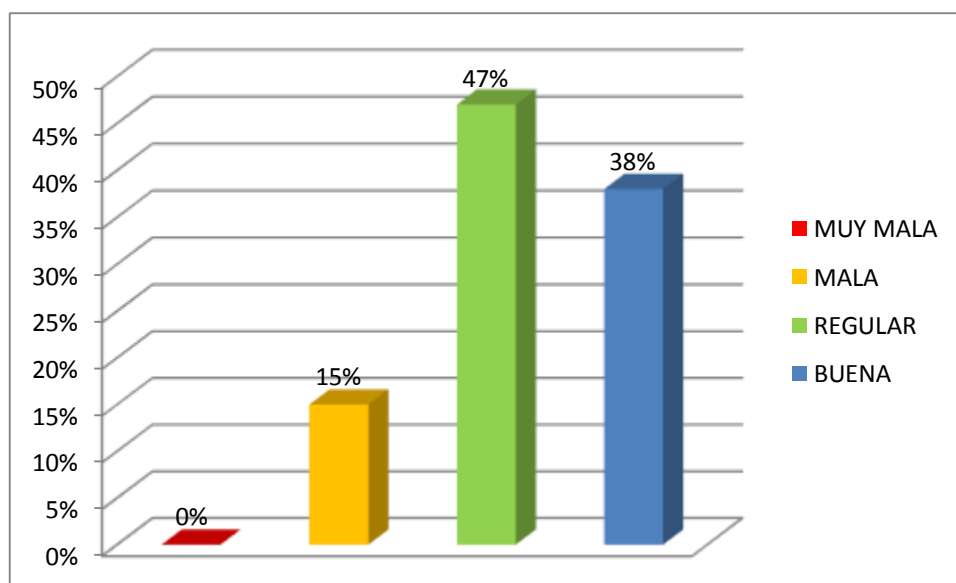
Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 47% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan que su desempeño es regular, el 30% afirma que es buena, el 23%, mala y ninguno de ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio del desempeño docente se ubica en una valoración de regular

Tabla N° 07. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE		fi	PORCENTAJE
	$(L_i - L_s]$			
MUY MALA	00 - 10		0	0%
MALA	10 - 20		2	15%
REGULAR	20 - 30		6	47%
BUENA	30 - 40		5	38%
TOTAL			13	100%
PROMEDIO			26.46	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017
Elaboración: Propia

Gráfico N° 06. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 47% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es regular, el 38% afirma que es buena, el 15%, mala y ninguno de ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se ubica en una valoración de regular. Estos resultados se deben principalmente porque los docentes demuestran relativo conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña, así como conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. Elaboración algo tardía de 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, y a veces diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

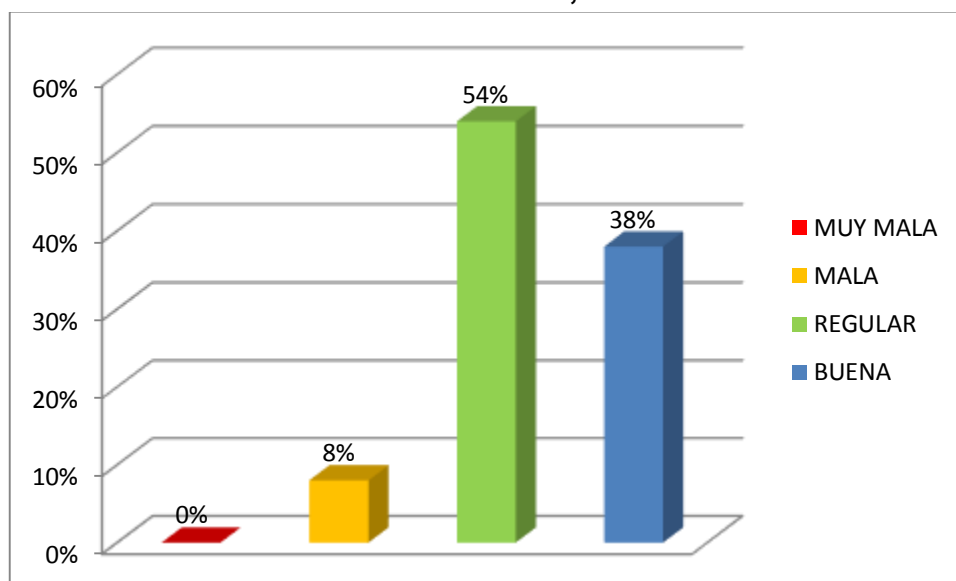
Tabla N° 08. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE		fi	PORCENTAJE
	$(Li - Ls]$			
MUY MALA	00	- 10	0	0%
MALA	10	- 20	1	8%
REGULAR	20	- 30	7	54%
BUENA	30	- 40	5	38%
TOTAL			13	100%
PROMEDIO			26.38	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017

Elaboración: Propia

Gráfico N° 07. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 54% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es regular, el 38% afirma que es buena, el 8%, mala y ninguno de ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se ubica en una valoración de regular. Este hecho se debe puesto que los docentes pocas veces resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. A veces organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. También existen pocas oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. Pocas veces **utilizan** recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje, manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales, **utiliza** diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes, sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna y

evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.

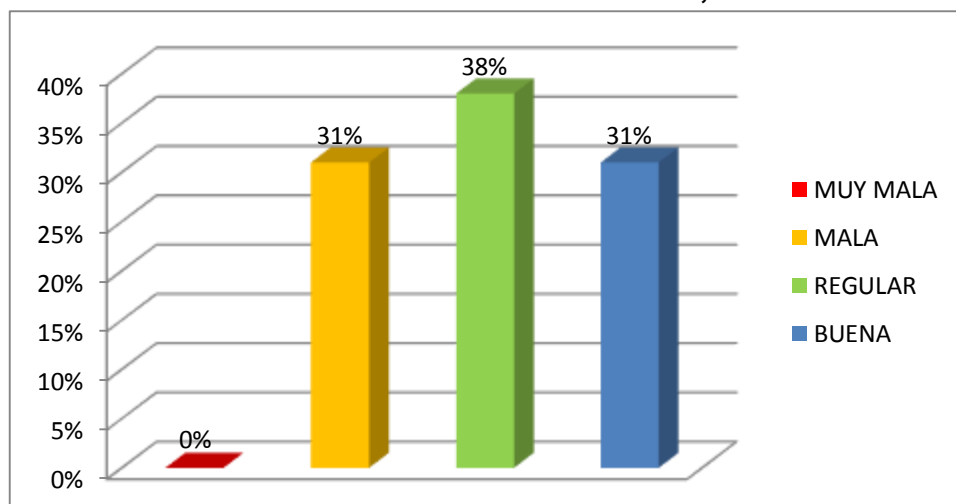
Tabla N° 09. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE		fi	PORCENTAJE
	$(Li - Ls]$			
MUY MALA	00	- 10	0	0%
MALA	10	- 20	4	31%
REGULAR	20	- 30	5	38%
BUENA	30	- 40	4	31%
TOTAL			13	100%
PROMEDIO			25.69	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017

Elaboración: Propia

Gráfico N° 08. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 38% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es regular, el 31% afirma que es buena y mala respectivamente y ninguno de ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se ubica en una valoración de regular. Esto se debe principalmente porque los docentes pocas veces interactúan con sus pares, colaborativamente y

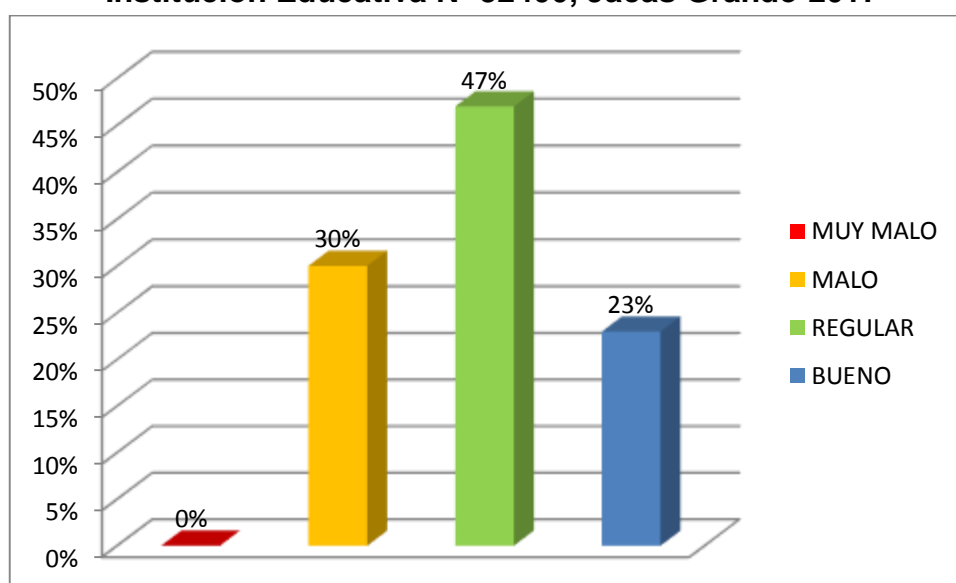
con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela, desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes e integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

Tabla N° 10. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017

VALORACIÓN	PUNTAJE		fi	PORCENTAJE
	$(Li - Ls]$			
MUY MALO	00	- 10	0	0%
MALO	10	- 20	4	30%
REGULAR	20	- 30	6	47%
BUENO	30	- 40	3	23%
TOTAL			13	100%
PROMEDIO			25.23	

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017
Elaboración: Propia

Gráfico N° 09. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017



Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 47% de los docentes de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande, opinan el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es regular, el 23% afirma que es buena, el 30%, mala y ninguno de ellos opina que es muy mala. Así mismo el promedio del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ubica en una valoración de regular. Estos resultados se deben porque los docentes pocas veces participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela, así como a veces participan 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, actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos y también pocas veces toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Tabla N° 11. Medidas de tendencia central de la planificación estratégica, desempeño docente y sus dimensiones

		PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	DIMENSIÓN METODOLÓGICA	DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
N	Válido	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		27,38	25,69	27,62	28,08	25,85	26,46	26,38	25,69	25,23
Mediana		28,00	28,00	28,00	28,00	26,00	26,00	26,00	26,00	26,00
Moda		14 ^a	28	22 ^a	24	12 ^a	22	25	12 ^a	18
Desviación estándar		7,687	6,626	8,099	6,837	7,904	7,806	7,556	8,004	7,907

Fuente: Cuestionario aplicado en marzo del 2017
Elaboración: Propia

3.2 Prueba de hipótesis

Para contrastar las hipótesis, se formularon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas tanto para la hipótesis general y para las específicas, luego se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson; para el procesamiento de los datos se utilizó el software SPSS (v. 22.0), en el que se ingresó los datos de las dos variables.

Contrastación de la hipótesis general:

Hi: La relación entre la planificación estratégica y desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Ho: La relación entre la planificación estratégica y desempeño docente no es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Correlaciones

		PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	DESEMPEÑO DOCENTE
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Correlación de Pearson	1	,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	13
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,810**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	13	13

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.810, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,01), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación entre la planificación estratégica y desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Contrastación de las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Hi: La relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Ho: La relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente no es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Correlaciones

		DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,858**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	13
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,858**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	13	13

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.858, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,01), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Hipótesis específica 2

Hi: La relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017.

Ho: La relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente no es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Correlaciones

		DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	DESEMPEÑO DOCENTE
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	1	,612*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	13	13
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,612*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	13	13

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.612, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017, es significativa.

Hipótesis específica 3

Hi: La relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Ho: La relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente no es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

Correlaciones

		DIMENSIÓN METODOLÓGICA	DESEMPEÑO DOCENTE
DIMENSIÓN METODOLÓGICA	Correlación de Pearson	1	,696**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	13	13
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,696**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	13	13

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.696, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,01), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación indican que la relación es significativa entre la planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.810, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,01), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo tanto la planificación estratégica como el desempeño docente en promedio se ubican en una valoración de regular con 27.38 y 25.85 puntos respectivamente de un total de 40 puntos. Estos resultados se relacionan con trabajos previos así como con la opinión de expertos como es el caso de: Meléndez y Gómez (2011), que afirman en cuanto al diagnóstico la actual planificación curricular presenta debilidades que requieren ser corregidas, así lo evidencian las diferentes dimensiones e indicadores valorados a través de la encuesta aplicada a los docentes objetos del estudio, determinándose entre otros factores que no se promueve la calidad en los aprendizajes al no elevar la motivación del individuo, no coadyuvar a la exploración y rescate de los conocimientos previos, ni facilitar la transferencia de aprendizajes a situaciones presentes en los puestos de trabajo. Rojas (2013), en su trabajo de investigación concluye que no existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate – 2013. Taboada (2006), sostiene que la planificación y ejecución de las actividades de enseñanza y aprendizaje se relacionan de forma regular mientras que con el factor evaluación existió una alta correlación con respecto al clima organizacional y Zárate (2011), sobre la relación entre el liderazgo educativo y desempeño docente concluye sobre la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones.

Al existir una relación significativa entre la planificación estratégica y las dimensiones de ésta con desempeño docente con coeficientes de correlación medianas y altas implica que al aumentar la planificación

estratégica y sus dimensiones aumenta también el desempeño docente, lo que implica que se debe mejorar sustancialmente la planificación estratégica para tener un mejor desempeño docente que repercutirá en una educación de calidad que se refleja en una formación integral de los estudiantes. En este aspecto Drucker (1993) que define a la planificación estratégica como la función gerencial que incluye las decisiones y acciones para asegurar resultados futuros.

La planificación estratégica es el proceso por el cual una organización prevé su futuro y desarrolla los procedimientos necesarios para lograrlo. Por lo tanto la planificación estratégica es un proceso continuo, analítico y comprensivo que incluye tanto la formulación como la implantación de una estrategia.

Por medio de la planificación estratégica se identifica claramente cómo se visualiza la organización, se establece la dirección que debe seguir y se determina cuanto tiempo tomara y como se alcanzará esa meta propuesta.

Estrictamente, la planificación estratégica es un proceso analítico muy formal, que presta atención especial a técnicas operativas como la calendarización, la programación y los presupuestos. De esta manera, se puede descomponer en una secuencia de etapas. Sallenave (1995) señala además que la planificación estratégica es un proceso de comunicación y determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa, en nuestro caso, estaríamos hablando de la organización en sentido amplio.

Este tipo de planificación, no se realiza plenamente en la institución educativa materia de la presente investigación teniendo una valoración solo de regular, debiéndose optimizar para el cumplimiento de los objetivos educacionales.

Referente al desempeño docente, Cuenca (2011), sostiene que esta función tiene gran ventaja de ser orientadora, reguladora del trabajo y medibles en sus resultados. Señala Flores (1999) que el desempeño profesional básico de un docente está relacionado con las funciones y obligaciones que cumple

un docente en un centro educativo, que el maestro en el aula, debe facilitar en el que sus alumnos se conviertan en seres plenamente humanos, útiles, creativos y responsables de su comunidad local, nacional y universal. Intenta expresar de manera resumida las diversas tareas y deberes que caracterizan al trabajo de un docente

Al mismo tiempo se debe enfatizar en este mundo convulsionado y trastocado por la inseguridad, la corrupción y la desorientación de los medios de comunicación, así como por la desintegración familiar el cultivo, práctica y desarrollo de los valores y el docente tiene que dar el ejemplo como líder social, asumiendo un rol protagónico.

Román y Murillo (2008) destacan que: Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

Los docentes son actores sociales e investigadores, sin embargo existe un esfuerzo incipiente de desarrollar investigación en las aulas sobre todo la cualitativa, pero todo se queda en un anhelo o intento que al final queda a un lado. No le damos importancia a la investigación como un motor de cambio y como la única actividad que crea los conocimientos, en esa medida los docentes somos meros repetidores de que otros han hecho y no conocemos nuestra realidad por la falta de investigación.

V. CONCLUSIONES

- La relación es significativa entre la planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.810, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,01), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo tanto la planificación estratégica como el desempeño docente en promedio se ubican en una valoración de regular con 27.38 y 25.85 puntos respectivamente de un total de 40 puntos.
- La relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017, es significativa, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.858, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,01), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- La relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017, es significativa, puesto el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.612, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- La relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande de la provincia de Huamalies-2017, es significativa, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.696, del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,01), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

VI. RECOMENDACIONES

- A los directivos de la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande realizar capacitaciones, especializaciones, diplomados y otros con la finalidad de realizar una adecuada planificación estratégica puesto que influye significativamente en el desempeño docente, ya que en la presente investigación encontramos una relación alta y positiva.
- Los responsables del Ministerio de Educación y órganos intermedios reforzar convenientemente la dimensión organizacional de la planificación estratégica y en el desempeño docente, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con acciones de reflexión, autocrítica, aprendizaje itinerantes y pasantías con otras instituciones para fortalecer estas dimensiones, puesto que son las que tienen los menores puntajes que las otras dimensiones.
- A las autoridades educativas de la UGEL y Dirección Regional de Educación, propiciar talleres, seminarios, capacitaciones sobre la planificación estratégica y desempeño para mejorar estas dos variables que repercuten directamente en la calidad educativa de toda la comunidad.
- Los gobiernos regionales y locales, que se comprometan dentro de sus funciones y competencias apoyar decididamente a las instituciones educativas con la finalidad de propender a un buen desempeño docente que repercutirá en una educación de calidad.

VII. REFERENCIAS

- Almeida, M. (2000). *Manual de Planejamento estratégico: desenvolvimento de um plano estratégico como a utilização de planilhas Excel*. São Paulo: Atlas.
- Apis. (1998). *Formulación y Evaluación de Proyectos en el Ámbito del Proyecto Pedagógico de Plantel*. Compilación. Coordinación Nacional Proyecto Pedagógico de Plantel. Caracas.
- Castillo, A. (2000). *Administración Educativa, técnicas, estrategias y prácticas gerenciales*. Publicaciones Puertorriqueñas, San Juan, P.R.
- Cuenca, R. (2011). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Informe Consejo Nacional de Educación*. Lima: Fundación SM.
- Drucker, P. F. (1993). *Management Tasks, Responsibilities and Practices*. Boston: Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1993). *The Practice of Management*. Boston: Harper & Row
- Flores, J. (1999). *Evaluación de la calidad de la docencia*. España: Universidad de León.
- García Torres, María del Pilar (2004). *El diseño organizacional del centro educativo en sus formas de planificación y organización* (tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Gonzales Ramírez, M. (2012). *La gestión educativa como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Coahuila de la ciudad Coahuila de Zaragoza* (tesis de maestría inédita). Universidad de Zaragoza. Zaragoza, México.
- Guerrero, Luis. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Documento para la discusión. 2º Congreso Pedagógico Nacional.
- Manes, J. (1999). *Gestión Estratégica para Instituciones educativas. Guía para planificar Estrategias de Gerenciamiento Institucional*. México: Granica.

- Martínez Rizo Felipe (2001). *Las políticas educativas mexicanas antes y después de 2001* Número 27 Reformas educativas: mitos y realidades /Reformas educativas: mitos y realidades Septiembre - Diciembre 2001
- Medrano, A. (2008). *El ambiente organizacional de la escuela y su relación con la conducta social de los estudiantes de las instituciones educativas Nuestra Señora de las Mercedes y Marcos Durán Martel. 2007* (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Huánuco Hermilio Valdizán. Huánuco, Perú.
- Meléndez M., Sileny; Gómez V., Luis J. (2011). *La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias* (tesis de maestría inédita). Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.
- Mintzberg, H. (1994). *Diseño de Organizaciones Eficientes*. Buenos Aires: El Ateneo
- Morales, Alexander (2005). *Propuesta de un plan estratégico gerencial en la planificación educativa dirigida a los directores de la escuela básica* (tesis de maestría inédita). Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Caracas Venezuela.
- Morrisey, G. (1996). *Planeación Táctica: Produciendo resultados en Corto plazo*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Orellana, L. (2008). *El clima organizacional y el desempeño docente en la especialidad de Odontología de la Universidad Federico Villarreal y la Universidad Alas Peruanas* (tesis de maestría inédita). Universidad Alas Peruanas. Lima, Perú.
- Posner George (1998). *Análisis del Currículo*. Cornell University: McGraw Hill.
- Rojas (2013). *La gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate–2013* (tesis de maestría inédita).Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

- Roman y Murillo (2008). *Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar*. Bogotá: Convenio Andrés Bello
- Sallenave, J (1995). *Gerencia y planeación estratégica*. Colombia: Norma.
- Santos, A. (1999). *Planeamientos Estratégicos*. Caracas, Venezuela: Ediciones Gente Gerente.
- Saravia, Luis Miguel y Martha López de Castilla, Marta (2008). *La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción-* Volumen 1, Número 2 <http://www2.congreso.gob.pe/sicr/>
- Taboada, M. (2006). *Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría* (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Thompson, A y Strickland, A.J. (1995). *Dirección y administración Estratégicas*. España: Addison Wesley Iberoamericana.
- Zárate Ramirez, Dilma (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

ANEXOS

ANEXO Nº 01: INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

I. DATOS GENERALES

Cargo: _____ Condición: Nombrado () Contratado ()
Sexo: _____ Fecha _____

II. INSTRUCCIONES:

Estimado docente el presente cuestionario tiene la finalidad determinar la planificación estratégica que se realiza en su institución educativa y tiene como objetivo realizar un trabajo de investigación. Marque con una equis (X) la respuesta que considere conveniente con la mayor sinceridad y veracidad posible. La valoración de cada respuesta es la siguiente:

Siempre: 2

A veces: 1

Nunca: 0

Nº	PREGUNTAS	VALORACIÓN		
		0	1	2
	DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL			
01	¿Para la elaboración de los documentos normativos y operativos como el PEI, RI, CAP PAT y otros, se basan estrictamente en los lineamientos del Ministerio de Educación?			
02	¿Existe un diagnóstico de las necesidades institucionales para la planificación de actividades?			
03	¿Se planifica las actividades de acuerdo a los recursos que posee la institución?			
04	¿En la planificación, se busca la alternativa de solución más adecuada para cada necesidad detectada?			
05	¿Existe un control o monitoreo en cada una de sus fases de las actividades programadas y realizadas?			
06	¿Considera conveniente que la comunidad educativa participe en la elaboración de los documentos normativos y operativos de la institución?			
07	¿Se delega funciones por alguna ausencia para el cumplimiento de las actividades asignadas?			
08	¿Se comunica oportunamente a todos los actores educativos de los objetivos y metas logradas?			
09	¿Se evalúa los resultados según lo planificado previamente?			
10	¿Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución?			
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA			
11	¿Los documentos pedagógicos-curriculares, están al día, es decir elaboran para cada período escolar?			
12	Se realiza reuniones en las que se socialice los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes			
13	La institución cuenta con personal seleccionado suficiente para acciones de índole pedagógica y/o administrativa			
14	Los docentes realizan sus sesiones tomando en cuenta los pre requisitos, intereses y necesidades de los estudiantes			
15	Se realizan reuniones de sistematización de los resultados de los estudiantes por cada periodo			
	DIMENSIÓN METODOLÓGICA			
16	¿Se planifican innovaciones metodológicas permanentemente?			
17	¿Los docentes utilizan materiales y recursos adecuados y oportunos durante sus sesiones de aprendizaje?			
18	¿Se utilizan permanentemente las tecnologías de información y comunicación, como computadoras, n proyectores e internet?			
19	¿Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes son activas y participativas?			
20	¿Las actividades y/o estrategias de los docentes son innovadoras y motivadoras?			
	TOTAL			

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES. Estimado docente la presente ficha servirá para la toma de datos que permitirá la elaboración de un trabajo de investigación que pretende determinar el desempeño docente. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad posible la presente encuesta-entrevista. De antemano, le agradecemos su colaboración:

Cargo:.....

Condición Laboral: () Nombrado () Contratado

D₁: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
COMPETENCIAS	Nº	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			FUENTE DE VERIFICACIÓN
			0	1	2	
1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinarios que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral	1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña				
	2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
2. Planifica la enseñanza en forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión	3	Elabora 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.				
	4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
D₂: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.				
	6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en tono a la solución de problemas relacionados con sus experiencias.	7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
	8	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
	9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales				

5. Evalúa en forma permanente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes ya la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
	12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
D₃: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad	13	Interactúa con sus 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.				
	14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
7. Establece relaciones de respeto, colaboración y reciprocidad con las familias, la comunidad y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes				
	16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
D₄: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
	18	Participa 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.				
9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				
	20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				
PUNTAJE						

ANEXO Nº 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa Nº 32400, Jacas Grande-2016

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Planificación estratégica	Organizacional	Planificación educacional	¿Para la elaboración de los documentos normativos y operativos como el PEI, RI, CAP PAT y otros, se basan estrictamente en los lineamientos del Ministerio de Educación?				✓		✓		✓		✓		
			¿Existe un diagnóstico de las necesidades institucionales para la planificación de actividades?				✓		✓		✓		✓		
			¿Se planifica las actividades de acuerdo a los recursos que posee la institución?				✓		✓		✓		✓		
		Organización escolar	¿En la planificación, se busca la alternativa de solución más adecuada para cada necesidad detectada?				✓		✓		✓		✓		
			¿Existe un control o monitoreo en cada una de sus fases de las actividades programadas y realizadas?				✓		✓		✓		✓		
			¿Considera conveniente que la comunidad educativa participe en la elaboración de los documentos normativos y operativos de la institución?				✓		✓		✓		✓		
		Aprendizaje en equipo	¿Se delega funciones por alguna ausencia para el cumplimiento de las actividades asignadas?				✓		✓		✓		✓		
			¿Se comunica oportunamente a todos los actores educativos de los objetivos y metas logradas?				✓		✓		✓		✓		
		Organizaciones inteligentes.	¿Se evalúa los resultados según lo planificado previamente?				✓		✓		✓		✓		
	¿Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución?					✓		✓		✓		✓			
	Pedagógica	Planificación curricular	¿Los documentos pedagógicos-curriculares, están al día, es decir elaboran para cada período escolar?				✓		✓		✓		✓		

			Se realiza reuniones en las que se socialice los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes				✓		✓		✓		✓			
		Comunicación efectiva	La institución cuenta con personal seleccionado suficiente para acciones de índole pedagógica y/o administrativa				✓		✓		✓		✓			
		Interacción colectiva	Los docentes realizan sus sesiones tomando en cuenta los pre requisitos, intereses y necesidades de los estudiantes				✓		✓		✓		✓			
			Se realizan reuniones de sistematización de los resultados de los estudiantes por cada periodo				✓		✓		✓		✓			
	Metodológica	Planificación de los métodos	¿Se planifican innovaciones metodológicas permanentemente?				✓		✓		✓		✓			
			¿Los docentes utilizan materiales y recursos adecuados y oportunos durante sus sesiones de aprendizaje?				✓		✓		✓		✓			
		Planificación de técnicas y estrategias	¿Se utilizan permanentemente las tecnologías de información y comunicación, como computadoras, n proyectores e internet?				✓		✓		✓		✓			
		Planificación de las TIC	¿Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes son activas y participativas?				✓		✓		✓		✓			
		Planificación de los recursos educativos	¿Las actividades y/o estrategias de los docentes son innovadoras y motivadoras?				✓		✓		✓		✓			
	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	Conocimientos sobre innovaciones pedagógicas	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña				✓		✓		✓		✓		
				Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				✓		✓		✓		✓		
Cultura pedagógica y didáctica			Elabora 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.				✓		✓		✓		✓			
			Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y				✓		✓		✓		✓			

			compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.															
Enseñanza para el aprendizaje	Aplicación de criterios y normas adecuadas		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.				✓		✓		✓		✓					
	Organización y dirección pedagógica		Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				✓		✓		✓		✓					
			Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				✓		✓		✓		✓					
	Manejo adecuado de las TICs		Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓					
			Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				✓		✓		✓		✓					
	Sistemas de evaluación pertinentes		Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				✓		✓		✓		✓					
			Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				✓		✓		✓		✓					
			Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				✓		✓		✓		✓					
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Colaboración comunitaria		Interactúa con sus 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.				✓		✓		✓		✓				
				Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				✓		✓		✓		✓				
Trabajo colaborativo			Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes				✓		✓		✓		✓					

			Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				✓		✓		✓		✓		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Interacción comunitaria		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				✓		✓		✓		✓		
			Participa 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.				✓		✓		✓		✓		
	Principio de reciprocidad con práctica de valores		Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				✓		✓		✓		✓		
			Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				✓		✓		✓		✓		
							✓		✓		✓		✓		
							✓		✓		✓		✓		
							✓		✓		✓		✓		
							✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir La planificación estratégica

OBJETIVO: Establecer la planificación estratégica de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalies

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalies.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR ADM. EDUC.

VALORACIÓN:

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


Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño docente

OBJETIVO: Establecer el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalis

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalis.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAYIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADM. EDUC.

VALORACIÓN:

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



Dr. Javier Mendoza Bolarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir La planificación estratégica

OBJETIVO: Establecer la planificación estratégica de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalies.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalies.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

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


U.E. 311 EDUCACIÓN HUAMALIES
AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Dña. Gladys Marlon Escoto Baza
AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño docente

OBJETIVO: Establecer el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamaltles

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamaltles.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

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

 U.E. 311 EDUCACIÓN HUAMALCO
AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Dy. Roberto Martín Benito Balle
AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir La planificación estratégica

OBJETIVO: Establecer la planificación estratégica de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalies

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2016, provincia de Huamalies.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

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

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017?</p> <p>Preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017? ¿Cuál es la relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017? ¿Cuál es la relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre la planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017.</p> <p>Objetivos específicos: -Determinar la relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017. -Precisar la relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017. -Identificar la relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017.</p>	<p>Hipótesis general: La relación entre la planificación estratégica y desempeño es significativa docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande-2017.</p> <p>Hipótesis específicas: -La relación entre la planificación organizacional y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017. -La relación entre la planificación pedagógica y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017. -La relación entre la planificación metodológica y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande -2017.</p>	<p>Variable₁ : Planificación estratégica Cuyas dimensiones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación organizacional • Planificación pedagógica • Planificación metodológica <p>Variable₂: Desempeño docente Cuyas dimensiones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación docente para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<p>Tipo de investigación: No experimental de alcance explicativo-correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional.</p> <p>Población y muestra: La población estuvo constituida por 13 docentes que atienden a todos los grados de primaria de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande-2017, provincia de Huamalies y la muestra de tipo no probabilística es igual a la población por lo que se trata de una muestra universal o población censal.</p> <p>Técnicas e instrumentos: La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se tiene dos cuestionarios que midieron la planificación estratégica y el desempeño docente compuesto por 20 ítems cada uno.</p>



PERU

MINISTERIO DE
EDUCACIÓN

DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN

UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL DE
HUAMALÍES

EDUCACIÓN PRIMARIA
N° 32400-JACAS
GRANDE

AUTORIZACION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 32400 DEL DISTRITO DE JACAS GRANDE, PROVINCIA DE HUAMALIES, REGION HUANUCO.

EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 32400 DE JACAS GRANDE

AUTORIZACION

Visto el oficio N° 001-2017 del profesor; Cerilo Melgarejo Huerta, quien solicito a la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande que llevo a cargo en el presente año, para ejecutar la aplicación de la investigación titulado "Planificación estratégica y desempeño docente", autorizo la petición para su aplicación de su instrumento de investigación, para su debido recopilación de su información de la investigación

En fe de la verdad concedo y expido el presente documento.

Jacas Grande, 24 de febrero del 2017


[Signature]
DNI. 42955892
DIRECTOR

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



DOCENTES CONTESTANDO LOS CUESTIONARIOS