



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Planeamiento estratégico y condiciones de desempeño docente en la
Institución Educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, Áncash, 2022

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

AUTOR:

Castillo Vilela, Nino (orcid.org/0000-0002-6541-6088)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de estudiar esta maestría en Administración de la Educación, ya que todo lo bueno viene de él.

A mi amada madre Reyna Vilela Neira, por su comprensión, motivación constante en el camino de la educación y la ciencia.

Para mi amada Tatiana Cinzia Requena Pastorelli, por ser quien me reta a ser mejor profesional y creer en mí mismo.

Nino.

Agradecimiento

Al doctor Cesar Acuña Peralta fundador de la Universidad César Vallejo, que, gracias a su emprendimiento, hoy muchos jóvenes como yo, podemos realizar el sueño de estudiar tanto un pre grado como un post grado universitario, para el desarrollo de un Perú con mejores oportunidades para todos.

Al Dr. Iturria Huamán Robert Alberto, por haberme guiado durante el camino de la investigación científica, siendo fundamental sus conocimientos teórico - prácticos en la realización de la misma, que con su ejemplo durante las sesiones virtuales y constante asesorías personalizadas, permitió que este trabajo sea una realidad.

Es un honor para mí agradecer a mi querido C.E.B.E. Fe y Alegría N°42 de Chimbote y a cada uno de los docentes que participaron en esta investigación, porque sin ellos nada de esto sería posible.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Contingencia entre planeamiento estratégico y condiciones laborales en el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	28
Tabla 2. Relación ente planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	30
Tabla 3. Nivel de planeamiento estratégico en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	31
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de planeamiento estratégico en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	32
Tabla 5. Nivel de condiciones laborales en el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	33
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	34
Tabla 7. Contingencia entre planeación organizacional y condiciones laborales del desempeño docente, en el año 2022.	35
Tabla 8. Relación entre planeación organizacional y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	36
Tabla 9. Contingencia entre planeación pedagógica y las condiciones laborales del desempeño docente, en el año 2022.	38
Tabla 10 Relación entre planeación pedagógica y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	39

Tabla 11.	Contingencia entre planeación metodológica y las condiciones laborales del desempeño docente, en el año 2022.	41
Tabla 12.	Relación entre planeación metodológica y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.	29
Figura 2. Dispersión simple con ajuste lineal de planeación organizacional y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022	37
Figura 3. Dispersión simple con ajuste lineal de planeación pedagógica y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022	40
Figura 4. Dispersión simple con ajuste lineal de planeación metodológica y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022	43

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. En consecuencia, se optó por el tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 64 docentes de la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote; asimismo, debido al pequeño tamaño de la población se trabajó con todos sus elementos a quienes se le aplicó la técnica de encuesta para la recolección de los datos utilizando un cuestionario como instrumento. Del análisis estadístico correlacional de los datos obtenidos se obtuvo como resultado que los datos muestran una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente ($r=0.453$, $p=0.000$). Esto significa que, a mayor o menor nivel de planeamiento estratégico, mayor o menor es el nivel de condiciones del desempeño docente. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación; concluyendo que existe relación directa, moderada y significativa entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, desempeño docente.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between strategic planning and conditions of teaching performance in the educational institution Fe y Alegría 42 in Chimbote, in the year 2022. Consequently, the type of basic research was chosen, with a quantitative approach. and non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design. The population was made up of 64 teachers from the Fe y Alegría 42 educational institution in Chimbote; likewise, due to the small size of the population, we worked with all its elements to whom the survey technique was applied to collect the data using a questionnaire as an instrument. From the correlational statistical analysis of the data obtained, it was obtained as a result that the data show a direct, moderate and statistically significant correlation between strategic planning and conditions of teaching performance ($r=0.453$, $p=0.000$). This means that, the higher or lower the level of strategic planning, the higher or lower the level of conditions for teacher performance. Therefore, the null hypothesis was rejected and the research hypothesis was accepted; concluding that there is a direct, moderate and significant relationship between strategic planning and conditions of teaching performance in the educational institution Fe y Alegría 42 in Chimbote, in the year 2022.

Keywords: Strategic planning, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, donde tenemos un progreso tecnológico y científico de la sociedad actual, con cambios progresivos, exigiendo al sistema educativo transformaciones importantes, sin duda la pandemia que surgió en el 2020 y que aún no se le ha encontrado la solución absoluta, obligó de cierto modo a diversos países y a su sector de educación a implementar nuevas plataformas y también a usar las que ya tenemos, las cuales eran usadas por un porcentaje menor de la población mundial, esta pandemia destapa que en diversos países pese a una planificación no se contó con planes de contingencia para circunstancias adversas como las presentadas por la pandemia del COVID-19, lo que de cierto modo afectó las ambientes laborales en el ejercicio docente tanto en los primeros meses como a lo largo de la pandemia.

Es por ello que la planificación estratégica ha ocupado un lugar trascendental en el cumplimiento de modelos de calidad en el desempeño docente, pero no obstante se observa muchas carencias en cuanto a la forma de planificar, las cuales trascienden de manera negativa en la ocupación de los docentes y en sus condiciones laborales. De hecho, los sectores nacional y particular para la elaboración de bienes y servicios necesitan recursos humanos bien desarrollados que combinen habilidades académicas con diferentes técnicas y entiendan las habilidades académicas como un grupo complejo, contenido que pretende representar resultados óptimos, estos cambios apresurados en el sistema educativo, direccionando a todos los países hacia una educación en ciencias, tecnología y humanidades relacionadas con el campo laboral, y el uso de recursos como la información y la comunicación porque vivimos en la era de conocimiento. Por ello, tomando en consideración las particularidades del sistema de educación, el implementar un planeamiento estratégico resulta ser un factor decisivo en el éxito organizacional, productividad institucional y, finalmente, en la satisfacción que los estudiantes tienen del servicio brindado (Bran et al., 2020; Byrne et al., 2019).

Sin embargo, a pesar de su comprobada trascendencia, el planeamiento estratégico eficiente aún es materia pendiente en las organizaciones, sobre todo en las de carácter público. Heredia et al., (2014) y Swain et al., (2020) refieren que en los últimos años han surgido algunos retos mundiales con respecto al abordaje del

planeamiento estratégico en las instituciones, entre los que destaca principalmente el enfoque de la orientación, de la cultura de la organización, tomando en consideración el análisis consciente del contexto y, por otro lado, la utilidad de un enfoque participativo que permita una implicación total de la institución pública en la consecución de las metas institucionales.

Es por ello que el Perú está atravesando cambios en la era del conocimiento, la globalización y cambiar el sistema educativo o darle un rol directivo y estratégico en lo que se debe cambiar e ir más allá de comportamientos y actitudes, especialmente en la gestión escolar. Estos requieren una educación más planificada; sin embargo, la realidad nos muestra que las escuelas públicas cuentan con proyectos institucionales, pero no cuentan con planes de contingencia que permitan atender situaciones como las que estamos atravesando que de cierto modo repercute en el desempeño docente y en sus condiciones laborales.

Las mejoras en la educación se vienen planteando innumerables veces, pero no se ejecuta por falta de una planeación adecuada y cambiante, dada por una serie de políticas innecesarias que hacen que el docente no tenga un desempeño óptimo.

Es por ello que observamos que los colegios de nuestra localidad y particularmente el Fe y Alegría 42 del distrito de Chimbote, Provincia del Santa, la situación problemática antes descrita no se encuentra distante. Dentro del desarrollo docente el planeamiento estratégico es materia pendiente, porque al no tener una adecuada planificación dificulta el desarrollo del mismo, sin dejar de lado que las condiciones no son las más adecuadas en el sector público, esto también podría deberse a los constantes cambios de leyes y documentos del mismo MINEDU es por ello que se carece de una planeación estratégica de aprobación entre todos los representantes educativos.

Todo este panorama evidencia que existe la ausencia de políticas institucionales las cuales no deben ser cambiantes sino que puedan actualizarse sin perder esa línea que tiene el MINEDU con una visión compartida que permita afrontar las problemáticas surgidas en medio de la incertidumbre y los cambios vertiginosos en los cuales se encuentra sumergida esta institución pública, por lo cual se planteó el siguiente enunciado ¿Qué relación existe entre el planeamiento estratégico y

condiciones laborales del desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, Áncash, en el año 2022?.

La presente investigación tiene una justificación teórica, comparar ideas diferentes a fin de aportar información respecto a planeamiento estratégico y las condiciones del desempeño docente de una institución educativa por convenio como lo son los colegios Fe y Alegría del Perú.

De igual forma, tiene una justificación metodológica, donde se obtendrán resultados efectivos y veraces, de encuestas las cuales serán adaptadas a la realidad, los cuales serán de utilidad para los futuros investigadores, que decidan seguir esta línea de investigación abordada.

En esta secuencia, la investigación mostrará en su contexto institucional una justificación práctica, la cual servirá como base de consulta para las instituciones públicas y privadas, permitiéndoles tener información general e incentivando a implementar un adecuado uso de sus recursos, con el cual podrán alcanzar sus objetivos ya planificados, el cual les permite mejorar el desempeño de sus actores.

Finalmente, la investigación tiene una justificación social, donde se sugieren implementar líneas de acción para mejorar el diseño de programas de gestión educativa; es por ello que, al realizarse una correcta gestión administrativa basando en una planeación adecuada, será la que permite llevar un adecuado uso de sus recursos, donde se puede desarrollar y mejorar el desempeño docente, y de cada uno de sus colaboradores, teniendo así la capacidad para identificar su eficiencia, estos resultados, conclusiones de estas dos variables importantes serán tomados por quienes dirigen las instituciones para que tomen decisiones adecuadas a fin de tener una planificación estratégica pertinente y que en esta se incluyan acciones para el desarrollo docente y así se benefician los miembros de la comunidad educativa, originando un mejor clima laboral.

Para poder darle solución al problema se trazó el siguiente objetivo general: determinar qué relación existe entre planeamiento estratégico y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Al mismo tiempo, se tiene como objetivos específicos. Identificar el nivel de planeamiento estratégico y el nivel de condiciones laborales del desempeño en los maestros en la institución educativa Fe y Alegría 42 de

Chimbote, en el año 2022. Por otro lado, se plantearon objetivos específicos de relación como. Determinar la relación entre la planificación organizacional y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Así como también precisar la relación entre la planificación pedagógica y las condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. También se busca Identificar la relación entre la planificación metodológica y las condiciones laborales en el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.

Y finalmente se planteó una hipótesis general. Existe relación significativa entre planeamiento estratégico y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Asimismo se tiene como hipótesis específicas. Hay relación significativa entre la planificación organizacional y las condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. También se observará si hay relación significativa relación entre la planificación pedagógica y las condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Así como buscar si existe relación significativa entre la planificación metodológica y las condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022 .

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con la estructura de la investigación científica, se presenta el contexto internacional:

CEPAL (2020) realizó una encuesta de actividad económica en la región, allí se encontró que el PIB cayó 9,1% en América latina y el Caribe, protegiendo la educación porque la financiación de ella es clave para proteger nuestros sistemas educativos nacionales. Por lo que es necesario tener un costo en el sistema educativo nacional y presupuestarlo, para avalar la defensa de la educación como un derecho humano primordial y así transformar el sector educativo, no solo para cimentar sistemas que perduren en el tiempo, sino también socialmente resilientes.

El COVID19 aún nos deja desafíos trascendentales para los sistemas educativos y sociales de los países, los cuales deben de implementarse de forma unificada. Esto nos deja una lección y nos da la oportunidad hoy de repensar el propósito de una educación que aborde la diversidad en una nueva situación, para que nadie se quede atrás. Esta crisis brinda la oportunidad de mejorar la resiliencia de los sistemas educativos nacionales y avanzar hacia sistemas equitativos e inclusivos, contribuyendo al logro de los compromisos colectivos determinados en la agenda 2030 sobre desarrollo no sostenible.

La CEPAL y la UNESCO, (2020) han abordado anteriormente el hecho de que durante la pandemia del covid-19 hay un plan estratégico, pero faltan planes de contingencia para enfrentar situaciones como una pandemia, pero eso la preocupación de interés en América latina y el Caribe optimizar el procedimiento educativo de esta manera tendremos un mejor desempeño docente.

Martínez; Guevara; y Valles (2017), en su estudio sobre desempeño y calidad docente, la investigación fue mixta, con un procedimiento de correlación integral secuencial, dada en Chihuahua - México. Finiquitó que el desarrollo de los profesores depende de cuatro elementos como (escuela, contexto, docente, gobierno) que deben trabajar en conjunto.

Se diseñó un estudio para examinar la situación confusa de la gestión educativa dentro de los procedimientos educativos de los diversos países de América latina, concluyendo las causas que más afectan el procedimiento de la educación, es la

ausencia de capacitación y/o preparación al personal para gestionar y administrar la educación (UNESCO,2015).

De hecho, la gestión educativa es uno de los aspectos que obligatoriamente determina la eficacia de los servicios educativos que se da a los educandos, de este modo existe un vacío de recursos humanos para orientar a las instituciones educativas, sin una planeación adecuada lo que dificulta el desempeño docente y esto se da en un mayor porcentaje en los países de América latina, porque los directores están capacitados para administrar el proceso de enseñanza y aprendizaje, pero no capacitan a su personal de su institución ya que se enfrasan en atender demasiadas actividades administrativas.

En Argentina respecto a la programación educativa, planteó que el sistema de ese país escasea de directivos con capacidad gerencial, lo que identifica a una administración educativa que no dispone de la planificación como factor fundamental de la institución y ejecución de las acciones planteadas, haciendo que existen dificultades a nivel institucional y pedagógico, que comprometen los métodos de enseñanza aprendizaje (Griboni, 2014).

Por lo que la planificación en la educación es fundamental para certificar una adecuada educación y de calidad, porque con estos procesos se llegará al cumplimiento de metas y objetivos anteriormente determinados, los que decretan la manera y el modo de organizar las actividades ya planificadas.

En España se elaboró una investigación la cual fue encargada a la Comisión Nacional de Educación, para abordar la dependencia que existe entre planificación educativa y eficacia docente, para Sánchez (2014), quien formó parte de este encargo, refiere que la eficiencia del docente depende directamente en la forma en que la directiva de la institución opera con respecto a la actividades del nivel administrativo, institucional y pedagógico, debido a que estos mecanismos están relacionados de modo sistemático, es ello que la planeación de actividades se ve afectada en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que existen cambios inesperados de parte de autoridades.

En el contexto nacional tenemos diversas investigaciones que guardan relación con nuestra problemática, donde se ve involucrada nuestra gestión educativa sin una planificación operativa adecuada, porque acarrea problemas en el desarrollo de

metas y objetivos institucionales. Tueros (2018) en su investigación de maestría Planeamiento estratégico y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Los Libertadores Ayacucho, Perú, de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional transversal, cuyos resultados obtenidos fueron, que 60.3% de profesores encuestados piensan la planeación estratégica es regular, 9.5% opinan que es deficiente. La razón es que a nivel del MINEDU aparecen disposiciones y normas metodológicas que aún no han sido desarrolladas favorablemente.

Guzmán, et al (2021), el Proyecto Nacional de Educación (PEN) propone un horizonte común que oriente e impulse las políticas educativas: la educación que queremos para el Perú. Esto supone la formulación de una política de seis objetivos estratégicos que el Estado debe alcanzar. Esta versión del informe cubre el período de análisis desde enero de 2018 hasta diciembre de 2020, año en que se publicó la actualización del PEN con fecha límite de 2036.

Quiroz (2021) en su tesis de maestría, refiere que el planeamiento estratégico y gestión educativa en un colegio particular, concluyó que el 40,8% las personas analizadas afirman que la planificación estratégica no es efectiva, de los cuales el 26,3% cree que la gestión educativa es deficiente y el 14 .5% es regular; Lo que de cierto modo repercute en el ejercicio docente.

Lecaros (2017), en su investigación de maestría Planeamiento estratégico docente en una Institución Educativa realizada en el Agustino – Perú, de diseño correlacional de tipo básica y enfoque cuantitativo, concluyó que el 65,08% los profesores observaron un nivel usual en relación a sus capacidades de planificación, coordinación y evaluación de competencias pedagógicas y curriculares, mientras que el 65,08% de los docentes evaluó la repetición de actividades educativas, el 28,57% de ellos son de nivel bajo y el 6,35% de ellos tienen nivel bueno.

Torres (2018) en su estudio clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, realizada en Tumbes, de diseño correlacional asociado y no experimental, concluyó que el 87,5% (21) de los profesores se consideran en un nivel alto a dichas variables durante el año 2018. En ese mismo año, el 12,5% (3) de maestros se sitúan en el nivel regular a la variable mencionadas.

Vargas., Vivar., Vivar. y Camayo. (En 2021). En su estudio de maestría Planificación estratégica y trabajo en equipo docente de una institución educativa local realizado en Lima - Perú, de enfoque cuantitativo correlacional, utilizando una población de 50 trabajadores, concluye que la relación rho de Spearman es $r = 0.762$. interpretado como correlación alta y positiva de las variables planificación estratégica y trabajo en equipo.

A nivel local podemos decir que: existe una reincidencia entre las dificultades que muestran los docentes en la asignación de actividades por la falta de planificación pedagógica, por la escasa información técnica por parte de los supervisores sobre este proceso de enseñanza aprendizaje y cómo influye el plan educativo en el desempeño profesional de los maestros de la Academia de Educación Pública "José Abelardo Quiñones" de Ayacucho, dicho estudio de enfoque cuantitativo correlacional descriptivo con una muestra de 42 profesores y un cuestionario que permite registrar datos. Según Mendieta (2015), la elaboración de documentos técnicos pedagógicos a través de los criterios de planificación no es un acto institucional, por lo tanto, estos documentos escasean de soporte técnico, el cual se ve reflejado en las dificultades encontradas en este estudio, dificultades que aparecen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, provocando dificultades en la calidad de servicios brindados a los educandos.

Taboada (2006), estudiando el clima organizacional y las actividades pedagógicas de las instituciones educativas según las convenciones de Fe y Alegría. Donde se dice que la planificación y la realización de las actividades de enseñanza y aprendizaje están frecuentemente vinculadas mientras que el factor evaluación está fuertemente correlacionado cuando se trata del clima organizacional.

Ramírez y Samaniego (2017). En su tesis de maestría, trabajo comparativo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores en las instituciones educativas de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - Perú. Concluyó que los ambientes laborales en las instituciones educativas privadas son menos favorables a comparación de las instituciones públicas, en las privadas se trabajan más de 8 horas diarias, el contrato es 8 horas, también realizan otras acciones, además, no tienen un período de descanso suficiente o constante, pero esto depende del grado de estrés o requisitos institucionales, factores que no son

propicios para la salud o el rendimiento. La actuación de los docentes, quienes, temiendo quedarse sin trabajo, los apoyarán.

Bardales (2016). En Tesis Doctoral Situación Laboral y Calidad Docente para profesores de la UGEL, Ica - 2016. Universidad César Vallejo, Campus Ica. Estudio no experimental con diseño correlacional, muestreo probabilístico, cuestionario para evaluar situación laboral y calidad educativa. Concluyo que existe correlación significativa y positiva entre las variables.

Requena (2021), en su investigación, planificación estratégica y control interno en el Hospital La Caleta de Chimbote, de tipo básico de enfoque cuantitativo; Concluyó que existe una relación significativamente positiva (0,812) entre la planificación estratégica y el control interno en el Hospital La Caleta.

Planeamiento estratégico es la etapa inicial del proceso administrativo; Corresponde a una dirección correcta de las acciones, el establecimiento de metas y la determinación de cómo se utilizarán los capitales. El panorama educativo y social actual, tiene un argumento de la acción intuitiva que debe ser mejorado siempre. La planificación es una táctica para predecir y sugerir cursos de acción, en respuesta a patrones y patrones en constante cambio. Es por ello que (Fernández, 2015) menciona que el planeamiento estratégico es un proceso que ayuda a una organización a determinar o redefinir su dirección y acciones, dependiendo de sus características internas y lo que sucede en el entorno, para decidir sobre las mejores alternativas que le permitirán a esa organización desarrollar una estructura capaz de implementar la misión, visión definida y objetivos estratégicos.

A través de la planificación estratégica, podemos decir que se obtiene una mirada más clara de cómo está la organización, y se puede establecer la dirección que debe seguir, cuánto tiempo llevará y las metas establecidas ¿Cómo se lograrán?

En sentido estricto, el planeamiento estratégico es un proceso ordenado muy formal que demanda una especial atención en las acciones operativas como la planificación, la programación y la presupuestación. Dividiéndose en una secuencia de pasos.

El pensamiento estratégico integra valores, la misión, la visión y la táctica de una organización. Es por ello que contiene elementos visuales importantes como. Ponerse de acuerdo sobre estos factores, es fundamental para una planificación eficaz. La toma de decisiones estratégicas basada en el pensamiento estratégico. Sin esta base, las operaciones pueden ser blandas o aisladas y perjudiciales para la organización. Esto implica:

En definitiva, la planificación instruccional y la capacidad de análisis son los que posibilitan el posicionamiento futuro y el logro de las metas organizacionales. Debe ser, por tanto, dinámica y no estática, con una evidente flexibilidad que le permita adaptarse a las situaciones e inconvenientes que se presenten en el devenir institucional, para que su misión y visión se adapte a los nuevos retos.

Planificación táctica como proceso a corto plazo, conocida también como planificación operativa. Su propósito es afirmar que el desempeño de la compañía en la producción de consecuencias, ya sean bienes o servicios a corto plazo, siendo consistente con su dirección estratégica; Por lo que es necesario convertir el pensamiento estratégico y la planificación a largo plazo en resultados más concretos, a corto plazo, que puedan ser observados, evaluados y medidos, de la misma manera que permitan que el grupo implique un discernimiento adecuado del plan y compromiso del establecimiento a la meta. Por lo tanto, un plan estratégico contiene:

Una misión realista y objetiva que define plenamente la organización, determinando correctamente sus fines, el discernimiento práctico en los componentes externos, como las características políticas, económicas, socioculturales y tecnológicas, permite identificar con precisión oportunidades y amenazas, en comparación con el conocimiento real del entorno básico, es decir, las fortalezas y debilidades del establecimiento, crear y comprender tácticas e implementar programas integrados, que deben incluir la forma y las fases de la planificación estratégica para llevar a cabo este proceso.

La acción de la planificación estratégica se desarrolla a partir de varias etapas o niveles, según la dimensión de la compañía. Por lo que puede darse a nivel de dirección general abarcando toda la organización, en diferentes áreas funcionales, departamentos o divisiones de la institución donde, avanza el rendimiento y la

producción de la organización, por lo que se debe de tomar medidas para empoderar a los empleados, creando nuevas oportunidades y riesgos, los cuales se enfoca en la misión para impulsar la dirección del camino efectivo a seguir, el cual permite plantear y resolver las dificultades más importantes que se pueden hallar en el funcionamiento de la organización, con los recursos humanos donde se desarrollan y consolidan con participación efectiva, comunicación oportuna y mejores destrezas administrativas.

En lo que respecta a la planificación estratégica, que está enfocada y es muy importante en el aspecto cognitivo, este es un elemento que debe ser considerado en la realización del currículo para que el futuro docente tenga un conocimiento completo en acción y proceso de planificación estratégica, por lo que debe ser considerado universalmente en las instituciones educativas.

Planificación estratégica incluye la necesidad de examinar y recapacitar sobre las acciones y procedimientos para un desarrollo creativo y actitud reflexiva. Además, requiere una actitud visionaria, ordenada y formativa congruente con los fines educativos que deben estar previstos en el proyecto de institución educativa y demás documentos normativos y de actuación. Asimismo, la planeación estratégica es un instrumento significativo en el proceso de educación y recomendación de toda gerencia, que se convierta en una política de estado y no a nivel institucional, local o regional.

La idea de integridad implica captar el aspecto real o el contexto pragmático con todos sus problemas, complejidades y dinámicas progresivas en este mundo globalizado y competitivo, no sin duda respetando la diversidad, la inclusión social y la economía de todos los sectores para que en este construir un proyecto colectivo que respete las diferencias y similitudes entre todos los componentes educativos. El enfoque de la planificación social de la educación no es una herramienta ni una herramienta, sino que consiste en un mismo procedimiento caracterizado principalmente por la completa integración de todas las acciones y actividades, así como las relaciones y propuestas de todas las partes. El capital es sólo un proceso en sí mismo, caracterizado por la lenta, silenciosa y continua integración de las acciones que rigen y transforman la realidad. También se debe hacer hincapié en

la descentralización de la atención y la solución de los problemas sociales mediante la concentración de los servicios sociales en las zonas menos favorecidas.

A partir de este contexto, se puede decir que la planificación estratégica de la educación social involucra a todos los responsables o actores educativos de las instituciones educativas, permitiendo la transformación de todos los procesos educativos de acuerdo con los paradigmas emergentes del día a día.

Asimismo, los proyectos socioeducativos basados en la planificación estratégica no son prerrogativa de los expertos, sino derecho del grupo, y es responsabilidad de toda la sociedad, es decir, todos los niveles de gobierno, oficina y escuela.

Para este estudio, consideramos los siguientes aspectos de la planeación estratégica como dimensiones:

a). Dimensión Organizacional: Es donde se incluye aspectos que definen el tipo de organización que es actualmente, en este siglo 21, y lo que debe hacer para promover y facilitar los cambios propuestos en teoría administrativa y académica, más allá de lo que enfatice el regulador educativo del país. Hay que tener en cuenta que la organización es dinámica, acorde con las necesidades sociales y profesionales y con el adelanto de la tecnología en esta etapa del discernimiento. Se utiliza para desarrollar organizaciones verdaderamente capaces de aprender, capaces de perfeccionar continuamente sus habilidades para lograr sus más altas aspiraciones. Como resultado, se alienta a los empleados a aprender e interactuar con lo siguiente: planificación educativa, organización escolar, aprendizaje en equipo y organización inteligente.

b) Dimensión Pedagógica: El aspecto pedagógico visualiza el perfil profesional que requiere el sistema educativo para los docentes, teniendo en cuenta las metas y rumbos del nuevo milenio. Los docentes o el personal de las instituciones educativas deben estar capacitados para desarrollar habilidades y competencias para participar de manera efectiva y crítica en la expresión de opiniones y la creación y transferencia de conocimientos, respectivamente. En este sentido, debe tenerse en cuenta la orientación educativa hacia una educación productiva e innovadora vinculada a la investigación para captar la realidad y transformarla hacia el desarrollo económico y social y la estabilidad de la nación. Por eso, es importante que lo que Wagner (2001) publica sobre Paulo Freire, que se opone a la reducción

de la educación, esté en el centro de la pregunta: ¿Por qué? La propuesta de Freire afirma que las personas exhiben la capacidad de percibir críticamente cómo están en el mundo y que aprenden a ver el mundo no como una realidad inmutable, sino como un proceso de cambio. La comprensión principal de este concepto es la conciencia del procedimiento de aprendizaje imperativo para comprender las contradicciones sociales, políticas y económicas y tomar las medidas necesarias para combatir las condiciones que las afectan. La pertinencia también se puede determinar: por perfiles docentes en sus planes, comunicación efectiva e interacción grupal.

c) Dimensión Metodológica: Explica los métodos y tácticas que se deben utilizar para llevar a cabo la planificación del proyecto. Por tanto, hay que tener en cuenta que los desarrollos tecnológicos han revolucionado la forma de compartir el conocimiento, obligando a los docentes a utilizar estrategias, técnicas, procesos, medios y métodos junto con otras facilidades TIC.

Condiciones de trabajo Según Reyes (2017), son un componente de su espacio interno, factor que determina el motivo como se siente el trabajador.

De igual forma, Bardales (2016) es un conjunto de factores que interfieren en los niveles de felicidad de los docentes, en los dominios psicológico, físico, cognitivo y social. Entonces, para que los docentes hagan bien su trabajo, las escuelas deben respetar las buenas condiciones de trabajo y, por lo tanto, los docentes deben asumir una condición positiva para lograr sus objetivos al motivar a los estudiantes a aprender.

También, Cleves (2014) considera que son las características o particularidades de un ambiente de trabajo y la situación que los trabajadores tienen que vivir al momento de desempeñar sus puestos de trabajo. Y el efecto, en mayor o menor grado, sobre el factor. productividad y eficiencia.

Por su parte Riad (2013) manifestó que en todos los ámbitos laborales donde no existen condiciones de trabajo desiguales, como la docencia, frente a otras profesiones y tareas, los docentes se encuentran en desventaja y desfavorecidos por una variedad de condiciones que afectan su profesión, actividades familiares y profesionales salud. Los maestros están sujetos, independientemente de las circunstancias indicadas, a la inadecuada conducta de los estudiantes, clases

demasiado pequeñas y superpobladas, reglamentos escolares, planificación de la preparación de lecciones, corrección y evaluación del trabajo.

Las condiciones de trabajo, especialmente en los colegios del estado, son deficientes, en infraestructura escolar claramente no es un ambiente agradable para trabajar, los maestros tienen que hacer todo lo posible para hacer maravillas y supervisar a sus estudiantes satisfactoriamente.

Por ello, el sistema salarial no es el óptimo para cubrir los gastos personales de un maestro, el gobierno debería mejorar y aumentar la partida presupuestaria.

Los docentes no son compensados por el tiempo de trabajo requerido por la institución, se sienten obligados a permanecer y realizar tareas extracurriculares como círculos de estudios o asambleas, las cuales deben cumplir con la institución.

Las condiciones de trabajo. Para Cleves (2014, p. 22) algunas de sus propiedades, están relacionados con el ambiente de trabajo lo que significa el lugar donde se encuentra disponible la infraestructura de la organización, los recursos de que dispone, los procesos y tecnologías a través de los cuales se desarrollan las condiciones del funcionamiento donde se trabaja, tales como iluminación, temperatura, ruido, estado del mobiliario y los bienes, etc.

Sirve en gran medida de la cantidad de trabajo, porque afecta al trabajador física, mental, cognitivamente, etc., desarrolla en él una apariencia y actitud diferente, afecta la voluntad y la relación con sus compañeros. Está influenciado por la forma en que se organiza el trabajo a nivel de base, de base y de campo, la metodología de organización, las horas de trabajo, el ritmo de trabajo, el estilo de liderazgo, los salarios y el reconocimiento.

Según La Rosa (2017), las dimensiones de las condiciones del desempeño docente son: Tiempo de trabajo y descanso. El cual incluye el número de horas de trabajo y vacaciones disponibles para los docentes durante su actividad laboral, así como la necesidad de horas extras y la carga de trabajo de los docentes dentro y fuera del recinto, según lo requiera el director o por la presión laboral a la que se encuentre. Es por ello que La Rosa (2017) considera los aspectos laborales y los materiales; Comprenden los equipos y herramientas necesarios para el desempeño de sus funciones que se proporcionan a los profesores para desarrollar sus

funciones, así como las exigencias a las que están expuestos. Además, para este autor, las condiciones sociales de trabajo; Son los problemas del entorno social al que está exhibido el maestro, las semejanzas sociales en el ámbito laboral, así como el agrado laboral que experimenta en el desarrollo de sus acciones. Así como su estado de salud; que incluye un registro del estado de salud general del educador y los permisos médicos requeridos por la respectiva institución para que tenga derecho conforme a la ley.

La importancia de las condiciones de trabajo. Según Bardales (2016), para que los docentes ejerzan sus funciones en la actualidad, tienen que contar con eficacia y eficiencia del trabajo realizado. Por eso hay que tomarse en serio la acción que realizan los maestros, porque son administradores responsables de la formación de futuros ciudadanos. Pero no existen condiciones ideales de trabajo, por lo que los maestros opinan que el sueldo que perciben es desproporcionado, porque el futuro del país está en sus manos y no son reconocidos por el trabajo que realizan, esto significa que los docentes no se sienten motivados para realizar sus tareas de manera óptima.

Desempeño educativo: Proceso sistemático que se da a través de las acciones que desarrolla el personal educativo para cumplir con los objetivos de las actividades educativas para el cumplimiento de su función. Para ello se requiere la existencia de un conjunto de cualidades personales y condiciones necesarias para la correcta realización de la acción. (Medina, 2017; Pérez, 2009; Pérez, 2008).

El desempeño docente como concepto remite e integra la lógica que da sentido a su quehacer profesional: Áreas Profundas-Relevancia y pertinencia de los sistemas de contenidos actualizados a la materia a impartir. La preparación necesaria y actualizada que deben tener se basa en un conocimiento profundo en los campos de las ciencias de la educación, especialmente en los campos de la pedagogía, la psicología, la didáctica y las metodologías de investigación educativa. Desarrollo adecuado de competencias profesionales en las áreas de comunicación, uso sistemático de las TIC y otros aspectos relacionados.

La necesidad de elementos éticos profesionales y personalmente motivados en la realización de un trabajo de calidad y una gestión constante tanto en el proceso como en el resultado.

Conocimiento básico de las condiciones específicas del medio particular, escuela, familia, comunidad en que desarrolla sus actividades profesionales, y la necesaria claridad y exactitud del objeto esencial de su labor profesional.

La profesión docente requiere profesionales competentes pedagógica y profesionalmente, con sensibilidad social, comprensión del desarrollo psicofisiológico de los estudiantes, énfasis en aprender y no solo como proveedores de conocimiento sino también como formadores y sus educandos descubran o redescubran el conocimiento. que puedan ser efectivamente aplicados en el contexto de su vida cotidiana en la dirección de una formación integral.

En este contexto tumultuoso y perturbador causado por la incertidumbre, la corrupción y la perturbación de los medios de comunicación, así como la ruptura de las familias, es necesario enfatizar la cultura, la práctica y el desarrollo de valores, y el maestro debe fijar un ejemplo. como líder social, asumir un rol protagónico.

Los maestros son competentes en la preparación para la instrucción y la organización del trabajo en el aula, a medida que los estudiantes demuestran su rendimiento académico. Entonces podemos afirmar lo bien preparados que están los docentes para promover una educación de calidad.

Los docentes en general, tienen la responsabilidad de la enseñanza y la cultura de la comunidad y, por tanto, deben ser conscientes del impacto personal y social del desarrollo de su trabajo. Es así como el docente actúa como un profesional experto en su campo de educación y además comprende el sentido pleno del saber pedagógico, es decir, la creación de saberes construidos diariamente durante el proceso de diseño. Planear y organizar la instrucción, o al interactuar con los futuros maestros (Saravia y López, 2008).

El ejercicio docente requiere de una persona con experiencia preparatoria y un especialista pedagógico socialmente sensible que comprenda el desarrollo psicofisiológico del alumno, comprenda los procesos introducidos, decida sobre contenidos, métodos y técnicas, desarrolle estrategias educativas de acuerdo a las necesidades. de los estudiantes, organizando el contexto de aprendizaje, interviniendo de diferentes maneras a favor del proceso de construcción del conocimiento con las necesidades específicas de cada educando, y enfatizando el proceso de aprendizaje para aprender y sobrevivir no solo como proveedor de

conocimiento, sino como guía para que los estudiantes descubran conocimientos que puedan aplicar efectivamente en su vida diaria.

Que, a través de la desintegración de la cultura, la práctica y el desarrollo de valores se ha acostumbrado a la pertenencia y el docente debe dar ejemplo como líder social es asumir el papel principal.

Los docentes son representantes sociales e investigadores, sin embargo, hay intentos tempranos de desarrollar investigación en el aula, especialmente investigación cualitativa, pero todo sigue siendo solo un deseo o un esfuerzo. No consideramos la investigación como el único motor de cambio y creación de conocimiento, porque los docentes son repetidores de lo que otros han hecho e ignoramos la realidad por falta de investigación. El logro educativo, podemos evidenciar que es una variable o una característica que trata de expresar en pocas palabras las diversas tareas que caracterizan la labor del docente preparado, actualizado y comprometido para el desempeño de sus funciones y obligaciones.

En este sentido, la actividad pedagógica es la actividad que el docente desarrolla en el marco de su función. Hoy los docentes deben dedicarse a preparar a las nuevas generaciones que la sociedad actual requiere de los docentes para que sus alumnos puedan enfrentar los grandes desafíos.

La política educativa de nuestro país incluye un proyecto educativo nacional en el que se revaloriza funcional y prácticamente la docencia con la posibilidad de transformar las escuelas en espacios donde los valores democráticos, el respeto, la convivencia intercultural, las relaciones críticas y creativas con el saber y las ciencias promuevan el emprendimiento y la ciudadanía con base en los derechos. sobre derechos humanos (MINEDU, 2018).

Los docentes deben comprometerse con el cambio desempeñando sus funciones de acuerdo con el Marco normativo para la Buena actividad docente en enseñanza y aprendizaje básicos, es por ello que El Proyecto Nacional de Educación destaca la importancia de contar con un marco curricular que vea el aprendizaje básico traducido en resultados compartidos.

Este aprendizaje requiere del liderazgo de la escuela, donde los directores ejercen liderazgo en la instrucción y demuestran compromiso por el aprendizaje de los

estudiantes, con una convivencia que promueva un ambiente de inclusión, amistad y cooperación. Donde los estudiantes sean aceptados sin discriminación respetando la identidad cultural y los derechos humanos. También la relación entre escuela, familia y sociedad, con énfasis en el aprendizaje y la pedagogía. Las experiencias sociales, culturales y otras ideas se convierten en oportunidades de aprendizaje en el aula, donde los sabios participan en la creación de un aprendizaje significativo. Procesos pedagógicos implicados en la creación de aprendizajes, la promoción del aprendizaje crítico, reflexivo y creativo, y la aplicación de la investigación-acción.

Actualmente, la evaluación que es aplicada a los docentes es todavía superficial, porque no evalúan el trabajo en el aula, sino a través de rúbricas o cuestionarios que no reflejan la verdadera eficacia del docente, pues las principales funciones se realizan en el aula, el ambiente en el que interactuamos con el alumno.

Ante esta situación, el Ministerio de Educación ha publicado cuatro aspectos en los que se evalúa el desempeño docente como: la preparación para la docencia, el desarrollo de la docencia en el aula y la escuela, la vinculación de la gestión escolar con las familias y comunidades, y el perfil. Desde su identidad y desarrollo profesional: planes de estudios, conferencias y sesiones de aprendizaje en un marco sistemático basado en competencias y un enfoque holístico multicultural.

Enseñar el aprendizaje de los estudiantes es cuestión de implementar una práctica pedagógica enmarcada en un enfoque basado en competencias. Contribuir a una gestión escolar favorable a la comunidad significa apoyar una gestión escolar que incorpore valores democráticos.

El desarrollo e identidad de la profesión docente describe la formación profesional esperada en la comunidad del departamento docente, al preparar la clase para los estudiantes se refiere al trabajo pedagógico, es decir, la planificación de planes de estudios, unidades curriculares y sesiones de estudio en el marco de un enfoque basado en competencias, holístico y multicultural.

Donde enseñar para el Aprendizaje de los estudiantes se refiere a la realización de una práctica pedagógica enmarcada en un enfoque basado en competencias y la participación en la gestión escolar, las cuales están íntimamente relacionada con la comunidad, lo que significa apoyar una gestión de la escuela que encarne los

valores democráticos, para el desarrollo profesional y la identidad del docente se refieren a la formación profesional y la proyección comunitaria de una sección docente.

III. METODOLOGÍA

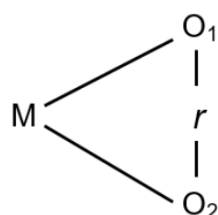
3.1. Tipo y diseño de Investigación

Este estudio es de carácter fundamental ya que contribuye a la teoría de la planificación estratégica y condiciones del desempeño docente. Este es cuantitativo al centrarse en las particularidades de los datos que se procesan y los tipos de procesamiento estadístico aplicables a la prueba de hipótesis. Es por ello que la investigación de los datos consiste en procedimientos basados en su cuantificación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pág. 3).

De acuerdo a su finalidad fue de tipo básica, puesto que buscó desarrollar y profundizar conocimientos existentes sobre la realidad, debido a que en el proceso se analizaron teorías de las variables del estudio, y se pretendió dar solución al problema planteado (CONCYTEC, 2018).

Por su diseño solo lo estudió en base a la observación del fenómeno, no provocó sus cambios o cambios en el entorno, y no es experimental. Este también es de tipo transversal, ya que la recopilación de los datos se limitó al año 2022, sin incluir otros períodos. Además, es de tipo de correlación descriptivo porque se utilizó estadísticas de análisis de correlación (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 92) para comprobar el nivel de relación que existe entre las variables de estudio en una misma muestra.

Esquema de investigación:



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable 1: Planeamiento estratégico.

O2 = Variable 2: Condiciones laborales en el desempeño docente.

r = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1. Planeamiento estratégico: Conjunto de acciones que ayudan a una organización a delimitar o redefinir su rumbo y actuar, de acuerdo a con particularidades internas y los acontecimientos que se dan en el medio, a fin de fijar las mejores alternativas ligadas a los objetivos, misión y visión institucional. (Fernández, 2015).

Variable 2. Condiciones del desempeño docente: Varios factores afectan la salud física y mental de los docentes. Entonces, para que los docentes hagan bien su trabajo, las escuelas deben respetar las buenas condiciones de trabajo y, por lo tanto, los docentes deben tener una actitud positiva para lograr sus objetivos al motivar a los estudiantes a aprender (Bardales, 2016).

Definición Operacional

Variable 1. Planeamiento estratégico: Como resultado de la aplicación del instrumento de recopilación de datos, utiliza ciertas dimensiones como la planeación organizacional, pedagógica y metodológica, que permiten medirla y tener conocimientos precisos y claros sobre la variable.

Variable 2. Condiciones del desempeño docente: Sostiene medición mediante sus dimensiones tiempo de trabajo y descanso, condiciones y materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo y condiciones de salud.

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Planeamiento estratégico	Planeación organizacional	Planificación educativa. Organización escolar. Trabajo en equipo. Clasificaciones coherentes.	Escala ordinal
	Planeación pedagógica	Planificación curricular. Comunicación segura. Interacción agrupada.	
	Planeación metodológica	Planeación metódica. Técnicas y estrategias. Programación de las TIC. Programación de los recursos educativos.	
V2. Condiciones laborales en el desempeño docente	Horas de trabajo y descanso.	Hay una adecuada actividad laboral y descanso. Hay tiempo adecuado de trabajo docente dentro y fuera del horario. Existen horas adicionales para la docencia	Escala ordinal
	Condiciones materiales de trabajo	Se conservan los ambientes adecuados de infraestructura. Se estipula con la cantidad adecuada de recursos y materiales educativos. Se dan los materiales acordes a la edad de los educandos.	
	Condiciones sociales de trabajo	Problemas del ambiente social. Relaciones sociales del trabajo. Satisfacción laboral.	
	Condiciones de salud	Obtiene facilidades para las licencias. Se brinda apoyo frente a los permisos por salud. Hay preocupaciones sobre el mantenimiento de un buen perfil patológico.	

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Hernández (2018) y Sánchez et al. (2018) la población, es determinada como el conjunto formado por todos los elementos que reúnen y comparten determinadas características u especificaciones. En la actual investigación la población fue conformada de 64 docentes de la institución educativa Fe y Alegría 42.

La muestra es parte integrante de una población que se extrae conservando las mismas características de la población (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pag.175). No obstante, el número de elementos muestrales en la presente investigación es igual al número de participantes de la población configurándose en una población censal por lo que no requiere estrategia de muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recaudación de datos constituye una colección de procedimientos que dan acceso a la información precisa para respuesta a la pregunta de investigación manifestada (Jiménez (2020), bajo esta idea y atendiendo la originalidad de las técnicas, en el presente estudio se determinó emplear la encuesta.

La encuesta, considera como la acción mediante el cual se aplica un cuestionario para recoger información predeterminada respecto a las variables de estudio (Carhuancho et al., 2019). En el presente estudio se encuestó a toda la población, en un número de 64 profesores de la Institución Educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote.

Para el diseño de los instrumentos de recolección de datos se revisó literatura científica relacionada a las variables de estudio y análisis de instrumentos aplicados en investigaciones similares. De ellos, se seleccionaron dos cuestionarios de opinión los cuales fueron adaptados por el investigador y sometidos a una prueba piloto que permitió evaluar y depurar algunos ítems; lográndose de esta manera, los siguientes instrumentos:

La Escala de medición planeamiento estratégico, cuestionario tipo escala de Likert que midió el sentir de los maestros de la institución educativa fe y alegría 42 de Chimbote, en grado de aceptación a la afirmación presentada. Consta de 20 ítems

repartidos en dimensiones como planeación organizacional, pedagógica y metodológica; con el propósito de determinar qué relación existe entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente.

Este instrumento recogió el nivel de aceptación o rechazo que muestran los colaboradores docentes encuestados respecto a las afirmaciones presentadas sobre planeamiento estratégico. Las opciones de respuestas están en base a la siguiente escala de aceptación: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. La cuantificación de los datos obtenidos permitirá determinar el nivel de relación en que se encuentra la variable planeamiento estratégico y sus dimensiones.

La escala para calcular las condiciones laborales en el desempeño docente, es un cuestionario estructurado tipo escala de Likert, diseñado con el propósito de recoger la opinión que tienen los docentes respecto a sus condiciones en su desempeño laboral en aspectos como horas de trabajo y descanso, condiciones de materiales para el trabajo, condiciones sociales de trabajo y condiciones de salud. Para su desarrollo se crearon diferentes escalas y se validaron en las mismas encuestas examinadas.

La escala de condiciones laborales en el desempeño docente quedó constituida de acuerdo a las dimensiones de estudio. Por lo que consta de 24 ítems de opinión de acuerdo a una escala de aceptación a la afirmación presentada en relación a la percepción de que lo sucede en el desempeño docente. Estos niveles de percepción son: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Los puntajes obtenidos permitirán determinar el nivel de desempeño docente y sus condiciones laborales

La validación de instrumentos, como ha demostrado Hernández (2018), incluye determinar la capacidad del instrumento para medir los aspectos para los que está diseñado. En la presente investigación se realizará la validación en base a la opinión de expertos, se evaluará la correspondencia teórica del instrumento; así como la consistencia entre cada ítem y su respectivo indicador, indicador y dimensión, y entre este último y las variables de investigación. Este procedimiento

será realizado por tres expertos con conocimientos teóricos y experiencia en el estudio y aplicación de las variables estudiadas. En cuanto a la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, entendida por Hernández (2018) como el grado en que la aplicación sucesiva del instrumento produce resultados consistentes y uniformes; Se determinó a partir de la aplicación de una prueba piloto con una muestra de 10 docentes a la institución educativa especial del distrito de Nuevo Chimbote cuyas características sean similares a la población estudiada. Los resultados obtenidos en esta prueba piloto serán probados estadísticamente por el Alfa de Cronbach para determinar el coeficiente de confiabilidad. En base a estos valores se realizarán los ajustes pertinentes a las herramientas para la pertinencia teórica, claridad y precisión de las fórmulas de cada ítem, asegurando así la precisión y fácil comprensión de lo que se quiere saber.

3.5. Procedimientos

Se solicitó y gestionó una carta de presentación ante la Escuela de Posgrado de la UCV, para la ejecución la investigación.

Luego, previa reunión y coordinación con la directora de la institución educativa Fe y Alegría 42 se le hizo entrega del documento, obteniendo el permiso correspondiente y las facilidades para aplicar los cuestionarios en la muestra de estudio.

Se realizó la selección de la muestra de los profesores del colegio Fe y Alegría 42, mediante un muestreo No probabilístico por conveniencia, respetando los criterios de selección, tanto de exclusión y de inclusión.

Previo a la aplicación del instrumento, se obtuvo la relación de los números telefónicos y correos electrónicos de los maestros de la institución educativa, con la finalidad de enviar el link del formulario generado en Google Forms.

Luego, el personal docente completó el formulario de los cuestionarios de planeamiento estratégico y condiciones laborales en el desempeño docente, ambos con una duración de 20 minutos aproximadamente.

La información obtenida se almacenó y se realizó el tratamiento estadístico en el programa SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron recolectados utilizando las herramientas de aplicación del estudio, transferidos a una base de datos digital ordenada por unidad de muestreo, tamaño y categorías, utilizando hojas de cálculo versionadas Microsoft Excel 2019. Windows 10 Pro. estadística descriptiva para organizar y realizar el procesamiento de los datos estadísticos recolectados donde se utilizaron tablas de frecuencia y gráficas de barras a través del paquete de software IBM SPSS Statistics Package for the Social Science Versión 25. Para probar la hipótesis se utilizó estadística inferencial para determinar la normalidad de los datos recolectados a través de la prueba normal de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) y luego análisis de correlación de variables al 95% de nivel de confianza y 5% de nivel de significación ($p = 0,050$), utilizando estadística funcional. Dado que las variables y sus dimensiones siguen una distribución normal, es por ello que se utiliza la prueba del parámetro del coeficiente de correlación de Pearson para obtener resultados sobre la relación entre la planificación estratégica y las condiciones de funcionamiento en el actúa de los maestros de la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote.

3.7. Aspectos éticos

Referente a la ética, este estudio presentó los siguientes principios éticos estipulados por la Universidad César Vallejo, los cuales son:

Autonomía, beneficencia, integridad humana, justicia, libertad, no maleficencia, responsabilidad, transparencia y precaución.

Asimismo, se respetó y se mantuvo la confidencialidad de los participantes encuestados. Se mostró una información veraz y confiable mostrándose en su contexto natural.

IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados del procesamiento de los datos recolectados a partir de la aplicación de instrumentos de recolección de información denominados cuestionarios de planificación estratégica y condiciones en las que realizan su trabajo los maestros. Con las respuestas recolectadas se diseñó una base de datos, de igual manera se aplicó la prueba estándar de Kolmogorok-Smirnov a una muestra de estudio de más de 50 unidades muestrales. Los coeficientes normales indican que los datos se distribuyen normalmente, por lo que se manejó la prueba de correlación del parámetro r de Pearson. Los datos recolectados fueron procesados en tablas de frecuencia, tablas cruzadas utilizando la hoja de cálculo Microsoft Excel Professional Plus 2019 y la aplicación IBM SPSS Statistics Versión 25. Así, tenemos que:

Los resultados se presentan en el orden de los objetivos de este estudio, presentando primero lo relevante al objetivo general y luego pasando a los objetivos específicos.

Tabla 1

Contingencia entre planeamiento estratégico y condiciones laborales en el desempeño docente

		<u>V2. Condiciones del Desempeño Docente</u>					Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
V1.	Logrado	Recuento	1	2	24	0	27
		% del total	1,6%	3,1%	37,5%	0,0%	42,2%
Estratégico	Destaca	Recuento	0	0	25	12	37
	do	% del total	0,0%	0,0%	39,1%	18,8%	57,8%
Total		Recuento	1	2	49	12	64
		% del total	1,6%	3,1%	76,6%	18,8%	100,0%

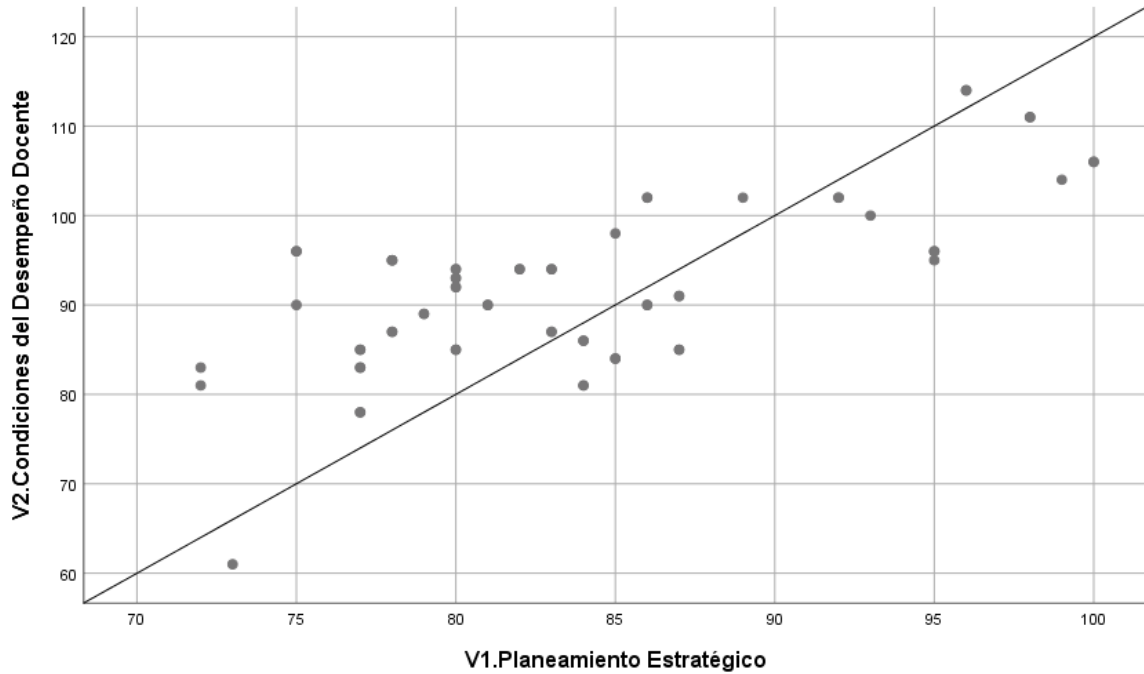
Origen. Base de datos.

Interpretación:

Tabla 1 se observa la relación entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote; desde la opinión de los encuestados, la mayoría 57.8% (39.1% y 18.8%) consideran que el planeamiento estratégico y las condiciones del desempeño docente, se encuentran en un nivel destacado. A comparación del 42% (37.5%; 3.1% y 1.6%) afirman que están en un nivel de logro. Asimismo, el 95.4% (76.6% y 18.8%) consideran que el planeamiento estratégico y las condiciones del desempeño docente se encuentra en un nivel bueno. Además, existe un 3.1% que consideran las condiciones del desempeño docente está en el nivel regular; mientras que, sólo 1.6 % creen que el nivel de condiciones del desempeño docente es malo.

Figura 1

Dispersión entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote.



Interpretación:

Figura 1 muestra el diagrama de dispersión con una tendencia lineal positiva; por lo tanto, la variable uno con la variable dos, muestran signos de correlación positiva; es decir, las puntuaciones están correlacionadas entre sí.

Tabla 2

Relación ente planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote.

		V2. Condiciones del Desempeño Docente
V1. Planeamiento Estratégico	Correlación de Pearson	,453**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	64

Interpretación:

Como se observa la tabla 2, los datos alcanzados muestran una correlación directa moderada (media) entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente ($r=0.453$, $p=0.000$) en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Por lo tanto, los datos encontrados aprueban rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i).

H_i : Existe relación significativa entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022.

Tabla 3

Nivel de planeamiento estratégico en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Destacado	37	58%
Logrado	27	42%
Proceso	0	0%
Inicio	0	0%
Total	64	100%

Interpretación:

Tabla 3 muestra el nivel de planeamiento estratégico desde la opinión de los docentes de la Institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, se observa que los encuestados perciben que la planeación estratégica se encuentra en un nivel destacado con 58% y logrado con 42%. Es importante mencionar que ninguno de los encuestados considera que la planeación estratégica está en proceso o en inicio (0%).

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de planeamiento estratégico en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote

Nivel	Planeación Organizacional		Planeación Pedagógica		Planeación Metodológica	
	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado	31	48%	36	56%	27	42%
Logrado	33	52%	28	44%	36	56%
Proceso	0	0%	0	0%	1	2%
Inicio	0	0%	0	0%	0	0%
Total	64	100%	64	100%	64	100%

Interpretación:

Tabla 4 muestra el nivel de las dimensiones de planeamiento estratégico donde se ve que los docentes de la Institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote. Donde se observa que, 52% de los encuestados una planeación organizacional en el nivel de logro y 48%, en un nivel destacado, haciendo un total del 100%, porque ninguno de los encuestados se encuentran en proceso o inicio, asimismo en la planeación pedagógica muestran un 56% en un nivel destacado y 44% en el nivel logrado, siendo de 0% los niveles de proceso e inicio. En cuanto a la planeación metodológica podemos encontrar un 56% en un nivel destacado y un 42% en un nivel logrado, pero 2% se encuentran en proceso y 0% en nivel de inicio.

Tabla 5

Nivel de condiciones laborales en el desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	12	19%
Bueno	49	77%
Regular	2	3%
Malo	1	2%
Muy Malo	0	0%
Total	64	100%

Interpretación:

La tabla 5 muestra el nivel de condiciones laborales del desempeño docente desde la opinión de los docentes de la Institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, se observa que los encuestados perciben que las condiciones laborales en el desempeño docente se encuentran en un nivel bueno con 77% y un 19% en un nivel muy bueno, mientras que 3% señala que se encuentran en un nivel regular. A comparación del 2% considera que las condiciones se encuentran en un nivel malo. Es importante mencionar que ninguno de los encuestados considera que las condiciones laborales del desempeño docente se encuentran en el nivel muy malo (0%).

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote

Nivel	Tiempo de trabajo y descanso		Condiciones y materiales de trabajo		Condiciones sociales de trabajo		Condiciones de salud	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy Bueno	7	11%	9	14%	7	11%	22	34%
Bueno	46	72%	42	66%	46	72%	35	55%
Regular	9	14%	12	19%	10	16%	6	9%
Malo	2	3%	1	2%	1	2%	1	2%
Muy Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	64	100%	64	100%	64	100%	64	100%

Interpretación:

Tabla 6 encontramos el nivel de las dimensiones de las condiciones laborales en el desempeño docente desde la opinión de los docentes de la Institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote. Desde la opinión de los encuestados perciben que el tiempo de trabajo y descanso se encuentran en un nivel bueno 83% (72% y 11%). Mientras que el 14% encuentra que está en un nivel regular, a comparación del 3% que se encuentra en un nivel malo. Podemos decir que los encuestados perciben que las condiciones y materiales de trabajo en un nivel bueno 80% (66% y 14%). Mientras que el 19% encuentra que está en un nivel regular, porque solo 2% indican que se encuentra en un nivel malo. Es importante mencionar que el 83% (72% y 11%) perciben que las condiciones sociales de trabajo se encuentran en un nivel bueno. Mientras que el 16% encuentra que está en un nivel regular. A comparación del 2% que se encuentra en un nivel malo. Asimismo, el 89% (55% y 34%) perciben que las condiciones de salud se encuentran en nivel bueno, el 9% está en un nivel regular y 2% en un nivel malo Finalmente se observa que ninguno de los encuestados considera que las dimensiones de condiciones laborales del desempeño docente se encuentran en el nivel muy malo (0%).

Tabla 7

Contingencia entre planeación organizacional y condiciones laborales del desempeño docente

			D1. Planeación Organizacional		Total
			Logrado	Destacado	
V2. Condiciones del Desempeño Docente	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,6%	0,0%	1,6%
	Regular	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	3,1%	3,1%
	Bueno	Recuento	30	19	49
		% del total	46,9%	29,7%	76,6%
Muy bueno	Recuento	2	10	12	
	% del total	3,1%	15,6%	18,8%	
Total	Recuento	33	31	64	
	% del total	51,6%	48,4%	100,0%	

Interpretación:

Tabla 7 muestra la contingencia entre la planificación organizacional y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote. Se observa que, la mayoría de encuestados (46.9%) perciben que la planeación organizacional se desarrolla a nivel de logro y el (29%.7) a nivel destacado, haciendo un total del 76.6% a la vez que existen condiciones laborales del desempeño docente ubicándolas a nivel Bueno. Asimismo, existe un 18.8% de los encuestados que afirman que la planeación organizacional se desarrolla a nivel destacado, con un nivel muy bueno de condiciones laborales del desempeño docente. Pero el 3.1% afirman que las condiciones están en un nivel regular. A comparación de 1.6% opinaron que las condiciones del desempeño son malas para una planeación organizacional.

Tabla 8

Relación entre planeación organizacional y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote.

		D1. Planeación organizacional
V2. Condiciones del Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,250*
	Sig. (bilateral)	,046
	N	64

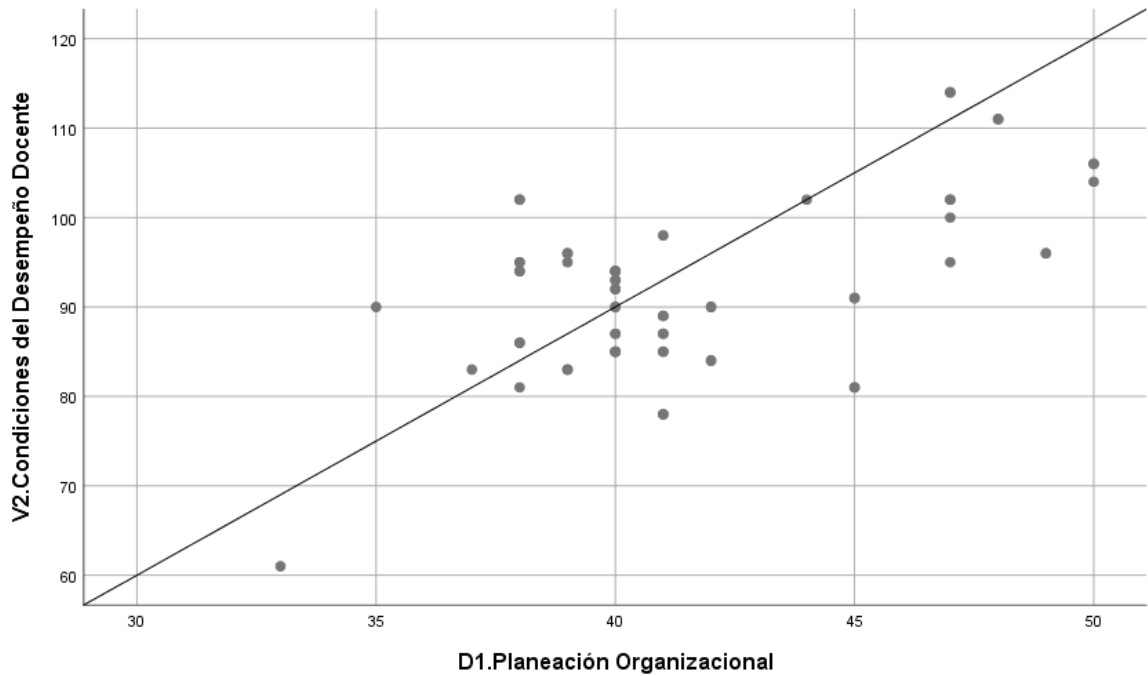
Interpretación:

Como puede observarse la tabla 8, los datos obtenidos muestran una correlación directa baja (débil) entre planeación organizacional y Condiciones del Desempeño Docente ($r=0.250$, $p=0.046 < 0.050$) en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Por ello, las respuestas encontradas permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i).

H_i : Existe relación significativa.

Figura 2

Dispersión simple con ajuste lineal de planeación organizacional y condiciones del desempeño docente



Interpretación:

Figura 2 muestra el diagrama de dispersión con un patrón lineal positivo; Es por ello que la dimensión uno y la variable, dan muestras de una correlación positiva; es decir, las puntuaciones están correlacionadas.

Tabla 9

Contingencia entre planeación pedagógica y las condiciones laborales del desempeño docente

		D2. Planeación Pedagógica		Total
		Logrado	Destacado	
V2. Condiciones del Desempeño Docente	Malo	Recuento	0	1
		% del total	0,0%	1,6%
	Regular	Recuento	2	2
		% del total	3,1%	0,0%
	Bueno	Recuento	26	23
		% del total	40,6%	35,9%
	Muy bueno	Recuento	0	12
		% del total	0,0%	18,8%
Total		Recuento	28	36
		% del total	43,8%	56,3%

Interpretación:

La tabla 9 muestra la contingencia entre la planificación pedagógica y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Se distingue que, la mayoría de encuestados (40.6%) perciben que la planeación organizacional se desarrolla a nivel de logro y el (35%.9) a nivel destacado, haciendo un total del 76.6% a la vez que existen condiciones laborales del desempeño docente ubicándolas a nivel Bueno. Asimismo, existe un 18.8% de los encuestados que afirman que la planeación pedagógica se desarrolla a nivel destacado, con un nivel muy bueno de condiciones laborales del desempeño docente. Pero el 3.1% afirman que las condiciones están en un nivel regular. A comparación de 1.6% opinaron que las condiciones del desempeño son malas para una planeación pedagógica.

Tabla 10

Relación entre planeación pedagógica y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote.

		D2. Planeación Pedagógica
V2. Condiciones del Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,336**
	Sig. (bilateral)	,007
	N	64

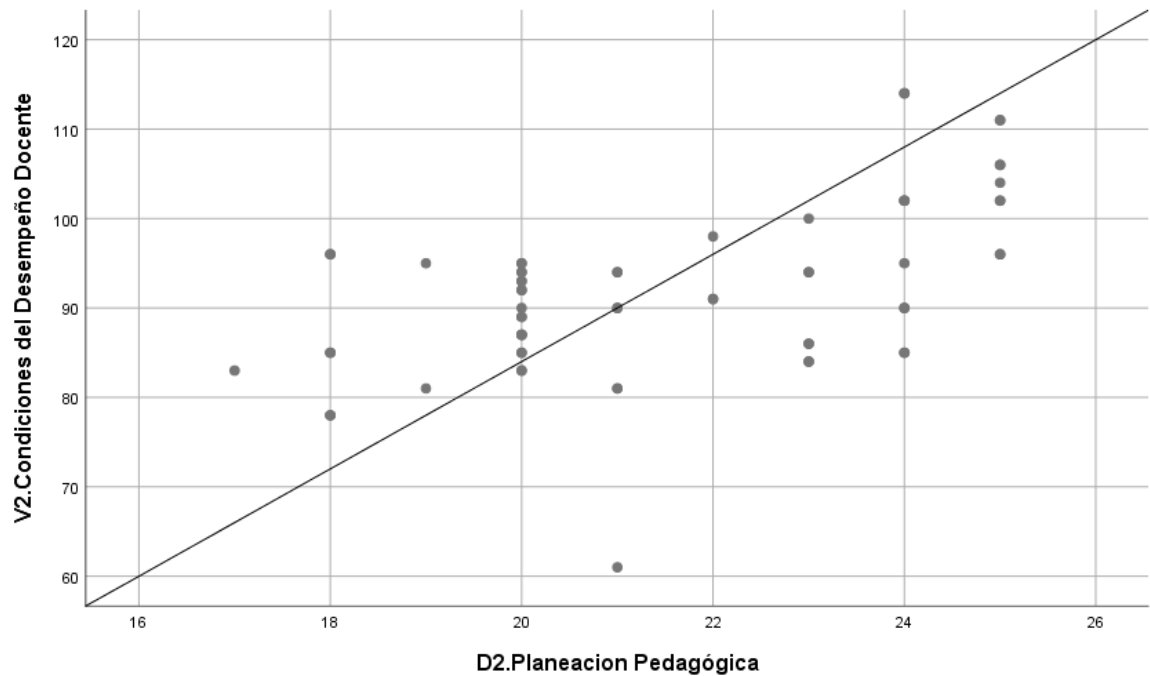
Interpretación:

Como se observa la tabla 10, los datos obtenidos muestran una correlación directa baja (débil) entre planeación pedagógica y condiciones del desempeño docente ($r=0.336$, $p=0.007 < 0.050$) en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Entonces las respuestas dadas hacen rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i).

H_i : Existe relación significativa.

Figura 3

Dispersión simple con ajuste lineal de planeación pedagógica y condiciones del desempeño docente



Interpretación:

La figura 3 muestra que el diagrama de dispersión tiene una tendencia lineal positiva; por lo tanto, la segunda dimensión y la variable, muestran una correlación positiva; es decir, los puntos están correlacionados entre sí.

Tabla 11

Contingencia entre planeación metodológica y las condiciones laborales del desempeño docente

			D3. Planeación Metodológica			
			Proceso	Logrado	Destacado	Total
V2. Condiciones del Desempeño Docente	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
	Regular	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	Bueno	Recuento	1	33	15	49
		% del total	1,6%	51,6%	23,4%	76,6%
Muy bueno	Recuento	0	0	12	12	
	% del total	0,0%	0,0%	18,8%	18,8%	
Total		Recuento	1	36	27	64
		% del total	1,6%	56,3%	42,2%	100,0%

Interpretación:

La tabla 11 muestra la contingencia entre la planificación metodológica y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022. Se observa que, la mayoría de encuestados (51.6%) perciben que la planeación metodológica se desarrolla a nivel de logro y el (23%.4) a nivel destacado, haciendo un total del 76.6% a la vez que existen condiciones laborales del desempeño docente ubicándolas a nivel Bueno. Asimismo, existe un 18.8% de los encuestados que afirman que la planeación metodológica se desarrolla a nivel destacado, con un nivel muy bueno de condiciones laborales del desempeño docente. Pero el 3.1% afirman que las condiciones están en un nivel regular. A comparación de 1.6% opinaron que las condiciones del desempeño son malas para una planeación organizacional.

Tabla 12

Relación entre planeación metodológica y condiciones laborales del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote.

		D3. Planeación Metodológica
V2. Condiciones del Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,508**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	64

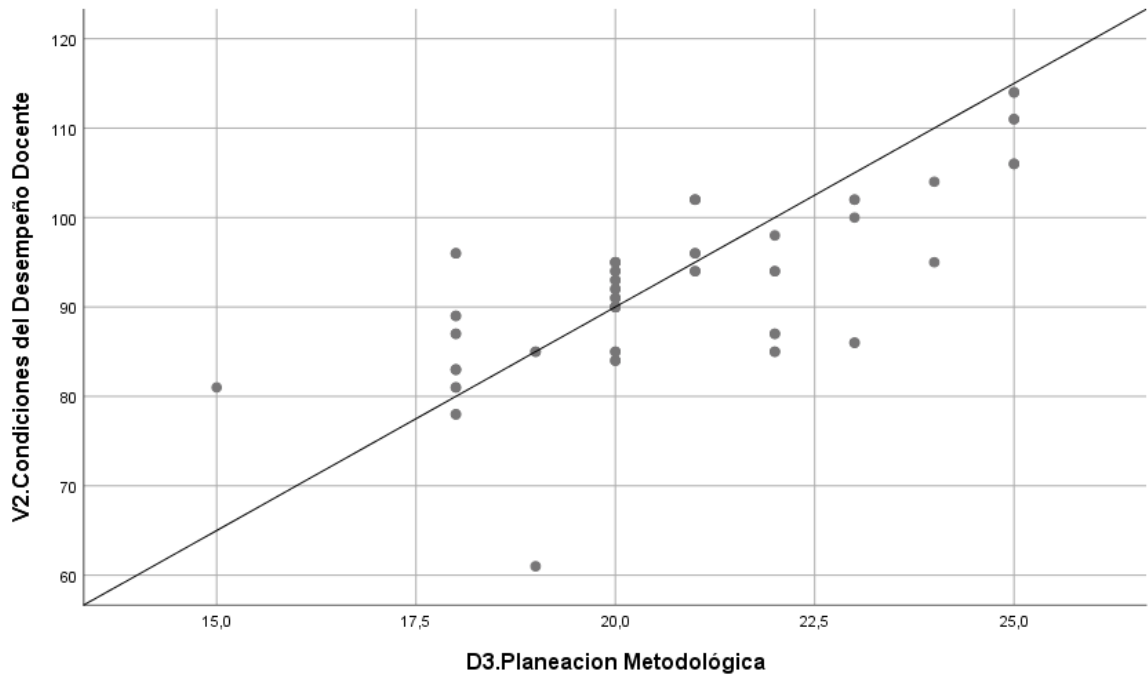
Interpretación:

Como se observa la tabla 12, muestra los datos conseguidos muestran una correlación directa moderada (media) entre planeación metodológica y condiciones del desempeño docente ($r=0.508$, $p=0.000$) en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote. Por ende, las respuestas dadas hacen rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i).

H_i : Existe relación significativa.

Figura 4

Dispersión simple con ajuste lineal de planeación metodológica y condiciones del desempeño docente



Interpretación:

Figura 4 observamos que el diagrama de dispersión tiene una tendencia lineal positiva; por tanto, la tercera dimensión y la variable muestran una correlación positiva; es decir, los puntos están correlacionados entre sí.

V. DISCUSIÓN

Se presenta un análisis de los principales hallazgos encontrados, con base en el sustento teórico y la comparación con investigaciones previas a este estudio. A continuación, se presenta una discusión de los resultados según los objetivos del estudio:

El objetivo general referido a la relación que existe entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022, desde la percepción de los colaboradores encuestados, se determinó un valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,453$ y un p -valor = 0,000; lo que permite afirmar que el planeamiento estratégico y las condiciones del desempeño docente, la relación es de forma directa, moderada (media) y significativa; De acuerdo al análisis de estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Los resultados son corroborados por Martínez; Guevara; y Valles (2017), en su estudio sobre desempeño y calidad docente, la investigación fue mixta, con un procedimiento de correlación integral secuencial, dada en Chihuahua - México. Finiquitó que el desempeño de los docentes depende de cuatro factores como (escuela, contexto, docente, gobierno) que deben trabajar en conjunto. Tueros (2018) en su estudio de maestría Planeamiento estratégico y desempeño docente en la Institución Educativa Pública, de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional transversal, cuyos resultados obtenidos fueron, que 60.3% de profesores encuestados piensan la planeación estratégica es regular, 9.5% opinan que es deficiente. La razón es que a nivel del MINEDU aparecen disposiciones y normas metodológicas que aún no han sido desarrolladas favorablemente.

Esto quiere decir que a mejor planeación estratégica mejores condiciones laborales tendrán los docentes ya que en otras investigaciones también se encontraron resultados similares, correlación moderada, entendiéndose que aún se pueden plantear mejores estrategias y con un trabajo articulado tanto gobierno, directivos, maestros y comunidad tendremos mejores condiciones, teniendo como principal punto de partida una planeación estratégica adecuada y realista. Es por ello que

Guzmán, et al (2021), señala que, el Proyecto Nacional de Educación (PEN) propone un horizonte común que oriente e impulse las políticas educativas: la educación que queremos para el Perú. Esto supone la formulación de una política de seis objetivos estratégicos que el Estado debe alcanzar. También se debe tener en cuenta lo dicho por Fernández (2015) la cual menciona que la planeación estratégica es un proceso que ayuda a una organización a definir o redefinir su dirección y acciones, dependiendo de sus características internas y de lo que sucede en el entorno, para decidir sobre las mejores alternativas le permitirá a la organización desarrollar una estructura capaz de cumplir una misión y visión definidas y objetivos estratégicos claros.

Con relación al objetivo específico referido al nivel de planeamiento estratégico en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022, se observa que los encuestados perciben que se encuentra en un nivel destacado con 58% y nivel de logro con 42%. Es importante mencionar que ninguno de los encuestados considera que la planeación estratégica está en proceso o en inicio (0%); estos resultados obtenidos se comparan por lo dicho por Lecaros (2017), en su investigación de maestría Planeamiento estratégico docente en una Institución Educativa realizada en el Agustino – Perú, de diseño correlacional de tipo básica y enfoque cuantitativo, concluyó que el 65,08% los profesores observaron un nivel usual en relación a sus capacidades de planificación, coordinación y evaluación de competencias pedagógicas y curriculares, mientras que el 65,08% de los docentes evaluó la repetición de actividades educativas, el 28,57% de ellos son de nivel bajo y el 6,35% de ellos tienen nivel bueno.

También Vargas., Vivar., Vivar. y Camayo. (2021). En su estudio de maestría Planificación Estratégica y Trabajo en Equipo Docente de una institución educativa local realizado en Lima - Perú, de enfoque cuantitativo correlacional, utilizando una población de 50 trabajadores, concluye que la correlación rho de Spearman es $r = 0.762$. interpretado como correlación alta y positiva de las variables planificación estratégica y trabajo en equipo.

Es importante mencionar que los niveles de las dimensiones los encuestados afirmaron que 52% de los encuestados una planeación organizacional en el nivel de logro y 48%, en un nivel destacado, haciendo un total del 100%, porque ninguno de

les encuestados se encuentran en proceso o inicio, asimismo en la planeación pedagógica muestran un 56% en un nivel destacado y 44% en el nivel logrado, siendo de 0% los niveles de proceso e inicio. En cuanto a la planeación metodológica podemos encontrar un 56% en un nivel destacado y un 42% en un nivel logrado, pero 2% en proceso y 0% en nivel de inicio. Afirmando lo dicho por Torres (2018) en su estudio Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, realizada en Tumbes, de diseño correlacional asociado y no experimental, concluyó que el 87,5% (21) de los profesores se consideran en un nivel alto a dichas variables durante año 2018. En ese mismo año, el 12,5% (3) de maestros se sitúan en el nivel regular a la variable mencionadas.

Los resultados obtenidos se relacionan con el objetivo específico de diagnosticar el nivel de condiciones laborales en la implementación de la docencia, se encontró que los encuestados perciben que las condiciones del desempeño docente se encuentran en un nivel bueno con 77% y un 19% en un nivel muy bueno, mientras que 3% en un nivel regular. A comparación del 2% considera que las condiciones están en un nivel malo. Es importante mencionar que ninguno de los encuestados considera que las condiciones en el nivel muy malo (0%). Es por ello que Bardales (2016). En Tesis Doctoral Situación Laboral y Calidad Docente para profesores de la UGEL, Ica - 2016. Universidad César Vallejo, Campus Ica. Estudio no experimental con diseño correlacional, muestreo probabilístico, cuestionario para evaluar situación laboral y calidad educativa. Concluyo que existe correlación significativa y positiva entres las variables.

A diferencia del nivel de las dimensiones de las condiciones laborales en el desempeño docente desde la opinión de los docentes. Perciben que las horas de trabajo y descanso se encuentran en un nivel bueno 83% (72% y 11%). Mientras que el 14% en un nivel regular, a comparación del 3% en un nivel malo. Podemos decir que, los encuestados distinguen que las condiciones y materiales de trabajo en un nivel bueno 80% (66% y 14%). Mientras que el 19% en un nivel regular, porque solo 2% indican en un nivel malo. Es importante mencionar que el 83% (72% y 11%) observan que las condiciones sociales de trabajo están en un nivel bueno. Mientras que el 16% en un nivel regular. A comparación del 2% en un nivel malo. Asimismo, el 89% (55% y 34%) advierten que la salud está en nivel bueno, el 9%

en un nivel regular y 2% en un nivel malo y se observa que ninguno de los encuestados considera que las dimensiones de condiciones laborales del desempeño docente en nivel muy malo (0%). Esto se corrobora lo dicho por Ramírez y Samaniego (2017). En su tesis de maestría, un trabajo comparativo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores en las instituciones educativas de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - Perú. Concluyo que los ambientes laborales en las instituciones educativas privadas son menos favorables que en las de las instituciones de educación pública, en las instituciones privadas se trabaja más de 8 horas. días, a pesar de que su contrato establece 8 horas, también realizan otras funciones y no tienen descanso completo o continuo, por el nivel de estrés o requerimientos institucionales, factor que no es propicio para la salud o el desempeño. La actuación de los docentes, quienes, temiendo quedarse sin trabajo, los apoyarán.

El objetivo específico tres se refiere a la relación que existe entre el plan organizacional y las condiciones para el ejercicio de la docencia, desde la percepción de los docentes encuestados, se determinó un valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,250$ y un $p\text{-valor} = 0,046 < 0.050$; lo que permite afirmar que la planeación organizacional y las condiciones del desempeño docente, se relacionan de forma directa, baja (débil) y significativa; Por ello los resultados afirman que existe relación significativa entre planeación organizacional y condiciones del desempeño docente. Esto es casi similar a lo encontrado por Torres (2018) en su estudio Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, realizada en Tumbes, de diseño correlacional asociado y no experimental, concluyó que el 87,5% (21) de los profesores se consideran en un nivel alto a dichas variables durante año 2018. En ese mismo año, el 12,5% (3) de maestros se sitúan en el nivel regular a la variable mencionadas.

Esto quiere decir que a mejor planeación organizacional mejores condiciones laborales tendrán los docentes ya que en otras investigaciones también se encontraron resultados similares, correlación baja, entendiéndose que se pueden plantear mejores estrategias para organizar la institución teniendo en cuenta lo mencionado por Fernández, (2015) que se debe de tener en cuenta que la organización es dinámica, acorde con las necesidades sociales y profesionales y

con el adelanto de la tecnología en esta etapa del discernimiento el cual se usas para desarrollar organizaciones verdaderamente capaces de aprender, capaces de perfeccionar continuamente sus habilidades para lograr sus más altas aspiraciones el cual va ser que sus directivos alienten a los empleados a aprender e interactuar en una planificación educativa, teniendo así una organización escolar, mejor en aprendizajes y trabajos en equipo, el resultado será una organización inteligente.

En cuanto a la meta específica, existe relación entre el plan educativo y las condiciones de enseñanza, desde la apreciación de los docentes encuestados, se determinó un valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,336$ y un $p\text{-valor} = 0,007 < 0.050$; lo que afirma que la planeación pedagógica y las condiciones del desempeño docente, hay relación directa, baja (débil) y significativa; De acuerdo al análisis de estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe relación significativa entre planeación pedagógica y condiciones del desempeño docente. Esto se corrobora que existe una reincidencia entre las dificultades que muestran los docentes en la asignación de actividades por la falta de planificación pedagógica, por la escasa información técnica por parte de los supervisores sobre este proceso de enseñanza aprendizaje y cómo influye el plan educativo en el desempeño profesional de los maestros de la Academia de Educación Pública “José Abelardo Quiñones” de Ayacucho, dicho estudio de enfoque cuantitativo correlacional descriptivo con una muestra de 42 profesores y un cuestionario que permite registrar datos. Según Mendieta (2015), la elaboración de documentos técnicos pedagógicos a través de los criterios de planificación no es un acto institucional, por lo tanto, estos documentos escasean de soporte técnico, el cual se ve reflejado en las dificultades encontradas en este estudio, dificultades que aparecen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, provocando dificultades en la calidad de los servicios brindados a los educandos.

Esto quiere decir que a mejor planeación pedagógica mejores condiciones laborales tendrán los docentes ya que en otras investigaciones también se encontraron resultados similares, correlación baja, entendiéndose que se pueden plantear mejores estrategias pedagógicas en la institución teniendo en cuenta lo mencionado por Fernández, (2015) que el aspecto pedagógico visualiza el perfil

profesional que requiere el sistema educativo para los docentes, teniendo en cuenta las metas y rumbos del nuevo milenio, los docentes o el personal de las instituciones educativas deben estar capacitados para desarrollar habilidades y competencias para participar de manera efectiva y crítica en la expresión de opiniones y la creación y transferencia de conocimientos, respectivamente. En este sentido, debe tenerse en cuenta la orientación educativa hacia una educación productiva e innovadora vinculada a la investigación para captar la realidad y transformarla hacia el desarrollo económico y social y la estabilidad de la nación.

En el objetivo específico que existe relación entre planificación metodológica y condiciones del desempeño docente, desde la calificación de los docentes encuestados, se determinó un valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,508$ y un p -valor = $0,000 < 0.050$; lo que permite afirmar que la planeación metodológica y las condiciones del desempeño docente, hay relación directa, moderada (media) y significativa; es por ello que los hallazgos afirman que existe relación significativa entre planeación metodológica y condiciones del desempeño docente.

Con respecto a la programación y metodología educativa, Griboni, (2014), planteó que el sistema de su (Argentina) país escasea de directivos con capacidad gerencial, lo que identifica a una administración educativa que no dispone de la planificación como factor fundamental de la institución y ejecución de las acciones planteadas, haciendo que existen dificultades a nivel institucional, pedagógico y metodológico, que comprometen los métodos de enseñanza aprendizaje.

Esto quiere decir que a mejor planeación metodológica mejores condiciones laborales tendrán los docentes ya que en otras investigaciones también se encontraron resultados similares, correlación moderada, entendiéndose que se pueden plantear mejores estrategias metodológicas en la institución teniendo en cuenta lo mencionado por Fernández, (2015), quien explica que los métodos y tácticas que se deben utilizar para llevar a cabo la planificación del proyecto. Por tanto, hay que tener en cuenta que los desarrollos tecnológicos han revolucionado la forma de compartir el conocimiento, obligando a los docentes a utilizar estrategias, técnicas, procesos, medios y métodos junto con otras facilidades TIC.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación significativa directa moderada entre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, en el año 2022, referido por los profesores encuestados, se comprobó el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,453$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.050$; esto simboliza que, a mejor planeamiento de las estrategias a emplear, mejor serán las condiciones para el desempeño docente.
- Segunda.** El nivel de planeamiento estratégico dicho por los docentes, se observa que los encuestados perciben que la planeación estratégica se encuentra en un nivel destacado con 58%; así también perciben que, la planeación organizacional, pedagógica y metodológica se ubican en un nivel de logro.
- Tercera.** El Nivel de condiciones laborales en el desempeño docente, dicho por los maestros es buena, representada por el 77%. En cuanto a sus dimensiones, horas de trabajo y descanso, condiciones y materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo y condiciones de salud, también se encuentran en un nivel bueno.
- Cuarta.** Existe relación significativa directa baja entre planeación organizacional y condiciones del desempeño docente, visto por la apreciación de los maestros encuestados, se estableció el coeficiente de relación de Pearson $r = 0,250$ y un $p\text{-valor} = 0,046 < 0.050$; esto hace referencia que la planeación organizacional se encuentra en un nivel bueno, es por ello que las condiciones laborales del desempeño de los maestros son buenas.
- Quinta.** Existe relación significativa directa baja entre planeación pedagógica y condiciones del desempeño docente, lo dicho por los profesores encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,336$ y un $p\text{-valor} = 0,007 < 0.050$; esto significa que la planeación

pedagógica se encuentra en un nivel destacado, es por ello que los ambientes de trabajo del desempeño de los profesores son buenos.

Sexta. Existe relación significativa directa moderada entre planeación metodológica y condiciones del desempeño docente, desde la observación de los docentes encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,508$ y un p -valor = $0,000 < 0.05$; esto hace referencia que la planeación metodológica se encuentran en un nivel de logro, es por ello que los ambientes de trabajo del desempeño de los pedagogos son buenos.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** A los directivos de la Institución Educativa Fe y Alegría 42, fortalecer sus competencias de gestión escolar en aspectos relacionados a planeamiento estratégico, con la finalidad de realizar una adecuada planificación estratégica institucional que se orienta a la mejora de las condiciones del desempeño docente, ya que en el estudio se encontró una relación moderada y positiva.
- Segunda.** A las autoridades educativas de la UGEL Santa y Dirección Regional de Educación Áncash, propiciar talleres, seminarios, capacitaciones sobre la planificación estratégica y condiciones del desempeño para mejorar los niveles de la planeación organización, pedagógica y metodología, así como también las condiciones como tiempo y descaso de trabajo, condiciones y materiales, condiciones sociales y las condiciones de salud. Porque de no mejorarse van a repercutir directamente en la calidad educativa institucional.
- Tercera.** Para los gobiernos regionales y locales, que se comprometan dentro de sus funciones y competencias apoyar indudablemente a las instituciones educativas en especial a los CEBES con, talleres y charlas, con la finalidad de tener una mejor planeación organizacional y la mejora de los ambientes para el desempeño docente que repercutirá en una educación de calidad para estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Cuarta.** A los responsables del Ministerio de Educación y órganos intermedios reforzar favorablemente la planeación organizacional, pedagógica y metodológica del planeamiento estratégico y las condiciones del desempeño docente, con acciones de reflexión, autocrítica, aprendizaje itinerantes y pasantías con otras instituciones para fortalecer estas dimensiones, puesto que son las que tienen una relación directa débil y media que las otras dimensiones.

Quinta. Para los maestros de la Institución Educativa “C.E.B.E. Fe y Alegría 42 de Chimbote”, de manera que se organicen en grupos interaprendizajes, donde se de información de las experiencias adquiridas en el desarrollo del saber y la educación, lo que servirá para sistematizar la lógica, la pedagogía y los métodos de ensayo, asegurando así el aprovechamiento de los estudiantes.

Sexta. A los directivos de Fe y Alegría central seguir fortaleciendo las capacidades y competencias de los maestros y de esta manera tener una mejor gestión escolar en aspectos relacionados a planeamiento estratégico, con la finalidad de realizar una adecuada planificación institucional que se orienta a la mejora de las condiciones del desempeño docente, centrándose en la realidad de la educación especial, tanto a nivel docente, estudiantes y comunidad.

REFERENCIAS

- Agreda Reyes, A. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2020). *Relationship between pedagogical accompaniment and reflective teaching practice*. Espacios en Blanco, 2(30), 219-232. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- Bardales, B. (2016). *Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Ica
- Bravo Carrasco, I. Y., Díaz Mujica, A., Navarrete Bustos, C. E., Pérez Villalobos, M. V., Cuevas Tamarín, C. A., Nova Olave, C., & Albornoz Medel, M. A. (2017). *Assessment the influence of a school administration accompanying programme to teachers as well as the impact both on the teachers and the school administrators expressed on their perception and job satisfaction levels*. Universitas Psychologica, 16(2), 1-10. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa>
- Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions* [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]. Irlanda: NuBooks <https://www.barnesandnoble.com/w/survey-questionnaire-design-jane-bourke/1124779954>
- Byrne, N., Cole, D.C., Woods, N., Kulasegaram, K., Martimianakis, M.A., Richardson, L. & Whitehead, C.R. (2019). *Strategic Planning in Health Professions Education: Scholarship or Management?* [Planificación Estratégica en la Educación de las Profesionales de la Salud: Beca o Gestión?] *Academic Medicine*, 94(10), 1455-1460. doi: 10.1097/ACM.0000000000002852. PMID: 31274524.
- Casas Mallma, A. C. (2019). *Pedagogical leadership, new perspectives for teacher performance*. Investigación Valdizana, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Castañeda Chinchay, A. N. (2020). *Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa "Pedro Abel*

Labarthe” Chiclayo [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43033>

CNE (Consejo Nacional de Educación), Guzmán, A. Rosas, R. Estefanía, M. (2021). *El Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021: Balance y recomendaciones* 2018-2020. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7661>

CEPAL. (2019). *XVI Conferencia de ministros y jefes de Planificación de América Latina y el Caribe de la CEPAL*, fue inaugurada hoy en Montevideo, Uruguay. XVII (págs. 12 - 16). Montevideo: CEPAL.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020a), “*América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*”, Informe Especial COVID-19, N° 1, Santiago, 3 de abril.

CEPAL (2020b), “*El desafío social en tiempos del COVID-19*”, Informe Especial COVID-19, N° 3, Santiago, 12 de mayo.

CEPAL (2020c), “*Pandemia del COVID-19 llevará a la mayor contracción de la actividad económica en la historia de la región: caerá -5,3% en 2020*”, 21 de abril [en línea] <https://www.cepal.org/es/comunicados/>.

CEPAL (2020d), “*Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones*”, Informe Especial COVID-19, N° 5, Santiago, julio.

Chiavenato, I. (2017). *PLANEACIÓN ESTRATÉGICA. Fundamentos y aplicaciones*. España: McGraw-Hill.

Cóndor Quimbita, B., & Remache Bunci, M. (2019). *The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality*. *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>

CONCYTEC, (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. Perú: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

- Cuya, D. E. (2017). *El planeamiento estratégico y la gestión educativa en la institución educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015 (tesis de maestría)*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzman y Valle".
- Elmys, E. H. (2018). *The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America*. [El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina]. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018. Universidad de Costa Rica. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Fernández, S., & Martínez, L. (2019). *Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones*. *Revista TENDENCIAS*, 254 -279.
- Fernández, J. M. (2015). *Planeación estratégica y gestión curricular*. Lima: San Marcos.
- Gibbons, P., y T. O'Connor (2005) "*Influences on Strategic Planning Processes among Irish smes*", *Journal of Small Business Management*, vol. 43, núm. 2, pp. 170-186.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica. Selección de la muestra*. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill. http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heredia-Martínez, H., Luz, Artmann, E., & Porto, Silvia, M. (2014). *Enfoque comunicativo del Planeamiento Estratégico Situacional en el nivel local: salud y equidad en Venezuela*. *Cadernos de Saúde Pública*, 26(6), 1194-1206. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2010000600013>
- 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.

- La Rosa, M. (2017). *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Lecaros, R. (2017). *Planeamiento estratégico docente en una Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7434>.
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2017). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Artículo Científico en Ra Ximhai 12(6). Universidad Autónoma Indígena de México. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Messina, D. y L. García (2020), “*Estudio diagnóstico sobre docentes en América Latina y el Caribe*”, Documento de Trabajo, Santiago, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- MINEDU (Ministerio de Educación del Perú) (2020), “*Minedu inicia curso virtual sobre el papel del docente en la enseñanza a distancia*” [en línea] <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/112135-minedu-iniciacurso-virtual-sobre-el-papel-del-docente-en-la-ensenanza-a-distancia> [fecha de consulta: 12 de junio de 2020].
- MINEDU. (2021). *Estrategias para el fortalecimiento de la gestión de la convivencia escolar, prevención, atención de violencia en las instancias de gestión educativa descentralizadas*. Lima: MINEDU.
- Moutinho, L., y P. Phillips (2002) “*The impact of Strategic Planning on the Competitiveness, Performance and Effectiveness of Bank Branches: A Neural Network Analysis*”, The International Journal of Bank Marketing, vol. 20, pp. 102-110.
- Poister, T., y G. Streib (2005) “*Elements of Strategic Planning and Management in Municipal Government: Status after Two Decades*”, Public Administration Review, vol. 65, núm. 1, p. 56.
- Quiroz, J. (2021). *Planeamiento estratégico y gestión educativa en una Institución Educativa Particular Carabayllo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82935>

- Requena, T (2021). *Planeamiento Estratégico y control interno*. (tesis de Maestría en Gestión Pública). Hospital la Caleta Chimbote.
- Reyes, A. (2017). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto*, año 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Lima.
- Rosas, N. (2016). *Planeamiento estratégico y su repercusión en la gestión empresarial del sector turismo de la región Puno, 2015-2016* (Tesis de maestría). Juliaca, Perú: Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Rodríguez Torres, Á. F., Medina Nicolalde, M. A., & Tapia Medina, D. A. (2020). *The induction and the pedagogical support of the novel teacher. An opportunity to improve your professional performance*. Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 24(3), 339-361. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1378>
- Smith, H.L., Piland, N.F. & Funk, M.J. (1992). *Strategic planning in rural health care organizations* [Planificación estratégica en organizaciones de atención de la salud rurales]. *Health Care Management Review*, 17(3), 63-80. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1399593/>
- Sánchez, A. (2018). *Relación entre el plan estratégico y gestiones ediles del gobierno local de acobamba para el desarrollo agropecuario* (Tesis de maestría). Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Sánchez, M. (2014). *Planificación educativa y desempeño docente en el sistema educativo español*. Madrid: Graos.
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Editor Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3i0ltat>
- Surco Salinas, D. V. (2018). *Academic Management and Teaching Performance, according to the students of a private university in Lima, Peru*. *Industrial Data*, 21(1), 83-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i1.14914>

- Teisberg, E., Wallace, S. & O'Hara, S. (2020). *Defining and Implementing Value-Based Health Care: A Strategic Framework*, [Definición e implementación de atención médica basada en el valor: un marco estratégico] *Academic Medicine*, 95(5), 682-685. doi:10.1097/ACM.00000000000003122.
- Torres, J. (2018). *Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa*, Tumbes. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36916>
- Torpoco, E. (2020). *El planeamiento estratégico y la gestión administrativa en la EPS EMAPA Huancavelica*, año 2020. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- 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.
- Tueros, L. (2018). *Planeamiento estratégico y desempeño docente en la Institución Educativa Pública, Los Libertadores de Ayacucho*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19676/tueros_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2020), *"Nuevas publicaciones cubanas para enfrentar efectos de la COVID-19 sobre la educación"*, Oficina de la UNESCO en La Habana [en línea] <https://es.unesco.org/news/nuevas-publicaciones-cubanas-enfrentar-efectos-covid-19-educacion> [fecha de consulta: 12 de junio de 2020].
- UNESCO (2019), *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC*, París [en línea] <https://unesdoc>.
- UNESCO (2018), *Formación inicial docente en competencias para el siglo XXI y pedagogías para la inclusión en América Latina: análisis comparativo de siete casos nacionales*, Santiago, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).
- UNESCO (2016), *Informe de resultados TERCE: factores asociados*, Santiago, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).

- Vargas, Z., Vivar, J., Vivar, C., y Camayo, J. (2021). *El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.300>
- Vásquez Custodio, E. E., Vargas Aparcana, S. I., Quispe Flores, A. E., & Menacho Rivera, A. S. (2020). *Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04 , 2020*. CIID Centro Internacional de Investigación y Desarrollo, 1(1), 359-373. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.77>
- Yangali Vicente, J. S., & Torres Lévano, G. C. (2020). *Executive leadership and its impact on student learning in educational institutions*. *Innova Research Journal*, 5(3.1), 58-75. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



**CENTRO DE EDUCACION BASICA ESPECIAL
"FE Y ALEGRÍA" N° 42 – CHIMBOTE – PERU**

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Chimbote, 26 de mayo del 2022

OFICIO N° 112 - 2022 – C.E.B.E. "F Y A N°42". D

Señor(a):
Dra. Rosa María Salas Sánchez.
Jefa de la Escuela de Posgrado de la UCV Chimbote.
PRESENTE

ASUNTO: AUTORIZO APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE INVESTIGACION EN "PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE" EN LA I.E FE Y ALEGRÍA 42.

Reciba usted un cordial saludo a nombre de la familia de nuestro CEBE "Fe y Alegría" N° 42, que está al servicio de niños y jóvenes (de 3 a 20 años de edad) con necesidades educativas especiales, asociadas a Discapacidad Intelectual Severa y Multidiscapacidad.

De conformidad con lo solicitado, por el estudiante de la escuela de posgrado del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN; NINO CASTILLO VILELA; se autoriza la aplicación de los instrumentos correspondientes al trabajo de investigación en "Planeamiento estratégico y desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N° 42" de Chimbote, Ancash, 2022.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifiestarle a usted las muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Saral R. Bernabé Maguina
DIRECTORA

Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20282570824
CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL FE Y ALEGRÍA N°42 – CHIMBOTE.	
Nombre del Titular o Representante legal:	MG. SARAÍ REBECA BERNABÉ MAGUIÑA.
Nombres y Apellidos:	DNI:
MG. SARAÍ REBECA BERNABÉ MAGUIÑA.	32970728

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA 42 DE CHIMBOTE, ANCASH, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
NINO CASTILLO VILELA	43729819

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

Lugar y Fecha:

Firma:



Saraí Rebeca Maguina
Saraí R. Bernabé Maguina
DIRECTORA

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Planeamiento estratégico	Conjunto de acciones que ayudan a una organización a delimitar o redefinir su rumbo y actuar, de acuerdo a con particularidades internas y los acontecimientos que se dan en el medio, a fin de fijar las mejores alternativas ligadas a los objetivos, misión y visión institucional. (Fernández, 2015).	Serán los resultados de la correcta utilización de los recursos educativos con aspectos como la planificación organizativa, educativa y metodológica, y se mide a través de un cuestionario de 20 ítems.	Planeación organizacional	Planificación educativa. Organización escolar. Trabajo en equipo. Clasificaciones coherentes.	Escala ordinal
			Planeación pedagógica	Planificación curricular. Comunicación segura. Interacción agrupada.	
			Planeación metodológica	Planeación metódica. Técnicas y estrategias. Programación de las TIC. Programación de los recursos educativos.	
V2. Condiciones laborales en el desempeño docente	Son varios elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los docentes. Por lo tanto, para que el docente cumpla con un buen trabajo, la institución debe de cumplir con buenas condiciones laborales y por ende el docente debe tener una actitud positiva para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes. (Bardales, 2016).	Es una serie de actividades que caracterizan el trabajo de un educador, en el tiempo de trabajo y descanso, materiales, condiciones sociales y de salud, medidos por un cuestionario de 24 ítems.	Tiempo de trabajo y descanso.	Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso. Dedica un tiempo adecuado de trabajo docente dentro y fuera del horario. Destina tiempo adicional para la docencia	Escala ordinal
			Condiciones materiales de trabajo	Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura. Se cuenta con la cantidad adecuada de recursos y materiales educativos. Se diseñan los materiales acordes a la edad de los educandos.	
			Condiciones sociales de trabajo	Problemas del entorno social. Relaciones sociales del trabajo. Satisfacción laboral.	
			Condiciones de salud	Recibe facilidades para las licencias. Brinda apoyo frente a los permisos por salud. Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico.	

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 1

Instrumento 1.

CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Apreciado(a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente que permitirá contar con información valiosa para mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a la planeación estratégica y condiciones en el desempeño docente en la institución educativa. Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador.

I. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta tres aspectos puestos a consulta, como son planeación organizacional, pedagógica y metodológica, 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 un aspa (X) la respuesta que considere conveniente con la mayor sinceridad y veracidad posible. La valoración de cada respuesta es la siguiente: Totalmente de Acuerdo: (5) De acuerdo: (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo: (3) En Desacuerdo: (2) Totalmente en Desacuerdo: (1).

II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL					
1. Para la elaboración de los documentos normativos y operativos como el PEI, PAT, CAP PSIC, POI y otros, ¿se basan estrictamente en los lineamientos del Ministerio de Educación?					
2. ¿Existe un diagnóstico de las necesidades institucionales para la planificación de actividades?					
3. ¿Se planifica las actividades de acuerdo a los recursos que posee la institución?					
4. ¿En la planificación, se busca la alternativa de solución más adecuada paracada necesidad detectada?					
5. ¿Existe un control o monitoreo en cada una de sus fases de las actividades programadas y realizadas?					
6. ¿Considera conveniente que la comunidad educativa participe en la elaboración de los documentos normativos y operativos de la institución?					
7. ¿Se delega funciones por alguna ausencia para el cumplimiento de las actividades asignadas?					
8. ¿Se comunica oportunamente a todos los actores educativos de los objetivos y metas logradas?					
9. ¿Se evalúa los resultados según lo planificado previamente?					

10. ¿Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución?					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
PLANEACIÓN PEDAGÓGICA					
11. ¿Los documentos pedagógicos-curriculares, están al día, es decir se elaboran para cada periodo 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.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
PLANEACIÓN 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 de manera permanente la tecnología de información y comunicación, con computadoras, en proyectores, tablets 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?					
Valoración					

Muchas gracias por su participación, es muy valiosa para este estudio.

Ficha técnica del Instrumento 1

CUESTIONARIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

I. Datos Informativos:

- Autor : Cerilo Melgarejo Huerta
- Adaptación : Nino Castillo Vilela, (2022).
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBE
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 40 minutos
- Materiales : cuestionario en línea. Google Forms
- Responsable de la aplicación: Nino Castillo Vilela

II. Descripción y propósito:

El instrumento para medir el planeamiento estratégico y sus dimensiones: correspondiendo a la dimensión organizacional 10 ítems y planeación pedagógica y metodológica 5 ítems a cada dimensión, haciendo un total de 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de planeamiento estratégico en una institución educativa de Educación Básica Especial.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Planeación organizacional	1. Planificación educativa.	50%	1- 10	1 - 5
	2. Organización escolar.			1 - 5
	3. Trabajo en equipo.			1 - 5
	4. Clasificación coherente.			1 - 5
2. Planeación pedagógica	5. Planificación curricular	25%	11 - 15	1 - 5
	6. Comunicación segura o efectiva			1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	7. Interacción agrupada o colectiva			1 - 5
3. Planeación metodológica	8. Planeación metódica o de los métodos	25%	15 - 20	1 - 5
	9. Técnicas y estrategias			1 - 5
	10. Programación de la TIC			1 - 5
	11. Programación de los recursos educativos			1 - 5
	TOTAL	100%	20 ítems	20 - 100

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 20	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo i en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Planeación organizacional, (10 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[41 - 50]
- Logro	[31 - 40]
- Proceso	[21 - 30]
- Inicio	[10 - 20]

Planeación pedagógica, (5 ítems).

Nivel	Valores
- Destacado	[21- 25]
- Logro	[16 – 20]
- Proceso	[11 – 15]
- Inicio	[05 – 10]

Planeación metodológica, (5 ítems).

Nivel	Valores
- Destacado	[21- 25]
- Logro	[16 – 20]
- Proceso	[11 – 15]
- Inicio	[05 – 10]

5.2. Valoración de la Variable: Planeamiento estratégico.

Nivel	Valores
- Destacado	81- 100
- Logro	61 - 80
- Proceso	41 - 60
- Inicio	20 - 40

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Para la elaboración de los documentos normativos y operativos como el PEI, PAT, CAP PSIC, POI y otros, ¿se basan estrictamente en los lineamientos del Ministerio de Educación?	X		X		X		
2	Directo	Existe un diagnóstico de las necesidades institucionales para la planificación de actividades	X		X		X		
3	Directo	Se planifica las actividades de acuerdo a los recursos que posee la institución	X		X		X		
4	Directo	En la planificación, se busca la alternativa de solución más adecuada para cada necesidad detectada	X		X		X		
5	Directo	Existe un control o monitoreo en cada una de sus fases de las actividades programadas y realizadas	X		X		X		
6	Directo	Considera conveniente que la comunidad educativa participe en la elaboración de los documentos normativos y operativos de la institución	X		X		X		
7	Directo	Se delega funciones por alguna ausencia para el cumplimiento de las actividades asignadas	X		X		X		

8	Directo	Se comunica oportunamente a todos los actores educativos de los objetivos y metas logradas	X		X		X		
9	Directo	Se evalúa los resultados según lo planificado previamente	X		X		X		
10	Directo	Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución	X		X		X		
Dimensión 2: PLANEACIÓN PEDAGÓGICA			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Los documentos pedagógicos-curriculares, están al día, es decir se elaboran para cada periodo escolar	X		X		X		
12	Directo	Se realiza reuniones en las que se socialice los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
13	Directo	La institución cuenta con personal seleccionado suficiente para acciones de índole pedagógica y/o administrativa	X		X		X		
14	Directo	Los docentes realizan sus sesiones tomando en cuenta los pre requisitos, intereses y necesidades de los estudiantes	X		X		X		
15	Directo	Se realizan reuniones de sistematización de los resultados de los estudiantes por cada periodo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PLANEACIÓN METODOLÓGICA			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Se planifican innovaciones metodológicas permanentemente	X		X		X		
17	Directo	Los docentes utilizan materiales y recursos adecuados y oportunos durante sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
18	Directo	Se utilizan de manera permanente la tecnología de información y comunicación, con computadoras, en proyectores, tablets e internet	X		X		X		

19	Directo	Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes son activas y participativas	X		X		X		
20	Directo	Las actividades y/o estrategias de los docentes son innovadoras y motivadoras	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Vásquez Castro Miguel Ángel.

DNI: 03700347

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad Cesar Vallejo	Administración de la Educación
02	Magister	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Gerencia estratégica


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente EPG	Universidad Cesar Vallejo	2012 - 2022

Observaciones: El instrumento puede ser aplicable.

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

Chimbote, 09 de junio del 2022

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
DOCENTE E PPG/EP/POSTGRADO

Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
DNI: 03700347
ORCID: 0000-0002-2141-1568

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias/ Observaciones ₅
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Para la elaboración de los documentos normativos y operativos como el PEI, PAT, CAP PSIC, POI y otros, ¿se basan estrictamente en los lineamientos del Ministerio de Educación?	X		X		X		
2	Directo	Existe un diagnóstico de las necesidades institucionales para la planificación de actividades	X		X		X		
3	Directo	Se planifica las actividades de acuerdo a los recursos que posee la institución	X		X		X		
4	Directo	En la planificación, se busca la alternativa de solución más adecuada para cada necesidad detectada	X		X		X		
5	Directo	Existe un control o monitoreo en cada una de sus fases de las actividades programadas y realizadas	X		X		X		
6	Directo	Considera conveniente que la comunidad educativa participe en la elaboración de los documentos normativos y operativos de la institución	X		X		X		
7	Directo	Se delega funciones por alguna ausencia para el cumplimiento de las actividades asignadas	X		X		X		

8	Directo	Se comunica oportunamente a todos los actores educativos de los objetivos y metas logradas	X		X		X		
9	Directo	Se evalúa los resultados según lo planificado previamente	X		X		X		
10	Directo	Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución	X		X		X		
Dimensión 2: PLANEACIÓN PEDAGÓGICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	Los documentos pedagógicos-curriculares, están al día, es decir se elaboran para cada período escolar	X		X		X		
12	Directo	Se realiza reuniones en las que se socialice los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
13	Directo	La institución cuenta con personal seleccionado suficiente para acciones de índole pedagógica y/o administrativa	X		X		X		
14	Directo	Los docentes realizan sus sesiones tomando en cuenta los pre requisitos, intereses y necesidades de los estudiantes	X		X		X		
15	Directo	Se realizan reuniones de sistematización de los resultados de los estudiantes por cada período.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PLANEACIÓN METODOLÓGICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Directo	Se planifican innovaciones metodológicas permanentemente	X		X		X		
17	Directo	Los docentes utilizan materiales y recursos adecuados y oportunos durante sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
18	Directo	Se utilizan de manera permanente la tecnología de información y comunicación, con computadoras, en proyectores, tablets e internet	X		X		X		

19	Directo	Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes son activas y participativas	X		X		X		
20	Directo	Las actividades y/o estrategias de los docentes son innovadoras y motivadoras	X		X		X		


 Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
 DNI 03118490

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

DNI:03118490

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la
variable y problemática de investigación)**

	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	CÉSAR VALLEJO	DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la
variable y problemática de investigación)**

	Cargo	Entidad	Año
01	DOCENTE TP	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	2018-2022
02	DOCENTE	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	2015-2022
03	DIRECTIVO	IE CORONEL JOSÉ ANDRÉS RÁZURI	2017-2022

Observaciones:

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

Chimbote, 09 de junio del 2022



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI 03118490

Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias/ Observaciones ₅
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Para la elaboración de los documentos normativos y operativos como el PEI, PAT, CAP PSIC, POI y otros, ¿se basan estrictamente en los lineamientos del Ministerio de Educación?	X		X		X		
2	Directo	Existe un diagnóstico de las necesidades institucionales para la planificación de actividades	X		X		X		
3	Directo	Se planifica las actividades de acuerdo a los recursos que posee la institución	X		X		X		
4	Directo	En la planificación, se busca la alternativa de solución más adecuada para cada necesidad detectada	X		X		X		
5	Directo	Existe un control o monitoreo en cada una de sus fases de las actividades programadas y realizadas	X		X		X		
6	Directo	Considera conveniente que la comunidad educativa participe en la elaboración de los documentos normativos y operativos de la institución	X		X		X		
7	Directo	Se delega funciones por alguna ausencia para el cumplimiento de las actividades asignadas	X		X		X		

8	Directo	Se comunica oportunamente a todos los actores educativos de los objetivos y metas logradas	X		X		X		
9	Directo	Se evalúa los resultados según lo planificado previamente	X		X		X		
10	Directo	Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución	X		X		X		
Dimensión 2: PLANEACIÓN PEDAGÓGICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	Los documentos pedagógicos-curriculares, están al día, es decir se elaboran para cada período escolar	X		X		X		
12	Directo	Se realiza reuniones en las que se socialice los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
13	Directo	La institución cuenta con personal seleccionado suficiente para acciones de índole pedagógica y/o administrativa	X		X		X		
14	Directo	Los docentes realizan sus sesiones tomando en cuenta los pre requisitos, intereses y necesidades de los estudiantes	X		X		X		
15	Directo	Se realizan reuniones de sistematización de los resultados de los estudiantes por cada período.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PLANEACIÓN METODOLÓGICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Directo	Se planifican innovaciones metodológicas permanentemente	X		X		X		
17	Directo	Los docentes utilizan materiales y recursos adecuados y oportunos durante sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
18	Directo	Se utilizan de manera permanente la tecnología de información y comunicación, con computadoras, en proyectores, tablets e internet	X		X		X		

19	Directo	Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes son activas y participativas	X		X		X		
20	Directo	Las actividades y/o estrategias de los docentes son innovadoras y motivadoras	X		X		X		



Dr. WESLYN VALVERDE ALVA

DNI: 43163513

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **WESLYN VALVERDE ALVA**

DNI: 43163513

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	DOCTOR	CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN EDUCACIÓN
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DOCENTE DE POSGRADO	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 09 de junio del 2022



Nombre y firma

WESLYN VALVERDE ALVA

DNI: 43163513

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos 2

Instrumento 2.

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

Apreciado(a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a la planeación estratégica y condiciones en el desempeño docente en la institución educativa. Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador.

III. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

IV. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los aspectos puestos a consulta, tiempo de trabajo y descanso, condiciones materiales, sociales de trabajo y de salud, el presente cuestionario tiene la finalidad determinar las condiciones laborales en el desempeño docente en su institución educativa y tiene como objetivo realizar un trabajo de investigación. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente con la mayor sinceridad y veracidad posible. La valoración de cada respuesta es la siguiente: Totalmente de Acuerdo: (5) De acuerdo: (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo: (3) En Desacuerdo: (2) Totalmente en Desacuerdo: (1)

V. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES E ÍTEMS	Escala de valoración				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
D1: TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO					
1. Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la institución educativa					
2. Considero que la distribución del horario escolar los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas.					
3. Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar.					
4. No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.					
5. Evito realizar trabajos adicionales a la docencia.					
6. Tengo disposición para realizar mi labor docente con dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.					
D2: CONDICIONES MATERIALES DE TRABAJO					
7. Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación.					

8. La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación.					
9. Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación.					
10. En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades					
11. Los pupitres y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona					
12. El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación secundaria.					
D3: CONDICIONES SOCIALES DE TRABAJO					
13. El acceso a la institución educativa garantiza un entorno social adecuado.					
14. Me preocupo en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado.					
15. En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes.					
16. Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación.					
17. Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada.					
18. Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión.					
D4: CONDICIONES DE SALUD					
19. La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones.					
20. La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional.					
21. Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades.					
22. Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud.					
23. En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes.					
24. La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución.					
TOTAL					

Muchas gracias por su participación, es muy valiosa para este estudio.

Ficha técnica del Instrumento 2

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. Datos Informativos:

- Autores : Flor Cecilia, Tataje Lovera y Patricia Fabiola Rodríguez Ventura.
- Adaptación : Nino Castillo Vilela, (2022).
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBE
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 40 minutos
- Materiales : cuestionario en línea Google Forms.
- Responsable de la aplicación: El investigador.

II. Descripción y propósito:

Un cuestionario para medir condiciones laborales en el desempeño docente y sus dimensiones: El cuestionario tipo Liker, de modo general la calificación se establece del siguiente modo: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). En tanto a las dimensiones se estableció en las mismas opciones de respuesta. Las cuales se han categorizado de la siguiente manera: Muy malo (24-42), Malo (43-61), Regular (62-80), Bueno (81-100) y Muy bueno (101-102), mientras que para sus dimensiones serán: Muy malo (6-10), Malo (11-15), Regular (16-20), Bueno (21-25) y Muy bueno (26-30). haciendo un total de 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de condiciones laborales en el desempeño docente en una institución educativa de Educación Básica Especial.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Tiempo de trabajo y descanso.	Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso.	25%	1, 2	1 - 5
	Dedica un tiempo adecuado de trabajo docente dentro y fuera del horario.		3, 4, 5	1 - 5
	Destina tiempo adicional para la docencia			2
2. Condiciones materiales de trabajo	Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura.	25%	11, 12, 13	1 - 5
	Se cuenta con la cantidad adecuada de recursos y materiales educativos.		14, 15, 16	1 - 5
	Se diseñan los materiales acordes a la edad de los educandos.		17, 18	1 - 5
3. Condiciones sociales de trabajo	Problemas del entorno social.	25%	21, 22	1 - 5
	Relaciones sociales del trabajo.		23, 24, 25	1 - 5
	Satisfacción laboral.		26, 27, 28	1 - 5
4. condiciones de salud.	Recibe facilidades para las licencias.	25%	31, 32, 33	1 - 5
	Brinda apoyo frente a los permisos por salud.		34, 35	1 - 5
	Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico			
TOTAL		100%	24 ítems	20 - 80

IV. Opciones de respuesta:

Niveles de logro del cuestionario sobre condiciones laborales en el desempeño docente				
Variable	Total, de ítems	Puntaje	escala	Valoración
Condiciones laborales en el desempeño docente	24	120	24-42	Muy malo
			43-61	Malo
			62-80	Regular
			81-100	Bueno
			101-120	Muy bueno

Dimensiones de las condiciones laborales en el desempeño docente				
Dimensión	Total, de ítems	puntaje	Escala	Valoración
Tiempo de trabajo y descansos.	06	30	6-10	Muy malo
			11-15	Malo
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
Condiciones materiales de trabajo.	06	30	6-10	Muy malo
			11-15	Malo
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
Condiciones sociales de trabajo.	06	30	6-10	Muy malo
			11-15	Malo
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
Condiciones de salud	06	30	6-10	Muy malo
			11-15	Malo
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Tiempo de trabajo y descanso			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	X		X		X		
2	Directo	Considero que la distribución del horario escolar los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas	X		X		X		
3	Directo	Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar	X		X		X		
4	Directo	No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.	X		X		X		
5	Directo	Evito realizar trabajos adicionales a la docencia	X		X		X		
6	Directo	Tengo disposición para realizar mi labor docente requiere dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.	X		X		X		

Dimensión 2: Condiciones materiales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación	X		X		X		
8	Directo	La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación	X		X		X		
9	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación	X		X		X		
10	Directo	En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades	X		X		X		
11	Directo	Los pupitres y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona.	X		X		X		
12	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación inicial y primaria.	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones sociales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	El acceso a la institución educativa garantizar un entorno social adecuado	X		X		X		
14	Directo	Me preocupó en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado	X		X		X		
15	Directo	En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes	X		X		X		

16	Directo	Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación	X		X		X		
17	Directo	Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada.	X		X		X		
18	Directo	Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión	X		X		X		

Dimensión 4: Condiciones de salud			Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	Directo	La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones	X		X		X	
20	Directo	La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional	X		X		X	
21	Directo	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades	X		X		X	
22	Directo	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud	X		X		X	
23	Directo	En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes	X		X		X	
24	Directo	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO
DE DESEMPEÑO DOCENTE**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Vásquez Castro Miguel Angel.

DNI: 03700347

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad Cesar Vallejo	Administración de la Educación
02	Magister	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Gerencia estratégica

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Cargo	Entidad	Año
01	Docente EPG	Universidad Cesar Vallejo	2012 - 2022

Observaciones: El instrumento puede ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 09 de Junio del 2022


UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Miguel Ángel Vásquez Castro
 Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
 DOCENTE EPG/MAESTRO EN POSTGRADO

Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
DNI: 03700347
ORCID: 0000-0002-2141-1568


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Tiempo de trabajo y descanso			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	X		X		X		
2	Directo	Considero que la distribución del horario escolar los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas	X		X		X		
3	Directo	Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar	X		X		X		
4	Directo	No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.	X		X		X		
5	Directo	Evito realizar trabajos adicionales a la docencia	X		X		X		
6	Directo	Tengo disposición para realizar mi labor docente requiere dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.	X		X		X		

Dimensión 2: Condiciones materiales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación	X		X		X		
8	Directo	La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación	X		X		X		
9	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación	X		X		X		
10	Directo	En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades	X		X		X		
11	Directo	Los pupitres y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona.	X		X		X		
12	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación inicial y primaria.	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones sociales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	El acceso a la institución educativa garantizar un entorno social adecuado	X		X		X		
14	Directo	Me preocupó en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado	X		X		X		
15	Directo	En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes	X		X		X		

16	Directo	Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación	X		X		X		
17	Directo	Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada.	X		X		X		
18	Directo	Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión	X		X		X		

Dimensión 4: Condiciones de salud			Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	Directo	La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones	X		X		X	
20	Directo	La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional	X		X		X	
21	Directo	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades	X		X		X	
22	Directo	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud	X		X		X	
23	Directo	En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes	X		X		X	
24	Directo	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución	X		X		X	


 Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
 DNI 03118490

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE**

DNI:03118490

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	CÉSAR VALLEJO	DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DOCENTE TP	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	2018-2022
02	DOCENTE	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	2015-2022
03	DIRECTIVO	IE CORONEL JOSÉ ANDRÉS RÁZURI	2017-2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 09 de junio del 2022


 Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
 DNI 03118490

Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Tiempo de trabajo y descanso			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	X		X		X		
2	Directo	Considero que la distribución del horario escolar los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas	X		X		X		
3	Directo	Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar	X		X		X		
4	Directo	No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.	X		X		X		
5	Directo	Evito realizar trabajos adicionales a la docencia	X		X		X		
6	Directo	Tengo disposición para realizar mi labor docente requiere dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.	X		X		X		

Dimensión 2: Condiciones materiales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación	X		X		X		
8	Directo	La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación	X		X		X		
9	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación	X		X		X		
10	Directo	En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades	X		X		X		
11	Directo	Los pupitres y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona.	X		X		X		
12	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación inicial y primaria.	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones sociales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	El acceso a la institución educativa garantizar un entorno social adecuado	X		X		X		
14	Directo	Me preocupó en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado	X		X		X		
15	Directo	En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes	X		X		X		

16	Directo	Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación	X		X		X		
17	Directo	Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada.	X		X		X		
18	Directo	Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión	X		X		X		

Dimensión 4: Condiciones de salud			Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	Directo	La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones	X		X		X	
20	Directo	La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional	X		X		X	
21	Directo	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades	X		X		X	
22	Directo	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud	X		X		X	
23	Directo	En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes	X		X		X	
24	Directo	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO
DE DESEMPEÑO DOCENTE**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. WESLYN VALVERDE ALVA

DNI: 43163513

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	DOCTOR	CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN EDUCACIÓN
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DOCENTE DE POSGRADO	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 09 de junio del 2022



Nombre y firma

WESLYN VALVERDE ALVA

DNI: 43163513

ANEXO 6: Base de datos

Muestra	BASE DE DATOS DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4
2	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
8	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	2	5	4
9	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	5	2	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
12	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
14	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
23	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5
24	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4
28	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
30	2	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4

BASE DE DATOS DE CONDICION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

MUESTRA	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
1	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4
2	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5
3	5	4	4	2	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4
5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
6	5	5	5	3	2	5	5	3	3	4	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	4	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
9	4	4	4	2	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	4	5	2	2	2	5	5	2	5	4	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	5
12	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5
13	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4
17	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
18	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3
19	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
22	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
23	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	2	2	5	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4
25	4	2	2	1	1	2	5	5	1	4	2	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	4
26	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5
28	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	5	5	1	4
29	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
30	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	3	3	5	2	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5
31	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

CUESTIONARIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

I. Datos informativos:

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.2. Número de ítems : 20
- 1.3. Muestra Piloto : Docentes del CEBE N° 03 Cristo Jesús Nuevo Chimbote.
- 1.4. Unidades muestrales: 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																				SUMATORIA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
E1	2	5	2	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5			84
E2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4			83
E3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4			77
E4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4			87
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4			78
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4			87
E7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			98
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			80
Varianza por ítem	1.19	0.19	1.19	0.11	0.11	0.25	0.61	0.19	0.19	0.25	0.25	0.25	0.75	0.25	0.23	0.23	0.23	0.75	0.75	0.19			39.44
Sumatoria de las varianzas de los ítems	8.16												$\alpha =$				Coeficiente de confiabilidad				0.819		Varianza total del instrumento.

IV. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Planificación Estratégica obtuvo un coeficiente de 0,82 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

V. Datos informativos:

- 1.5. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
 1.6. Número de ítems : 24
 1.7. Muestra Piloto : Docentes del CEBE N° 03 Cristo Jesús Nuevo
 Chimbote.
 1.8. Unidades muestrales: 8

VI. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 K : Número de ítems del instrumento
 S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

VII. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	4	4	5	2	2	2	5	5	2	5	4	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	5	86
E2	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	94
E3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	78
E4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
E5	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
E6	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	85
E7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	111
E8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	85
Varianza por ítem	0.11	0.11	0.19	1.19	0.75	0.86	0.44	0.75	0.61	0.86	1.19	0.86	0.75	0.73	0.00	0.25	1.73	0.98	0.25	0.50	0.36	0.36	0.61	0.61	84.48
Sumatoria de las varianzas de los ítems	15.05													$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad				0.858				Varianza total del instrumento.			

VIII. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el Cuestionario de Condiciones Laborales en el Desempeño Docente obtuvo un coeficiente de 0,86 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

Cálculo de tamaño de muestra

Población (N) = 64

Proporción (p) = 50% = 0.50

Error (e) = 5% = 0.05

Nivel de confianza (Z) = 95% = 1.96

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1 - p)}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times (1 - p)}$$

$$n = \frac{64 \times 1.96^2 \times 0.50 \times (1 - 0.50)}{0.05^2 \times 64 + 1.96^2 \times 0.50 \times (1 - 0.50)}$$

$$n = 54.48 \approx 54$$

Anexo 7: Prueba de normalidad

Normalidad de Planeamiento Estratégico y Condiciones del Desempeño Docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Planeamiento Estratégico	,125	64	,014
V2. Condiciones del Desempeño Docente	,117	64	,030

La Sig. o p - valor es superior a 0.05, entonces se acepta la Ho y se rechaza la Ha. Los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se empleará prueba de correlación para métrica (r de Pearson).

Normalidad de Condiciones del Desempeño Docente y Planeación organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V2. Condiciones del Desempeño Docente	,117	64	,030
D1. Planeación Organizacional	,228	64	,000

La Sig. o p - valor es superior a 0.05, entonces se acepta la Ho y se rechaza la Ha. Los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se empleará prueba de correlación para métrica (r de Pearson).

Normalidad de Condiciones del Desempeño Docente y Planeación Pedagógica

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V2. Condiciones del Desempeño Docente	,117	64	,030
D2. Planeación Pedagógica	,191	64	,000

La Sig. o p - valor es superior a 0.05, entonces se acepta la Ho y se rechaza la Ha. Los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se empleará prueba de correlación para métrica (r de Pearson).

Normalidad de Condiciones del Desempeño Docente y Planeación Metodológica

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V2. Condiciones del Desempeño Docente	,117	64	,030
D3. Planeación Metodológica	,188	64	,000

La Sig. o p - valor es superior a 0.05, entonces se acepta la Ho y se rechaza la Ha. Los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se empleará prueba de correlación para métrica (r de Pearson).

Anexo 8: Prueba de similitud Turnitin del informe de tesis

NINO CASTILLO VILELA | CASTILLO VILELA, NINO - INFORME PRUEBA DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS

Planeamiento estratégico y condiciones del desempeño docente en la
Institución Educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, Áncash, 2022.

AUTOR:

Castillo Vilela, Nino (ORCID: 0000-0002-6541-6088)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Educación de Calidad

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Resumen de coincidencias

21 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	repositorio.uns.edu.pe	1 %
4	hdl.handle.net	1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	docplayer.es	<1 %
7	es.scribd.com	<1 %
8	repositorio.unap.edu.pe	<1 %
9	www.coursehero.com	<1 %
10	Repositorio.Ucv.Edu.Pe	<1 %
11	theibfr.com	<1 %
12	repositorio.ucss.edu.pe	<1 %
13	Entregado a unap	<1 %

Versión solo texto del informe

Alta resolución

Activado

