



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**La planificación estratégica y su relación con el
desempeño docente en la I.E. Mixto Independencia,
2018**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Planificación Estratégica y Proyectos de Inversión en
Educación

AUTOR

Stephanie Marjorie VALLADARES DURAND

ASESOR

Mg. Luis Martín CHÁVEZ ALVÁN

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Valladares, S. (2022). *La planificación estratégica y su relación con el desempeño docente en la I.E. Mixto Independencia, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	STEPHANIE MARJORIE VALLADARES DURAND
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72978339
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8187-0224
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LUIS MARTÍN CHÁVEZ ALVAN
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07295790
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1196-3422
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08742823
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	MITCHELL ALBERTO ALARCÓN DÍAZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09728050
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ABELARDO RODOLFO CAMPANA CONCHA

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10372562
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	CARLOS WYLY DEXTRE MENDOZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10389035
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.3. Educación intercultural, didáctica y desempeño docente
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Independencia Urbanización: El Ermitaño Manzana y lote: N ^a 401 Calle: Av. Los Pinos N ^a 401 Latitud: -11.997487 Longitud: -77.052115
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2019 – Diciembre 2021
URL de disciplinas OCDE	Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 65-DUPG-FE-2022-TR

En la ciudad de Lima, a los 18 días del mes de mayo de 2022, siendo las 2:00 p.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO INDEPENDENCIA, 2018**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Planificación Estratégica y Proyectos de Inversión en Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Planificación Estratégica y Proyectos de Inversión** a la Bach. **STEPHANIE MARJORIE VALLADARES DURAND**.

En señal de conformidad, siendo las 2:45 p.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ
Presidente

Mg. LUIS MARTÍN CHÁVEZ ALVAN
Asesor

Dr. MITCHELL ALBERTO ALARCÓN DÍAZ
Jurado Informante

Dr. ABELARDO RODOLFO CAMPANA CONCHA
Jurado Informante

Dr. CARLOS WYLY DEXTRE MENDOZA
Miembro del Jurado

Dedicatoria

Este estudio está dedicado a todo aquel que valora la importancia y trascendencia de lo que significa educar.

Agradecimiento

A Dios forjador de mi camino es quien siempre me acompaña. A mi madre Priscila Salomé Durand Soto por su amor incondicional y acompañarme siempre en cada logro en mi vida, a mi hermana Midory Valladares Durand por su apoyo. A mi querida Universidad Nacional Mayor de San Marcos y a mis apreciados maestros.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos	6
1.5. Hipótesis	6
CAPITULO II MARCO TEORICO	
2.1. Marco epistemológico	8
2.2. Antecedentes del problema	10
2.3. Bases teóricas	14
2.3.1. Planificación estratégica	14
2.3.1.1. Misión	15
2.3.1.2. Visión	16
2.3.1.3. Metas	16
2.3.1.4. Análisis del entorno	17
2.3.1.5. Procesos	17
2.3.1.6. Diagnóstico	18
2.3.1.7. Planificación	19
2.3.1.8. Tipos de planes	20
2.3.1.9. Objetivos estratégicos	21
2.3.1.10. Dimensiones	22
2.3.2. Desempeño docente	22
2.3.2.1. Definición	22
2.3.2.2. Evaluación	24
2.3.2.3. Elementos	26
2.3.2.4. Estándares	27
2.3.2.5. Factores que influyen	27
2.3.2.6. Marco del buen desempeño	28
2.3.2.7. Propósitos específicos	28
2.3.2.8. Dominios	29
2.3.2.9. Dimensiones	32
2.3.3. Entornos digitales	33
2.3.3.1. Internet como herramienta	34
2.4. Glosario de términos	35
CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Identificación de las variables	37
3.2. Operacionalización de variables	38
3.3. Tipo y Diseño de investigación	40
3.4. Población y muestra	41
3.5. Instrumentos de recolección de datos	41
3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos	42

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Análisis e interpretación	44
4.1.1. Instrumento de recopilación de datos: “Planificación estratégica”	45
4.1.2. Instrumento de recopilación de datos: “Desempeño docente”	64
4.2. Prueba de hipótesis	94
4.2.1. Primera hipótesis específica	95
4.2.2. Segunda hipótesis específica	96
4.2.3. Tercera hipótesis específica	96
4.3. Discusión resultados	96
Conclusiones	99
Recomendaciones	100
Referencias	102

Índice de Tablas

		Pág.
1	Competencias de los 4 dominios del marco del buen desempeño docente	32
2	Operacionalización variable x	38
3	Operacionalización variable y	39
4	Docentes de la I.E Mixto Independencia	41
5	Confiabilidad instrumento Vx	42
6	Confiabilidad instrumento Vy	43
7	Misión considerando los propósitos de la Institución Educativa	44
8	Conjunto valores I.E	45
9	Comunidad educativa y visión de la I.E	46
10	Compartir la visión hacia el futuro de la I.E	47
11	Compromiso con la visión	48
12	Claridad con objetivos, Misión y Visión en el PEI	49
13	Necesidades de los actores escolares en la elaboración de objetivos	50
14	Logro de metas	51
15	Planifica a corto, mediano y largo plazo acciones de la I.E	52
16	Coordinación y motivación directiva para lograr calidad de los aprendizajes	53
17	Comunidad educativa rinde y difunde cuentas y difunde logro de los propósitos educativos	54
18	Ejecución del presupuesto anual y cumple objetivos de la Institución Educativa	55
19	Articulación de la I.E con el entorno y logro de sus objetivos institucionales	56
20	El PEI de acuerdo a los objetivos y criterios pedagógicos de la Institución Educativa	57
21	Orientación de los objetivos en la práctica docente y mejora del aprendizaje	58
22	Participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEI	59
23	Aseguramiento del tiempo efectivo en el proceso enseñanza-aprendizaje	60
24	Evaluación de competencias de acuerdo a la Misión	61
25	Frecuencia de cumplimiento del plan de mejora	62
26	Cultura de planeación	63
27	Uso de las unidades didácticas conforme al PC	64
28	Promoción rendición de cuentas por la gestión	65
29	Las unidades didácticas y diversificación curricular	66
30	Unidades didácticas y estrategias pedagógicas pertinentes	67
31	Unidad didáctica y cumplimiento normativas por el MINEDU	68
32	Las unidades didácticas responden a la realidad educativa	69
33	Unidad de aprendizaje y exigencia didáctica	70
34	Unidad de aprendizaje y condiciones cognitivas del estudiante	71
35	Unidad de aprendizaje y contextualización de las capacidades	72
36	Sesiones de aprendizaje y uso de materiales	73
37	Sesión de aprendizaje organizada conforme a los materiales didácticos	74

38	Sesiones de aprendizaje incorporan por lo menos dos áreas curriculares	75
39	Las sesiones de aprendizaje emplean las TIC, TEP, TAC, TIP	76
40	La sesión cuenta con indicadores de evaluación	77
41	Sesión de aprendizaje incorpora matriz de instrumentos para evaluar	78
42	Recursos didácticos y logro de las competencias y capacidades	79
43	Recursos didácticos de acuerdo a criterios pedagógicos	80
44	Pertinencia del recurso didáctico empleados en la sesión de aprendizaje	81
45	Sesión de aprendizaje y tecnologías de información y comunicación en la enseñanza	82
46	Proceso pedagógico abordado convenientemente	83
47	Proceso didáctico y metodología empleada	84
48	Proceso didáctico y unidades de aprendizaje	85
49	La evaluación de acuerdo a la matriz diseñada	86
50	Matriz de evaluación y logro del aprendizaje	87
51	Matriz para evaluar con criterio pedagógico	88
52	Matriz para evaluación y elaboración instrumentos	89
53	Evaluación integral	90
54	Coheteroevaluación y autoevaluación	91
55	Instrumento de evaluación y necesidades cognitivas, afectivas y procedimentales	92
56	Correlación entre “planificación estratégica y desempeño docente” I.E Mixto Independencia, 2018	93
57	Correlación entre “planificación estratégica y la planeación curricular”	94
58	Correlación entre “planificación estratégica y la dirección del aprendizaje”	95
59	Correlación entre planificación estratégica y los sistemas de evaluación	96

Índice de figuras

		Pág.
1	Proceso de planificación	18
2	Elementos del desempeño docente	26
3	Dominios del marco de buen desempeño docente	30
4	Esquema del diseño de investigación correlacional	40
5	Misión considerando los propósitos de la Institución Educativa	44
6	Conjunto de valores de la comunidad educativa	45
7	Comunidad educativa y diseño de la visión institucional	46
8	Comparte la visión institucional	47
9	Compromisos de la visión institucional	48
10	Existe claridad de los objetivos, misión, visión con el PEI	49
11	Necesidad de actores escolares y diseño de objetivos	50
12	Cumplimiento de metas	51

13	Planificación directiva a corto, mediano y largo plazo acciones institucionales.	52
14	Porcentaje de coordinación y motivación directiva para lograr calidad de los aprendizajes	53
15	La comunidad educativa rinde cuentas y difunde los avances del desempeño y logro de los propósitos educativos	54
16	Porcentaje de ejecución del presupuesto anual en cumplir objetivos de la institución educativa	55
17	Porcentaje de vinculación de la I.E con el entorno y logro de sus objetivos institucionales	56
18	El PEI conforme a los objetivos y criterios pedagógicos institucionales	57
19	Formas de orientación de los objetivos en la práctica docente y mejora del aprendizaje	58
20	Rango de participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEI	59
21	Porcentaje del tiempo efectivo en el proceso enseñanza-aprendizaje	60
22	Porcentaje de competencias cumplidas	61
23	Cumplimiento del plan de mejora	62
24	Porcentaje del cumplimiento de la planeación, evaluación y rendición de cuentas	63
25	Frecuencia uso de unidades didácticas de acuerdo al PC	64
26	Regularidad de las UD y necesidades cognitivas del estudiante	65
27	Periodicidad de la UD y diversificación curricular	66
28	Evidencia de la unidades didácticas y estrategias didácticas pertinentes	68
29	Periodicidad del uso de las UD y exigencias normadas por el MINEDU	69
30	Unidad didáctica y/o proyectos de aprendizaje de acuerdo a la realidad escolar.	70
31	Frecuencia de UD y logro didáctico	71
32	Periodicidad de la UA y necesidades cognitivas del alumno	72
33	Periodicidad de las UA y contextualización de las capacidades	73
34	Frecuencia de sesiones y el uso de recursos didácticos	74
35	Periodicidad de sesiones de aprendizaje en función a los materiales	75
36	Las sesiones de aprendizaje incorporan por lo menos dos áreas curriculares	76
37	Las sesiones de aprendizaje emplean las TIC, TEP, TAC, TIP	77
38	Sesiones e indicadores	78
39	Periodicidad en la aplicación de la matriz de instrumentos para evaluar	79
40	Recursos didácticos y logro de las competencias y capacidades	80
41	Recurso didáctico en función a criterios pedagógicos	81
42	Frecuencia de recursos didácticos y pertinencia con el propósito, competencia, capacidad y desempeño considerado en la sesión de aprendizaje	82
43	Uso de la sesión de aprendizaje y tecnologías de información y comunicación en la enseñanza	83
44	Los procesos pedagógicos fueron abordados convenientemente	84

45	Frecuencia del proceso didáctico y metodología empleada	85
46	Procesos didácticos y unidades de aprendizaje	86
47	Periodicidad del sistema de evaluación conforme a la matriz propuesto	87
48	Frecuencia de aplicación de la a matriz de evaluación y logro del aprendizaje	88
49	Periodicidad de la matriz de evaluación como criterio pedagógico	89
50	Periodicidad del empleo de la matriz para evaluar y elaborar instrumentos	90
51	Frecuencia de evaluación integral	91
52	Coheteroevaluación y autoevaluación	92
53	Periodicidad en la aplicación de instrumentos de evaluación de acuerdo a las necesidades estudiantiles	93

Anexos

1	Validación	109
2	Matriz de problematización	119
3	Matriz de consistencia	120
4	Instrumentos	121

RESUMEN

El presente trabajo: Analiza la vinculación entre variable “planificación estratégica y desempeño docente”, corresponde a una investigación básica, descriptiva correlacional, se utilizó muestra de 55 docentes para el tratamiento estadístico. los cuestionarios para recoger la información y para la fiabilidad el Alfa de Cronbach, resultando los instrumentos de muy buena aplicabilidad. se empleó software SPSS para el tratamiento estadístico. Entre planificación estratégica y desempeño docente se halló $Rho = 0,788$, buena, la correlación manifiesta entre a veces y siempre, en cuanto a la planeación curricular, resultó $Rho = 0,746$ buena, recomendando la mejora en planificar el currículo. En relación a gestionar los aprendizajes resultó $rho = 0,760$ buena, en los aprendizajes los actores educativos deben involucrarse. En cuanto a sistemas de evaluación, el resultado fue $rho = 0,674$ buena, encontrándose a nivel intermedio referente las formas adecuadas para evaluar de parte del docente. Es importante el planeamiento como medida previa en el presente estudio cuya finalidad es incrementar el aprendizaje de los estudiantes.

Palabras claves: planificación, desempeño docente, estrategia, visión, misión

ABSTRACT

The study Treated as a goal: Analyze the relationship between the variable strategic planning and teaching performance”, Corresponds to a basic, descriptive correlational investigation, a sample of 55 teachers was used for statistical treatment. the questionnaires to collect the information and the Cronbach's Alpha for reliability, resulting in very good applicability instruments. SPSS software was used for statistical treatment. Between strategic planning and teaching performance, $Rho = 0.788$ was found, good, the manifest correlation between sometimes and always, in terms of curricular planning, $Rho = 0.746$ was good, recommending improvement in planning the curriculum. In relation to managing learning, $rho = 0.760$ was good, in learning educational actors must be involved. Regarding evaluation systems, the result was $rho = 0.674$ good, being at an intermediate level referring to the appropriate ways to evaluate by the teacher. Planning is important as a preliminary measure in this study whose purpose is to increase student learning.

Keywords: planning, teaching performance, strategy, vision, mission

INTRODUCCIÓN

Existen investigaciones orientados a resolver problemas que ocurren en la gestión educacional, el rol que debe cumplir una educación coherente, que responda al desarrollo del ser humano y la sociedad. Al respecto Unesco (2020), señala:

Es importante apoyar las autoridades educativas, con la finalidad de diseñar políticas educativas, de acuerdo al estándar internacional y con propuestas al 2030, tomando como lema “transformar los compromisos en actos”, la gestión pueda cumplir las metas propuestas por los países.

Al respecto, toda institución tendrá logros importantes, siempre y cuando realice una adecuada planificación estratégica, conforme a las demandas, el cual les permita mejorar los aprendizajes.

Siendo imprescindible el trabajo de los actores educativos, pongan énfasis en realizar planeamientos estratégicos, considerando para diseñar y desarrollar metodologías apropiadas los cuales permitan alcanzar competencias propuestas y establecidas conforme a los requerimientos educacionales de las instituciones educativas y sobre en relación a la propuesta educativa. (Villalón, 2018).

El propósito de la investigación fue indagar la relación existente entre la planificación estratégica y el desempeño docente en la “I.E. Mixto Independencia”. Se consideró los siguientes aspectos:

Primer capítulo referido al Planteamiento del Estudio. Se expone la situación problemática, la formulación del problema, la justificación de la investigación, los objetivos y las hipótesis, segundo capítulo titulado Marco teórico, contiene: los antecedentes del problema, sustento teórico, capítulo tercero, Metodología, se

identifica las variables, operacionalización, tipo y diseño de investigación, validación y confiabilidad de los instrumentos. Por último, capítulo cuarto, trata los resultados, como: análisis, interpretación estadística, prueba de hipótesis, discusión resultados, conclusiones, recomendaciones de la presente investigación, y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Situación problemática

Debido al desinterés por la investigación, las instituciones educativas carecen de planes estratégicos y de recursos, continuamente enfrentan problemas organizativos como planificación estratégica, de manera no se cumple los objetivos institucionales. Por tanto, es evidente las instituciones del sector educativo, el desempeño de los docentes va a la deriva debido a una adecuada planificación previa, que deben realizar los directivos conjuntamente la comunidad educativa.

La función del estado tampoco ofrece apoyo suficiente, incrementando que las instituciones marchen a la deriva y, por tanto, se reflejan resultados negativos en los aprendizajes de los estudiantes. Conforme lo explicado los actores educativos deben iniciar con una planificación estratégicamente recogiendo las necesidades que se observan y aprovechar el talento de humano, de manera se pueda trabajar organizadamente y se pueda cumplir las metas propuestas y sobre todo elevar el aprendizaje de los estudiantes.

La Unesco (2021) ayudó a las autoridades nacionales a contribuir a que las políticas educativas sean compatibles con la gestión desde su inicio, vista a través del objetivo del desarrollo sostenible. Cumplir los objetivos de desarrollo educativo y contribuir así al aprendizaje.

A nivel internacional en España se desarrolló un estudio en la Universidad Nacional Abierta (2016) para examinar la relación entre la formación del profesorado y la planificación pedagógica. Trabajándose con el diseño correlacional, con una

muestra de 26 profesores y 14 directivos, emplearon cuestionarios de escala Likert que contenían 40 ítems. La conclusión obtenida fue que los niveles moderados de desarrollo docente eficaz dan lugar a niveles moderados de eficiencia de la planificación pedagógica, mientras que los niveles deficientes dan lugar a niveles bajos de desarrollo de la planificación pedagógica.

En América Latina, en Argentina realizó una investigación sobre planificación educativa y elaboró un Plan Estratégico para los años 2016-2021, que se divide en cuatro ejes de política: aprendizaje de conocimientos y competencias fundamentales, formación docente, desarrollo profesional y enseñanza de calidad, planificación y gestión educativa y comunidad educativa integrada (comunidad educativa integrada). También incluye tres ejes transversales: innovación y tecnología, políticas de contexto y evaluación e información. La innovación y la tecnología es el primero de ellos.

Otra investigación en la Universidad de Guadalajara México (2017) demostró los resultados de la evaluación docente, considerando la influencia como planeación en el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo un enfoque de competencias. Específicamente, el propósito de este estudio fue determinar si los docentes de diferentes centros educativos del nivel medio superior planifican o no sus procesos de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las competencias del perfil docente. Se utilizó una metodología descriptiva no experimental con un enfoque mixto, con una muestra de 44 profesores. La mayoría de los profesores considera que la planificación que realizan promueve el aprendizaje significativo; sin embargo, creen que es importante involucrar a los estudiantes en situaciones del mundo real.

La planificación estratégica es fundamental para garantizar una administración educativa eficaz, porque establece: cumplimiento metas y objetivos fijados, en función del modo en que debe disponerse cada actividad planificada.

A nivel nacional, se evidencian investigaciones que examinan las dificultades inherentes a la gestión de las instituciones educativas sin una planificación estratégica, la cual está ligada a lograr las metas institucionales.

Consejo Nacional de Educación (2020) menciona la realidad educativa en la que la gestión educativa carece de recursos, existe un manejo presupuestario ineficiente e inequitativo, rigidez administrativa, burocracia y, sobre todo, corrupción, todo lo cual contribuye a que muchos estudiantes tengan acceso a servicios ineficientes. El entusiasmo de la educación por la investigación y la innovación, para la que carece de objetivos estratégicos y recursos. Existe otra realidad en nuestra nación donde se atiende sólo a un segmento de peruanos cuyas familias pueden pagar sus costosos servicios; se brinda una educación de alta calidad, docentes bien remunerados, materiales adecuados y tecnología moderna que asegura un resultado de aprendizaje ideal.

Una de las características del PEN al 2021 es una visión, seis objetivos estratégicos, cada uno con su propio conjunto de resultados y políticas; esto contrasta con la propuesta para 2036 que tiene una visión, cuatro propósitos y diez orientaciones estratégicas y cinco motores de cambio. Señala que las orientaciones estratégicas deben impulsar y delimitar la planificación de mediano y largo plazo, así como otros sectores, en consideración contribuyan a los propósitos de la educación y puedan afectar su logro.

La orientación estratégica 9 del Proyecto Educativo Nacional del PEN al 2036 del PEN establece que: "Todas las instancias de la gestión educativa estatal deben ser estratégicamente profesionales, planificadas a mediano y largo plazo, fuertemente apoyadas en la tecnología y articuladas en todos los niveles con otros sectores y actores de la comunidad local, nacional y global" (p.134).

Una de las obligaciones del Estado como guardián de los derechos de las personas es que una educación digna necesita una gestión sólida que supere los problemas actuales. Por ello, es vital planificar estratégica y articuladamente a medio y largo plazo, teniendo en cuenta los derechos de las personas, así como su personal y los recursos financieros para su implementación.

Todos los organismos de gestión educativa del Estado trabajan de forma profesional, estratégica y planificada a medio y largo plazo, haciendo un amplio uso de la tecnología digital y colaborando a todos los niveles con otros sectores y actores de la sociedad local, nacional y mundial.

El cuadro descrito demuestra que las dificultades encontradas en la implementación educativa se deben a las limitaciones del personal administrativo en la gestión de la institución educativa, lo que impide que la administración se organice de acuerdo con los planes y normas educativas y técnicas. Como consecuencia, no se cumplen los objetivos y metas institucionales.

A partir de lo mencionado, se plantea la siguiente interrogante:

1.2 Formulación del problema

a. Problema General

- ¿Qué nivel de relación existe entre la planificación estratégica y el desempeño de los docentes de la I.E. Mixto Independencia, 2018?

b. Problemas Específicos

- ¿Existe relación entre la planificación estratégica y la planeación curricular en los docentes?
- ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la dirección de aprendizaje en los docentes?
- ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el sistema de evaluación en los docentes?

1.3 Justificación de la investigación

Esta experiencia permite ofrecer conocimientos aplicables a la planificación educativa, gestión, generalizar sus aciertos y evitar posibles errores en su práctica en las Instituciones Educativas tomando como referencia a la I.E. Mixto Independencia. Es importante porque aplica principios de planeación, administrativos, de gestión a la viabilidad y optimización del quehacer pedagógico y al cumplimiento de objetivos académicos.

El estudio se realizó porque los sistemas de gestión y las características de la planificación han evolucionado hasta convertirse en componentes críticos para mitigar, atenuar o prevenir los desafíos organizativos. Porque las herramientas permitieron

analizar la institución educativa, identificar el origen, los problemas y las particularidades de la institución, permite alcanzar los resultados deseados a través de planes de mejora, desarrollar programas, para mejorar esfuerzos y alcanzar resultados.

Esto significa que en este sentido debemos conocer los rasgos de la realidad para que podamos hacer conexiones con los proyectos en los que están involucrados con el fin de comprender y comprender las diferentes necesidades de nuestros estudiantes.

1.4. Objetivos

a. Objetivo general

- Analizar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño de los docentes “I.E Mixto Independencia, 2018”.

b. Objetivos específicos

- Establecer la vinculación entre la planificación estratégica y la planeación curricular en los docentes.
- Definir cómo la “planificación estratégica se relaciona con la dirección del aprendizaje en los docentes”.
- Identificar la relación entre “la planificación estratégica y los sistemas de evaluación”.

1.5. Hipótesis

Competir en la era moderna, requiere de muchos factores como: infraestructura, la normativa institucional, uso del talento humano, empleo de potencialidades y la tecnología.

La inserción es producto de diversos actores, como: instituciones, empresas, gobiernos regionales, nacionales y estatales, y los centros de estudio de educación básica regular, coordinen estratégicamente la inserción de recursos en torno a objetivos comunes a largo plazo.

Así, la planificación contribuye al desempeño docente al orientar, promover facilitando procesos que ayudan a la toma de decisiones en el PEI, Programación anual, proyectos de aprendizaje, generando nuevas capacidades en los niños.

El plan estratégico es una herramienta de ayuda el desarrollo de la educación; repercutiendo en el desarrollo integral; el sistema educativo debe profundizar en las conexiones entre la enseñanza y la investigación.

Además de cumplir los objetivos, un plan estratégico necesita comunicar, flexibilizar y prevenir, atención e implicación en su visión y ejecución, así como adaptabilidad y revisión. Con referencia a la investigación planteo las siguientes:

a. Hipótesis general

- La planificación estratégica se relaciona significativamente con el “desempeño de los docentes de la I.E. Mixto Independencia, 2018”.

b. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la planeación curricular.
- Existe relación directa entre la planificación estratégica y la dirección del aprendizaje de los docentes.
- Existe relación positiva entre la planificación estratégica y los sistemas de evaluación de los docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco epistemológico o filosófico

Las variables estudiadas tienen una gran importancia en la educación de los estudiantes y por otro lado la actuación del docente como facilitador al respecto:

Armijo (2009), especifica:

“La Planificación Estratégica es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen.

Consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. Desde esta perspectiva, la Planificación Estratégica es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas” (p. 5).

Al respecto el autor argumenta muy detalladamente, que toda institución sea privada o pública debe preocuparse en contar con un adecuado planeamiento de forma muy especial que lleve al éxito, es este caso llevando al campo educativo, es recurrente manifestar la trascendencia para el buen funcionamiento de las instituciones educativas en el país que en los últimos tiempos está en decadencia.

Por otro lado, el desempeño docente juega un papel importante en la educación de los estudiantes, depende de las políticas educativas que los países deben adoptar. El docente a través del tiempo ha tomado un papel muy preponderante, siempre en cuando si cuenta con una preparación adecuada.

“El pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, el genuino mejoramiento de la calidad educativa no se producirá” (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe [OREALC/UNESCO], 2013, p. 11). Es importante el rol que le toda al docente, siempre en cuando tenga una formación inicial, continua y las condiciones que debe facilitar tanto el estado, las familias, los estudiantes y la comunidad del entorno, porque la tarea educativa producto multicausal depende de todo los actores que beben involucrarse en la educación de los estudiantes del país.

Pérez (2008) menciona:

“El conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos, con un enfoque desarrollador y diferenciado, tomando como base el conocimiento de sus posibilidades y, en particular, sus necesidades, motivaciones, vivencias y proyectos de vida” (p. 66).

Al respecto el autor enfatiza donde el docente debe adoptar una postura de investigador de los problemas educacionales, sobre todo porque los estudiantes tienen

dificultades para aprender, es en sentido se estaría resolviendo en parte el problema educativo tanto institucional como nacional de esta manera aporta con el desarrollo del país.

2.2 Antecedentes del problema

En el ámbito internacional, se desarrolló una investigación titulada: “Planificación Educativa y Desarrollo Profesional para Docentes en Instituciones Educativas en Colombia – Caldas”. El estudio considera 60 parámetros como muestra. La tecnología utilizada para recopilar la información fue una encuesta y un cuestionario. Se obtuvo que: “Existe una relación directa entre la planificación educativa y el desarrollo profesional de los docentes, ya que los manuales técnicos provienen del proceso de planificación curricular, y la docencia, que no contiene estándares técnicos en preparación, de ahí el trabajo del docente en el aula” (Cardona, 2015, p. 42).

Otra investigación titulada: “La relación entre la planificación educativa y el desempeño educativo se recogió en la Escuela Secundaria Juan Arozamina Bolivia – Santa Cruz”. Corresponde a un trabajo cuantitativo, integrada por 64 docentes, y los métodos y herramientas utilizados para registrar la información fueron encuestas y cuestionarios, respectivamente. Se concluye que: “Las dificultades que encuentran los docentes en sus actividades pedagógicas se deben a que los materiales técnicos pedagógicos que utilizan en su trabajo diario no contienen un estándar técnico planificado, que son sus condiciones laborales, para todas las actividades que realizan. derivan del proyecto de estrategia institucional” (Hurtado, 2014, p.72).

En España, un estudio desarrollado en la Universidad Nacional Abierta (2016) se abalzó la relación entre la formación del profesorado y la planificación educativa, y un estudio descriptivo de asociación, se tuvo la muestra de 26 profesores y 14 administradores. Se aplicaron dos cuestionarios Likert de 40 ítems. Cuestionario ampliado. Concluyó que “el crecimiento moderado de la eficiencia de la formación docente conduce a una efectividad moderada de la planificación educativa, mientras que en caso de déficit habrá un ligero crecimiento en la planificación educativa” (p.11).

En Latinoamérica en Ecuador, TELESCOPI (2016) en 42 Instituciones de Educación Superior, menciona la definición de una Buena Práctica: “Haber completado el ciclo de: planificación, implantación, revisión, sostenibilidad y vigencia. Implementación de una Buena Práctica, señalando como base principal la planificación” (p.40).

En Argentina, se llevó a cabo una encuesta sobre planificación educativa para informar un plan estratégico para el período 2016-2021. El plan estratégico se centra en cuatro ejes de política: adquisición de conocimientos y competencias básicas, formación docente, desarrollo profesional y educación de calidad, y planificación y gestión educativa y comunidad educativa integrada. Además, tiene tres temas transversales: innovación y tecnología, política de contexto y evaluación e información.

Otra investigación de la Universidad de Guadalajara de México (2017) examinó: “la influencia de la planificación en el proceso de enseñanza y aprendizaje como parte de la enseñanza y el aprendizaje”. El propósito fue determinar si los docentes en las escuelas secundarias organizan sus procesos de enseñanza y aprendizaje de manera eficiente y por competencias, dirigiendo a los estudiantes de

acuerdo con las disciplinas, programas y aprendizajes. Se realizó la encuesta sobre una muestra de 44 instructores y se aplicó una técnica descriptiva no experimental con un enfoque mixto. La mayoría de los profesores creían que el plan que aplicaban mejoraba el aprendizaje intencionado, aunque es fundamental sumergir a los alumnos en la vida real.

En Colombia - Bogotá (2018), un proyecto de investigación realizado con planificación estratégica y priorización de la formación en comunicación informática en la pasión por la contabilidad pública en FUSM concluyó que la planificación estratégica ha comenzado. Por otro lado, está sujeta a las exigencias de la nueva globalización, incluidas las nuevas tecnologías de la información (TIC), lo que crea una competencia frente a las nuevas realidades. "Al introducir nuevos materiales, comportamientos, prácticas educativas, creencias y conceptos, estrategias y herramientas en respuesta a necesidades específicas de formación, es posible proponer nuevos análisis desde la planificación estratégica" (p.56).

Como se puede observar, la planificación estratégica es fundamental para asegurar la gestión de la calidad educativa, ya que este proceso asegura la consecución de las metas y objetivos definidos.

En efecto, la gestión educativa está directamente relacionada con la calidad de los servicios educativos que prestan las instituciones, existen lagunas en el liderazgo del equipo humano en este sentido, los directivos en están capacitados para liderar el proceso educativo.

En el ámbito nivel nacional, el estudio titulado: "Planificación Estratégica y Habilidades Pedagógicas para Docentes en la Agencia de Educación Manuel Caro

Ríos en Juliaca, Puno”. Investigación correlacional realizada con 80 docentes. La encuesta es el método utilizado para la recolección de datos, mientras que el cuestionario es el instrumento utilizado para la recolección de datos. Según Huamán (2014), muchos de los instructores contactados coinciden en que es un reto trabajar en el aula ya que los materiales técnico-pedagógicos no se elaboran con un único criterio de diseño. Carecen de asistencia teórica y pedagógica en la organización de las actividades educativas, lo que se manifiesta en la organización, ejecución y evaluación de las actividades educativas.

Asimismo, existe un estudio titulado: “El impacto de la planificación estratégica en el desempeño educativo en la institución educativa pública de Pisco José de San Martín”. Se utilizó una metodología correlacional con un tamaño de muestra de 75 profesores. Para la obtención de los datos se realizó una encuesta. En esta investigación se concluye que la gestión de todos los componentes educativos es una norma técnica que se aleja del proceso de planificación, lo que da lugar a acciones educativas y de gestión que no logran los objetivos deseados, por lo que disminuye la calidad del servicio de la institución.

Es propicio mencionar la investigación titulada: “Influencia de la planificación educativa en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública de Ayacucho”, enfoque cuantitativo, diseño utilizado fue de correlación descriptiva y la muestra incluyó 42 parámetros. La tecnología utilizada para recopilar los datos es una encuesta y la herramienta de registro de datos es un cuestionario.

Según Mendita (2015), “la elaboración de materiales de educación técnica a través de estándares de planificación no es una actividad institucional, y de ahí la falta

de soporte técnico para la misma, lo cual se refleja en las dificultades que surgen en el proceso de enseñanza, aprendizaje y aprendizaje, lo que genera problemas en la calidad de los servicios educativos que brindan. La institución es para sus estudiantes” (p. 24).

Adicionalmente, se presenta otro trabajo: “Relación de la planificación educativa y el desarrollo de las habilidades docentes en la Institución Educativa Francisco Bolognesi – Ayacucho”. Enfoque cuantitativo, muestra integrada por 35 profesores. Según (Gamarra, 2015), las habilidades educativas no son desarrolladas en las instituciones educativas debido a la falta de una política motivacional, lo que afecta el nivel de participación y efectividad de las actividades educativas en las instituciones educativas.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Planificación estratégica

La planificación estratégica es el proceso de gestión que lleva a cabo y mantiene la dirección estratégica de una organización coordinando sus objetivos y recursos.

Se puede considerar como una herramienta de control para el desarrollo de la organización, ya que permite coordinar e integrar los esfuerzos para cumplir eficazmente los objetivos establecidos y dirigir sus servicios, actividades y trabajos.

Para Chandler (2010), la planificación estratégica se entiende como la organización, implementación, evaluación y control sistemático y orientado a procesos

que lleva a cabo una organización para lograr los objetivos corporativos, los cuales se ven en la misión y visión.

Portes (2012), sostiene la planificación estratégica ayuda a la institución, favorece económicamente en la medida en que al planificar la planificación estratégica se asegura una mejora de la productividad; otro beneficio fundamental es el beneficio no económico, que implica el reconocimiento social de pertenencia a una organización acreditada y acreditada, que contribuye significativamente a mejorar la autoestima y la producción. Entre los beneficios esta técnica permite predecir las dificultades con mucha antelación, lo que posibilita la implementación de estrategias inmediatas para reducir el efecto de estas limitaciones en el individuo.

Jiménez (2014) considera, que la planificación estratégica se centra en los procedimientos de planeamiento, componente integral y crítico de la organización sistemática de una organización que permite a la empresa desarrollarse tomando decisiones para optimizar las funciones.

2.3.1.1. Misión

Constituye la razón de ser, que establece el papel de la empresa, en la actuación.

Define “una declaración de objetivos a largo plazo que la distingue de otras organizaciones comparables” (Fernández, 2015, p. 27). Es un resumen de las tendencias propias de la organización y es fundamental donde se establece objetivos y estrategias. Describe el concepto, la esencia, la razón de ser, Los principios y valores que pretende mantener la institución.

2.3.1.2. Visión

Según Mintzberg, la visión implica identificar la misión de la organización. Una visión de futuro, según Paredes (1997), es "una descripción amplia y completa de hacia dónde quiere que vaya su empresa en tres o cinco años" (p.15). Es un conjunto de conceptos amplios que sirven de marco para entender quién es la empresa y qué aspira a ser en el futuro.

La visión de futuro establece el contexto, aporta significado y sirve de cadena o eslabón que conecta el presente y el futuro de la organización. Esboza las actividades futuras de la organización en términos de sus cualidades e ideas.

La respuesta a la pregunta ¿Cómo vemos a la organización en los próximos años? Se trata de una visión de futuro que resume la misión y los objetivos de la organización, así como las ideas filosóficas locales fundamentales.

Para la elaboración de una visión de futuro se deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos: Connota dimensión de tiempo, integradora, amplio y minucioso, positiva y motivadora, debe ser realista, transmite aspiraciones Comparte principios e intereses, debe difundirse a nivel interno y externos.

2.3.1.3. Metas:

Son los elementos determinantes, en cuanto a qué se logrará y cuándo se lograrán los resultados deseados.

Por otro lado, los procesos se asocian al entorno de las tareas de gestión. Incluyen, pero no se limitan a, los procesos de idealización y otros que se consideran junto con los componentes decisivos o estratégicos.

Dichos procesos están íntimamente relacionados con recursos como el liderazgo, el desarrollo y la ejecución de la estrategia, y la investigación de la perspectiva estimula y convierte la energía en acción. Un punto de vista debe basarse, en parte, en una saludable dosis de creatividad, acompañada de intuición, valentía y extraordinaria previsión.

2.3.1.4. Análisis del entorno

El análisis del entorno ayuda a identificar las oportunidades, las amenazas, los puntos fuertes y los puntos débiles que afectan a la gestión de la empresa, a la consecución de los objetivos y a la función de cumplimiento de las metas. El objetivo de un análisis de entorno es conocer el estado actual de un determinado problema.

2.3.1.5. Procesos

La planificación es un componente fundamental del trabajo de un directivo, ya que le permite cumplir sus objetivos.

Planificar conlleva, establecer y objetivos educacionales, elaborar estrategias para lograr objetivos, desarrollando estructuras jerárquicamente integrando y coordinando permanentemente; así, indica tanto el fin (lo que se va a conseguir) como los medios (cómo se va a conseguir).

Figura 1
Proceso de planificación



Nota. Alarcón (2008, p. 30)

Según el gráfico señala primero conocer la realidad, luego planificar y enseguida dar cumplimiento.

2.3.1.6. Diagnóstico

Es un análisis previo que se analiza aspectos internos y externos de todo proyecto, se identifica como: fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas.

La fortaleza se caracteriza en internas positivas, la oportunidad es la situación externa que favorece el entorno, y puedan ser aprovechada, las debilidades son problemas internos, que pueden y deben ser erradicados si se descubren y se tratan adecuadamente, y las amenazas son malas condiciones externas que pueden poner en peligro el programa o proyecto, por lo que es necesario desarrollar un plan adecuado para superarlas si es necesario.

Podemos concluir que se deben utilizar las fortalezas deben de aprovecharse, usar las oportunidades, eliminar en todo lo posible las debilidades y evitar las amenazas.

2.3.1.7. Planificación

Constituye tomar decisiones, que centra la atención en el futuro de la organización y en los medios para alcanzar sus objetivos. estableciendo objetivos en toda organización, vinculando de manera inseparable estableciendo el planeamiento organizativo. Las metas ayudan a establecer el rumbo, enfocar los esfuerzos, dirigir el comportamiento y medir el progreso.

La planificación es un paso del proceso administrativo en el que se establecen, priorizan y ordenan los objetivos para desarrollar los métodos que aseguren y definan su implementación exitosa.

Ministerio de Educación (2014), define:

Planificar es acción preliminar, donde se organiza y decide estrategias de aprendizaje del estudiante respetando la actitud, contexto y diferencias, se entienda como iniciativa, percibir orígenes del problema, y solucionar. Los docentes organizan actividades para el logro de metas, previo establecimiento del planeamiento.

Por otro Rojas (2014):

“Entiende como la habilidad y capacidad para la elaboración de los documentos técnico pedagógicos, de tal forma que hace efectivo la labor del docente en el aula. La planeación curricular comprende la elaboración técnica del programa curricular, tales como las unidades de aprendizaje, los módulos y proyectos de aprendizaje, así como las sesiones de aprendizaje, debe atenderse a las normas didácticas y metodológicas señaladas en los fundamentos pedagógicos” (p.32).

En resumen, el objetivo de la planificación es definir, establecer y tener en claro las metas u objetivos de desempeño a futuro, relacionando las actividades y haciendo uso los recursos necesarios para lograrlas.

2.3.1.8. Tipos de planes

Según los estudios y la literatura, no existe una sola forma de planificación, sino una variedad de ellas, ya que la planificación puede referirse a una variedad de características diversas, ya sean locales o regionales, y podemos enumerar aquí algunas de ellas, como la planificación personalizada, la operativa, la ecológica y la estratégica. En esta investigación nos centraremos en los planes estratégicos.

Los Planes Estratégicos, suelen aplicarse a lo largo de un periodo de tres a cinco años, y son de amplio alcance y se aplican a toda la organización. Es el más complejo y general porque da a conocer sus efectos positivos o negativos tomando en cuenta los recursos y las capacidades con la que cuenta la organización, así como su ambiente externo.

Portes (2012) especifica las siguientes acciones que deben seguirse a lo largo del proceso de planificación en este contexto:

Paso 1. Definición de los objetivos. Identificar a donde quiero llegar.

Paso 2. Evaluación de donde está usted frente a los objetivos. Analizar las ventajas y desventajas.

Paso 3. Desarrollo de premisas acerca de las condiciones futuras. Genere “escenarios” alternativo para lo que podría pasar y anticiparse a los eventos futuros.

Paso 4. Evaluar las posibles opciones de acción, elegir la mejor y ponerla en práctica. Hacer una lista de acciones alternativas y considere detenidamente cada una de ellas. Seleccione las opciones que tengan más probabilidades de dar lugar a la consecución de los objetivos. Es necesario dar instrucciones paso a paso sobre lo que hay que hacer.

Paso 5. Implementación del plan y evaluar resultados. Comenzar y medir cuidadosamente el progreso hacia su objetivo. Hacer lo que pide el plan, evaluar los resultados, actúa y emprender acciones.

2.3.1.9. Objetivos estratégicos

Según Portes (2014), el objetivo estratégico: es componente de lo planificado, es el resultado de la organización de los problemas identificados en el diagnóstico, y han sido estructurados para asignar significado a las actividades organizadas por la institución a través de la intersección de las debilidades con las oportunidades y las fortalezas.

Según el autor, los objetivos evalúan la pertinencia, el grado de realismo establecido, necesidades derivados sistematizados de aspectos internos y externos, mantienen una relación directa entre servicio ofrecido y satisfacción al cliente (Daft, 2004).

2.3.1.10. Dimensiones:

En referencia a las dimensiones que detallan la planificación estratégica, se halló distintos autores que consideran ciertas dimensiones como las más pertinentes para el seguimiento del proceso en las organizaciones.

Aramburu (2017) considera las dimensiones de conocimiento, participación y control, por otro lado (Koontz, et al., 2012) en la intención de sustentar, la gestión estratégica es la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permiten que una organización logre sus objetivos.

Para David (2013) La formulación lleva a cabo la identificación de las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de una organización, donde se establece como: misión, visión, objetivos, estrategias y la factibilidad.

Las estrategias requieren establecer metas, políticas de motivación a los miembros del equipo y asignar recursos y lograr éxitos, la evaluación de estrategias se verifican resultados en su realización. Estando a continuos producto de cambios internos y externos. Es necesaria, se debe ejecutar de manera continua. (Mintzberg, et al., 2008).

2.3.2. Desempeño docente

2.3.2.1. Definición

Se refiere a la labor profesional que realizan los profesores dentro de las instituciones educativas con el objetivo los alumnos mejoren sus conocimientos. (Azañedo, 2021).

Minedu (2012) afirma: la labor del maestro es evaluado para apoyar en mejorar su competencia. El proyecto educativo nacional al 2036 (Minedu, 2020) resalta:

Es importante el papel del docente en el aprendizaje de los estudiantes motivando hacia aprendizajes autónomos, sin embargo, para ello se requiere una serie de condiciones internas y externas, los cuales ayudan en gran medida para que el alumnado tenga las condiciones mínimas para desarrollarse.

Entonces se comprende que el desempeño docente y se define como las excelentes prácticas de trabajo en el aula, el compromiso con el crecimiento institucional y la preocupación por el desarrollo profesional.

Según, Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC (2013), conceptualiza:

El proceso de movilización de competencias profesionales, disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que inciden en la educación de los educandos; participan en la gestión escolar; la cultura institucional; e intervienen diseñando, implementando y evaluando políticas educativas institucionales, así promover los aprendizajes estudiantiles, el desarrollo de competencias y el logro de metas y objetivos educativos.

Se considera como un proceso sistemático de recolección de datos válidos y confiables, con el objetivo de verificar y evaluar la labor docente.

2.3.2.2. Evaluación

según Valdés (2008), “es un proceso sistemático de recogida de datos válidos y fiables con el objetivo de verificar y valorar el impacto educativo resultante en los alumnos, el desarrollo de las competencias pedagógicas del profesor, las emociones, la responsabilidad profesional, así como la naturaleza de las relaciones interpersonales con los alumnos” (p. 231).

La enseñanza de los profesores sea el elemento más importante, porque valora el aprendizaje estudiantil, los profesores se apoyan como técnica eficaz para mejorar la calidad de la educación tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo.

También Zambrano cita (Mondy y Noé, 2010, pp. 16-18) señala que la evaluación del desempeño trata de lograr lo siguientes objetivos:

- a. Crear las circunstancias para evaluar el potencial humano en el sentido de encontrar su plena aplicación. Si la evaluación está orientada al desarrollo o al mejoramiento, es necesario revelar las posibles dificultades individuales en el desempeño, utilizando descripciones apropiadas que revelen la situación y el contexto individuales, y demostrar los ajustes para el cambio.
- b. Las instituciones educativas ejemplares, que dependen de la planificación colaborativa, la resolución de problemas en grupo y el intercambio intelectual continuo, pueden proporcionar enormes beneficios en el aprendizaje y el rendimiento.
- c. Evaluar el desempeño es importante de la mejora organizacional, por lo que debe caracterizarse por ella. En el momento de su elaboración, es necesario examinar a fondo los sistemas educativos externos e internos, sus resultados y

sus procesos, con el fin de adoptar medidas correctivas tempranas y mejorar la calidad de sus procesos y resultados.

Navarro (2016) afirma que “la evaluación del desempeño forma parte de un sistema más amplio conocido como gestión del desempeño porque establece un conjunto de estrategias y actividades para motivar, monitorear y mejorar el alto desempeño humano en beneficio de toda la organización. Además, indica que es una herramienta que permite a los directivos y docentes medir y asignar parámetros para que perciban su progreso o progreso en términos cuantitativos” (p. 11).

Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO, 2008), evidenciaron avances en la sociedad en la búsqueda de cambios duraderos; sin embargo, mencionan transformar como ejes que estimulan el desarrollo regional, particularmente el sistema educativo el punto central.

Se considera que reconocer la evaluación como un proceso continuo de calidad refleja una tendencia a la especialización y certificación de la enseñanza, así como el deseo de que las evaluaciones alcancen un mayor nivel de reconocimiento.

Asimismo, el artículo 23 de la Ley de Reforma Magisterial No. 30541 estipula que el examen de desempeño docente es una condición a largo plazo que se realiza cada cinco años como máximo; es una evaluación necesaria. Además, añade que los docentes que fracasen en el primer intento se someterán a una formación orientada a perfeccionar sus capacidades docentes, seguida de una evaluación extraordinaria.

El Decreto Supremo N°005-2017-MINEDU del artículo 47, numeral 47.1 establece: el Ministerio de Educación propone los indicadores para evaluar en el marco del buen desempeño, considerando diversas modalidades, niveles y ciclos del sistema educativo.

Ley Reforma Magisterial N°29944 (2012) capítulo VI, artículo 24. La evaluación que se realiza a los docentes por su desempeño tiene como finalidad verificar el nivel de competencias y desempeño profesional que manifiesta el profesor, dentro de sus atribuciones, manifestándose en el desarrollo del estudiante.

Por otro lado, basado en la experiencia internacional. Hunt (2009) considera al desempeño docente y analiza términos educativos efectivos como: “el conjunto de características, competencias y comportamiento de los docentes en todos los niveles educativos que ayuden a los estudiantes lograr los resultados deseados” (p.45).

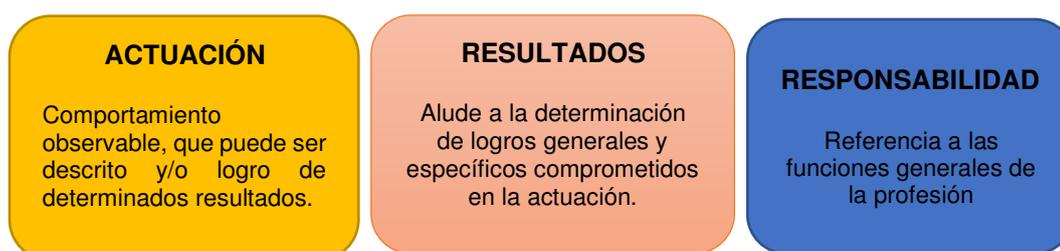
Del mismo modo, el rendimiento de los profesores se ve influido por diversos factores, como el entorno social y cultural, el entorno institucional, el entorno del aula y el propio profesor. En consecuencia, los modelos de evaluación del desempeño docente están diseñados para ayudar a la comprensión de los procesos de evaluación del desempeño.

2.3.2.3. Elementos

Identificamos tres criterios: actuación observable de acuerdo a una responsabilidad y la consecución de determinados resultados.

Figura 2

Elementos del desempeño docente



Nota: Marco del buen desempeño docente (2015)

2.3.2.4. Estándares

Según MINEDU (2007) los estándares son:

Descripciones claras, explícitas y coherentes de lo que los docentes deben saber y ser capaces de realizar, así como de los métodos que deben utilizar en el aula. Lo que los docentes enseñan está ligado a lo que los alumnos aprenden, y lo que los alumnos aprenden está inextricablemente ligado a lo que los instructores saben, y cómo aplican lo que saben está intrínsecamente ligado a cómo aprenden de forma independiente. Y, quizá lo más importante, siguen aprendiendo (p. 115).

En consecuencia, los criterios se desglosan de los indicadores, tiene cuatro niveles: “insatisfactorio, básico, competente y destacado”.

Cada estándar de desempeño docente pretende servir de guía para organizar su desempeño docente en el aula y para generar procesos de reflexión, ya que implican evaluar y tomar decisiones sobre los estándares de contenido, los estándares de evidencia y los estándares de desempeño que enriquecen las conversaciones y facilitan el desarrollo de planes de mejora.

Es importante que los docentes conozcan cuáles son esos estándares para una guía en cuanto al mejoramiento de su desempeño en el aula, ello permitirá la autovaloración y un cambio a favor de su quehacer pedagógico en el aula.

2.3.2.5. Factores que influyen

Montenegro (2004) se encuentra integrado por tres aspectos, los cuales presentamos a continuación:

- **Relacionado al docente:** ve la formación académica, salud, y compromiso profesional, a mayor calidad formativa, un mejor desempeño docente.
- **Asociados al estudiante:** Generalmente dependen de las condiciones familiares, nivel socio económico, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede fomentar a la motivación. El crecimiento del docente debe también expresarse en el crecimiento del alumno.
- **Contexto sociocultural:** se reconoce que la sociedad es nuestra propia organización socioeconómica, política y cultural, y que nuestra reacción es fundamental para ayudar al progreso del país (p. 45).

2.3.2.6. Marco del buen desempeño

Define los dominios, las competencias y los desempeños característicos de una excelente enseñanza y que son exigibles a todos los docentes que ejercen la profesión en nuestra nación. Se basa en una visión de docente ideal para el país, contiene tres categorías, cuatro dominios, nueve competencias, y cuarenta desempeños.

Como acuerdo del estado, profesores y la sociedad, referente a las competencias que deben desarrollar durante su carrera para ofrecer a los alumnos una enseñanza de calidad. Es un componente estratégico de una estrategia completa de desarrollo docente. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015, p.17).

2.3.2.7. Propósitos específicos

Marco del Buen Desempeño Docente (2015) identifica los siguientes objetivos para el marco del desempeño docente efectivo:

- a) Desarrollar comunicación entre docentes y estudiantes en relación a procedimientos de enseñanza.
- b) Inspirar a los docentes a reflexionar sobre su trabajo, a responsabilizarse de los desempeños profesionales que definen la profesión y a desarrollar una visión común de la docencia en las comunidades de práctica.
- c) Abogar en la valoración del profesor, competente y se encuentre en continua formación.
- d) Coordinar el desarrollo y la aplicación en cuanto a la formación del profesorado, evaluando, reconociendo y mejorar su condición en el trabajo (p.17).

2.3.2.8. Dominios

Un dominio se define como un subcampo o área de la práctica docente que abarca un conjunto de actividades profesionales, repercutiendo en el aprendizaje del estudiante. La dimensión ética de la educación impregna todas las disciplinas (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015, p.18)

Tiene cuatro dominios: preparación para la enseñanza, desarrollo de la enseñanza, articulación de la gestión escolar entre familias y comunidad, y el desarrollo profesionalidad (Figura 3).

Figura 3

Dominios del marco de buen desempeño docente



Nota: Marco del Buen desempeño docente (2015)

a) Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Es la planificación del trabajo pedagógico, implica: la programación curricular, unidad didáctica y sesión de aprendizaje, en un contexto inclusivo. Se relaciona con la comprensión de las principales cualidades sociales, culturales y cognitivas de sus alumnos, el dominio de los contenidos pedagógicos, así como la selección de los recursos educativos, las tácticas de enseñanza y la evaluación del aprendizaje.

b) Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Es la administración del proceso educativo incorporando la inclusión. Corresponde al docente como mediador de un ambiente propicio para el aprendizaje, empleo del material, motivación continua a los alumnos, el empleo

de procedimientos metodológicos y la evaluación formativa, y el uso de recursos didácticos adecuados y pertinentes. Implica el uso de una variedad de criterios e instrumentos que permiten identificar los logros y las dificultades de los alumnos a lo largo del proceso de aprendizaje, así como las áreas de la instrucción que pueden mejorarse.

c) Dominio 3: Participar en gestión escolar articulada a la comunidad

Compromiso democrático administrando la escuela o red de escuelas para formar la comunidad de aprendizaje. Implica una buena comunicación con los numerosos actores de la comunidad educativa, la participación en la formulación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), así como la contribución a la construcción de un clima institucional positivo. Esto implica reconocer y honrar a la comunidad y sus cualidades, así como reconocer la corresponsabilidad de las familias en el éxito educativo.

d) Dominio 4: Desarrollo profesional y la identidad

Abarca procesos, acciones ayudando el crecimiento profesional, como reflexión metódica, de la práctica en la enseñanza y las de sus colegas, el trabajo en grupo, la cooperación con los compañeros y la participación en actividades de desarrollo profesional. Implica la rendición de cuentas sobre los procesos y resultados educativos, así como la gestión de la información relacionada con la creación y aplicación de políticas educativas a nivel nacional y regional.

Tabla 1

Competencias de los 4 dominios del marco del buen desempeño docente

DOMINIOS	COMPETENCIAS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y su entorno, las materias que imparte, las técnicas y procesos educativos que emplea con el objetivo de fomentar el desarrollo integral.
	Planifica la enseñanza, para cumplir los objetivos de los aprendizajes
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Propicia un ambiente fomentando los aprendizajes, convivencia democrática y exposición a toda manifestaciones, como objetivo desarrollar ciudadanos críticos e interculturales.
	Demuestra conocimiento de los temas, usando los recursos, generando mentalidad reflexiva y crítica a la hora de resolver problemas en su entorno.
	Examina continuamente el aprendizaje en relación con los objetivos institucionales para tomar decisiones.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Participación activa, democrático, crítico y colaborativo, en la gestión escolar, y la mejora continua del PEI, ayudando hacia un aprendizaje de excelencia.
	Practica el respeto, colabora con los padres de familia, comunidad e instituciones públicas y la sociedad, utilizando los conocimientos y recursos en el proceso educativo informando oportunamente resultados.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Se autoevalúa sobre el trabajo docente e institucional, ayuda construir aprendizajes individualmente o grupal confirmando su identidad profesional y responsabilidad.
	Ejerce su profesión desde una ética basada en el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social.

Nota: Marco del buen desempeño docente (2015)

2.3.2.9. Dimensiones

Valdés (2005) considera siete dimensiones:

La conducción del proceso docente-educativo, la emocionalidad, autoestima, autoeficacia profesional, responsabilidad laboral, cumplimiento del reglamento, y las relaciones interpersonales.

Asimismo (MINEDU, 2007, párr. 1), clasifica en tres: planificación pedagógica, conocimiento curricular y los principios y habilidades pedagógicas en la enseñanza y los estudiantes desarrollen competencias de calidad, teniendo en cuenta sus características socioeconómicas, culturales y personales.

Segundo aspecto la gestión del proceso enseñanza y aprendizaje dentro de un clima favorable en el relacionándose entre sí. Como desarrollar las habilidades pedagógicas, articular los contenidos de forma clara, aplicando métodos donde el alumno es el protagonista.

Tercero trata las responsabilidades profesionales, representando la dedicación en el aprendizaje, la reflexión sobre labor que desempeña, respetando los objetivos institucionales.

2.3.3. Entornos digitales

Las tecnologías de información y comunicación (TIC) permiten acceder a recursos de información y conocimientos que pueden utilizarse con fines educativos. El uso de diversas fuentes proporciona al usuario una gran cantidad de datos que el estudiante debe ser capaz de analizar durante su uso.

Si bien es cierto que las TICs, son una poderosa herramienta que facilitan como materia didáctica interactivo, quienes las utilizan no pueden permanecer indiferentes a los cambios educativos que su uso conlleva.

Se establece así un nuevo paradigma de enseñanza en el que no existen limitaciones, abriéndose así numerosas oportunidades de mejora del aprendizaje, sobre todo, personalizado y coherente con los planteamientos socio constructivistas.

Sin embargo, el uso de las TICs, no garantizará el aprendizaje siempre y cuando son supervisados y apoyados. Los estudiantes deben experimentar y crecer de forma holística y autónoma como personas integrales y autónomas capaces de guiar su propio aprendizaje a lo largo de su vida. Teniendo en cuenta la importancia tecnológica del entorno, múltiples apoyos que desempeña en la educación, siendo indispensable. Como se puede comprobar, el crecimiento científico-tecnológico tiene una larga historia en muchos ámbitos de la actividad comunicativa, pero este vínculo ha sido relativamente escaso en el ámbito del aula.

Es necesario establecer vínculos e investigar las posibles ventajas que la tecnología ofrece en el proceso educativo y desempeño de los profesores.

El internet como recurso educativo, ayuda en el aprendizaje del estudiante, mediante la búsqueda de información, asimismo en la investigación y publicación de productos, ayuda con mayor criterio eficiencia para dar juicios de respecto a los aprendizajes y desempeño docente.

Asumiendo en forma competente profesionalmente, refiere al conjunto de conocimientos permitiendo todo docente afronte resolviendo los problemas, conflictos que se presenten en el aula, mediante el empleo adecuado y necesario del uso de la tecnología en el campo educativo.

2.3.3.1. Internet como herramienta

La presencia tecnológica en los últimos tiempos en la educación como: netbooks, pizarras interactivas, etc., el proyecto pedagógico actualmente incluye las tecnológicas de la información y la comunicación, previa capacitación docente del manejo en el campo pedagógico, las nuevas competencias del manejo digital.

Acuña (2009) manifiesta: el Internet como herramienta de apoyo pedagógico, proporciona diversas aplicaciones:

- Constituye como canal de comunicación facilitando comunicaciones interpersonales, compartiendo ideas como trabajo cooperativo.
- Integra base de datos sobre todo de los temas de interés, cada vez las instituciones educativas las utilizan en el proceso educativo y de comunicación.
- La era de información del conocimiento se acrecienta aún más en los últimos tiempos facilitando en gran medida la enseñanza - aprendizaje.

2.4. Glosario de términos.

- **Planeación:** define “como el proceso a través del cual una organización crea su propósito, su visión, sus objetivos y sus estrategias, basándose en un examen del entorno externo e incluyendo a personas de todos los niveles de la organización”. (Egg, 2010, p. 71)
- **Planear:** Es el proceso de identificar un futuro deseado y los métodos para lograrlo. (Egg, 2010, p.72)
- **Planeación estratégica:** Proceso estructurado que guía a una institución educativa en la definición de su visión a largo plazo y los métodos para alcanzarla, basándose en un diagnóstico interno y externo, y en la identificación de los criterios críticos de éxito para lograr una posición competitiva. (Salas, 2014, p. 49)

- **Misión:** Identifica las actividades que la organización necesita desarrollar y la dirección futura que tomará la empresa. (Salas, 2014, p. 17)
- **Visión:** Imagen mental de la condición futura deseada y probable de una organización. (Rojas, 2014, p.6)
- **Estrategia:** Es la forma de actuar de los directivos para lograr uno o varios objetivos de la organización. (Portes, 2012, p. 11)
- **Desempeño:** Los comportamientos observables de la persona que pueden ser caracterizados y evaluados y que demuestran su competencia. (Egg, 2010, p. 23)
- **Evaluación de desempeño docente:** trata “de un procedimiento que está en marcha como parte del proceso de revisión institucional. Se utiliza para dar valor a un curso de actividad. Es la formación de juicios sobre las normas, las estructuras, los procesos y los productos con el fin de realizar las modificaciones que sean necesarias y convenientes para alcanzar los objetivos de la manera más eficaz”. (Navarro, 2016, p.34)

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Identificación de las variables

La investigación presenta dos variables de estudio:

Variable X:

Planificación estratégica

Variable Y:

Desempeño docente

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización variable X

Variable x	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración	Instrumento
Planificación estratégica	Para Chandler (2010), la planificación estratégica se entiende como la organización, implementación, evaluación y control sistemático y orientado a procesos que lleva a cabo una organización para lograr los objetivos corporativos, los cuales se ven en la misión y visión.	La planificación estratégica se comprende como la organización, ejecución, evaluación y control que realiza una organización en miras de cumplir sus objetivos.	Organización	Misión	4	nunca, casi nunca, a veces casi siempre siempre	Cuestionario
				Visión	4		
			Ejecución	Fines	2		
				Medios	3		
				Objetivos estratégicos	2		
			Evaluación y control	PEI	2		
				Plan de mejora	3		

Tabla 3*Operacionalización variable Y*

Variable y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración	Instrumento
Desempeño Docente	Se refiere a la labor profesional que realizan los profesores dentro de las instituciones educativas con el objetivo de que los alumnos adquieran y solidifiquen sus conocimientos. (Azañedo, 2021).	El desempeño docente se dimenciona en: planeación curricular, dirección de aprendizaje y sistemas de evaluación.	Planeación	Programación curricular	5	nunca, casi nunca, a veces casi siempre siempre	Cuestionario
			Curricular	Unidades de aprendizaje	5		
			Dirección de aprendizaje	Sesiones de aprendizaje	4		
				Recursos	4		
				Procesos pedagógicos	5		
			Evaluación	Matriz e Instrumentos de evaluación	3		

3.3. Tipo y Diseño de Investigación

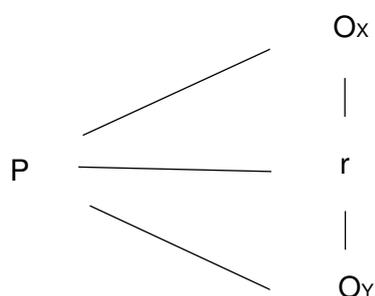
Es una investigación no experimental, descriptiva – diseño correlacional, (Hernández, et al., 2016) menciona que la investigación es correlacional, porque interpreta sistemáticamente conjunto de hechos relacionados con las variables estudiadas.

El trabajo por sus características y para un mayor estudio no se trabajó sobre una muestra específica sino sobre el universo correspondiente de la I.E Mixto Independencia.

Según Barriga (2009) la correlación expresa una relación de covariación o de concomitancia en el sentido de cuando A varía, también varía B, o viceversa. En cuanto al diseño de investigación es correlacional, puesto que el objetivo fue determinar la relación existente entre las variables según la figura 4:

Figura 4

Esquema del diseño de investigación correlacional



(Hernández S. y otros, 1992)

- P: población
- Ox: Planeamiento estratégico
- Oy: Desempeño docente
- r: relación entre variables.

3.4. Población y muestra

Según Pino (2012), menciona “el conjunto conformado por las unidades de estudio a quienes está dirigido la investigación”.

según (Carrasco, 2012) la muestra “es la parte representativa de la población, que asegura contar con todas las características”.

El trabajo por sus características, es una investigación cuantitativa más cercana a un estudio casuístico. De esta forma, no se trabajó sobre una muestra específica sino sobre el universo correspondiente a los docentes de la I.E Mixto Independencia para un mejor estudio.

Tabla 4

Docentes de la I.E Mixto Independencia

Docentes	Cantidad
Inicial	8
Primaria	18
Secundaria	29
Total	55

3.5. Instrumentos de recolección de datos

(Bardales, 2014) especifica, “conjunto de competencias del investigador para recoger información”. Para la variable x: se empleó el cuestionario.

El docente elige una de las cinco opciones conforme su preferencia, siendo 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Para medir la variable y: se aplicó un cuestionario con Escala tipo Likert. El docente leerá y marcará con un aspa (x) una alternativa en un conjunto de ítems presentados marca uno de los 5 alternativas de la escala (donde: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre).

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los cuestionarios se validaron por juicio de expertos, Hernández et al. (2018) dicen “grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema” (p. 229).

Hernández et al (2018) señalan “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales” (p. 228). Si el coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems serán entre sí (y viceversa). En este sentido, para obtener la confiabilidad del instrumento de investigación, se realizó prueba piloto a 25 docentes, de condiciones similares a la población. Luego, se empleó el Alfa de Cronbach, obteniendo resultados de confiabilidad de 0,937 (V. Planificación estratégica) y 0,966 (V. Desempeño docente).

Tabla 5

Confiabilidad instrumento VX

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	20

Tabla 6*Confiabilidad instrumento VY***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	29

Luego de realizar el análisis de confiabilidad utilizado en la investigación el valor coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,937 variable X y 0,966 variable Y que de acuerdo a los parámetros estandarizados para esta prueba de confiabilidad nos indica un índice de consistencia “excelente”.

En conclusión, en base a estos resultados nos encontramos en condiciones de continuar con el estudio y realizar los análisis estadísticos posteriores en función de comprobar las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación

4.1.1. Instrumento de recopilación de datos: “Planificación estratégica”

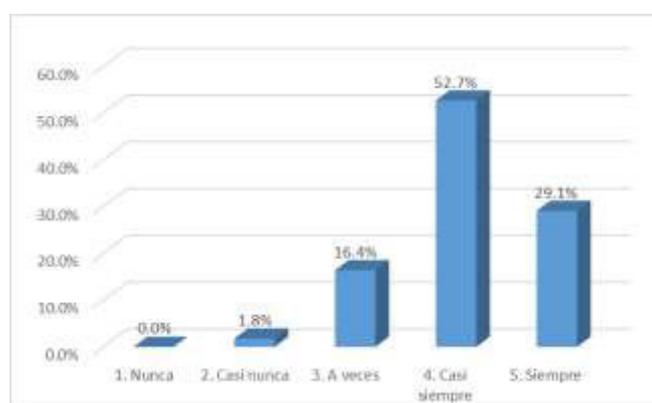
Tabla 7

Misión considerando los propósitos de la Institución Educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	,0
	Casi nunca	1	1,8
	A veces	9	16,4
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	16	29,1
	Total	55	100,0

Figura 5

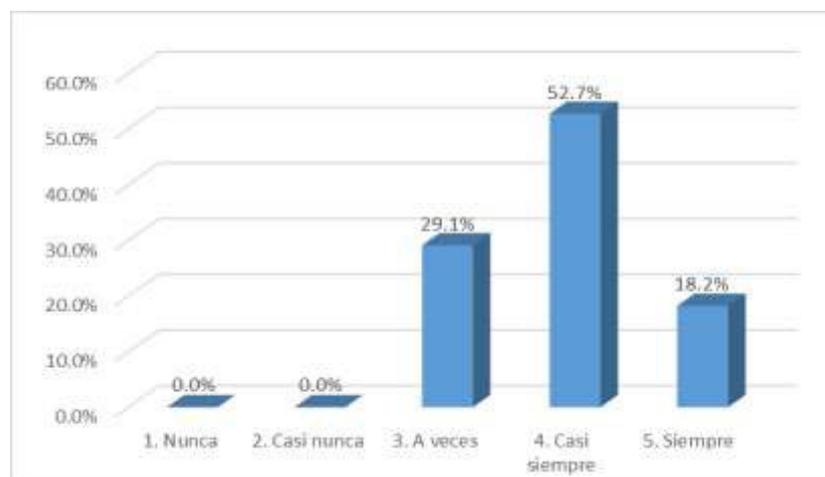
Misión considerando los propósitos de la Institución Educativa



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 16,4% (9 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 29,1% (16 docentes) siempre. Prevalece casi siempre referente a la misión diseñada.

Tabla 8*Conjunto de valores I.E*

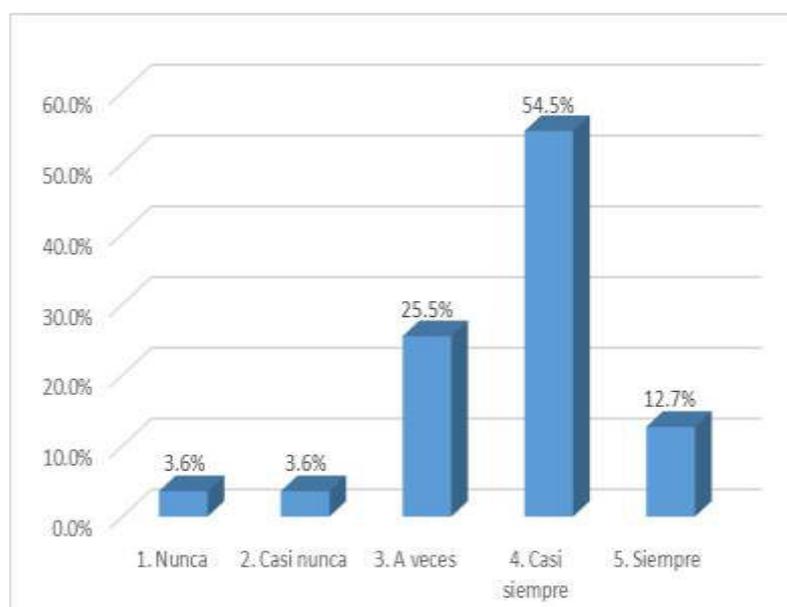
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	16	29,1
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	10	18,2
	Total	55	100%

Figura 6*Conjunto de valores de la comunidad educativa*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 29,1% (16 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 18,2% (10 docentes) siempre. La mayoría de docentes opinan no estar conformes.

Tabla 9*Comunidad educativa y visión de la I.E.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	3,6
	Casi nunca	2	3,6
	A veces	14	25,5
	Casi siempre	30	54,5
	Siempre	7	12,7
	Total	55	100,0

Figura 7*“Comunidad educativa y diseño de la visión institucional”*

Se halló 3,6% (2 docentes) señaló nunca, el 3,6% (2 docentes) casi nunca, el 25,5% (14 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 12,7% (7 docentes) siempre. Demostrándose que la comunidad educativa construye una visión a futuro.

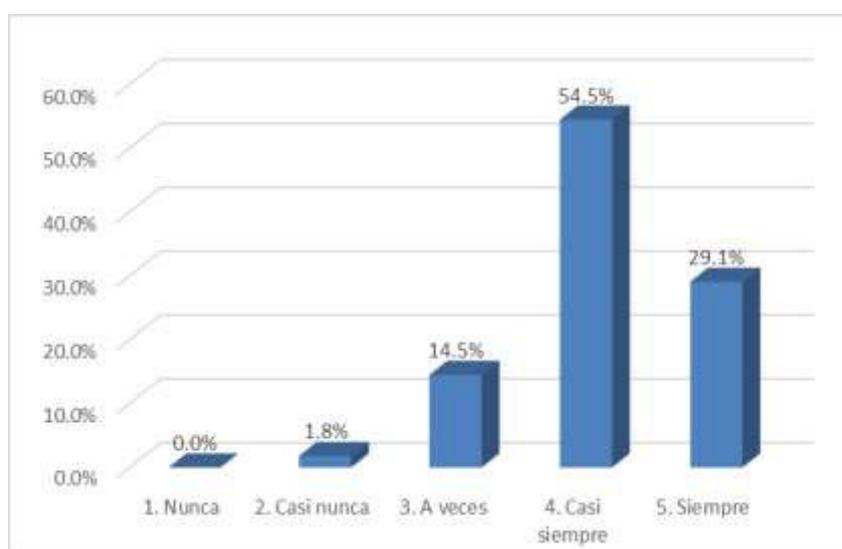
Tabla 10

Compartir la visión hacia el futuro de la I.E.

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	8	14,5
	Casi siempre	30	54,5
	Siempre	16	29,1
	Total	55	100,0

Figura 8

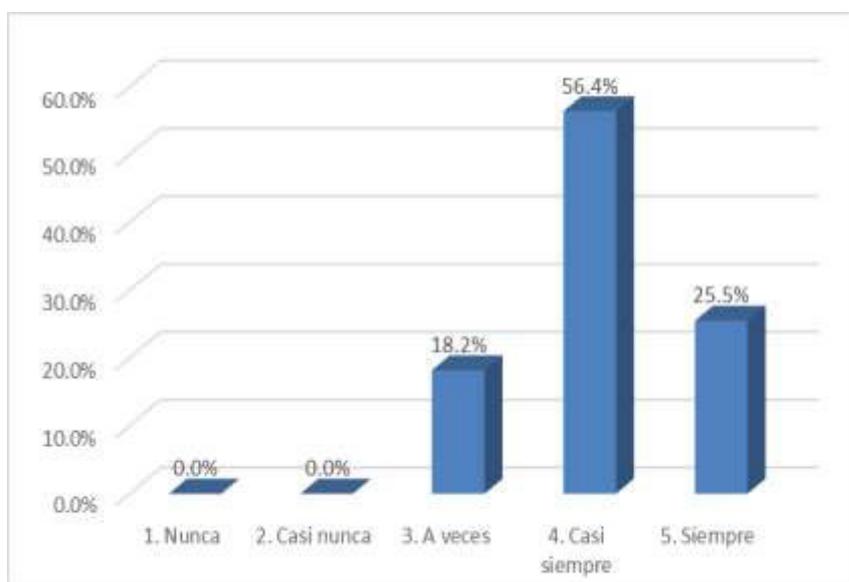
Comparte la visión institucional



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 14,5% (8 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 29,1%(16 docentes) siempre. Demostrándose se comparte la vision a futuro de la Institución Educativa.

Tabla 11*Compromisos con la visión*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	10	18,2
	Casi siempre	31	56,4
	Siempre	14	25,5
	Total	55	100,0

Figura 9*Compromisos de la visión institucional.*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% casi nunca, el 18,2% (10 docentes) a veces, el 56,4% (31 docentes) casi siempre y el 25,5% (14 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría de docentes están comprometidos con la visión.

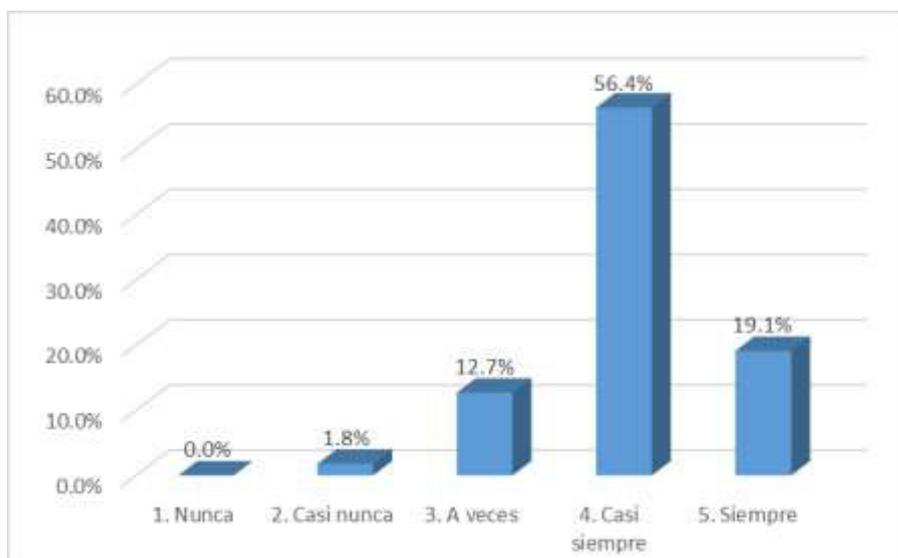
Tabla 12

Claridad con objetivos educativos, Misión y Visión del PEI

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	7	12,7
	Casi siempre	31	56,4
	Siempre	16	41,8
	Total	55	100,0

Figura 10

“Existe claridad de los objetivos educativos, misión y visión con el PEI”



El 0% señaló nunca, el 1,8% casi nunca, el 12,7% a veces, el 56,4% casi siempre y el 19,11% siempre . Demostrándose la claridad en los objetivos, misión, visión del PEI.

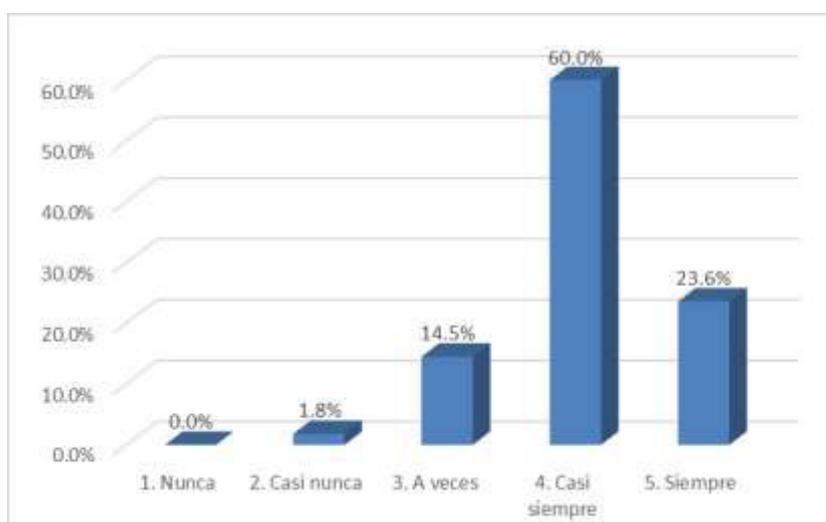
Tabla 13

Necesidades de los actores escolares en la elaboración de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	8	14,5
	Casi siempre	33	60,0
	Siempre	13	23,6
	Total	55	100,0

Figura 11

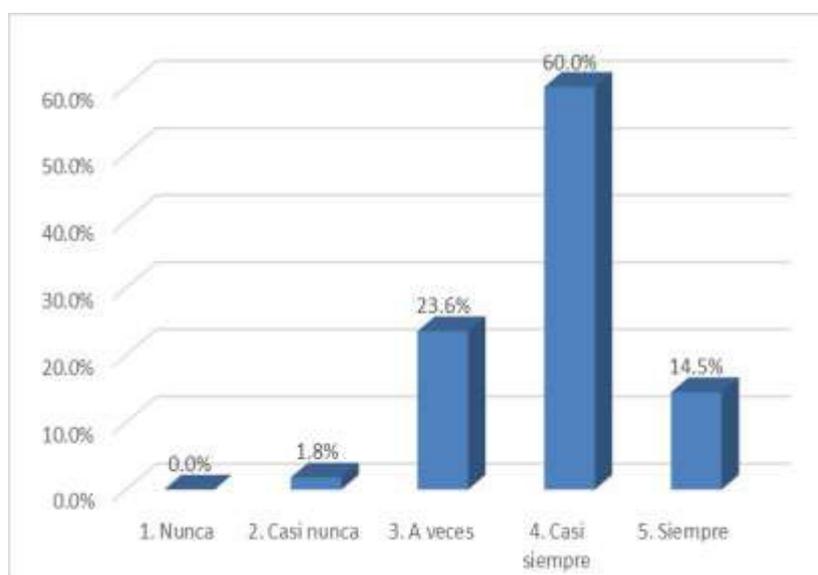
Necesidades de los actores escolares en diseño de objetivos



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 14,5% (8 docentes) a veces, el 60% (33 docentes) casi siempre y el 23,6% (13 docentes) siempre. La mayoría consideran estar conforme con las metas.

Tabla 14*Logro de metas*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	13	23,6
	Casi siempre	33	60,0
	Siempre	8	14,5
	Total	55	100,0

Figura 12*Cumplimiento de metas*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 23,6% (13 docentes) a veces, el 60% (33 docentes) casi siempre y el 14,5% (8 docentes) siempre. La mayoría estar conformes en lograr las metas propuestas.

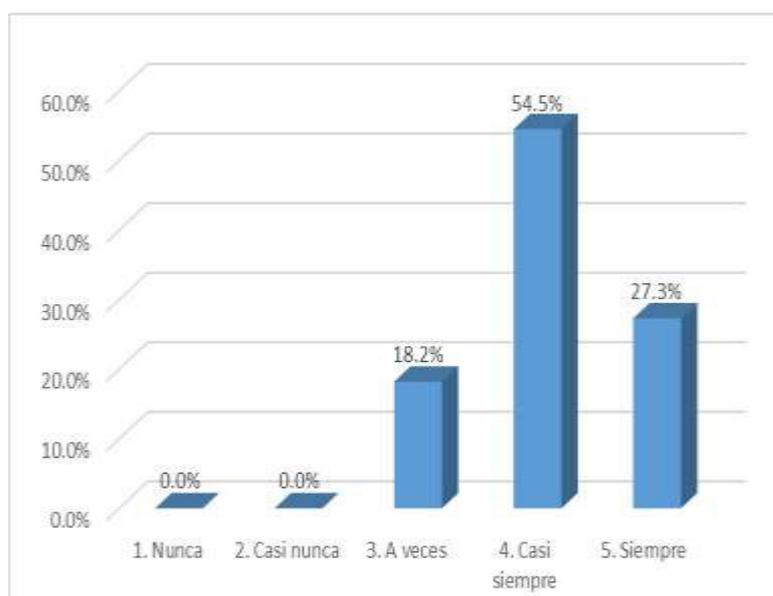
Tabla 15

Planificación directiva a corto, mediano y largo plazo acciones institucionales

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	10	18,2
	Casi siempre	30	54,5
	Siempre	15	27,3
	Total	55	100,0

Figura 13

Planificación directiva a corto, mediano y largo plazo acciones de la Institución Educativa



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 18,2% (10 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 27,3% (15 docentes) siempre. Los directivos planifican acciones para el tiempo establecido.

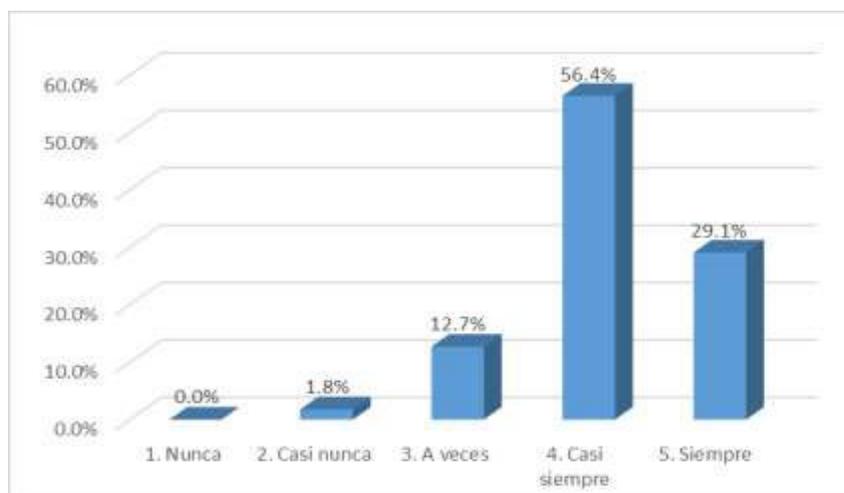
Tabla 16

Coordinación y motivación directiva para lograr calidad de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	7	12,7
	Casi siempre	31	56,4
	Siempre	16	29,1
	Total	55	100,0

Figura 14

Porcentaje de coordinación y motivación directiva para lograr calidad de los aprendizajes



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 12,7% (7 docentes) a veces, el 56,4% (31 docentes) casi siempre y el 29,1% (16 docentes) siempre. Como los datos mostrados mencionan o estar de acuerdo con la forma de coordinar y motivación de los directivos.

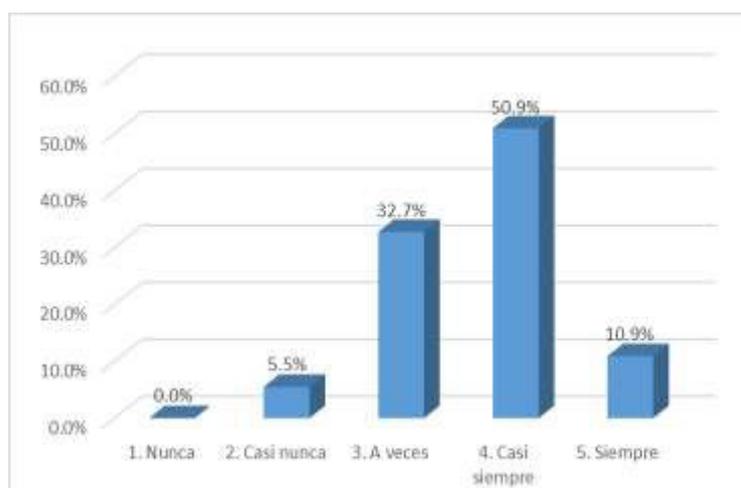
Tabla 17

Comunidad educativa rinde y difunde cuentas del logro educativo de los propósitos educativos

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	3	5,5
	A veces	18	32,7
	Casi siempre	28	50,9
	Siempre	6	10,9
	Total	55	100,0

Figura 15

La comunidad educativa rinde cuentas y difunde los avances del desempeño y logro de los propósitos educativos



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 5,5% (3 docentes) casi nunca, el 32,7% (18 docentes) a veces, el 50,9% (28 docentes) casi siempre y el 10,9% (6 docentes) siempre. Se aprecia la rendición de cuentas y difusión aun falta mejorar para se conozcan lo que se logra.

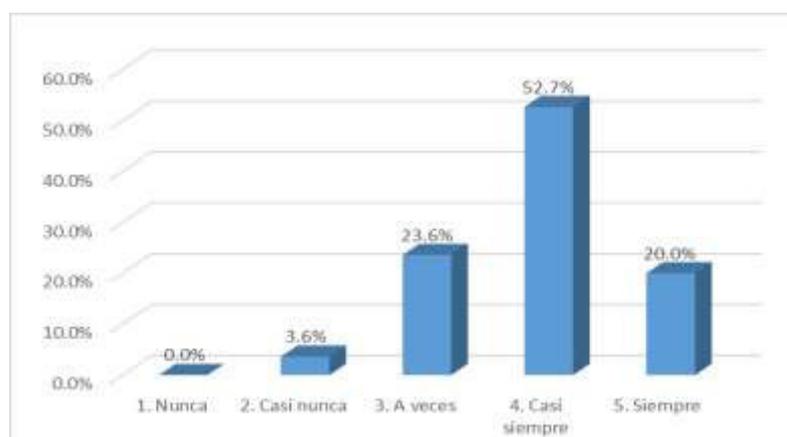
Tabla 18

Ejecución del presupuesto anual y cumple objetivos de la Institución Educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	2	3,6
	A veces	13	23,6
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	11	20,0
	Total	55	100,0

Figura 16

Porcentaje de ejecución del presupuesto anual en cumplir objetivos de la I.E



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 3,6% (2 docentes) casi nunca, el 23,6% (13 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 20% (11 docentes) siempre. Hallándose el cumplimiento del presupuesto anual en la I.E.

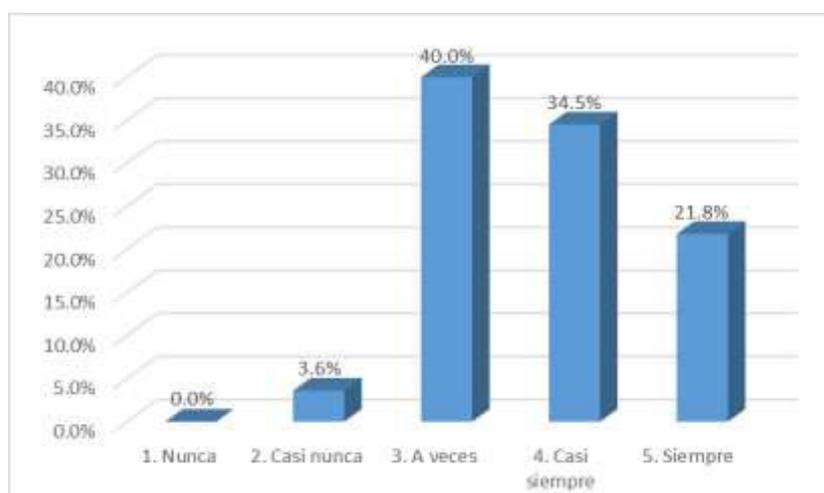
Tabla 19

Articulación de la I.E con el entorno y logro de sus objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	2	3,6
	A veces	22	40,0
	Casi siempre	19	34,5
	Siempre	12	21,8
	Total	55	100,0

Figura 17

Porcentaje de vinculación de la I.E con el entorno y logro de sus objetivos institucionales



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 3,6% (2 docentes) casi nunca, el 40% (22 docentes) a veces, el 34,5% (19 docentes) casi siempre y el 21,8%(12 docentes) siempre. Al respecto aún falta que la I.E trabaje conjuntamente con instituciones del entorno.

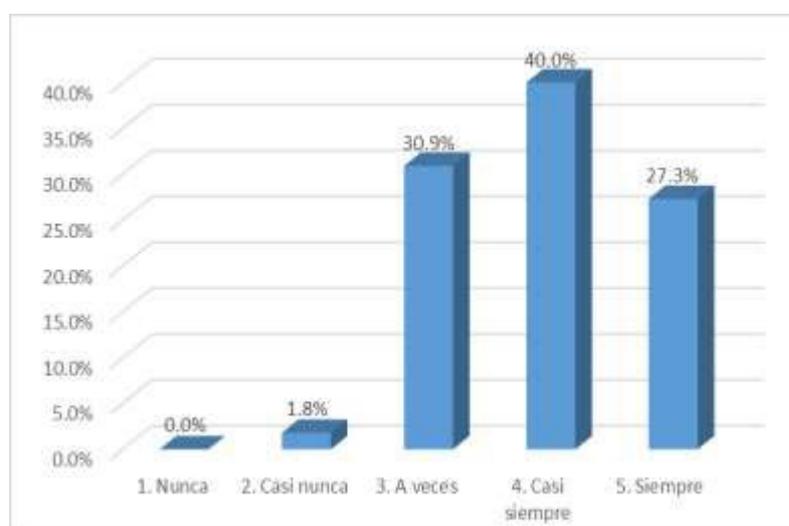
Tabla 20

El PEI de acuerdo a los objetivos y criterios pedagógicos de la Institución Educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	17	30,9
	Casi siempre	22	40,0
	Siempre	15	27,3
	Total	55	100,0

Figura 18

El PEI conforme a los objetivos y criterios pedagógicos institucionales



El 0% señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 30,1% (17 docentes) a veces, el 40% (22 docentes) casi siempre y el 27,3% (15 docentes) siempre. La mayoría opinan distinto en relación del PEI el cumplimiento de metas y logro de aprendizajes.

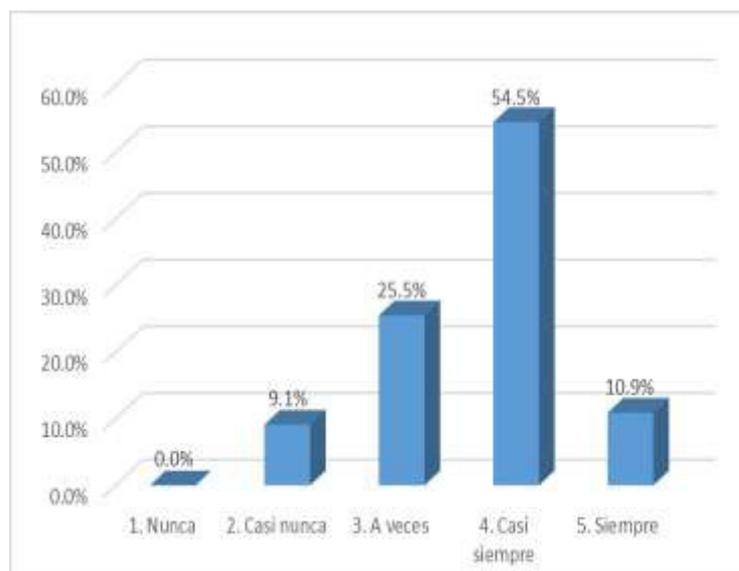
Tabla 21

Orientación de los objetivos en la práctica docente y mejora del aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	5	9,1
	A veces	14	25,5
	Casi siempre	30	54,4
	Siempre	6	10,9
	Total	55	100,0

Figura 19

Formas de orientación de los objetivos en la práctica docente y mejora del aprendizaje



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 9,1% (5 docentes) casi nunca, el 25,5% (14 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 10,9% (6 docentes) siempre. Los objetivos de la I.E poco apoyan en trabajo docente y aprendizaje estudiantil.

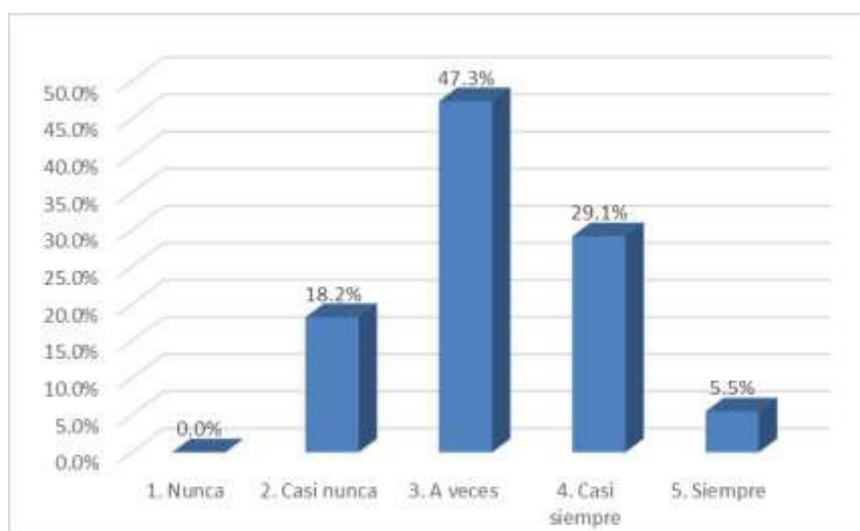
Tabla 22

Participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEI.

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	10	18,2
	A veces	26	47,3
	Casi siempre	16	29,1
	Siempre	3	5,5
	Total	55	100,0

Figura 20

Rango de participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEI



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 18,2% (10 docentes) casi nunca, el 47,3% (26 docentes) a veces, el 29,1% (16 docentes) casi siempre y el 5,5% (3 docentes) siempre . Los datos evidencian la poca participación en la elaboración del PEI.

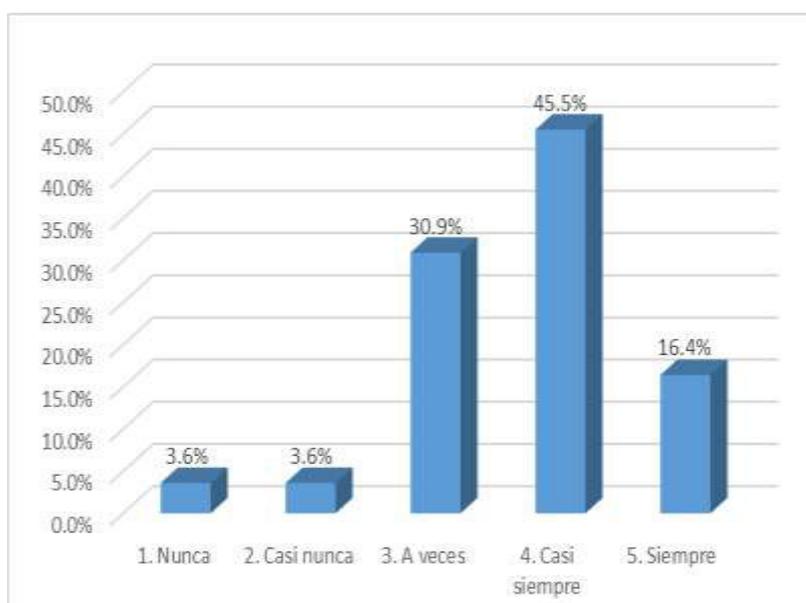
Tabla 23

Aseguramiento del tiempo efectivo en el proceso enseñanza-aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	2	3,6
	Casi Nunca	2	3,6
	A veces	17	30,9
	Casi siempre	25	45,5
	Siempre	9	16,4
	Total	55	100,0

Figura 21

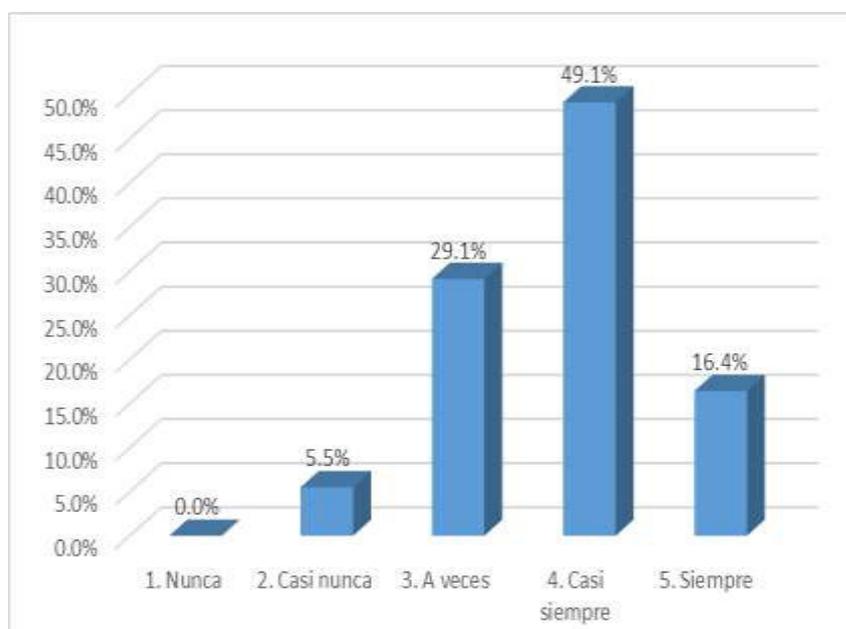
Porcentaje del tiempo efectivo en el proceso enseñanza-aprendizaje



El 3,6% (2 docentes) señaló nunca, el 3,6% (2 docentes) casi nunca, el 30,9% (17 docentes) a veces, el 45,5% (25 docentes) casi siempre y el 16,4% (9 docentes) siempre. Existe divergencias en cuanto al uso del tiempo para los aprendizajes.

Tabla 24*Evaluación de competencias de acuerdo a la Misión*

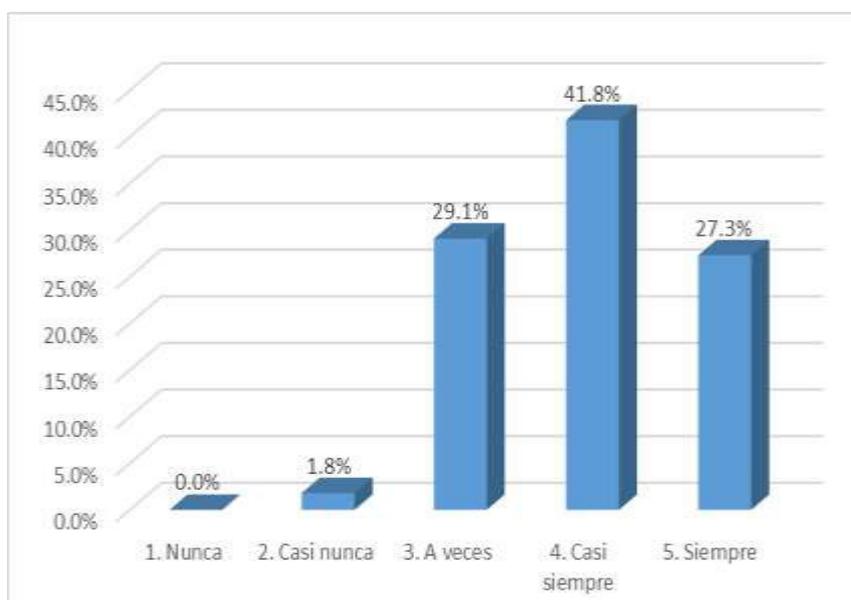
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	3	5,5
	A veces	16	29,1
	Casi siempre	27	49,1
	Siempre	9	16,9
	Total	55	100,0

Figura 22*Porcentaje de competencias cumplidas*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 5,5% (3 docentes) casi nunca, el 29,1% (16 docentes) a veces, el 49,1% (27 docentes) casi siempre y el 16,4% (9 docentes) siempre. Se observa de acuerdo a los datos que aún falta cumplir los objetivos.

Tabla 25*Frecuencia de cumplimiento del plan de mejora*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	16	29,1
	Casi siempre	23	41,8
	Siempre	15	27,3%
	Total	55	100,0

Figura 23*Cumplimiento del plan de mejora*

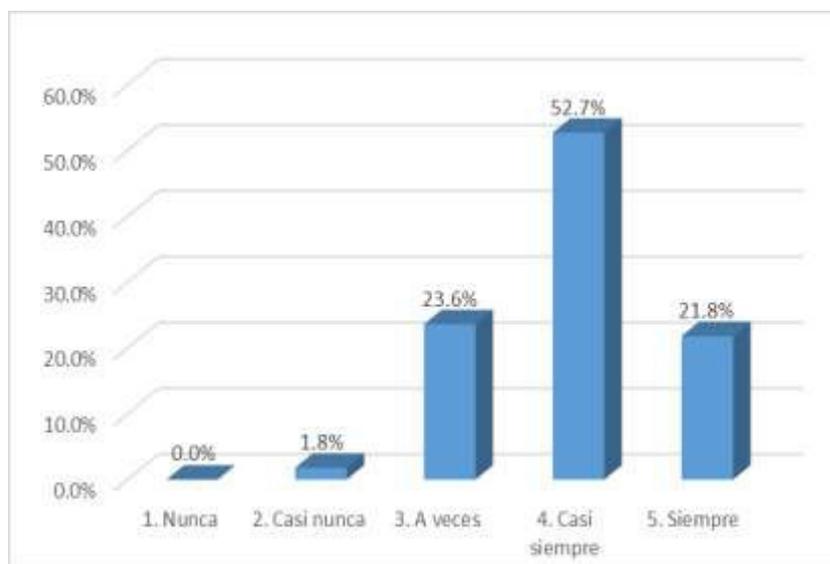
El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 29,1% (16 docentes) a veces, el 41,8% (23 docentes) casi siempre y el 27,3% (15 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría evalúa el cumplimiento del plan de mejora, considerando la opción casi siempre.

Tabla 26*Cultura de planeación*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	13	23,6
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	12	21,8
	Total	55	100,0

Figura 24

Porcentaje de cumplimiento de la cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 23,6% (13 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 21,8% siempre. Al respecto los datos hallados muestran disconforme a lam forma de evaluar, rendir cuentas, planear.

4.1.2. Instrumento de recopilación de datos: “Desempeño docente”

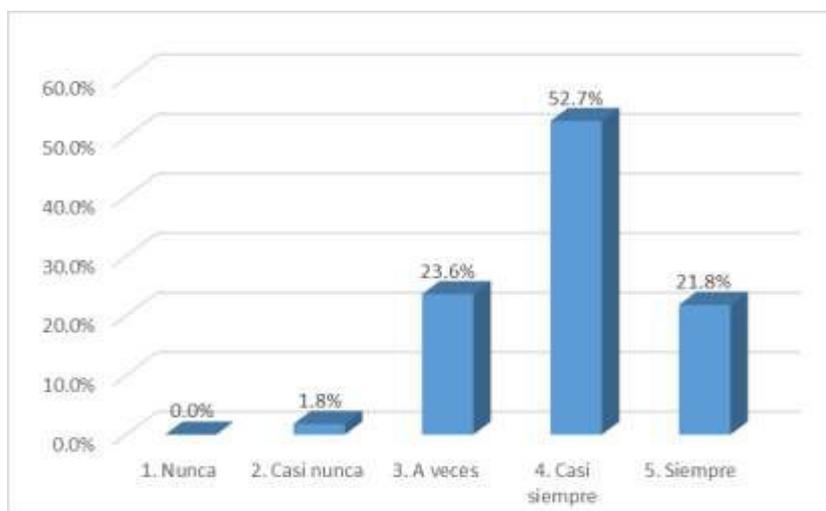
Tabla 27

Uso de las unidades didácticas conforme al PC

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	12	23,6
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	12	21,8
	Total	55	100,0

Figura 25

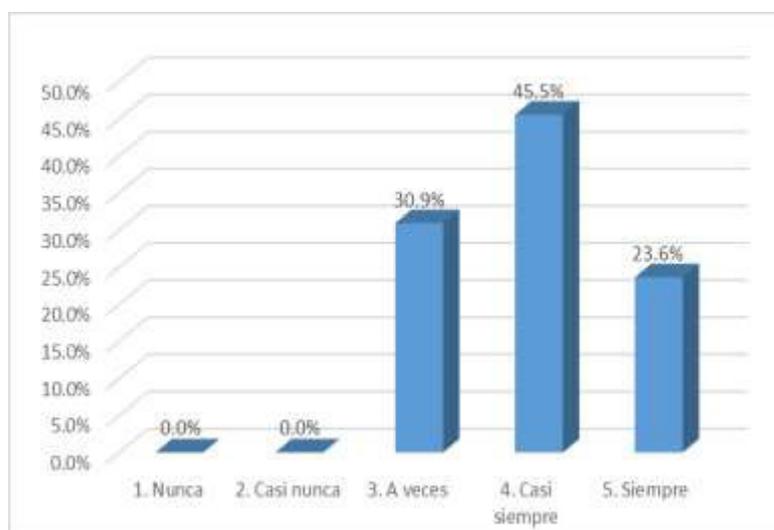
Frecuencia del uso de las unidades didácticas de acuerdo al PC



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 23,6% (12 docente) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 21,8% (12 docentes) siempre. Se evidencia discrepancia respecto de las UD con el PC.

Tabla 28*Promoción rendición de cuentas de la gestión*

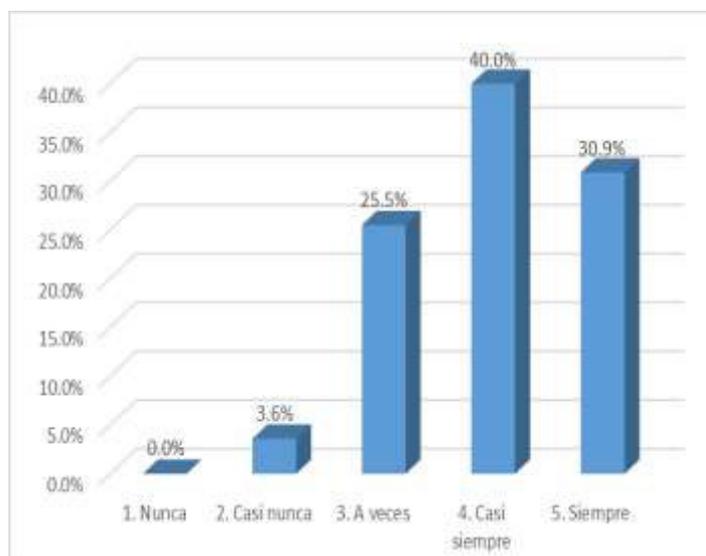
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	17	30,9
	Casi siempre	25	45,5
	Siempre	13	23,6
	Total	55	100,0

Figura 26*Regularidad de las UD y necesidades cognitivas del estudiante*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 30,9% (17 docentes) a veces, el 45,5% (25 docentes) casi siempre y el 23,6% (13 docentes) siempre. Igualmente existe discrepancias en cuanto a la apreciación de la muestra al respecto.

Tabla 29*Las unidades didácticas y diversificación curricular*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	2	3,6
	A veces	14	25,5
	Casi siempre	22	40,0
	Siempre	17	30,9
	Total	55	100,0

Figura 27*Periodicidad de la UD y diversificación curricular*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 3,6% (2 docentes) casi nunca, el 25,5% (14 docentes) a veces, el 40,0% (22 docentes) casi siempre y el 30,9% (17 docentes) siempre. Las unidades didácticas según la estadística demuestra discrepancias con la diversificación curricular.

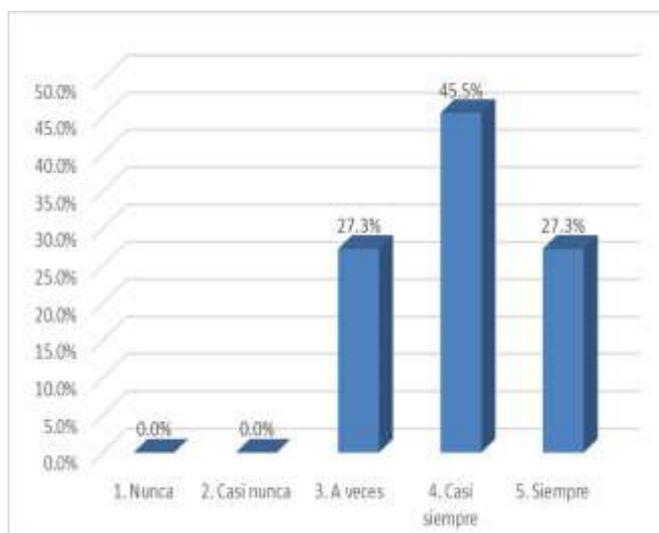
Tabla 30

Unidades didácticas y estrategias didácticas pertinentes

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	15	27,3
	Casi siempre	25	45,5
	Siempre	15	27,3
	Total	55	100,0

Figura 28

Evidencia de las unidades didácticas y estrategias didácticas pertinentes



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 27,3% (15 docentes) a veces, el 45,5% (25 docentes) casi siempre y el 27,3% (15 docentes) siempre. Se evidencia que las unidades didácticas también no están aplicadas de acuerdo a estrategias didácticas diseñadas.

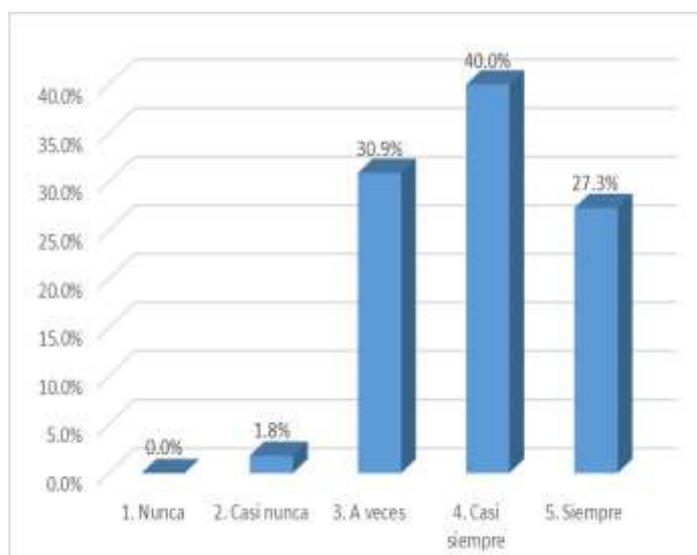
Tabla 31

Unidad didáctica y cumplimiento normativo por el MINEDU

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	17	30,9
	Casi siempre	22	40,0
	Siempre	15	27,3
	Total	55	100,0

Figura 29

Periodicidad del uso de las UD y exigencias normadas por el MINEDU



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docentes) casi nunca, el 30,9% (17 docentes) a veces, el 40% (22 docentes) casi siempre y el 27,3% (15 docentes) siempre. La muestra afirma discrepancias en parte a las normativas de MINEDU.

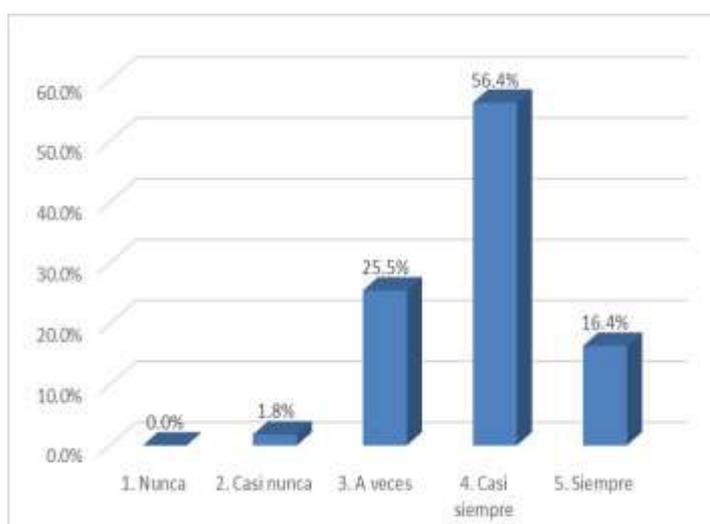
Tabla 32

Las unidades didácticas responden a la realidad de la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	14	27,3
	Casi siempre	31	56,4
	Siempre	9	16,4
	Total	55	100,0

Figura 30

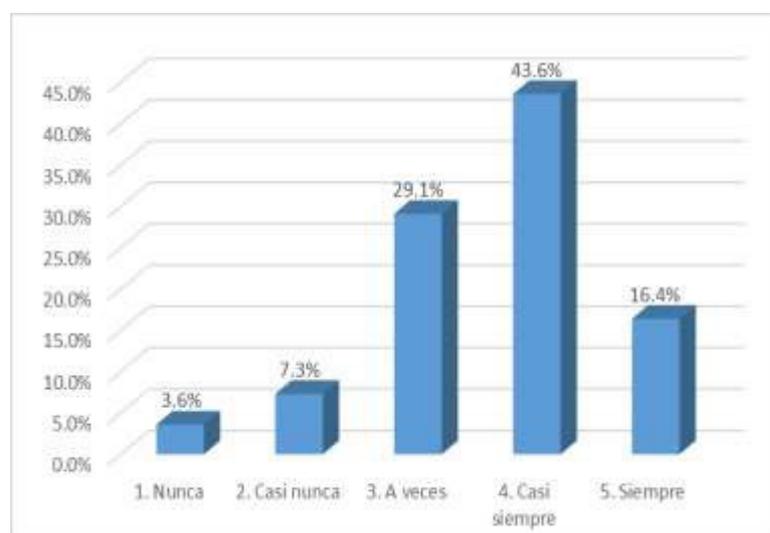
Las unidades didácticas y/o proyectos de aprendizaje responden a la realidad escolar



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 27,3% (14 docentes) a veces, el 56,4% (31 docentes) casi siempre y el 16,4%(31 docentes) siempre. Por tanto se evidencia desacuerdo de la aplicación de la UD en coherencia con la realidad.

Tabla 33*Unidad de aprendizaje y exigencia didáctica*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	2	3,6
	Casi Nunca	4	7,3
	A veces	16	29,1
	Casi siempre	24	43,6
	Siempre	9	16,4
	Total	55	100,0

Figura 31*Frecuencia de las unidades y logro didáctico*

El 3,6% (2 docentes) señaló nunca, el 7,3% (4 docentes) casi nunca, el 29,1% (16 docentes) a veces, el 43,6% (24 docentes) casi siempre y el 16,4% (9 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría de las unidades de aprendizaje aplicadas es divergente con las exigencias didácticas.

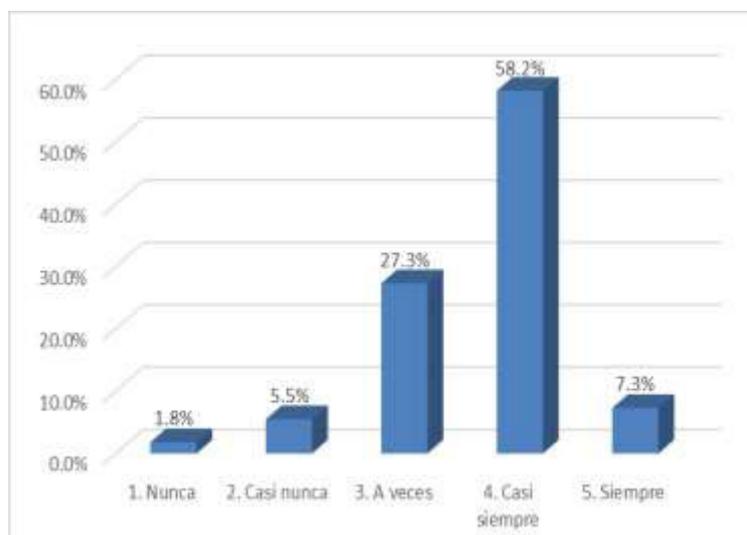
Tabla 34

Unidad de aprendizaje y condiciones cognitivas del estudiante

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	1	1,8
	Casi Nunca	3	5,5
	A veces	15	27,3
	Casi siempre	32	58,2
	Siempre	4	7,3
	Total	55	100,0

Figura 32

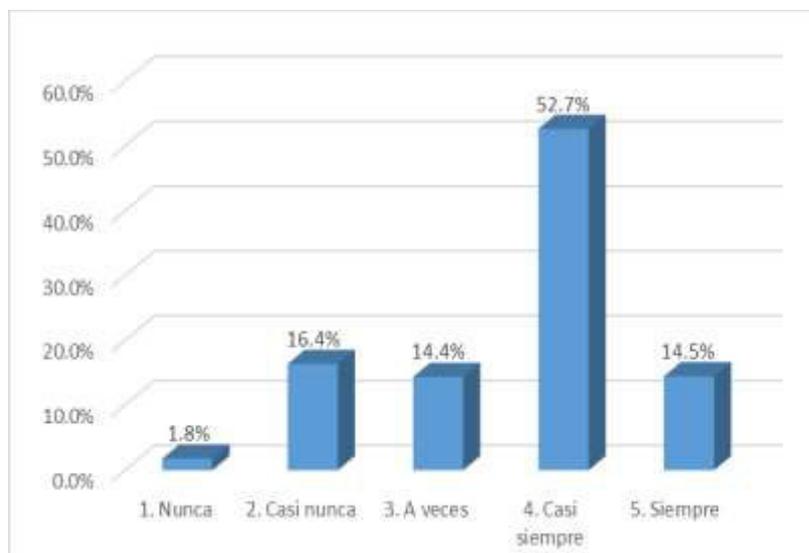
Periodicidad de las unidades de aprendizaje y las necesidades cognitivas del estudiante



El 1,8% (1 docente) señaló nunca, el 5,5% (3 docentes) casi nunca, el 27,3% (15 docentes) a veces, el 58,2% (32 docentes) casi siempre y el 7,3% (4 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría atienden las necesidades cognitivas de los estudiantes.

Tabla 35*Unidad de aprendizaje y contextualización de las capacidades*

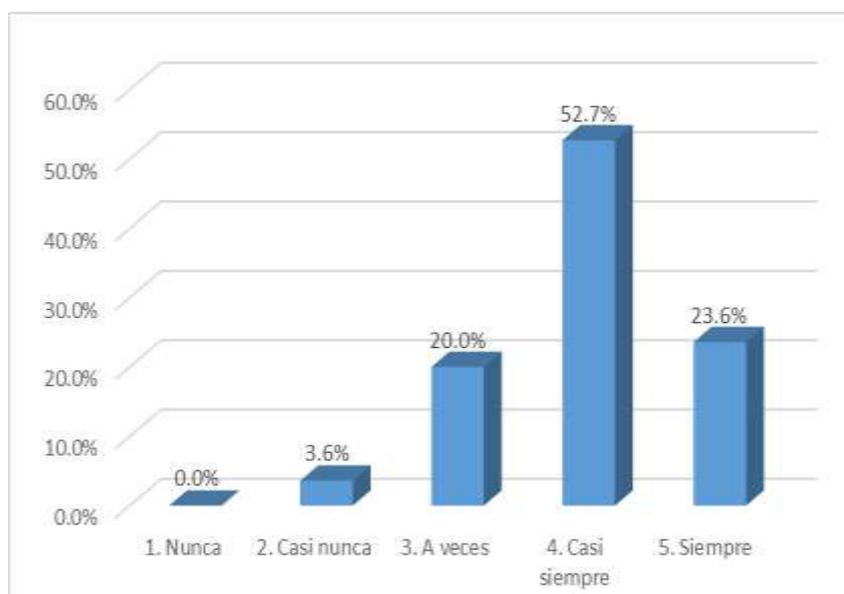
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	1	1,8
	Casi Nunca	9	16,4
	A veces	8	14,5
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	8	14,5
	Total	55	100,0

Figura 33*Periodicidad de las UA y contextualización de las capacidades*

El 1,8% (1 docente) señaló nunca, el 16,4% (9 docentes) casi nunca, el 14,4% (8 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 14,5% (8 docentes) siempre. La mayoría aseguran la contextualización de las capacidades casi siempre.

Tabla 36*Sesiones de aprendizaje y uso de materiales*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	2	3,6
	A veces	11	20,0
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	13	23,6
	Total	55	100,0

Figura 34*Frecuencia de sesiones de aprendizaje y el uso de materiales didácticos.*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 3,6% (2 docentes) casi nunca, el 20% (11 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 23,6% (13 docentes) siempre. Los datos confirman que la mayoría casi siempre utilizan los materiales para enseñar .

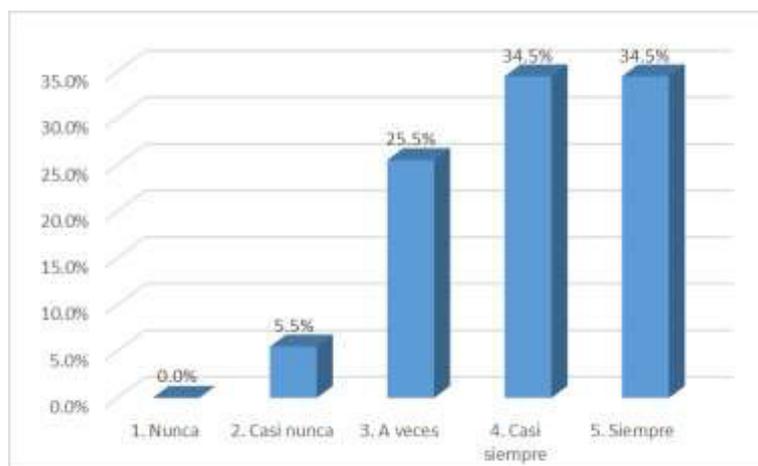
Tabla 37

Sesión de aprendizaje organizada conforme a los materiales didácticos

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	3	5,5
	A veces	15	25,5
	Casi siempre	19	34,5
	Siempre	19	34,5
	Total	55	100,0

Figura 35

Periodicidad de sesiones de aprendizaje en función a los materiales didácticos



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 5,5% (3 docentes) casi nunca, el 25,5% (15 docentes) a veces, el 34,5% (19 docentes) casi siempre y el 34,5% (19 docentes) siempre. El mayor porcentaje afirma aplicar los materiales de acuerdo a los temas.

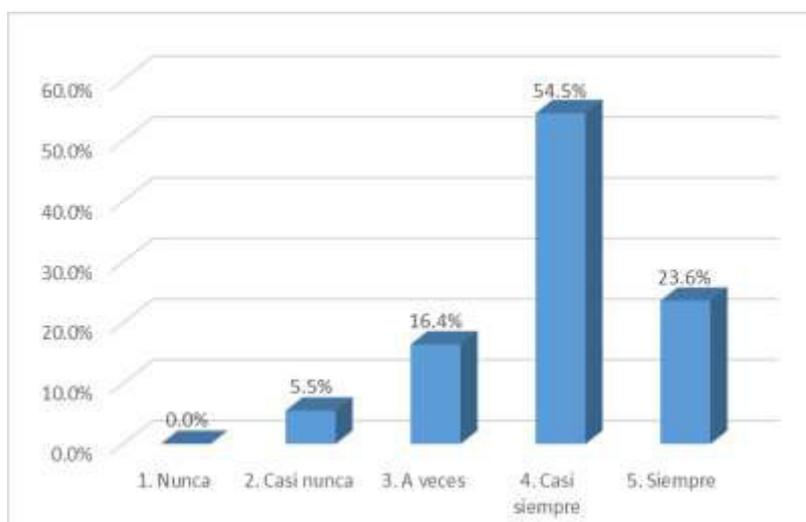
Tabla 38

Sesiones de aprendizaje incorporan por lo menos dos áreas curriculares

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	3	5,5
	A veces	9	16,4
	Casi siempre	30	54,5
	Siempre	13	23,6
	Total	55	100,0

Figura 36

Las sesiones de aprendizaje incorporan por lo menos dos áreas curriculares



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 5,5% (3 docentes) casi nunca, el 16,4% (9 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 23,6% (13 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría de los docentes en sus sesiones de aprendizaje incorporan varias áreas curriculares .

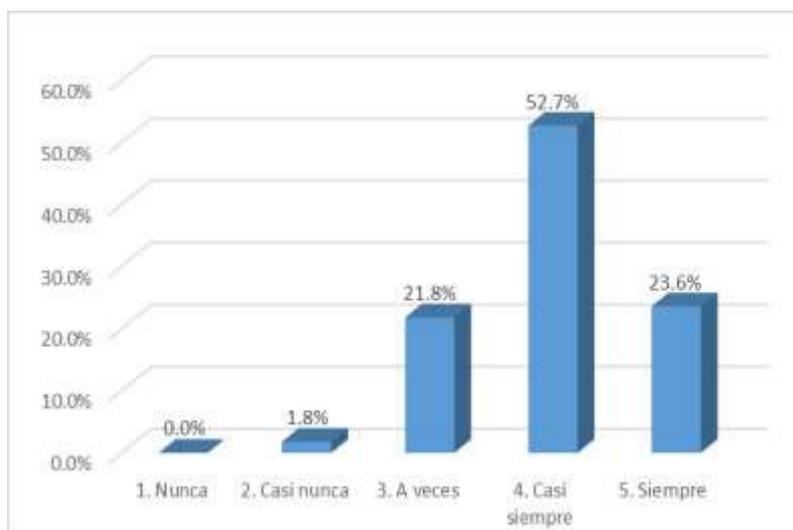
Tabla 39

Las sesiones de aprendizaje emplean las TIC, TEP, TAC, TIP

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	12	21,8
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	13	23,6
	Total	55	100,0

Figura 37

Las sesiones de aprendizaje emplean las TIC, TEP, TAC, TIP



El 0% (0 docentes) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 21,8% (12 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 23,6% (13 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría de los docentes en sus sesiones de aprendizaje emplean las TIC, TEP, TAC, TIP.

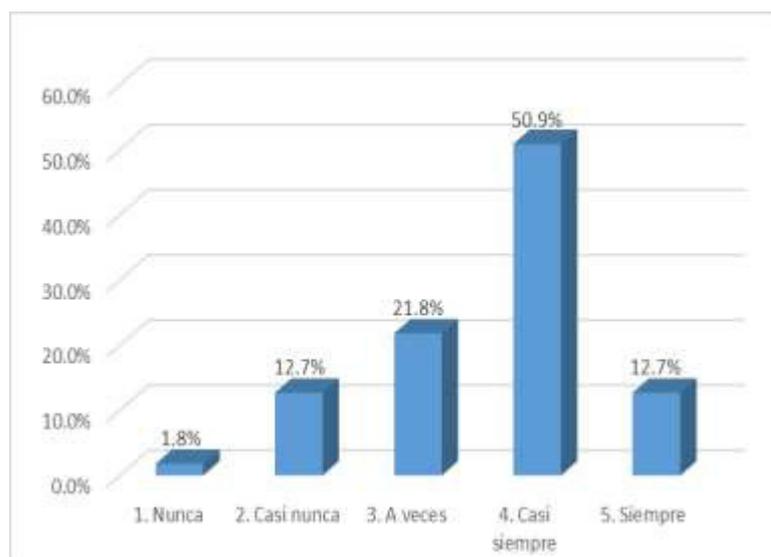
Tabla 40

La sesión cuenta con indicadores de evaluación

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	1	1,8
	Casi Nunca	7	12,7
	A veces	12	21,8
	Casi siempre	28	50,9
	Siempre	7	12,7
	Total	55	100,0

Figura 38

Sesiones e indicadores.



El 1,8% (1 docente) señaló nunca, el 12,7% (7 docentes) casi nunca, el 21,8% (12 docente) a veces, el 50,9% (28 docentes) casi siempre y el 12,7% (7 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría de los docentes en sus sesiones de aprendizaje aplican indicadores para evaluar.

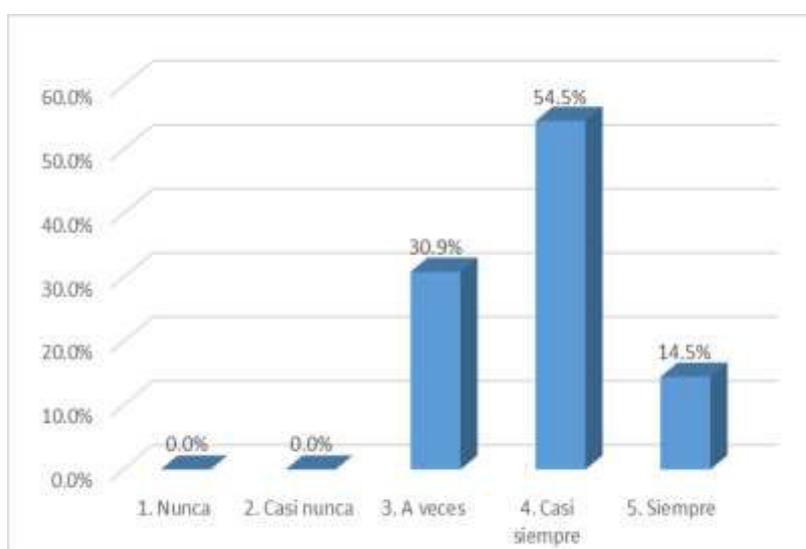
Tabla 41

Sesión de aprendizaje incorpora matriz de instrumentos para evaluar

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	17	30,9
	Casi siempre	30	54,5
	Siempre	8	14,5
	Total	55	100,0

Figura 39

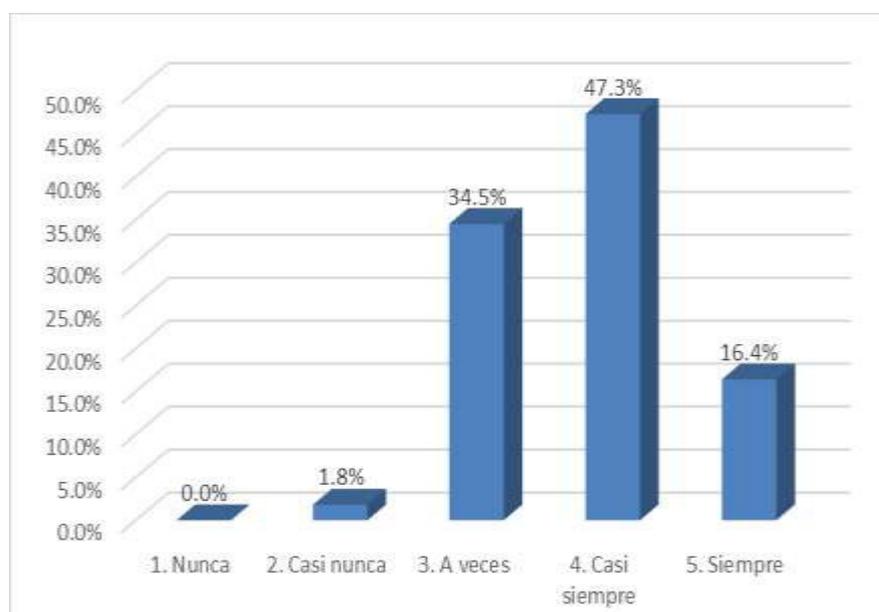
Periodicidad en la aplicación de la *matriz de instrumentos para evaluar*



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 30,9% (17 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 14,5% (8 docentes) siempre. La mayoría de docentes casi siempre aplican matriz de instrumentos para evaluar.

Tabla 42*Recursos didácticos y logro de las competencias y capacidades*

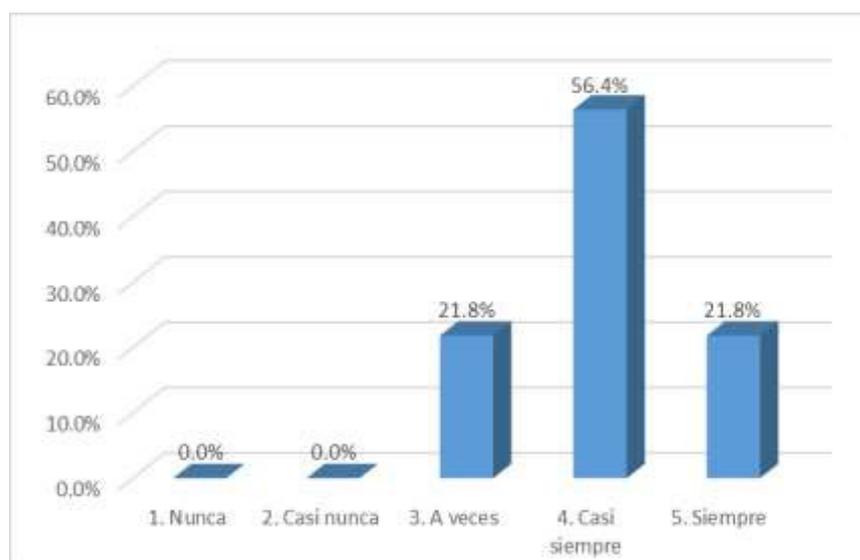
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	19	34,5
	Casi siempre	26	47,3
	Siempre	9	16,4
	Total	55	100,0

Figura 40*Recursos didácticos y logro de las competencias y capacidades.*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 34,5% (19 docentes) a veces, el 47,3% (26 docentes) casi siempre y el 16,4% (9 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría de docentes considera que los recursos didácticos aseguran el logro de las competencias y capacidades.

Tabla 43*Recursos didácticos de acuerdo a criterios pedagógicos*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	12	21,8
	Casi siempre	31	56,4
	Siempre	12	21,8
	Total	55	100,0

Figura 41*Recursos didácticos en función a criterios pedagógicos.*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 21,8% (12 docentes) a veces, el 56,4% (31 docentes) casi siempre y el 21,8% (12 docentes) indicó que siempre. Demostrándose que los recursos didácticos casi siempre que emplean los docentes.

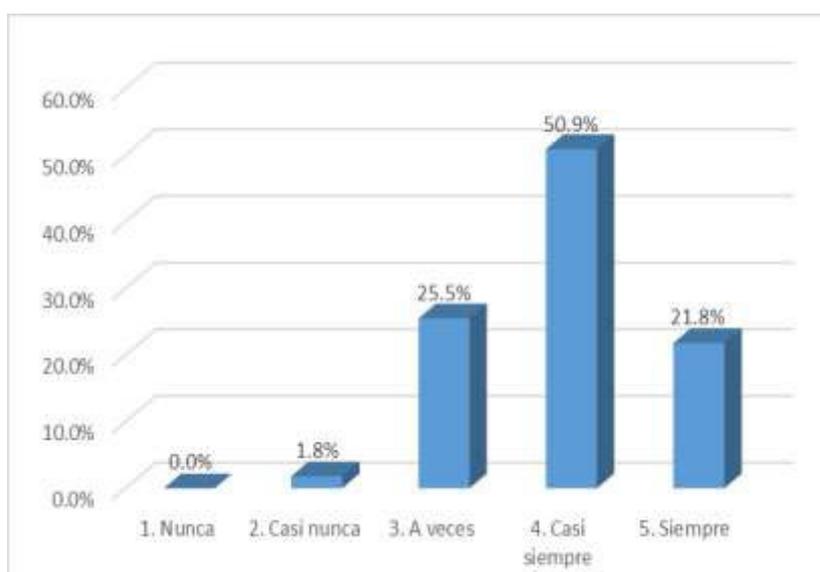
Tabla 44

Pertinencia de recurso didáctico empleados en la sesión de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	14	25,5
	Casi siempre	28	50,9
	Siempre	12	21,8
	Total	55	100,0

Figura 42

Frecuencia de los recursos didácticos y pertinencia con el propósito, competencia, capacidad y desempeño considerado en la sesión de aprendizaje



El 0% (0 docentes) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 25,5% (14 docentes) a veces, el 50,9% (28 docentes) casi siempre y el 21,8% (12 docentes) indicó que siempre. Demostrándose que los recursos didácticos son pertinentes al propósito, competencia, capacidad y desempeño.

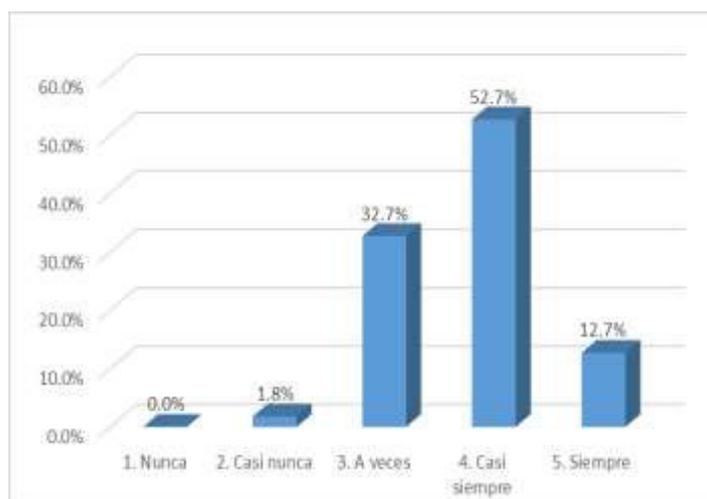
Tabla 45

Sesión de aprendizaje y tecnologías de información y comunicación en la enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	18	32,7
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	7	12,7
	Total	55	100,0

Figura 43

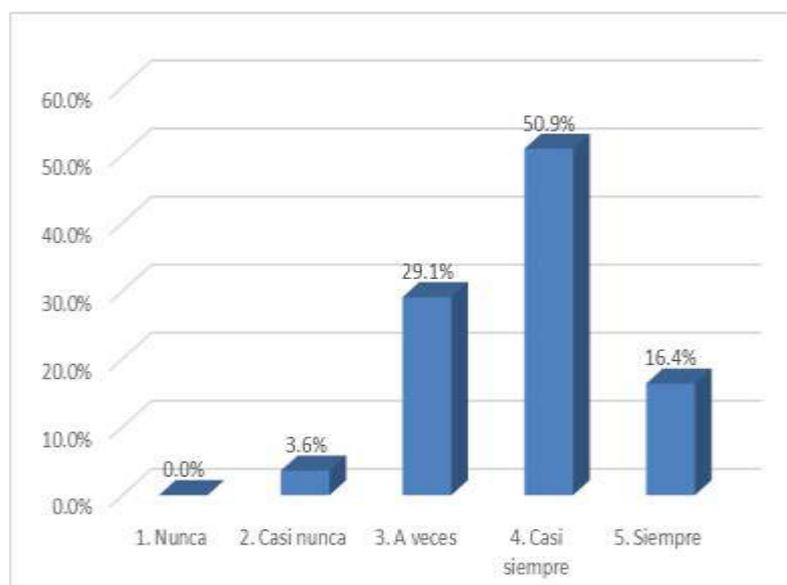
Uso de la sesión de aprendizaje y tecnologías de información y comunicación en la enseñanza



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 32,7% (18 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 12,7% (7 docentes) siempre. Los docentes mencionan al respecto que tienen dificultades en la aplicación de las tics, por que la I.E. no cuenta con el material necesario.

Tabla 46*Proceso pedagógico abordado convenientemente*

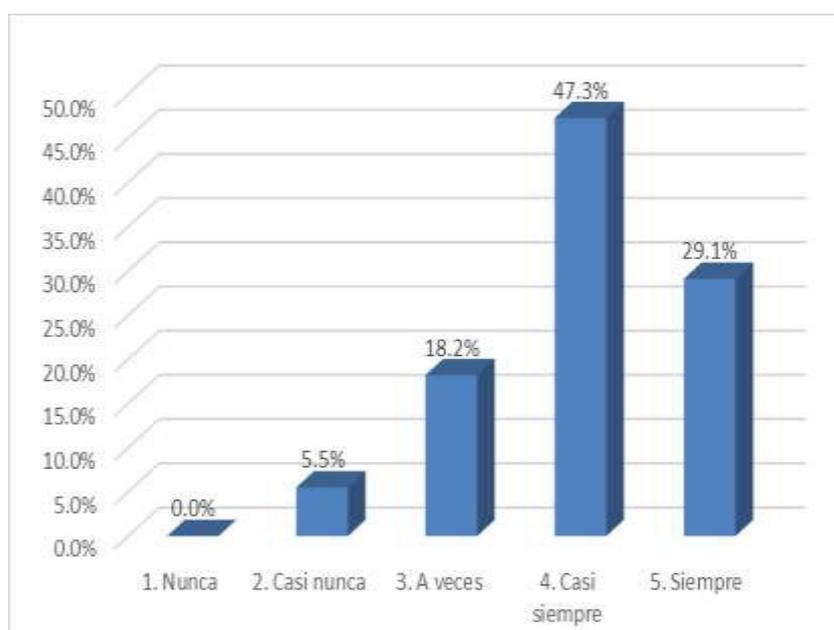
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	2	3,6
	A veces	16	29,1
	Casi siempre	28	50,9
	Siempre	9	16,4
	Total	55	100,0

Figura 44*Los procesos pedagógicos fueron abordados convenientemente*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 3,6% (2 docentes) casi nunca, el 29,1% (16 docentes) a veces, el 50,9% (28 docentes) casi siempre y el 16,4% (9 docentes) siempre. Demostrándose que los procesos pedagógicos fueron abordados convenientemente por los docentes.

Tabla 47*Proceso didáctico y metodología empleada*

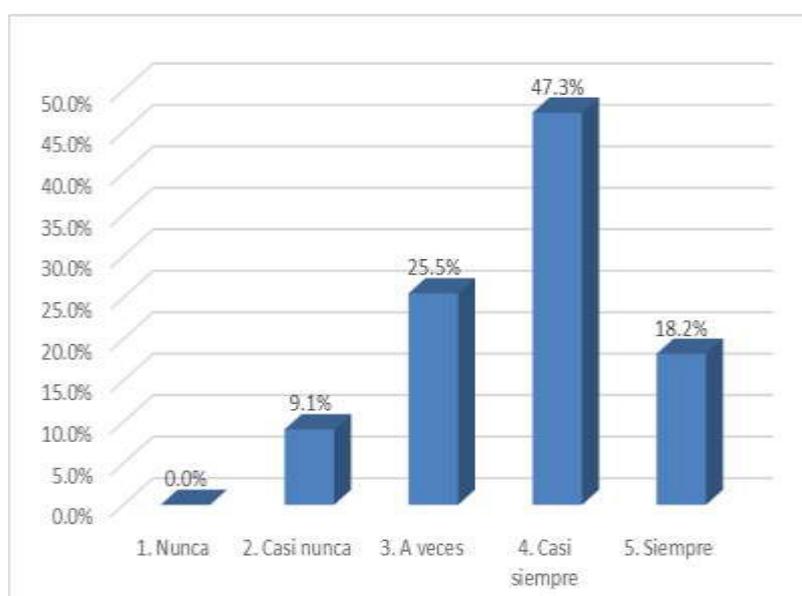
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	3	5,5
	A veces	10	18,2
	Casi siempre	26	47,3
	Siempre	16	29,1
	Total	55	100,0

Figura 45*Frecuencia del proceso didáctico y metodología empleada*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 5,5% (3 docentes) casi nunca, el 18,2% (10 docentes) a veces, el 47,3% (26 docentes) casi siempre y el 29,1% (16 docentes) siempre. La mayoría aduce emplear casi siempre los métodos adecuados para enseñar.

Tabla 48*Proceso didáctico y unidades de aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	5	9,1
	A veces	14	34,5
	Casi siempre	26	47,3
	Siempre	10	18,2
	Total	55	100,0

Figura 46*Procesos didácticos y unidades de aprendizaje*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 9,1% (5 docentes) casi nunca, el 34,5% (14 docentes) a veces, el 47,3% (26 docentes) casi siempre y el 18,2% (10 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría de los procesos didácticos derivan de las unidades de aprendizaje.

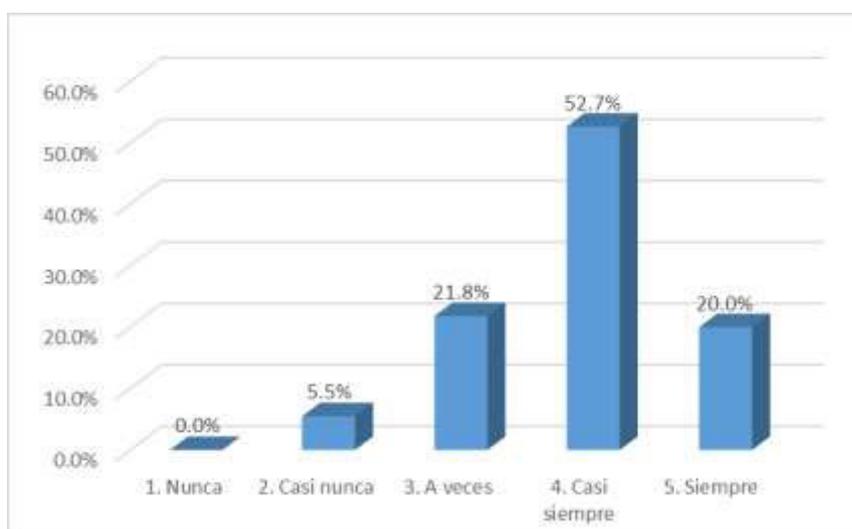
Tabla 49

La evaluación de acuerdo a la matriz diseñada

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	3	5,5
	A veces	12	21,8
	Casi siempre	29	52,7
	Siempre	11	20,0
	Total	55	100,0

Figura 47

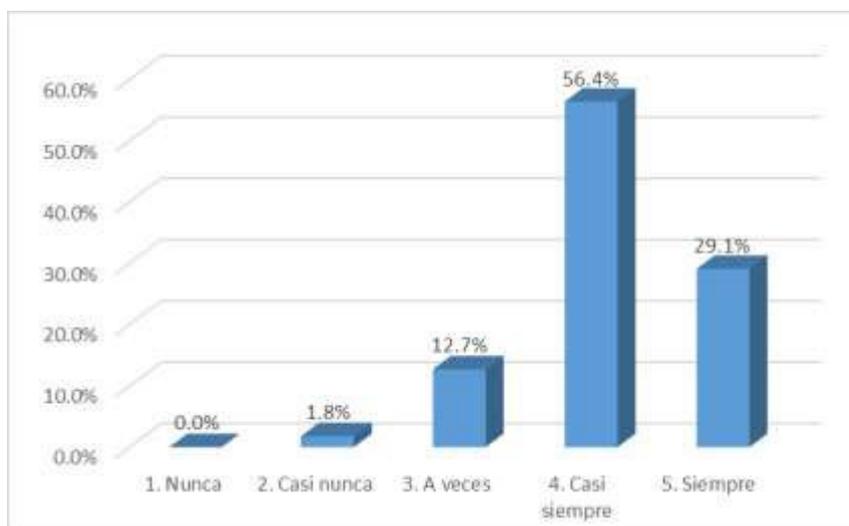
Periodicidad del sistema de evaluación conforme a la matriz propuesto



El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 5,5% (3 docentes) casi nunca, el 21,8% (12 docentes) a veces, el 52,7% (29 docentes) casi siempre y el 20% (11 docentes) siempre. La mayoría afirma el sistema de evaluación no responde a la matriz propuesto.

Tabla 50*Matriz de evaluación y logro del aprendizaje*

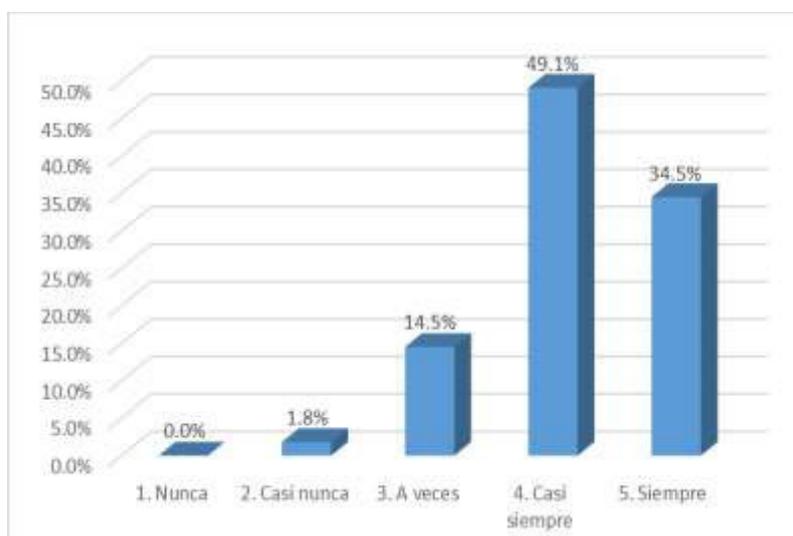
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	7	12,7
	Casi siempre	31	56,4
	Siempre	16	29,1
	Total	55	100,0

Figura 48*Frecuencia de aplicación de la a matriz de evaluación y logro del aprendizaje*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 12,7% (7 docentes) a veces, el 56,4% (31 docentes) casi siempre y el 29,1% (16 docentes) indicó que siempre. En tanto el logro de aprendizaje, según los docentes manifiestar aún falta mejorar la matriz.

Tabla 51*Matriz de evaluación con criterio pedagógico*

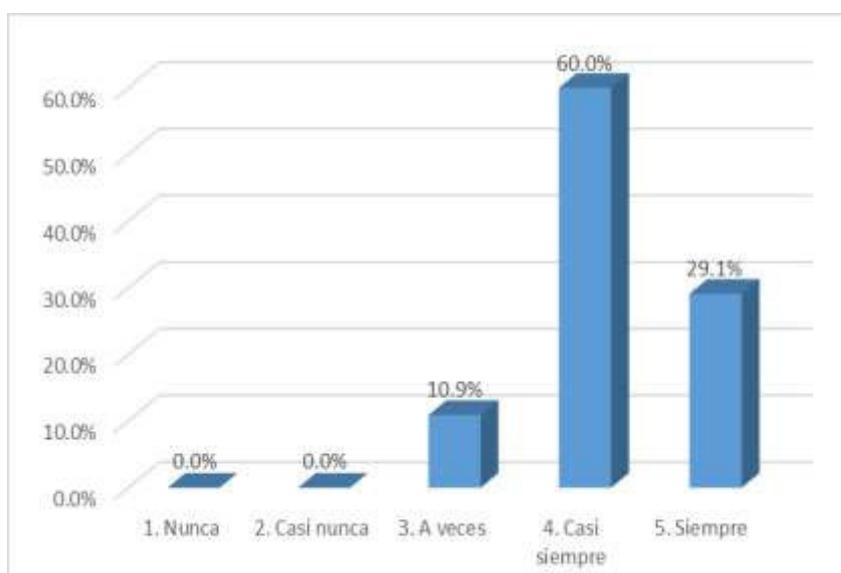
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	1	1,8
	A veces	8	14,5
	Casi siempre	27	49,1
	Siempre	19	34,8
	Total	55	100,0

Figura 49*Periodicidad de la matriz de evaluación como criterio pedagógico*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 1,8% (1 docente) casi nunca, el 14,5% (8 docentes) a veces, el 49,1% (27 docentes) casi siempre y el 34,5% (19 docentes) siempre. Los docentes manifiestan que la matriz para evaluar debe mejorar con la aplicación de criterios pedagógicos.

Tabla 52*Matriz para evaluación y elaboración instrumentos*

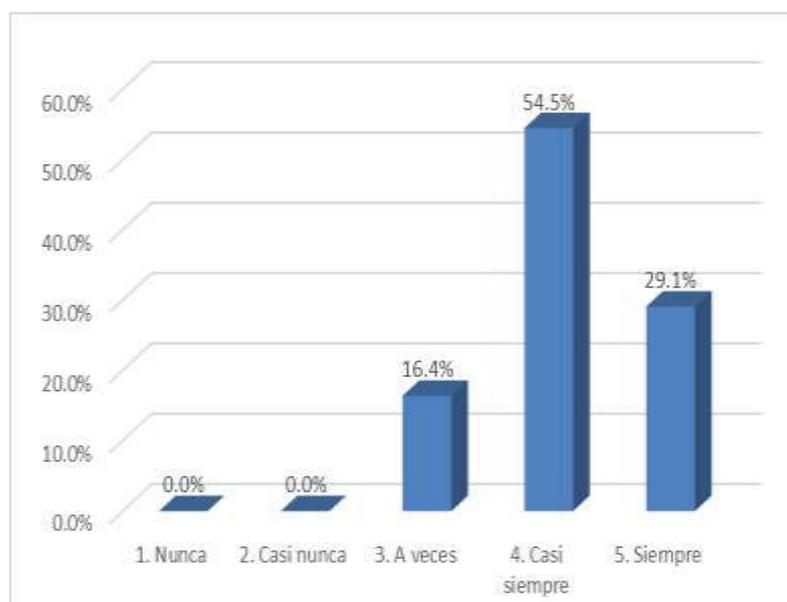
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	6	10,9
	Casi siempre	33	60,0
	Siempre	16	29,1
	Total	55	100,0

Figura 50*Periodicidad del empleo de la matriz para evaluar y elaborar instrumentos*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 10,9% (6 docentes) a veces, el 60% (33 docentes) casi siempre y el 29,1% (16 docentes) siempre. La muestra menciona que regularmente aplica la matriz de evaluación.

Tabla 53*Evaluación integral*

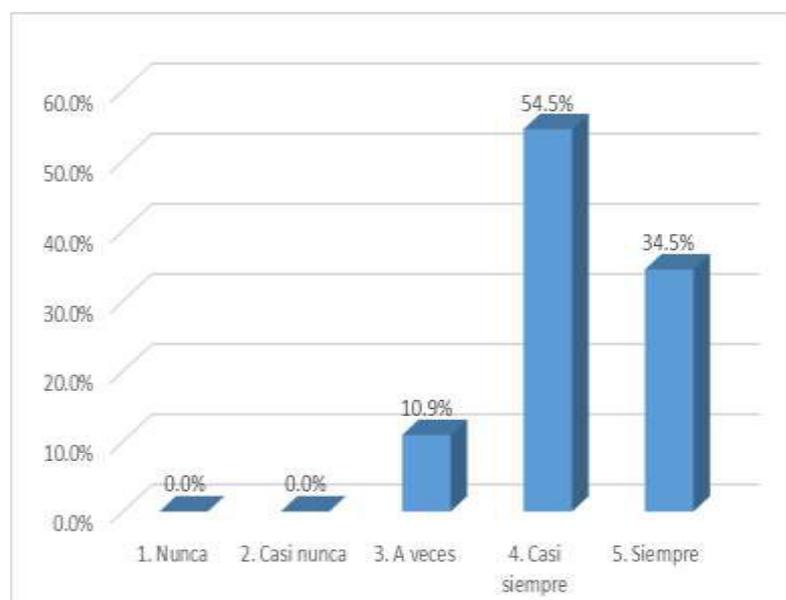
		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	9	16,4
	Casi siempre	30	54,5
	Siempre	16	29,1
	Total	55	100,0

Figura 51*Frecuencia de evaluación integral*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 16,4% (9 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 29,1% (16 docentes) siempre. La mayoría afirma que se aplica una evaluación integral.

Tabla 54*Coheteroevaluación y autoevaluación*

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	6	10,9
	Casi siempre	30	54,5
	Siempre	19	34,5
	Total	55	100,0

Figura 52*Coheteroevaluación y autoevaluación*

El 0% (ningún docente) señaló nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 10,9% (6 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 34,5% (19 docentes) siempre. Demostrándose que la mayoría de docentes considera que se asegura la coheteroevaluación y autoevaluación.

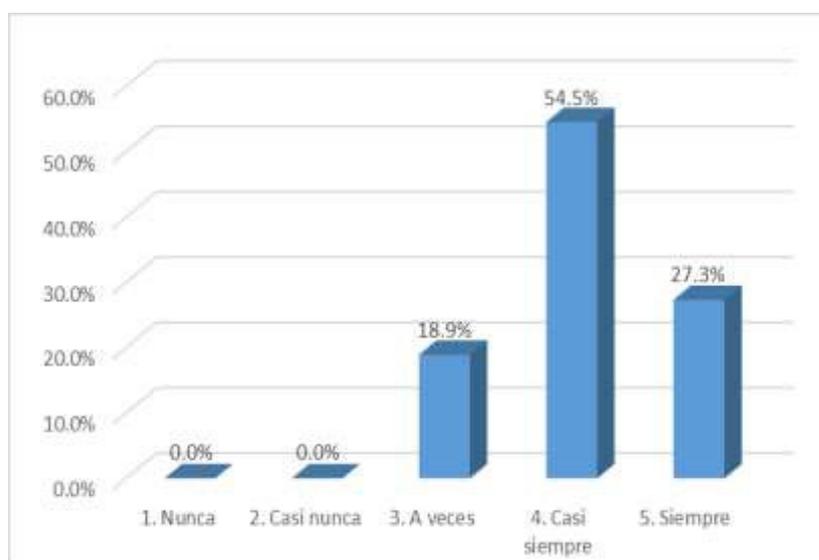
Tabla 55

Instrumentos de evaluación y necesidades cognitivas, afectivas y procedimentales

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nunca	0	,0
	Casi Nunca	0	,0
	A veces	10	18,2
	Casi siempre	30	54,5
	Siempre	15	27,3
	Total	55	100,0

Figura 53

Periodicidad en la aplicación de instrumentos de evaluación de acuerdo a las necesidades estudiantiles



El 0% (ningún docente) indicó nunca, el 0% (ningún docente) casi nunca, el 18,9% (10 docentes) a veces, el 54,5% (30 docentes) casi siempre y el 27,3% (15 docentes) siempre. Se determina la mayoría opina estar a favor que la evaluación se dé conforme a las necesidades especiales de cada estudiante.

4.2. Prueba de hipótesis

a. Hipótesis general

HG: “La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E Independencia, 2018”.

H0: “La planificación estratégica no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E Independencia, 2018”.

Significancia: $\alpha = ,05$

Estadística: Correlación Rho de Spearman

Decisión: $p < 0,5$ se rechaza la h_0

Tabla 56

Correlación entre la “planificación estratégica y desempeño docente” I.E Mixto Independencia, 2018

		Correlaciones		
			Planificación estratégica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Planificación Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

** . correlación es significativa a 0,01 (bilateral).

Los resultados se manifiestan: se halló Rho de Spearman = 0.788** relación buena, con una $p = 0.000$ rechazando la H_0 .

4.2.1. Primera Hipótesis Específica

H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la planeación curricular.

H0: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la planeación curricular.

Tabla 57

Correlación entre “planificación estratégica y la planeación curricular”

Correlaciones

			Planificación estratégica	Planeación curricular
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Rho	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Planeación curricular	Rho	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Se halló resultados un Rho de Spearman = 0.746** buena, $p = 0.000$, se rechaza la H_0 .

4.2.2. Segunda Hipótesis Específica

H2: Existe relación directa entre la planificación estratégica y la dirección del aprendizaje.

H0: No existe relación directa entre la planificación estratégica y la dirección del aprendizaje.

Tabla 58

Correlación entre planificación estratégica y la dirección del aprendizaje

Correlaciones

			Planificación estratégica	dirección del aprendizaje
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Rho	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	dirección del aprendizaje	Rho	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

El cuadro muestra resultados $Rho = 0.760^{**}$ interpretándose como relación buena, $\rho = 0.000$, rechazando la H_0 .

4.2.3. Tercera Hipótesis Específica

H3: Existe relación directa entre la planificación estratégica y los sistemas de evaluación.

H0: No existe relación directa entre la planificación estratégica y los sistemas de evaluación.

Tabla 59*Correlación entre planificación estratégica y los sistemas de evaluación***Correlaciones**

			Planificación estratégica	Sistemas de evaluación
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Rho	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Sistemas de evaluación	Rho	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Se halló $Rho = 0.674^{**}$ buena, $p = 0.000$; se rechaza la H_0 .

4.3 Discusión de resultados

El procedimiento estadístico entre la variable x e y, la hipótesis general estableció una relación “positiva fuerte” debido a que los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba estadística de “Correlación de Rho de Spearman” se $Rho = 0,788$. Con ello se evidencia la hipótesis general: “la planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Mixto Independencia, 2018”.

La planificación estratégica, como acciones establecidos en proyectar y establecer objetivos los cuales sean cumplidos por los integrantes de la institución. El buen desempeño docente, es apreciado cuando existe en una verdadera formación del desarrollo integral del estudiante, donde primero identifica las debilidades y oportunidades de los educandos, de acuerdo a ella

emplea los recursos apropiadamente logrando resolver una serie de problemas educativos encontrados en los alumnos.

En la propuesta de hipótesis específica 1 se comprobó la relación positiva fuerte con la aplicación de la prueba de “Correlación de Rho de Spearman” se obtuvo $Rho = 0,746$. Llegando a la conclusión de aceptar la hipótesis específica 1.

El éxito de una institución es caracterizado cuando diseña o planifica de acuerdo a la realidad, las necesidades y demandas, el cual permite identificar y desarrollar optimizando los aprendizajes. Es necesario los actores educativos planifique oportunamente previo diagnóstico, por tanto, pueden alcanzar las competencias institucionales establecidas. (Villalón, 2018).

En el planteamiento hipotético 2 se halló una relación positiva en la aplicación de la prueba estadística de “Correlación de Rho de Spearman” se obtuvo $Rho = 0,760$. Donde se acepta la hipótesis específica 2: “Existe relación directa entre la planificación estratégica y la dirección de aprendizaje en la dirección del aprendizaje en los docentes de la I.E. Mixto Independencia, 2018”.

Ramírez (2018) investigó. La planificación es aprovechada por el docente en el aula, “constituye un modelo o patrón que permite al docente enfrentar su práctica educativa de forma ordenada y congruente” (p. 8).

León (2016) sostiene: Los docentes deben primero diseñar la planificación porque ello es importante en su labor profesional, parte de planear a nivel macro en función de la planificación del proyecto curricular de la institución (p. 34).

En la hipótesis específica 3 se confirmó la relación existente entre la planificación estratégica y los sistemas de evaluación se halló, $Rho = 0,760$ buena.

Planificar de la mejor manera tomando en cuenta la realidad institucional y estudiantil ejerce responsabilidades, para ver cómo funciona el monitoreo y acompañamiento docente. se aprovechan ventajas y fortalezas institucionales con del talento humano, y aprovechar de la mejor manera la enseñanza – aprendizaje Yautentzi (2018) afirma:

La función docente, además de conocer a profundidad el tema que imparte y comparte con los estudiantes, se debe por un lado por una “planificación estratégica” diseñada bajo una realidad concreta la institución educativa donde trabaja y los estudiantes cada vez se involucren en el trabajo colaborativo el cual ayudará mucho es sus aprendizajes.

Las investigaciones presentadas, coinciden mucho con los resultados del presente estudio, porque sin una buena planificación el desempeño docente será lo esperado.

CONCLUSIONES

Se mencionan las siguientes:

1. Respecto, planificación estratégica y desempeño docente de la hipótesis general, se obtuvo $Rho = 0,788$, buena. Las variables estudiadas se correlacionan mayormente a nivel de percepción entre a veces y siempre, describiendo que aún falta mejorar las mencionadas variables en la I.E donde se estudió.
2. Entre planificación estratégica y planeación curricular, se obtuvo $Rho = 0,746$ buena, incidiendo según la opinión de los docentes, se observa que deben incrementar su forma de planificar el currículo el cual requiere ser fortalecido para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.
3. Respecto a la planificación estratégica y dirección de aprendizaje se halló $rho = 0,760$ buena, siendo necesario y oportuno ver los aprendizajes de las áreas curriculares con una perspectiva que todos los actores educativos puedan involucrarse y apoyar que los estudiantes tengan ayuda de todos los actores educativos en su rendimiento académico.
4. Entre planificación estratégica y sistemas de evaluación, se halló $rho = 0,674$ buena, conforme la opinión de la muestra manifiesta estar de acuerdo a un nivel intermedio sobre la aplicación de las formas de evaluar los aprendizajes, donde aún requiere fortalecer en los docentes una valoración adecuada del aprendizaje del estudiante.

RECOMENDACIONES

1. Planificar de manera estratégica y articulada a corto, mediano y largo plazo, sin olvidar el objetivo general del Minedu, es decir, velar por una formación integral que permita el desarrollo de competencias que hagan de los estudiantes mejores personas para que alcancen el éxito profesional en un mundo atravesado por la digitalización y globalización.
2. Invertir en capacitaciones en planificación estratégica que le permitan actualizar las estrategias a los maestros que cuentan con limitaciones en su quehacer profesional. De esa manera se reduce la incertidumbre y se anticipa a las diversas situaciones que pueden surgir en el desarrollo de las sesiones.
3. Para lograr una óptima planificación estratégica, los miembros del equipo deberán asumir un compromiso, conscientes de su importancia y conocedores del proceso de ejecución, debe enfocarse al futuro, ser permanente, orientada a la ejecución de objetivos concretos, monitoreada y evaluada.
4. Los docentes al ser los canalizadores de los objetivos institucionales que, primera instancia, responden al desarrollo del potencial de sus estudiantes, se debe de impulsar su reconocimiento de su labor y aminorar la carga innecesaria que le permita ahondar en la investigación y perfeccionamiento de su labor.

5. Dentro del desarrollo de planificación estratégica para el desempeño docente, se debe tomar en cuenta tres intereses: “individuales del docente, institucionales de la escuela y propias del sistema educativo en su conjunto; de este modo, se logrará el desarrollo profesional del maestro y el mejoramiento de la calidad de la enseñanza”.

6. Para que la planificación estratégica sea eficiente se deberá ejecutar con responsabilidad, después de haber monitoreado los procesos implementados, teniendo en cuenta el control y evaluación de los mismos. De este modo, se aprovecharán sus ventajas y fortalezas, superando las limitaciones que se puedan encontrar dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje en el cual está inmersa la labor del docente.

REFERENCIAS

- Armijo, M. (2009) Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público (versión preliminar) Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL, 2009: http://www.eclac.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/MANUAL_PLANIFICACION ESTRATEGICA.pdf
- Barriga, C. (2009) Metodología de la investigación científica y educacional. Lima. Editorial CEPREDIM.
- Cabero, J. y Llorente, M. (2015) Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): escenarios formativos y teorías del aprendizaje. *Revista Lasallista de Investigación*. 1(2), 186193.
- Calero, M. (2014). *Desempeño docente y reforma educativa*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cardona, J. (2015). *Planificación educativa y desarrollo profesional docente en Instituciones Educativas del Municipio de Caldas, Colombia*. Caldas: Estudio de posgrado presentado a la Universidad de Bogotá. Colombia.
- Chiarani, M. (2004) Interoperabilidad de objetos de aprendizaje [Internet]. <https://n9.cl/tafg>
- Consejo Nacional de Educación. (2020). Proyecto Educativo Nacional al 2021. Lima: CNE.
- Currículo Nacional. (2016) Orientaciones para la evaluación formativa de las competencias en el aula. Lima. *Recuperado de* <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- David, F (2013). *Conceptos de la administración estratégica: desafío futuro hacia la responsabilidad social organizacional. Libro rasgos éticos de la gerencia: posturas sociales para la construcción del saber*. Venezuela: Ediciones Astrodata.

De la Rosa, J. (2011) *Aplicación de la plataforma Moodle para mejorar el rendimiento académico en la enseñanza de la asignatura de cultura de la calidad total en la Facultad de Administración de la Universidad del Callao*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Egg, E. (2010). *Diccionario de educación*. Argentina: Brujas.

Fernández, J. M. (2015). *Planeación estratégica y gestión curricular*. Lima: San Marcos.

Gamarra, G. (2015). *Relación de la planificación educativa y el desarrollo de las habilidades docentes en la Institución Educativa "Francisco Bolognesi" de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo.

Gonzales, L. (2014). *Influencia de la planificación estratégica en el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José de San Martín" de Pisco*. Pisco: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Alas Peruanas.

Hernández S., R., & Otros (1992). *Metodología de la investigación*. México: S.A. México.

Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., M. (2016). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: mexicana.

Hinostroza, J. (2004) *Diseño de estrategias de innovación y TIC para el desarrollo de la educación. Innovar en la enseñanza y enseñar a innovar*. <https://n9.cl/e1n2>

Hurtado, A. (2013) *Desempeño docente. Retos y compromisos*. Lima, Perú: San Marcos.

Hurtado, D. (2013). *Planificación estratégica y desempeño laboral*. Lima, Perú: San Marcos.

- Hurtado, P. (2014). *Relación de la planificación educativa y el desempeño docente en el Liceo “Juan Arozamena” de Santa Cruz, Bolivia*. Santa Cruz: Estudio de posgrado presentado a la Universidad de Santa Cruz, Bolivia.
- Jiménez, E. (2018) Uso de la planeación estratégica y su favorabilidad en los procesos de formación mediados por las tic en la facultad de contaduría pública de la Fusm. https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13135/Jimenezrik_a2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koontz, H. Weirich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración*. Una perspectiva global. España. MC Graw Hill
- Mintzberg, H. Ahlstrand, Be y Lampell, J. (2008). *Safari a la Estrategia*. Ediciones Garnica. Argentina.
- Ministerio de Educación. (2016) *Planificación Estratégica. PEI*. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/pei.php>
- Mortimer, E. (2001) *Perfil Conceptual: formas de pensar y hablar en las clases de ciencias*. *Infancia y Aprendizaje*, 24(4), 475-490.
- Muñoz., C. F. (2009) Los caminos cruzados de la participación ciudadana en educación: entre el mejoramiento de la calidad de la educación y la construcción de ciudadanía. Un estudio colectivo de casos en Piura. *Revista Peruana de investigación educativa*, 1(1), 31-60.
- Murillo, F. J. (2003) Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. *Revista electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 1(1). <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n1/Murillo.pdf>

- Navarro, S. (2016). *Cómo realizar una evaluación del desempeño: método paso a paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor*. Sebastián Navarro Rojo.
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO). (2013). *Situación educativa de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Paredes, A. (1997). *Manual de Planificación Estratégica. Seminario Taller sobre Planificación Estratégica. Contraloría General de la República. Proyecto de Reforma a la Administración Financiera*. Panamá 1997.
- Pérez, R. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. La Habana: EHTH.FORMATUR.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Portela, A. (2003). *Gobierno autonomía y participación en los centros escolares. Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Pearson Educación.
- Portes, F. (2012). *Planificación institucional*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Rivera, J. (2014) Impacto de las tecnologías de información y comunicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje. *Investigación Educativa*, [S.l.], v. 15, n. 27, p. 127 - 138. ISSN 1728-5852. Recuperado de <https://cutt.ly/HeiWUEq>
- Román, M., & Murillo, J. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa - volumen 1 número 2*. Recuperado de <http://www.researchgate.net/publication>.
- Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. (2016) *Educación en Contexto, I Jornadas de Investigación e Innovación Educativa. "Hacia una 129 Educación de Calidad para el Desarrollo Integral del Ser Humano". Vol. II, N° Especial*.

Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. (2016) Educación en Contexto, I Jornadas de Investigación e Innovación Educativa. "Hacia una 129 Educación de Calidad para el Desarrollo Integral del Ser Humano". Vol. 8, N° 16.

Rojas, O. (2014). *Estrategias metodológicas en el aula*. Lima, Perú: PUCP:

Salas, J. (2014). *Programación y gestión institucional*. Lima, Perú: San Marcos.

Sedl. (2000) Family and Community Involvement Southwest *Educational Development Laboratory*. <http://www.sedl.org>.

Stojnic, L. y Jungbluth, W. (2018) Responsabilidad Social Universitaria en el Perú. *Aproximación Inicial 2016-2017*. <https://cutt.ly/neouJOI>

Tafur, R. (2003). *Tecnología Educativa*. Carlos Matta editor.

Telescopi (2016). Gestión Sostenible y responsabilidad social en las Instituciones de Educación. *Boletín Telescopi – Edición 5*. Recuperado de http://telescopi.espol.edu.ec/wpcontent/uploads/2016/08/boletin_telescopi_05.pdf

Tobón, S. (2013) *Formación integral de competencia. Pensamiento complejo, didáctica, currículo y evaluación*. Bogotá: ECO Ediciones.

Torres, R. M. (2001) Participación Ciudadana y Educación, Una Mirada amplia y 20 experiencias en América Latina. *Documento encargado por la Unidad de Desarrollo Social y Educación (UDSE) de la OEA para presentación en la Segunda Reunión de Ministros de Educación del Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral*. <http://portalsej.jalisco.gob.mx/consejo-estatal-participacion/sites/portalsej.jalisco.gob.mx.consejo-estatal-participacionsocial/files/pdf/participacionciudadana.pdf>

Wiley, D. (Ed.) (2000) The Instructional Use of Learning Objects [Internet]. <http://www.reusability.org/read/>

Yautentzi (2018). La planeación estratégica como herramienta para diseñar proyectos transversales en educación y su impacto en la evaluación. *Debates en Evaluación y Curriculum*.
<https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2018/A097.pdf>

ANEXOS

1. Validación



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	DR. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNMSM – Docente de la Facultad de Educación
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TÍTULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Lima, 20 de diciembre de 2020	08742823		971107791
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	DR. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNMSM – Docente de la Facultad de Educación
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TÍTULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Lima, 20 de diciembre de 2020	08742823		971107791
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
 FACULTAD DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	MG. AGUIRRE MACAVILCA MARTÍN CARLOS
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNMSM Docente de la Facultad de Educación
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TÍTULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 80 %

Lima, 10/2/21	10244939		965734572
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	MG. AGUIRRE MACAVILCA MARTÍN CARLOS
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNMSM – Docente de la Facultad de Educación
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TÍTULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 80 %

Lima 10/2/21	10244939		965734572
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	DR. KENNETH DELGADO SANTA GADEA
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNMSM - Docente de la Facultad de Educación
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TÍTULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

VII. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 85 %

Lima, 2/1/2021	09137152		978564047
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS INFORMATIVOS

APPELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	DR. KENNETH DELGADO SANTA GADEA
CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA	UNMSM – Docente de la Facultad de Educación
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TITULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

VII. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 80 %

Lima, 2/1/2021	09137152		978564047
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

IX. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	DRA. CAPCHA ROJAS LILIANA MILAGROS
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Coordinadora general
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TÍTULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

XI. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

XII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90 %

Lima, 7/1/2021	07191671		987223199
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
 FACULTAD DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
 JUICIO DE EXPERTOS

IX. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	DRA. CAPCHA ROJAS LILIANA MILAGROS
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	COORDINADORA GENERAL
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TÍTULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

XI. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

XII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90 %

Lima, 7/1/2021	07191671		987223199
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

XIII. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	DRA. VIGIL GUERRERO LUZ ROXANA
CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA	UNMSM – Docente de la Facultad de Educación
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TÍTULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

XV. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

XVI. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 80 %

Lima, 12/1/2021	08254805		996130820
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

XIII. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO	DRA. VIGIL GUERRERO LUZ ROXANA
CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA	UNMSM – Docente de la Facultad de Educación
NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CUESTIONARIO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Stephanie Marjorie Valladares Durand
TITULO: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018	

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

XV. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

XVI. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 80 %

Lima, 12/1/2021	08254805		996130820
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

2. Matriz de problematización

PROBLEMA	VARIABLES	SUB VARIABLES DIMENSIONES	INSTRUMENTOS DE COLECTA	CATEGORIA DE ANALISIS
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo la planificación estratégica se relaciona con el desempeño docente académico de los docentes de la I.E. Independencia, 2018?	VARIABLE X: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Organización	Cuestionario de planeamiento estratégico	- Misión
		Ejecución		- Visión
		Evaluación y control		- Fines
				- Medios
				- Objetivos estratégicos
				- PEI
				- Plan de mejora
	VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE	Planeación Curricular	Cuestionario de desempeño docente	- Aprendizaje
		Dirección del aprendizaje		- Programación Curricular
		Sistemas de evaluación		- Sesiones de aprendizaje
				- Recursos pedagógicos
				- Evaluación

3. Matriz de consistencia

Cuadro de consistencia “ LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MIXTO DE INDEPENDENCIA, 2018”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la planificación estratégica con el desempeño de los docentes de la I.E. Independencia, 2018”? 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar “la relación existente entre la planificación estratégica y el desempeño de los docentes de la I.E. Independencia, 2018”. 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> • “La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E Independencia, 2018”. 	<p>Planificación estratégica (X)</p>	<p>Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Misión ✓ Visión <p>Ejecución</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fines ✓ Medios ✓ Objetivos estratégicos <p>Evaluación y control</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ PEI ✓ Plan de mejora 	<p>Tipo de investigación: No Experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional - transversal</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre “el planeamiento estratégico y la planeación curricular”? • ¿Qué relación existe entre “la planificación estratégica y la dirección del aprendizaje”? • ¿Existe relación entre “el planeamiento estratégico y el sistema de evaluación”? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre “el planeamiento estratégico y la planeación curricular”. • Definir la correlación entre “la planificación estratégica influye en la dirección del aprendizaje”. • Identificar la relación entre “la planificación estratégica y los sistemas de evaluación”. 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la planeación curricular. • Existe relación directa entre la planificación estratégica y la dirección del aprendizaje. • Existe relación directa entre la planificación estratégica y los sistemas de evaluación. 	<p>Desempeño docente (Y)</p>	<p>Planeación curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programación curricular ✓ Unidades aprendizaje <p>Dirección del aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sesiones ✓ Logro esperado ✓ Recursos ✓ Procesos pedagógicos <p>Sistemas de evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Matriz de evaluación ✓ Instrumentos de evaluación 	<p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p>Población</p> <p>55 docentes de la I.E. Mixto Independencia</p> <p>Muestra</p> <p>55 docentes del nivel de la I.E. Mixto Independencia.</p>

4. Instrumentos

CUESTIONARIO VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas que debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan, según tu preferencia. Lea con cuidado y marque con un aspa (x) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y de carácter confidencial.

El significado de las letras es:

- 1 = nunca,
- 2 = casi nunca,
- 3 = a veces,
- 4 = casi siempre,
- 5 = siempre.

Nº	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
I. ORGANIZACIÓN		N	CN	AV	CS	S
1	¿En el colegio redactan la misión de con los propósitos de la I.E.?					
2	¿Cumplen la misión con el conjunto de valores que ha determinado la comunidad educativa?					
3	¿La Comunidad educativa ha construido una visión de futuro?					
4	¿Comparte esa visión de futuro de la I.E.?					
5	¿Asume los compromisos de la visión de la I.E.?					
6	¿Existe claridad en los objetivos educativos, Misión y visión del proyecto educativo de la institución?					
7	¿Considera las necesidades de todos los actores escolares en la construcción de sus objetivos, estrategias y metas?					
8	¿Logra las metas que se propone la I.E.?					

	II. EJECUCIÓN					
9	¿El director y su equipo directivo planifican en corto, mediano y largo plazo las acciones de la comunidad educativa, recogiendo sus expectativas, requerimientos e intereses?					
10	¿El director y su equipo directivo orientan, coordinan y motivan a los actores de la comunidad educativa para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales y mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos?					
11	¿La comunidad escolar rinde cuentas y difunde los avances de su desempeño en el logro de los propósitos educativos y la administración de recursos, entre otras?					
12	¿Realiza su Presupuesto anual para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución?					
13	¿Existe la articulación de la institución educativa con agentes de su entorno para contribuir al logro de sus objetivos institucionales?					
14	¿El PEI está de acuerdo a los objetivos de formación humana e intelectual con claridad y con los criterios pedagógicos de la I.E.?					
15	¿Orienta los objetivos, estrategias y metas a la transformación de la práctica docente y a la mejora de los aprendizajes de los alumnos?					
	III. EVALUACIÓN Y CONTROL					
16	¿La I.E. permite que los maestros, los padres de familia y el personal de administrativo, participen en la elaboración del PEI?					
17	¿Existen mecanismos para asegurar que el tiempo es usado con efectividad en los procesos de enseñanza y de aprendizaje?					
18	¿Evalúa por competencias de acuerdo con la misión?					
19	¿Evalúa el cumplimiento del Plan de mejora?					
20	¿Se promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas en el marco de la Gestión Estratégica?					

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Recoger información sustancial sobre el desempeño docente teniendo en cuenta las dimensiones: planificación curricular, dirección de aprendizaje y sistemas de evaluación.

El significado de las letras es:

1 = nunca,

2 = casi nunca,

3 = a veces,

4 = casi siempre y

S = siempre.

Instrucciones: Estimado docente a continuación hay afirmaciones ante las cuales debe expresarse su opinión. No hay correctas incorrectas. Exprese su primera impresión rápida y sincera marcando con un aspa en el casillero de la derecha. Las respuestas son anónimas.

N°	Criterios	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
DIMENSIÓN I: PLANIFICACIÓN CURRICULAR						
1	Se evidencia que los docentes cuentan con sus unidades didácticas en concordancia con el PCA.					
2	Las unidades didácticas y/o proyectos de aprendizaje responden a las necesidades y expectativas cognitivas de los estudiantes.					
3	Las unidades didácticas y/o proyectos de aprendizaje aseguran el proceso de diversificación curricular.					
4	Se evidencia que las unidades didácticas y/o proyectos de aprendizaje incluyen las estrategias didácticas pertinentes.					
5	Las unidades didácticas consideran todas las exigencias didácticas normadas por el MINEDU.					
6	Las unidades didácticas y/o proyectos de aprendizaje responden a la realidad de la comunidad.					
7	Las unidades de aprendizaje y/o proyectos de aprendizaje reúnen todas las exigencias didácticas.					
9	Las unidades de aprendizaje y/o proyectos de aprendizaje atienden las necesidades cognitivas de los estudiantes.					
10	Las unidades de aprendizaje y/o proyectos de aprendizaje aseguran la contextualización de las capacidades.					

DIMENSIÓN II: DIRECCIÓN DEL APRENDIZAJE						
11	Las sesiones de aprendizaje incorporan el uso de materiales didácticos.					
12	Las sesiones de aprendizaje fueron organizadas en función al uso de materiales didácticos.					
13	Las sesiones de aprendizaje incorporan por lo menos dos áreas curriculares.					
14	Las sesiones de aprendizaje emplean las TIC, TEP, TAC, TIP.					
15	Las sesiones cuentan con indicadores de evaluación.					
16	Las sesiones de aprendizaje consideran la evaluación a partir de matriz e instrumentos de evaluación.					
17	Los recursos didácticos aseguran el logro de las competencias y capacidades.					
18	Los recursos didácticos que empleo obedecen a criterios pedagógicos.					
19	Los recursos didácticos son pertinentes al propósito, competencia, capacidad y desempeño considerado en la sesión de aprendizaje.					
20	Las sesiones de aprendizaje utilizan las tecnologías de información y comunicación en la enseñanza como un factor motivacional para la mejora el proceso de aprendizaje.					
21	Los procesos pedagógicos fueron abordados convenientemente.					
22	Los procesos didácticos se adecuan a la metodología empleada por el docente.					
23	Los procesos didácticos derivan de las unidades de aprendizaje y proyectos de aprendizaje					
DIMENSIÓN III: SISTEMAS DE EVALUACION						
24	El sistema de evaluación responde a la matriz de evaluación.					
25	La matriz de evaluación asegura el logro de los aprendizajes.					
26	La matriz de evaluación ha sido desagregada con criterio pedagógico.					
27	La matriz de evaluación permite la elaboración de instrumentos de evaluación.					
28	La evaluación es integral.					
29	Se asegura la coheteroevaluación y autoevaluación.					
30	Los instrumentos de evaluación se adecuan a las necesidades cognitivas, afectivas y procedimentales de los estudiantes.					

¡Muchas gracias por su colaboración!