



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa  
N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. WENDY LUZ JAUREGUI MARCOS

(ORCID 0000-0002-4475-0546)

**ASESOR:**

Mgr. Héctor Malca Coronado

(ORCID 0000-0002-2898-6460)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Y Calidad Educativa

**Lima - Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

A Dios, a mis familiares,  
especialmente a mis padres Luz  
Marcos y Alfredo Jáuregui por  
ser mi fortaleza y mi mejor  
modelo de perseverancia,  
motivando el cumplimiento de  
mis metas profesionales.

La Autora.

## **Agradecimientos**

Mi agradecimiento a la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy por su apoyo en el proceso de construcción de este estudio. A la Universidad César Vallejo por su acompañamiento en la elaboración de la tesis.

La Autora.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) WENDY LUZ JAUREGUI MARCOS, cuyo título es: "Administración estratégica y desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero del 2019

  
 .....  
 Dr. Sebastián Sánchez Díaz  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 Mgtr. Rosa Estrella Pillman Infanson  
 SECRETARIO

  
 .....  
 Mgtr. Héctor Malca Coronado  
 VOCAL

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación



### Declaración de autenticidad

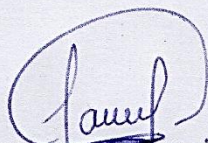
Yo, Wendy Luz Jáuregui Marcos, con DNI: 44751920 alumna del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Administración de la Educación y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de diciembre 2018



.....  
Wendy Luz Jáuregui Marcos  
DNI: 44751920

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.2.1. Antecedentes Internacionales	15
1.2.2. Antecedentes Nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1. Aproximaciones teóricas a la administración estratégica	24
1.3.2. Aproximaciones teóricas al desarrollo profesional docente	38
1.4. Formulación del problema	49
1.4.1. Problema general	49
1.4.2. Problemas específicos	49
1.5. Justificación del estudio	49
1.5.1. Justificación teórica	49
1.5.2. Justificación practica	50
1.5.3. Justificación metodológica	50
1.6. Hipótesis	50
1.6.1. Hipótesis general	51
1.6.2. Hipótesis específicas	51
1.7. Objetivos	51
1.7.1. Objetivo general	51
1.7.2. Objetivos específicos	51
<b>II. MÉTODO</b>	52
2.1. Tipo y diseño de investigación	53

2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Población y muestra y muestreo	56
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5. Procedimiento	57
2.6. Método de análisis de datos	62
2.7. Aspectos éticos	62
<b>III. RESULTADOS</b>	63
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	78
<b>V. CONCLUSIONES</b>	81
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	84
<b>VII. REFERENCIAS</b>	89
<b>ANEXOS</b>	94
Matriz de consistencia	95
Matriz de operacionalización de variables	96
Instrumentos	97
Validez y confiabilidad de los instrumentos	99
Permisos	111
Base de datos	113
Artículo científico	115

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Competencias específicas del docente organizadas para cada dominio	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable 1: Administración estratégica	55
Tabla 3	Operacionalización de la variable 2: Desarrollo profesional docente	56
Tabla 4	Niveles y rangos de la variable Administración estratégica	59
Tabla 5	Niveles y rangos de la variable El desarrollo profesional docente	60
Tabla 6	Juicio de expertos	60
Tabla 7	Niveles de confiabilidad aplicados a los instrumentos de medición	61
Tabla 8	Confiabilidad de la variable Administración estratégica	61
Tabla 9	Confiabilidad de la variable Desarrollo profesional docente	62
Tabla 10	Resultados generales de la variable: Administración estratégica	64
Tabla 11	Resultados generales de la dimensión: Formulación (Planeamiento)	65
Tabla 12	Resultados generales de la dimensión: Implementación (Dirección)	66
Tabla 13	Resultados generales de la dimensión: Evaluación (control)	67
Tabla 14	Resultados generales de la variable: Desarrollo profesional docente	68
Tabla 15	Resultados generales de la dimensión: Carrera docente	69
Tabla 16	Resultados generales de la dimensión: Evaluación del desarrollo profesional	70
Tabla 17	Resultados generales de la dimensión: Innovación e investigación sobre aprendizaje docente	71
Tabla 18	Prueba de normalidad	72



Tabla 19	Coeficiente de correlación rho de Spearman de las variables: Administración estratégica y Desarrollo profesional docente.	73
Tabla 20	Coeficiente de correlación rho de Spearman de la variable: Administración estratégica y la dimensión Carrera docente.	74
Tabla 21	Coeficiente de correlación rho de Spearman de la variable: Administración estratégica y la dimensión Evaluación del desarrollo profesional docente.	75
Tabla 22	Coeficiente de correlación rho de Spearman de la variable: Administración estratégica y la dimensión Innovación e investigación sobre aprendizaje docente.	76

## Índice de figuras

		Página
Figura 1	Las 5 fuerzas competitivas de Porter	33
Figura 2	Etapas de la Administración estratégica y su relación con la administración clásica	35
Figura 3	Etapas de proceso estratégico recuperado	35
Figura 4	Dominios del desempeño docente, visto como sistema de relaciones	40
Figura 5	La integridad del ser humano	42
Figura 6	Porcentajes de los niveles de la variable administración estratégica	64
Figura 7	Porcentajes de los niveles de la dimensión: Formulación (Planeamiento)	65
Figura 8	Porcentajes de los niveles de la dimensión: Implementación (Dirección)	66
Figura 9	Porcentajes de los niveles de la dimensión: Evaluación (Control)	67
Figura 10	Porcentajes de los niveles de la variable: Desarrollo profesional docente	68
Figura 11	Porcentajes de los niveles de la variable: Carrera docente	69
Figura 12	Porcentajes de los niveles de la dimensión: Evaluación del desarrollo profesional docente	70
Figura 13	Porcentajes de los niveles de la dimensión: Innovación e investigación sobre aprendizaje docente	71

## RESUMEN

La investigación planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y el Desarrollo profesional Docente en la Institución Educativa N°1136 John F: Kennedy de Ate.

El enfoque del estudio estuvo bajo el enfoque cuantitativo de tipo correlacional, la población para el presente estudio fueron 34 docentes de la Institución Educativa John F. Kennedy, para la recopilación de datos en la variable Administración estratégica se aplicó la técnica de encuesta, el instrumento utilizado tuvo un valor de confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.677 que señala una moderada confiabilidad, así también en el caso de la variable Desarrollo profesional docente se aplicó la técnica de encuesta, la cual se aplicó con un valor de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.806 que indica una fuerte confiabilidad, por lo cual, se indican la validez del instrumento. La validación de las encuestas la brindaron dos docentes temáticos y un metodólogo, quienes concuerdan en determinar su aplicabilidad para la medición de la relación entre la Administración estratégica y el Desarrollo profesional docente en la institución Educativa N°1136 John F. Kennedy 2018.

En la culminación de análisis y el procesamiento de información, se obtuvieron los siguientes resultados, mediante Spearman indica que existe una relación significativa entre la Administración estratégica y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy con un resultado de  $= 0,607$  este valor indica que la correlación es positiva y alta. Y la significancia de  $p=0.000$  muestra que es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo tanto, se rechazaba la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

*Palabras Clave:* Administración estratégica, desarrollo profesional, estrategia

## ABSTRACT

The aim of this study is to determinate the current relation between the strategic management and the teacher's professional development in the "Institución Educativa N°1136 John F: Kennedy de Ate

This quantitative study is a type of correlational research, and the population was 34 teachers from this school. The survey technique was used in the strategic management variable, and the instrument has a reliability value of Cronbach alpha = 0677, which shows a moderate reliability. Additionally, the survey technique was used also in teacher's professional development variable and the instrument has an acceptable reliability value of Cronbach alpha = 0806, which shows a strong reliability. The survey was validated by two thematic teachers and a methodologist, which agreed to determinate the use of the instrument with the variables.

The results were obtained by Spearman. They show that there is a significant relation between the variables, having a value of 0,607. This value shows that there is a positive and moderate correlation. Finally, the significance level is 0, 00. It is less than 0,05, showing that there is a significant relation. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

*Keywords:* Strategic management, professional development, strategy.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

La atención a la problemática educativa es indudable, así como los esfuerzos para la mejora de la misma, siendo la universalización y la calidad de la educación dos de los seis objetivos planteados en el “Foro Mundial sobre la Educación, celebrado en Dakar (Senegal) en el año 2000” concibiendo que la educación es para todos por ser derecho fundamental precisado en la declaración emitido en 1948 de los Derechos Humanos.

Conforme al undécimo reporte, elaborado el año 2014 sobre el seguimiento de la educación, realizado por la UNESCO, actualiza los avances logrados según los objetivos propuestos en el año 2000. Redirige su concepción hacia la calidad y el aprendizaje, puesto que, si bien es cierto 250 millones de niños no han logrado aprendizajes en la lectura y escritura o no cuentan con competencias básicas en aritmética, sin embargo, 130 millones de niños son acuden a las escuelas. Se resalta en este informe que no basta con la asistencia de los niños a las escuelas si es que no se propicia el aprendizaje dentro y fuera de las aulas, asimismo centra la labor profesional docente es de relevancia para alcanzar la calidad educativa, siendo el desempeño profesional de suma relevancia.

La realidad del docente es un punto de mucho juicio social pues se les atribuye la culpabilidad de las deficiencias en los aprendizajes escolares, la falta de consideración social, la minimización de su ejercicio profesional, así como las condiciones laborales, el clima institucional y el tipo de gestión directiva, causan que los docentes adolezcan de razones motivantes en su desarrollo profesional, siendo esto una traba en su formación permanente. En el año 2014 el ministerio de educación tomó la medida de cesar a 4,788 de un total de 14,873 docentes interinos nombrados sin tener el título profesional en los años 90s. 5,315 docentes participaron de una prueba excepcional para evitar la disposición, resultando que solo 527 docentes alcanzaron a obtener la nota mínima de aprobación. Cabe mencionar que muchos de estos docentes no cumplían con la edad establecida para el cese. Actualmente con todos los procesos que se vienen dando se necesita que la carrera de docencia se resitúe, por lo cual el desarrollo profesional se encuentra dentro de las primordiales intranquilidades de la agenda educativa. Existen consensos en que los buenos docentes y su desarrollo profesional son la clave para alcanzar la calidad, además existe



acuerdo, en que modificar las reglas del área es un proceso complejo y de largo plazo que necesita aptitud técnica, continuidad de las reglas y extenso acompañamiento social.

La Institución Educativa John F. Kennedy del distrito de Ate se ve envuelta por los problemas de índole social los cuales repercuten en la institución educativa, por el bajo rendimiento académico, la deserción escolar, inapropiado clima institucional, compromiso ineficiente de parte de gran número de docentes hacia la institución, así como las pocas actitudes de liderazgo por parte del director. Por ello, es necesario realizar acciones que permitan el desenvolvimiento profesional de los educadores en buena pro en la cohesión y la armonía de la comuna educativa: director, educadores, estudiante y padres de familia. La administración estratégica, por consiguiente, tendrá que apoyar en presentar el panorama de la profesión docente y analizar la problemática y las estrategias soluciones del avance profesional en los educadores.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Ganga, Ramos, Leal, y Pérez (2015), en su artículo *La Administración Estratégica: Aplicación del cuadro de mando Integral (CMI) a una organización no gubernamental*, sostuvo su objetivo en plantear un CMI como medio estratégico, que facilite el incremento de la eficacia en la administración de una organización que pueda generalizarse. Se basó en la teoría de Robert Kaplan y David Norton que esbozaron en los años 90s el balanced scorecard indicaron que es un medio que se utilizó en un 60% por las principales empresas en EE.UU. y Europa con el fin de la incorporación de estrategias efectivas para de sus colaboradores. Para el desarrollo del estudio se realizó un diagnóstico FODA así como entrevistas a funcionarios. Tuvo como población y muestra a 25 personas, 15 trabajadores y 10 directivos, Mediante talleres se realizó el análisis de la misión, visión, actividades y práctica de directivos, utilizando la “tormenta de ideas” se pudo llegar al conocimiento de su realidad, y mediante “grupos focales” se identificaron las variables que perjudican a la organización. Concluyó su investigación mencionando que: a) El empleo del CMI a una particularidad es de importancia teórica y práctica pues potencializa los procesos administrativos b) el CMI es considerada como herramienta estratégica que permite la comunicación entre los directivos y trabajadores. C) recalcar que el uso de una

determinada estrategia no asegura el éxito, será una oportunidad siempre que interiorice y sea adoptada por todos los colaboradores.

Moreno y Bastidas (2015), en su tesis denominado *Planificación estratégica y el cuadro de mando integral: Herramienta de gestión para mejorar la prestación de los servicios universitarios publicada por la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado-Venezuela*. Su objetivo fue demostrar que la planificación estratégica es un instrumento pertinente que dirigido al incremento de calidad de servicio, consideraron a la planificación estratégica y el CMI resultan ser ideales para mejorar la calidad del servicio mediante sus agentes operativos, administrativos docentes y directivos, la metodología utilizada para conseguir los objetivos planteados es de enfoque cualitativos, con estudio de caso del departamento de Gerencia y estudios Generales del programa de Ingeniería Agroindustrial de la UCLA, con una población de 17 colaboradores, este artículo muestra el desarrollo de la estrategia propuesta por la UCLA a través de un CMI aplicados al departamento académico, convirtiendo a sus docentes como piezas clave para promover cambios que la Universidad requiere con estándar de calidad.

Martínez, Guevara y Valle (2015), en su artículo titulado *El Desempeño docente y la Calidad Educativa*, el presente artículo parte del estudio realizado al sur del estado de Chihuahua, sector educativo 25 conformado por 5 zonas escolares, la investigación fue de tipo mixto de procedimiento se secuencial comprensivo-correlacional, para la recolección datos la muestra esaba compuesta por 135 personas entre profesores, directores, asesores pedagógicos y supervisores, utilizando la encuesta, en la fase 2 se manejó un enfoque cuantitativo no experimental, e instrumentos de evaluación transaccional- correlacional. La muestra fue de 42 docentes mediante una lista de cotejo, así como el resultado de evaluaciones estandarizadas. Se puede concluir a partir de los resultados a) que es necesaria la colaboración de todos en el proceso enseñanza aprendizaje, los cuales se comprometan con rol. b). se debe reconocer la problemática interna de la institución para el planteamiento de un plan estratégico que responda a las necesidades. c) para mejorar el desempeño docente y a calidad del servicio educativo, el director debe ser líder promoviendo la participación, el reconocimiento y a superación de sus docentes.

Castro (2015), su investigación denominada *Formación permanente del profesorado Universitario: análisis del diseño y desarrollo de los procesos de formación que ofrece el Instituto de Profesionalización y Superación docente de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras*, basa su objetivo principal en comprender las apreciaciones de docentes formadores, integradores y autoridades respecto al desarrollo de planificación, diseño, desarrollo y evaluación de los procesos de formación constante que ofrece el Instituto de Profesionalización y Superación Docente de la UNAH en el sector pedagógica- didáctica y el impacto que estos tuvieron en las practicas docente. Para el acopio de datos la muestra fueron 1883 docentes a quienes se les aplico la encuesta. El IPSD cuenta con ciertos avances en proyectos de programación en didactica que en inicios estas eran propuestas de los facilitadores o formadores, que si bien es cierto incluían mejoras con respecto a la finalidad, propósito, competencia u objetivo, pero existen ciertas incoherencias entre las acciones formativos y las estrategias metodológicas. Por ello se concluye que existe la necesidad de mejora entre los objetivos, teniendo en cuenta que es de interés personal el desarrollar habilidades y actitudes, pero también cabe destacar que hay un cierto porcentaje de profesores que admite participar por imposición de sus autoridades en las actividades de formación académica. Como aspectos necesarios se evidencia debilidades en la realimentación brindada a los participantes, así como no existe un sistema formal de parte del IPSD que permita valorar el desarrollo de las acciones, pero se está iniciando con un programa de seguimiento y monitoreo. Las autoridades del IPSD están prestos a promover procesos de acompañamiento como estrategia de mejora, los docentes también reconocen que si se ha evidenciado cambios a nivel procedimental relacionados principalmente con el ensayo de nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje.

Castellanos (2015), en su investigación titulado *Formación del profesorado del municipio de Armenia, Quindío – Colombia*, en su objetivo general plantea averiguar la formación de los profesores de educación básica de las escuelas del sector oficial del municipio de Armenia, respecto a la inclusión escolar. La población total de docentes fue de 1621 de sector 29 para la muestra se tomaron 12 instituciones y la conformaron 188 docentes dentro del cual se percibe que la mayor parte de docentes son de sexo femenino en un rango de 31-60 años de edad y entre 6-10 años de experiencia con estudios de posgrado y especializaciones. Mediante la recolección de datos se puede concluir a). Desde

la perspectiva del fortalecimiento de los procesos académico formativo de los escolares, los docentes provisionales no aportan por su condición de transitoriedad, el cual no permite continuar los lineamientos y por ende conduce al fracaso del logro de las políticas de calidad de la institución. b). En Colombia la política educativa sumada a la infraestructura, falta de recurso materiales, condiciones y el presupuesto tienen un efecto negativo, pues no permite la contratación de docentes que puedan contribuir significativamente al proceso de inclusión.

Aguirre (2014), en su tesis *Planeación estratégica y productividad laboral (estudio realizado en el hotel del Campo, Quetzaltenango)– Guatemala*, consideró como objetivo general conocer la Influencia de la variable planeación estratégica en productividad laboral de los colaboradores del hotel del Campo, de método de investigación descriptiva – correlacional, se empleó para el recojo de información dos escalas de Likert, planteando en medir en una el conocimiento de la planeación estratégica y en el otro medir la productividad, de los colaboradores, se aplicaron a 40 colaboradores entre personal administrativo, operativo y propietarios entre edades de 18 a 54 años, concluyó en determinar que la planeación estratégica es influyente ante la productividad del trabajador, pues dispone las decisiones para la corrección que se deben fijar en los colaboradores para dotarlos de instrumentos que conducen desarrollos para mejorar la productividad y que el 54% de los trabajadores del hotel del campo ignoran sobre la planeación estratégica y el 90% no obstante no lo ignoran son productivos.

Araque (2014), en su teoría con título *Planificación estratégica de la empresa Aica como objetivo general esbozó revisar y plantear una adecuada Planificación estratégica 2011- 2016*, esta investigación es de tipo exploratorio, descriptivo de método deductivo correlacional, el estudio propone propiciar un plan de mercadeo estratégico y un plan estratégico a través del análisis del macroambiente y microambiente, para la medición de la estrategia se ha realizado un análisis minucioso mediante el balanced Scorecard (BSC) por el cual se traduce la estrategia en términos operacionales. Según los resultados se concluye que, a). La planificación estratégica enfatiza en el “qué lograr” (objetivos) al “como hacer” (estrategias) b). La naturaleza de la planificación estratégica radica en el reconocimiento de todas las oportunidades y riesgos que pueden surgir futuramente. c) en

la actualidad son necesarias toda herramienta y técnica para posicionar los productos por estándares de la globalización.

Castellanos y Cruz (2014), en su artículo titulado *Una Mirada a la Evolución de las Estrategia Organizacional*. De la Revista (REAL), el cual fue producto de la exploración la relevancia e historia de la estrategia organizacional, también como los aportes de diversos autores Ansoff, Chandlery Mintzberg, Porter posteriormente se hace alusión a ciertos modelos de gestión estratégica las organizaciones.

En el proceso de despliegue estratégico de debe involucrar al total de colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados (pensamiento sistémico).

Se concluye en este artículo que la estrategia a) incluye decisiones que repercuten en los recursos y definen dirección de la organización. b) Para el cumplimiento de los objetivos en el proceso estratégico se tiene que involucrar todo el personal. c) Aprecian el aporte de importantes autores sobre estrategia. d) hoy en día la estrategia es el producto de la solidificación de muchas etapas en la historia. e) los procesos estratégicos no deben ser concebidos individualmente sino de manera sistemática.

Del Valle (2014), en su investigación titulada *Gerencia estratégica y productividad académica del personal docente de las escuelas Bolivarianas*. Propuso su objetivo principal conocer el vínculo relacional entre gerencia estratégica y la productividad académica de las escuelas del Municipio Escolar N°2 del estado de Zulia. Este estudio metodológicamente fue descriptivo- correlacional de diseño no experimental-transaccional, basa la teoría en los aportes de Kaplan y Norton, Chiavenato Franzoi, David, etc. la muestra se conformó por 69 directivos y docentes. A quienes se aplicó el método de encuesta en escala de Likert con 51 items. Con la validación de 5 expertos y el alpha de Cronbach fue de (0,86) lo cual indica que fue alta, Se concluye a) que se evidencian inconvenientes en aplicación de estrategias por lo que se considera se debe generar el mejoramiento de los trabajos administrativos en la planificación, organización, coordinación, dirección y control para potenciar la productividad académica. b) la praxis pedagógica de los profesores carece de innovación por ello no se reconocen políticas del reconocimiento a los docentes y c) las estrategias empleadas bajo las necesidades funciones proporcionarán la optimización del nivel de la productividad académica en las escuelas. c) se evidencia debilidad en el proceso la investigación académica.

Armando (2014), en su tesis titulada *Políticas de formación y desarrollo profesional docente. Estudio del profesorado principiante para nivel secundaria en la ciudad de Bahía blanca –Argentina*, ésta presente investigación basa sus objetivos en el análisis de las políticas de tipo nacionales y provinciales que regula la formación inicial, continua y de desarrollo en el profesional de los educadores , así como conocer el valor que los educadores establecen en su formación inicial, las acciones y motivaciones para contribuir en su desarrollo profesional, lo cual parte de una metodología de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Para la muestra seleccionada fueron 142 docentes encuestados de las especialidades de Historia, Letras y Filosofía egresados de la Universidad Nacional del Sur entre los años 2008 y 2012 por lo tanto contaban con 1 a 5 años de experiencia laboral (formación Inicial). Se encuentra en las conclusiones a). las políticas educativas nacionales que no se ha generado un espacio de participación de las principales decisiones en asuntos educativos a los maestros, desconociendo la realidad educativa del país y siendo estas políticas nacionales incongruentes con las políticas que se sostienen en Buenos Aires y las prácticas de los maestros del nivel secundario en su formación continua y desarrollo de su profesionalidad. b). Señala la investigación que los profesores principiantes en el nivel secundario de Bahía Blanca tardan más en conseguir puestos en el sector público, siendo las escuelas del sector privado como primera opción laboral. c). Todos los docentes encuentran satisfacción con su formación inicial en su etapa universitaria, a excepción de la práctica la cual se da al iniciar su experiencia laboral que la institución deberá propiciar el desarrollo profesional de los docentes.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Maravi y Domingo (2018), titula a su investigación, *Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores*, Determinó su objetivo en delimitar la relación de la Gestión escolar y el Desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED N° 14 Ugel 01. El método empleado en el estudio ha sido, hipotético deductivo, y el diseño fue no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, el número de la muestra fue población censal pues se tomó en cuenta a la población en su totalidad, en donde se hizo uso de la variable: Gestión escolar y desarrollo profesional docente, se recogió los datos en un lapso concreto, en



donde, al aplicarse el instrumento, tales como los cuestionarios en escala de Likert. Se pudo concluir, que hay relación significativa Positiva moderada de 0,534 calculado por el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig=  $p=0,00$ ) menor a 0,01 (1%); por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017. Abordando el objetivo principal, se evidencia relación significativa positiva moderada de (0.584\*\*) y el valor de significancia (Sig=  $p=0.000$ ) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01.

Bailon (2018), en su tesis *Gestión educativa estratégica y calidad docente en el I. “Carlos Cueto Fernandini Comas*, quien estableció como principal objetivo el conocer la correlación entre la gestión educativa estratégica y la calidad docente en la institución antes mencionada. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con estudio tipo básico, con diseño descriptivo correlacional, investigación no experimental, la población estaba conformada por 130 educadores y con una muestra de 98. En la recolección de datos se empleó la encuesta con el instrumento de dos cuestionarios para las variables validados mediante el juicio de expertos. Concluye su estudio hallado la relación directa y moderada de (Rho= .639\*\*) y significativa ( $p$ -valor calculado = .000) entre la gestión educativa estratégica y la calidad docente. El grado de confiabilidad fue para la primera variable de 0,929 y para la segunda variable 0,953. En la que se sugiere a sus directivos realizar capacitaciones y eventos académicos con el fin de la mejora en la formación de los profesores, así como el mejoramiento de gerencia educativa para al cumplimiento de los objetivos trazados. La promoción del trabajo cooperativo.

Torres (2017), en su estudio denominado *Gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de Educación Inicial Rímac*, fija su objetivo general en precisar la relación que se haya entre la variable 1 y la variable 2 de las redes educativas N° 1, 2 y 3 de la Ugel N°02 del Rímac. El estudio fue de diseño correlacional y de enfoque cuantitativo. La población estuvo compuesta por 161 profesores de inicial, el cuestionario fue el medio que se empleo para la recolección de datos, siendo el Alfa de cronbach de 0,961 que muestra la validez del instrumento, según los el análisis de datos conseguidos, se corrobora que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desarrollo

profesional de los profesores del nivel inicial por lo que se revela con la prueba de 0.591 ( $p\text{-valor} = .000 < .05$ ). El resultado del Rho de Spearman mostró un valor de 0.591 y 0,000 con una relación moderada en la relación de ambas variables. En la cual sugirió al director el impulso de los aprendizajes de los docentes mediante el posgrado para renovar los aprendizajes de los maestros, recomendó los docentes alimentarse de sentido del empoderamiento para la innovación de estrategias adecuadas a su entorno.

Bravo (2017), en su tesis *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo*, delimitó su objetivo primordial en determina el vínculo relacional entre las variables planeamiento estratégico y la gestión Educativa de los docentes de la Red 12 de Carabayllo, el estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con método descriptivo de diseño no experimental y de corte transversal, la población tuvo un total de 77 docentes, tomando de muestra a 20 educadores, a quienes se les aplicó las encuesta. Con el resultado el Rho Spearman de 0.497 señala la existencia de relación positiva entre las variables de nivel correlacional moderado. Por tanto, la institución educativa debe enfatizar en las capacitaciones sobre el planeamiento estratégico cooperativo. General el análisis propicio para la creación de estrategias adecuadas a la realidad de la institución, la dirección debe generar cambios en la gestión administrativa que ejerce propiciando la integración de los y participación de los docentes.

Cuya (2017), en su tesis titulada *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en la institución educativa N°115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015*, planteó como su objetivo primordial el determinar el vínculo relacional entre las dos variables, el estudio estuvo bajo la metodología de tipo no experimental, de diseño descriptivo, correlacional, transversal. La población y muestra fueron compuestas por 40 docentes pertenecientes a la institución. Para los cuales se les aplicó dos cuestionarios. El Rho de Spearman es 0,751 el cual muestra la existencia de una relación directa entre las variables de investigación.

Romero (2017), *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad técnica de Babahoyo*, decretó como objetivo primordial determinar como la planificación influye en la calidad de gestión. Se utilizó la encuesta para el acopio de información la investigación fue enfoque cuantitativo

descriptivo. Teniendo como población 1.053 de sujetos vinculados a la universidad y con una muestra de 263 conformados por profesores, ejecutivos y demás colaboradores. Se concluyó el estudio afirmando que la planificación estratégica es influyente de manera significativa con la gestión de la calidad pues emplearse el estadístico de Pearson resultó como correlación de 0.782. por lo que se muestra una correlación positiva entre las variables. Se recomendó ampliar los conocimientos para la implementación de una correcta planificación estratégica donde se plasmen las necesidades académicos y administrativos de la institución, sí como el desarrollo de capacitaciones y acciones de estímulo para la contribución el desarrollo de las personas.

Romaña (2016), *Gestión Estratégica y la formación integral docente en el Instituto superior Tecnológico público "Pedro P. Díaz, Arequipa*, consideró como objetivo primordial hallar relación entre la gestión estratégica y la formación integral docente, la metodología empleada obedece al diseño correlacional de tipo transversal, no experimental, su población y muestra del estudio estuvo compuesta por 100 profesores de 9 carreras profesionales 91 docente y 9 directivos del Instituto Tecnológico Público Pedro P. Díaz. se empleó para el estudio la técnica de encuesta con su instrumento cuestionario. Se llega a la conclusión que existe una relación entre las entre ambas variables de  $r = 0,707$  de Rho Spearman esto nos muestra que es positiva y aceptable y la relación es significativa en el nivel 0,01. La investigación revela que no se ven escasas evidencias del logro de la calidad, el poco compromiso en la gestión del docente, es paupérrimo el seguimiento de los maestros hacia los estudiantes, así como la investigación en la práctica. Por ello se recomienda a la investigación y la innovación tecnológica como pieza fundamental de cambio en la institución, así como en lo administrativo la reformulación del perfil el egresado y la malla de estudios, generar estrategias favorables para el perfeccionamiento de los profesionales dirigido a la plana docente.

Saavedra (2015), autora de la investigación *El Liderazgo directivo el desarrollo de la profesionalidad en la IIEE del nivel de Educación Inicial de las redes n° 06 y 07 de huaycan de la Ugel 06 de Ate 2015*, consideró como objetivo primordial precisar la correlación de variables ya mencionadas antes, El estudio se baso en un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo no experimental con metodología descriptiva. La muestra para esta investigación fue de 60 profesores, con la aplicación de cuestionario

mediante el cual se pudo concluir que el liderazgo directivo guarda relación positiva con el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de nivel inicial y guarda relación en aportar en mejorar las condiciones administrativas y técnicas que conllevan a la efectividad y eficacia del desarrollo profesional de los profesores para mejorar la calidad educativa.

Alva (2015), es su tesis titulada *Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 Chancay -2014*, Como propósito se planteó delimitar la relación existente entre ambas variables, el estudio se realizó bajo la metodología de un enfoque cuantitativo de tipo básica y de diseño no experimental, descriptivo correlacional, teniendo como muestra 100 docentes para la aplicación de dos encuestas uno para conocer el planeamiento estratégico y segundo para dar una evaluación a la gestión institucional. Según los datos se concluyó que a mejor planeamiento estratégica existe mejor gestión institucional puesto que según el Rho de Spearman es de 0,667\*\*, hallandose una correlación moderada entre las dos variables.

Alcántara (2015), *Gestión del Director y desarrollo profesional en docentes, Red N° 05 UGEL 05 San Juan de Lurigancho*. Este estudio determinó su objetivo primordial en conocer el vínculo relacional entre la gestión de los directores y el desarrollo profesional de los profesores. Su muestra fue conformada 177 docentes pertenecientes a las instituciones educativas de distintos niveles de la red. El método empleado en la tesis es de tipo básico de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental, de corte transversal. Se realizó el de Rho de Spearman el cual fue de Rho= 0,937 que indica una las variables se relacionan significativamente en un porcentaje alto, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ) por lo tanto la hipótesis nula es rechazada.

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

#### **1.3.1. Administración estratégica**

D' Alessio (2014), lo define como, “Un desarrollo que permite que una organización precise su meta de largo plazo, a través del proceso estratégico.” (p.03)

Según Fred (2013), lo conceptualiza como, “Ciencia y arte de formulación, implementación, evaluación y toma de decisión multidisciplinarias que concede a una compañía a conseguir sus metas, para este autor la administración estratégica es sinónimo de planificación estratégica.” (p.05)

Hitt, Hireland y Hoskisson (2015), lo definen como “El conglomerado de compromisos, acciones y decisiones que una organización requiere para lograr una competitividad estratégica y para conseguir una alta productividad.” (p.05)

La administración estratégica como un proceso de análisis y creación de oportunidades innovadoras para futuras organizaciones, con principios en la planeación, la implementación, ejecución de lo propuesto y en la valoración del resultado con visión a tomar decisiones premeditadas respecto al desaparición, consolidación, desarrollo y crecimiento.(Hernández , 2014, p.15)

### **El Pensamiento Estratégico**

Schnaars (1994), alrededor de 1980 el término pensamiento estratégico se popularizó, impulsado por el pensamiento de Porter que ha referido grandes aportes para esta concepción. Por ello para su definición se debe apreciar desde las perspectivas: (p.31)

- **De las previsiones a la ventaja competitiva**

El pensamiento estratégico se cimienta en la concepción de la ventaja competitiva sobre la competencia.

- **Del elitismo al “Igualitarismo”**

El pensamiento estratégico no es de índole de exclusividad para algunos, más por el contrario establece una forma de pensamiento sobre directivos, competidores, ventajas competitivas y se transfieren al personal de la institución o empresa.

Así sustenta que el directivo operativo quien prevé mejor sus propias actividades así también prevé la participación de los colaboradores de bajo rendimiento. El pensamiento estratégico concuerda con los principios de la Administración de tipo participativa.

- **De los competidores y los consumidores**

El pensamiento estratégico propone una visión proporcionada de consumidores y competidores, del cómo lograr las ventajas competitivas sobre otras organizaciones preocupándose a la vez por los clientes.

- **Del cálculo a la creatividad**

Según Mintzberg, Quinn y Voyer (1997), argumentan que el proceso estratégico real no es el proceso racional analítico que se encuentra en la literatura. Por el contrario, es intuitivo y evolutivo, en el que las decisiones de inicio y los eventos externos se producen y transforman de forma coordinada.

Para Mintzberg, Quinn y Voyer (1997), resaltan su definición de forma cualitativa. Menciona la estrategia deben ser fabricadas de manera artesanal que calculada, la imagen de un artesano “creando” algún objeto es la análoga para la creación de una estrategia.

- **De lo rígido a lo flexible**

El pensamiento estratégico es flexible. Existen muy pocas guías que se deben seguir y para este pensamiento no se sigue un proceso de un ritual en su ejecución. Tal como señala Mintzberg (1997), este pensamiento fusiona el pensamiento y la acción, establece un equilibrio entre control y aprendizaje y permite gestionar la estabilidad y los cambios. (Schnaars, S. 1994)

Si hacemos un recuento en el tiempo podemos resaltar el desarrollo de las habilidades del hombre por y para su supervivencia, a consecuencia de situaciones de adaptación, según Charles Darwin si se logra una ventaja selectiva en el entorno se está favoreciendo a la selección natural. y para ello, valiéndose de su capacidad de adaptación e innovación los homínidos fueron capaces de evolucionar a diferencia de otras especies a base insipiente de las estrategias.

Así pues, Abascal, F. (2004), “Afirma que el pensamiento estratégico marca una pauta para el desarrollo de estrategias” (p.242). Inicialmente siendo la estrategia un término utilizado sólo para operaciones militares, actualmente se ha convertido en pieza clave para llegar a la meta de la organización. Y es de esta perspectiva como se tomará a la estrategia y su administración para el desarrollo profesional en los profesores.



- **La Estrategia**

La base del pensamiento estratégico es la estrategia, cuantiosos conceptos y teorías existentes sobre el pensamiento estratégico el cual tiene su preceder en los enfoques militares, que data de los principios manifestados por los grandes pensadores clásicos: 1) Carl von Clausewitz, 2) Polibio, 3) Tucídides, 4) Nicolás Maquiavelo, 5) Sun-Tzu, etc.

Extraído del Sun Tzu, Shetz, citado por Sheetz, B. (2015), “El líder de los ejércitos es el árbitro de los destinos de la gente, del hombre del que depende de una nación si estará en paz o en peligro.” (p.98)

Los orígenes de esta palabra que se denota “ejército” y “acaudillar”. En términos griegos, stratego es equivalente a planear la derrota de los adversarios utilizando de los recursos óptimamente. La definición de estrategia en el entorno militar y político es muy famosa desde hace muchos años. Para los hombres de negocios modernos con visión de competencia, el criterio es interesante. A pesar de que las personas que utilizan la estrategia de las compañías no “visionan aniquilar la competencia”, la mayor parte si trata de ser más productivos y lograr mejores resultados que los demás. (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997, p.05)

Para Hitt, Hireland y Hoskisson (2015), “Un plan es el cumulo de compromisos y tareas vinculadas y coordinadas, esbozados para aprovechar las competencias centrales y alcanzar una virtud competitiva. (p.04).

Las estrategias son hechos favorables que surgen de determinaciones de la dirección y necesitan la adecuada designación de elementos de una empresa en su ejecución. Las cuales conforman las vías que conllevan a la empresa la perspectiva ambicionada, son además determinadas tutoriales de acción para transformar una empresa en lo anhela; asimismo son sendas que le posibilitan lograr los objetivos de extenso período. Tienen la posibilidad de ser comunes, electivas o particulares. (D’Alessio, 2008, p.04)

Entendemos a la estrategia no como un recurso ofensivo, o destructivo, sino como un medio por el cual una organización, para nuestro caso, la institución educativa logre sus

objetivos, con el uso de sus recursos propios. Considerando que las estrategias estarán presentes en el uso continuo de la gestión de una organización es de vitales importancias la administración eficaz de las mismas.

A continuación, mostraré las ideas importantes de algunos pensadores estratégicos del siglo XX.

### **Aportes al pensamiento estratégico**

Drucker, es no de los primeros autores que utilizó conceptos vinculados con la estrategia en el mundo de las organizaciones, en su obra *The Practice of Management* del año 1954. Determinó que la estrategia necesita que los gerentes del futuro deben realizar un análisis de la situación en que se encuentran (presente) a partir de ello considerar su modificación si es necesario, consideraba que los gerentes bene consientes de los recursos con los que cuenta y con cuales debería contar. Propuso que los gerentes deberán estimar ciertos aspectos:

- Dirigir con objetividad.
- Aceptar peligros y poseer perspectiva con un tiempo prolongado. Aceptar elecciones admitiendo que existen peligros.
- Establecer decisiones estratégicas
- Formar un grupo conformado por personas que evalúen su desarrollo.
- Conocer sobre la transmisión de la información clara y ligera promoviendo a los colaboradores con el fin de conseguir una colaboración responsable.
- Visionar el negocio como un todo.
  
- Poseer la capacidad de relacionar sus productos e industria al ámbito.

(D'Alessio, 2008, p. 38)

Bennis, académico connotado que plantea al “liderazgo y a la cultura organizacional” la cual es una complicada estrategia que ambiciona modificar las convicciones, conductas, valores y estructura de las organizaciones con la finalidad que sean capaz de adecuarse a las innovaciones tecnologías, mercados y amenazas.

Aporta en su teoría las cuatro estrategias vitales para los líderes eficaces:

- Estrategia I Atención mediante la visión: Los líderes son sujetos dirigidos a los resultados y éstos demandan necesariamente de atención, la percepción motiva, inspira y modifica el propósito en una tarea. El liderazgo es también establecer relación estrecha con los seguidores, ambos se necesitan para su existencia por tanto los líderes requieren tomar atención y también las recibirán.
  
- Estrategia II Significado mediante la comunicación: el éxito necesita de la habilidad de proyección de una visión deseada, esta idea debe diseminarse también en los seguidores motivando y generando compromiso. El manejo de la comunicación es inherente al liderazgo eficaz, pues Las organizaciones necesitan de las concepciones e interpretaciones comunes y consecuentes con la realidad que proporcione acciones consensuadas. Los líderes vinculan y determinan, conceptos, ideas, pensamiento y criterios; luego, crean formas de transmitirlos ya sea en metáforas o modelos que conceden interés, un componente en el Líder sería la habilidad de influenciar y organizar el significado para los colaboradores que conforman la organización. El estilo y los métodos que el líder emplea para la transmisión de los significados varían totalmente. A pesar de la variación de las formas verbales o no verbales de transmisión de significados a través de música o palabras cada líder de éxito está consiente que la base del conglomerado de significados en común es el cimiento para toda una organización.
  
- Estrategia III Confianza mediante el posicionamiento: Es un conglomerado de tareas imprescindibles para la ejecución práctica de la visión de los líderes. Si la visión es igual a una idea, por lo tanto, el posicionamiento es igual a un nicho el cual determina el líder. Para conseguir un nicho, es necesario que el líder sea la fusión de claridad constancia y confiabilidad. Estableciendo la postura de continuar el rumbo hasta el final, para generar la confianza. El autor considera que pertenecen a esta estrategia dos razones importantes, la primera es la “integridad organizacional”, un sistema organizacional eficaz se compara con la buena salud de los individuos y esto se logra cuando se posee un sentido claro de lo que es hoy y de lo que se ha de hacer mañana, “escoger un curso y persistir en él” es igual a la integridad organizacional es un mecanismo para que la líder entienda y puede moldear su cultura por una mejora. La segunda sería sostiene la significación del

posicionamiento se relaciona con “persistir en la carrera hasta el término”, ser constante. Pues es sabido que el líder corre riesgos, crea innovaciones, modifica el metabolismo de la cultura organizacional, pero para incluir innovaciones dentro de una organización se requiere incansables intentos.

- Estrategia IV despliegue del yo mediante 1) auto concepto positivo y 2) el factor de Wallenda:
  - El despliegue del yo mediante la autoconcepción positiva: El desarrollo creativo de yo determina al liderazgo como asunto esencialmente humano, la administración del yo es de suma importancia. Sin esto un líder puede generar detrimento en los colaboradores. El autor realiza una analogía ente los médicos y los líderes puesto que, existen médicos incompetentes los cuales pueden perjudicar aún en mayor medida la salud de las personas, así pues, el administrador inepto puede desfavorecer al personal quitándole la vitalidad en su quehacer diario. Se puede referir la terminología de iatrogénico para indicar los efectos causados por la omisión del uso creativo y saludable del yo. Desde esta perspectiva el desarrollo del liderazgo es profundamente personal, el auto concepto positivo, es el inicio para conseguir la autoestima positiva es identificar las fortalezas y nivelar sus debilidades. El siguiente elemento de la conceptualización positiva es alimentar las habilidades con rigor, es producir y acrecentar las capacidades naturales. Lo que distingue a los líderes de los de los que no lo son, es su habilidad de producir y potenciar sus destrezas ocupándose de su propio desarrollo, pero no significa que un líder necesariamente deba ser excepcional en todo sentido, claro que se debe tomar atención a sus limitaciones. Una muestra de desventaja personal puede convertirse en trágica si no se aborda para su mejora. Por tanto, una autoimagen positiva no obstruye la visión, mostrando las condiciones menos esperadas de las personas, sin embargo, determina modelos para pensar sobre las posibilidades humanas que genera un ambiente de excelencia.
  - El despliegue del yo mediante el factor de Wallenda, Karl Wallenda fue un gran equilibrista que arriesgaba su vida cuando recorría por la cuerda, en 1978 cayó de la cuerda floja ubicado a 25 metros de alto en Puerto Rico específicamente en la

ciudad de San Juan, su esposa recuerda meses antes del fatídico suceso: “todo lo que Karl pensó en meses cercanos al accidente meses anteriores fue en venirse abajo, opino que invirtió sus fuerzas en la preocupación de re-caer, en hacer una caminata por la cuerda” la viuda de Wallenda refiere que Karl se había detenido en supervisar las instalaciones de la cuerda y verificar de la seguridad de la misma, situación que antes no había sucedido. Concluyendo que estaba destinado a fracasar pues su vigor se enfatizó en la preocupación de no caer que en desplazarse por la cuerda. Por consiguiente, Bennis propone al factor Wallenda como la competencia de asimilación en metas positivas, vertiendo el total de fuerzas en una actividad determinada, sin excusas por acciones pasadas. El significado de “fracaso” es el resultado adverso, la ausencia de éxito, naturalmente la respuesta al fracaso sea el desánimo, pero para un líder el fracaso se traduce en un inicio, una plataforma para el logro de metas. Frecuentemente se aprende mediante las experiencias y es a lo que se refiere el factor Wallenda básicamente al aprendizaje y todo aprendizaje involucra fracaso. Así pues, coincide más con el análisis sobre el efecto de lo realizado que con el juicio propio de la eficiencia de sí mismo. En una atmosfera organizacional la esperanza de éxito puede desprenderse del auto evaluación de la competencia personal. (Lider, cuatro claves del liderazgo eficaz p.42).

Resumiendo, la auto-estimación tiene relación con el juicio de la capacidad propia, mientras el factor Wallenda guarda relación con los resultados extrínsecos. Y así para que se desarrolle un liderazgo exitoso, se debe buscar la unión entre el auto concepto positivo y el optimismo, dirigidos hacia un desenlace esperado. (Bennis, 1985, p.84)

Mintzberg, en 1975 Mintzberg presentó su artículo *The Manager's job: Folklore and fact*, “el trabajo del administrador folklore y realidad” a la revista *la Harvard Business Review* en el que se convierte en material de referencia, detalla el trabajo del administrador el cual se puede describir en función de diversos papeles de conductas usa términos de diez roles, que son:

- I. Funciones de decisión: La decisión se toma en distintos sectores de la empresa, pero estas se hayan limitadas por las políticas, programas, normas, procedimientos etc. La ultima palabra la da la gerencia general, sobre todo cuando se trata de

mejorar la competitividad en un mercado dado, dentro de este grupo de roles se decisionales se encuentran las funciones de conceptualización para fines de:

- a. Los esfuerzos se deben direccionar.
- b. Se debe buscar solución a los problemas.
- c. Emprendimiento.
- d. Asignacion de recursos.
- e. Negociacion.

II. Funciones interpersonales del directivo general de una compañía es el representar formalmente la empresa lo cual demanda un liderazgo que le permita ser el enlace para coordinar las relaciones entre sus distintas áreas; por lo tanto, el rol interpersonal comprende lo siguiente:

- a. Ser imagen y representar la compañía.
- b. Desempeñar el rol como líder y mediador.
- c. Nexos para establecer relaciones fuera de la empresa.

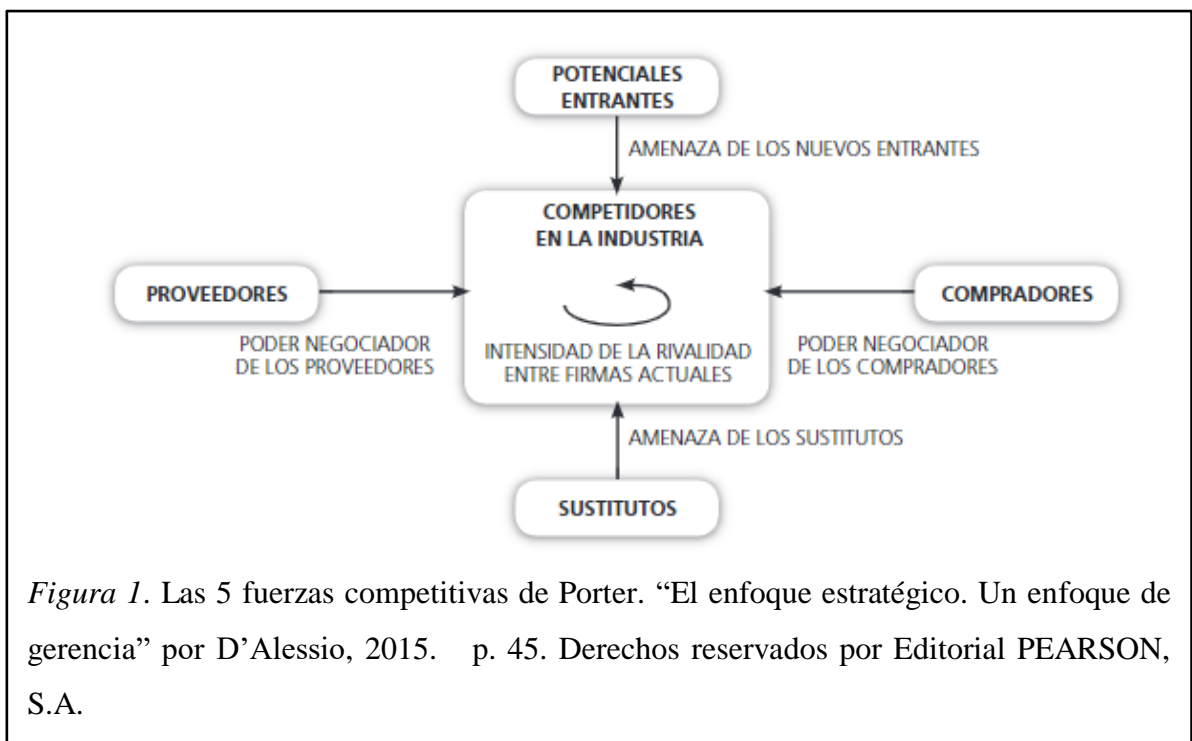
III. Función de informar, el gerente debe recabar información sólida para para el interpretar y analizarla para la toma de decisiones estratégica.

- a. Vigilar los resultados
- b. Diseminar y difundir la información

Hernández (2008), “Desempeñando los roles directivos, se crea un amplio espacio de necesidades de acción y capacitación en las que los ámbitos de formación y recursos humanos tienen evidentes posibilidades de intervención hacia los colaboradores.” (p.289)

Porter, en su primera obra, *Competitive Strategy: Techniques for analyzing industries and competitors* (1980), propone a la competitividad y competencias estratégicas de una empresa y muestra el ejemplo de las 5 fortalezas competitivas: delimitan los efectos de la rentabilidad a largo plazo de una organización, se fundamenta que las organizaciones deben analizar los objetivos y recursos en base a ellas, conforman la estructura del área industrial, por ello, facilita el estudios de un ambiente, también de estudios en concreto de la organización y atracción de la comunidad industrial.

- a. Amenaza de los competidores: son los nuevos competidores ingresantes al mercado, los cuales podrían poseer recursos novedosos y talento para apropiarse del mercado.
- b. Competencia entre los rivales: el ingreso de nuevos productos al mercado competirá con los productos de las organizaciones ya posicionadas esto demanda a las guerras en precios, campañas publicitarias agresivas. Etc.
- c. Poder de negociación entre los competidores: refiere acerca de los insumos que brindan los proveedores, los cuales podrían ser claves para la producción, no pueden ser reemplazados, son pocos o de alto costo.
- d. Poder de negociación entre los compradores: trata de las exigencias de los compradores sobre precios, mayor calidad y servicio, esto provocaría márgenes de disminuciones de la utilidad. Se agravaría aún más las organizaciones de compradores se agremian estratégicamente.
- e. Amenaza de ingreso de productos sustitutos: es muy probable el ingreso de productos nuevos que sustituyan los que ya se encuentran en el mercado, la situación se complicaría si estos productos son tecnológicamente más avanzados o pueden lanzarse a precios bajos.



Su segunda publicación, *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance* (1985), Porter detalló la estrategia competitiva, como acciones de ataque y

defensas de una compañía generar una postura de defensa dentro de un mercado, estos hechos responden a las cinco fuerzas competitividad que el creador señaló determinan naturaleza y el nivel de rivalidad que envuelve a una compañía y que, como resultado, intenta conseguir considerable desempeño en la inversión.

Porter señala tres estrategias genéricas que podrían utilizarse particularmente o en grupo, para generar una postura de defensa para sobresalir entre la competencia. Las cuales son:

- a) El liderar en costos. Refiere sobre la conservación del mínimo costo en comparación de la competencia y propiciar la mayor venta.
- b) Ser diferente. Generar la diferencia en un producto o servicio dándole un atributo exclusivo. Esto se concibe como una capa que protege contra la competencia mediante la fidelización del cliente sin tener en cuenta importe.
- c) El enfoque. consta de orientare en un determinado sector de compradores. Se fundamenta en que la compañía responda eficazmente objetivos específicos de un sector que de quienes se plantean abordar mayores sectores.

En su tercera publicación, *The competitive advantage of nations* (1990) Porter ahonda sobre la competencia de las ciudades, regiones, naciones, y avance de la economía. Propone que el bienestar de una nación es dependiente de la relación de competencia, que tiene base en la productividad; y expone que es próspera no es por mera herencia hereda, sino construida mediante la selección estratégica de su modelo del diamante. (D'Alessio, 2008, p.45)

### **Administración estratégica**

La administración estratégica, mediante el proceso estratégico origina estrategias, se considera una herramienta indispensable que puede emplear un directivo actual y eficiente para dirigir una empresa por un rumbo correcto hacia la visión esperada. El proceso estratégico se dirige con innovación con el fin que una organización subsista, se desarrolle, incremente su productivo, extienda sus operaciones y triunfe sobre los competidores. Lo que hay que destacar, es que, desde el primer instante, las estrategias tienen la posibilidad y el deber de variar en un lapso preciso, producto de la refuerzo y dinámica. De esta manera, el propósito estratégico de largo plazo; no contempla negativa al cambio, por lo contrario, que propicie transformaciones en cortos periodos.



(D'Alessio, 2015 p. 16)

Etapas de la administración	
Estratégica	Clásica
1. De la planeación o de formulación de estrategias	Planeación (previsión)
2. Implantación y ejecución	Organización Integración (personas y cosas) Dirección - liderazgo
3. Control y evaluación	Control

Figura 2. Etapas de la Administración estratégica y su relación con la administración clásica. “El enfoque estratégico. Un enfoque de gerencia” por D’Alessio, 2015. p. 20. Derechos reservados por Editorial PEARSON, S.A.

### El proceso estratégico

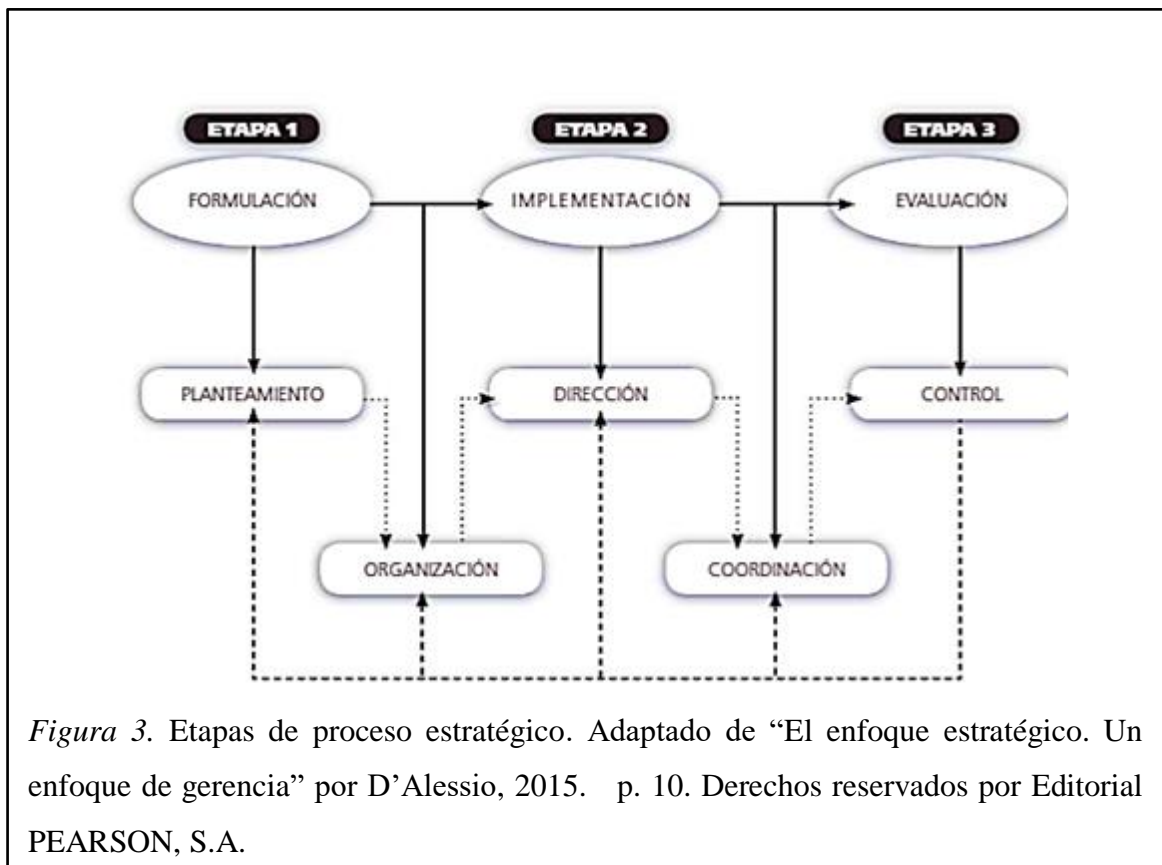


Figura 3. Etapas de proceso estratégico. Adaptado de “El enfoque estratégico. Un enfoque de gerencia” por D’Alessio, 2015. p. 10. Derechos reservados por Editorial PEARSON, S.A.

Según Fred, el desarrollo de la administración estratégica se compone de 3 momentos:

- a) Formulación, demanda a elaboración de la visión y misión, identificar le F.O.D.A., en esta etapa se determinan los objetos de largo plazo generándose alternativas

estratégicas de las cuales se analizarán las idóneas para congruentes con los objetivos, el estratega analizará las estrategias más convenientes a implementar

- b) Implementación para esta etapa es necesario que la organización haya establecido anualmente objetivos, así como políticas que estimule a los trabajadores y designe los materiales para la ejecución de lo planificado. La acción de implementar de una metodología compromete a establecer una cultura que favorezca a la praxis de lo planeado, esto es conocido como “la etapa de acción”.
- c) Evaluación, última etapa, en esta etapa es necesario conocer cuán eficaces han sido las estrategias implementadas, esta es la forma más indicada para obtener información relevante, teniendo en cuenta que las estrategias pueden variar según la dinámica de los factores tanto internos como externos. Esta etapa está conformada por tres actividades básicas:
  - d) Hacer una revisión de las estrategias externas e internas.
  - e) Realizar una medición de los desempeños.
  - f) Las acciones correctivas se deben aplicar.

(Fred, 2013 p.05 - 06)

Al igual que D' Alessio también considera 3 etapas del proceso estratégico, pero este último autor iguala conceptos tales como:

- a) Planeamiento estratégico (formulación), inicia a partir de la delimitación de la misión y la visión; estableciendo sus anhelos, normativas éticas, etc. Se debe tener presente las situaciones internas y externas que afecten en la organización. la definición de los objetivos estratégicos a largo plazo determinará la verificación y elección de estrategias específicas.
- b) Dirección estratégica (implementación), conglomerado de accionar y decidir sobre la ejecución de estrategias exógenas y endógenas.
- c) Control estratégico (evaluación), a través de esta tercera etapa se hace una corrección de lo proyectado y lo realizado, en este proceso es estructurado por acciones de supervisión.

## **El liderazgo estratégico**

Hill y Jones (2009),” El concepto Liderazgo estratégico explica la forma más eficaz de realizar la gestión del proceso de formulación de estrategias de una organización determinada con el fin de lograr ventajas competitivas.” (p.03)

Los líderes estratégicos son los sujetos que esta ubicados en diferentes áreas y jerarquías de una organización y que emplean el proceso estratégico con la finalidad de seleccionar acciones estratégicas que le apoyarán en la realización de su visión y realizar su misión (Hitt, Ireland y Hoskisson, 2015, p.23)

El liderazgo estratégico detalla todas las acciones que determinan un sentido para la organización y ayuda a conservarse en la capacidad de su misión. Está relacionado con la perspectiva de la organización, y su particularidad. Es la determinación de las ambiciones de una organización visibles y que conduzcan los esfuerzos de los ayudantes y otros agentes apasionados hacia la realización de los objetivos de una empresa (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997, p.32)

El liderazgo estratégico es la construcción de maneras de impulsar en sus integrantes y comprometidos a desempeñarse positivamente para que la organización progrese al cumplimiento de su misión. Entre tanto, se adecúan a las energías del exterior o las amortigua. (Lusthaus, 2002, p. 45)

## **Beneficios de la administración estratégica**

La gestión Estratégica como desarrollo de optimización continua provoca que los estrategias estén más alertas a los nuevos cambios, a las novedosas oportunidades y a los desarrollos amenazadores; de la misma forma apoya el desarrollo de un modelo de negocio en continúa evolución que produce un triunfo final sostenido por la organización. Desde sus inicios, el beneficio primordial de la administración estratégica ha sido contribuir con las empresas a proponiendo el mejoramiento de las estrategias.

Hernández (2014), sostiene que es una vía eficiente para impulsar, hacer más simple y rentable las entidades; o bien aumentar la eficacia en las empresas que no son

rentables por los metas de índole popular que persiguen, de esta forma tienen que ser eficaces en el aprovechamiento de sus recursos:

- a) Permite el reconocimiento, establecimiento de preferencias y la explotación de las oportunidades.
- b) Brinda un criterio sobre la problemática de la dirección
- c) Representante una composición para hacer mejor la sincronización y control de las actividades
- d) Aminorar los efectos de las condiciones y los cambios.
- e) Permite que las decisiones indispensables contribuyan al mejoramiento de los objetivos delimitados.
- f) Facilita la organización eficiente del tiempo y los elementos para detectar las oportunidades.
- g) Contribuye a dedicar menos elementos y tiempo a la rectificación de determinaciones equivocadas o vinculadas con estas.
- h) Origina una composición para la transmisión de información interna con los colaboradores.
- i) Ayuda a integrar el accionar de los individuos en un esfuerzo común.
- j) Proporciona una base para detallar las responsabilidades particulares. Impulsa el pensamiento previsor.
- k) Ofrece una metodología cooperativa, incorporando entusiasta para confrontar los problemas y las oportunidades.
- l) Promueve una actitud adecuada hacia el cambio.

(Hernandez, 2014, p. 47,48)

### **1.3.2. El desarrollo profesional docente**

El término que se menciona al total de participantes de una comunidad educativa. El desarrollo comprende el proceso de la mejora del conocimiento profesional, las destrezas y actitudes de los participantes de una institución; en consecuencia, influye sobre los directivos de gestión y al profesorado. (Imbernon, 2007, p.70)

Vaillant y Marcelo (2015), “Proceso de naturaleza común o propia la cual actúa por medio de diferentes experiencias, formales e informales, en el entorno institucional.” (p. 124)

Proceso de formación permanente que está presente durante el periodo profesional y está orientada a producir cambios en la conducta de los en diferentes aspectos en el docente pensamiento, valorización y desempeño sobre la enseñanza Ortega Investigación sobre profesorado. (Rasco, Ruiz y Pérez, 1999, p. 193)

## **Desarrollo de la persona**

El ser humano tiene una sorprendente aptitud para formarse y para realizarse, es así que la educación está en medio de esa aptitud. La realización de las personas posee una fuerte relación con la acción de educarse, en otra expresión, simboliza la necesidad que tiene el hombre de exteriorizar los potenciales internos; significa revelar ese talento potenciador del ser humano. Los tipos de formación, capacitación, educación entrenamiento o avance poseen la responsabilidad de asegurar oportunidades para que el hombre perfeccione sus potencialidades así sea de nacimiento o aprendidos.

Desarrollar al hombre no significa solamente la transmisión de conocimientos para que aprendan nuevos conceptos y capacidades, de esta forma, se incrementa la eficacia en su quehacer. Por tanto, es, ofrecerles la información elemental para la asimilación de una novedosa conducta, resoluciones y pensamientos, con el fin de cambiar los hábitos inadecuados logrando mayor efectividad en su desempeño. La formación es muchísimo más que sólo informar, pues simboliza el florecimiento de la personalidad, que puede ser percibido organizacionalmente.

El proceso de desarrollo está conformado por 3 componentes: la capacitación, el desarrollo personal y el progreso de la organización. Los dos primeros tratan del estudio a nivel particular y del modo cada uno aprende y se desarrolla. El desarrollo organizacional es el estrato más extenso y riguroso y se relación a la forma en que las organizaciones aprende y se desarrollan en función del cambio y la originalidad.

El desarrollo personal está conformado por vivencias, no siempre vinculadas con el puesto de trabajo, que ofrecen oportunidades para el desarrollo y el crecimiento de la profesión.

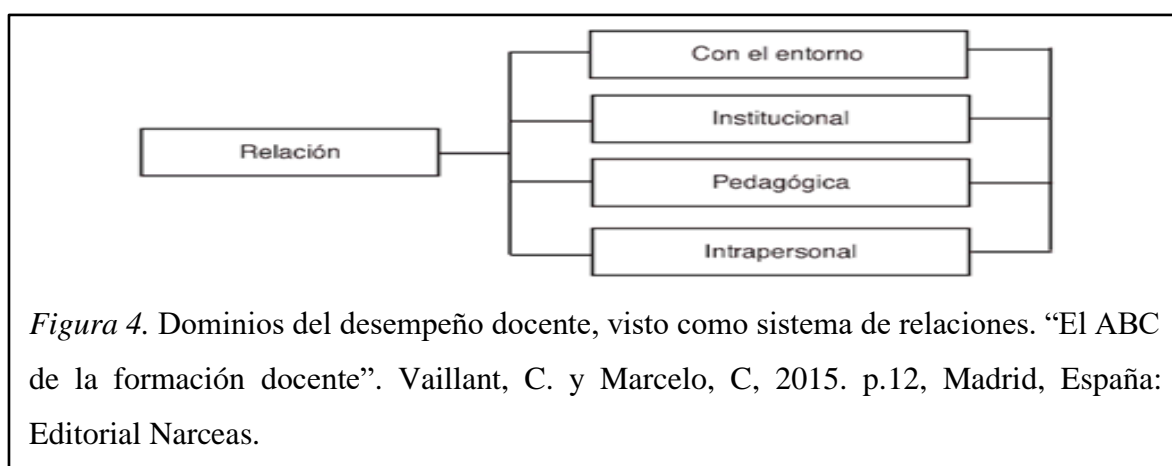
Capacitación conformada por las vivencias organizadas de aprendizaje que se concentran en el puesto que se encarga actualmente en la organización. Las capacitaciones deben incrementar las aptitudes del trabajador para llevar a cabo el mejoramiento de sus responsabilidades actuales.

### La formación docente

El papel profesional del docente supone la transformación de las funcionalidades habituales y la adopción de un grupo reciente de tareas que se esperan desde la perspectiva escolar y la social que se visualicen en el quehacer de la docente, conforma el método relevante que sustenta y orienta la transformación de la carrera de formación del maestro. Para la adecuación de la formación del maestro a los nuevos requerimientos solicitados sobre el ejercicio de los maestros, es favorable considerar:

La articulación en incorporación activa de las entidades formadoras, las instituciones y los grupos académicos con el fin de dar respuesta de manera constante, a las exigencias del sector educativo actual.

Las modificaciones curriculares consideran una preparación pedagógica y científica, que sitúe al estudiante en una relación con las instituciones, desde esta visión de trabajo el maestro delimita los procesos pedagógicos que ha experimentado a lo largo de su formación.



Es necesaria la determinación de un sistema de formación constante del maestro que integre la formación inicial, el avance de profesión, la capacitación, las oportunidades de escalafón superior. Un sistema que incorpore la formación de nivel, el perfeccionamiento y los estudios de posgrado, propone el diseño de currículos flexibles que posibiliten la circulación de los graduados por diferentes programas de formación, La articulación de un sistema de formación constante con una nueva perspectiva del modelo de carrera del maestro necesita investigar diferentes maneras de acreditación que popicien recobrar las vivencias de formación por las que atraviesa el docente y que otorguen un reconocimiento conveniente en el momento de replantearse los criterios de promover el ascenso en la carrera docente (MCE) 1991.

En lo verdaderamente extenso, el docente se relaciona en comunidad; en el que se halla inscritas las escuelas. En un contexto más ubicado está la relación institucional. Inmerso ésta su campo primordial es el alumno con el que interactúa por medio de las relaciones pedagógicas. El docente, también, ejecuta una acción reflexiva, una tarea consigo mismo, por medio de la cual lleva a cabo conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica.

En todos los campos antes mencionados se tienen la posibilidad de determinar competencias particulares cuya iniciativa se ve.

**Tabla 1**

Competencias específicas del docente organizadas para cada dominio.

Competencias específicas del docente	
Competencias particulares	
Relación	
Con el entorno	Interactúa de manera armoniosa con su medio
Institucional	Construye un ámbito adecuado en pro de un propósito
Pedagógico	Comprender y guiar al estudiante mediante el diseño y desarrollo del currículo
Intrapersonal	Reconocimiento profesional

*Fuente:* “El ABC de la formación docente”. Vaillant, C. y Marcelo, C, 2015. p.16, Madrid, España: Editorial Narceas.

Primero es la persona y después es el profesional. El desarrollo de las personas como seres integrales se vincula al crecimiento de sus competencias elementales. La formación profesional se relaciona con el ejercicio competencias particulares inherente a la naturaleza del maestro. Un individuo es eficiente si sabe llevar a cabo las cosas y actúa adecuadamente con las personas, asumiendo responsablemente las consecuencias de los actos y trasforma los contextos, en los cuales se desenvuelve, en pro del clima de la institución. Consecuentemente, es viable designa como competencias elementales a esos modelos de conducta que requerimos para lograr desenvolvemos y actuar con éxito en distintos ámbitos. Es necesaria una formación integral, que sólo sea viable si se influye positivamente en las dimensiones fundamentales. Uno de los modelos estima a la persona en 4 dimensiones: biológica, intelectual, social e interpersonal.

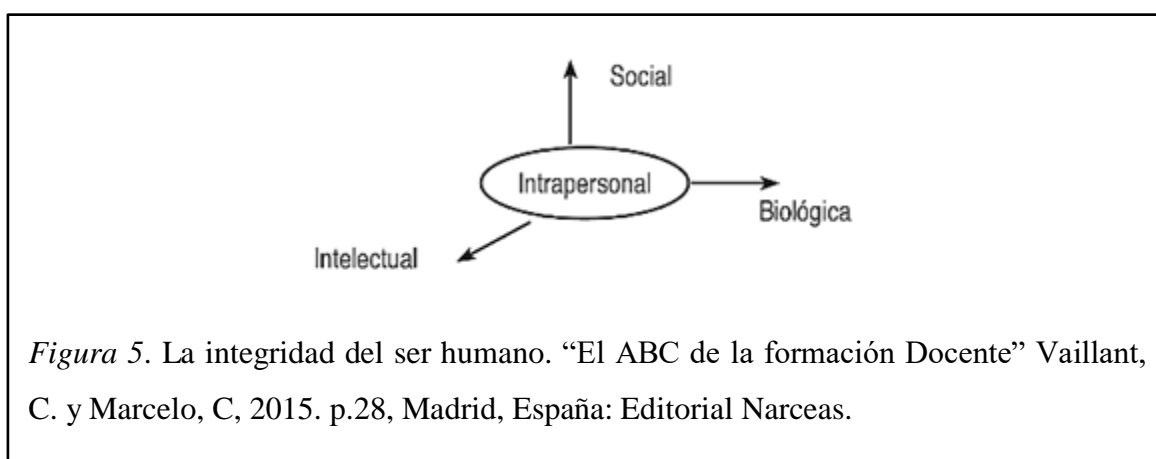


Figura 5. La integridad del ser humano. “El ABC de la formación Docente” Vaillant, C. y Marcelo, C, 2015. p.28, Madrid, España: Editorial Narceas.

### Competencias particulares del docente

El profesor como profesional requiere capacidades particulares apropiadas para el desarrollo de su tarea, debido a que sus actividades son de múltiple naturaleza, conviene determinar dominio global. Existe 4 enormes ámbitos de ejecución de su actividad: de entorno, institucional, pedagógico e intrapersonal.

#### a. El significado de la Profesionalización

La definición de Abbott (1988), “ Las profesiones son grupos profesionales cerrados, que aplican un determinado conocimiento abstracto a casos concretos” (p.08).



Desde esta perspectiva, la exigencia de una profesión profesional se basa en un trato simple: la competencia técnica se intercambia por la autonomía técnica y el conocimiento práctico por el control sobre la práctica. El grupo profesional que escala posiciones socialmente debe dejar claro que posee el dominio de una serie de conocimientos a los que el profano no puede acceder.

Romero (2015), determina al desarrollo profesional como una línea que estimula la iniciativa de cada persona y le sitúa ante el desafío de entender, ampliar y adaptar los modelos de Innovación a sus exigencias formativas y de la institución. (p.30)

Los profesores deben avanzar en conseguir una categoría profesional. Esta significa aumentar el nivel de conocimiento profesionales que poseen las personas que ejercen esa profesión, ampliando el control profesional del proceso de enseñanza mediante una transformación del sistema de autoridad dentro del centro escolar. Los informes afirman que tanto los profesores como la sociedad se beneficiarían de este movimiento de profesionalización. Los docentes serán reconocidos, obtendrán oportunidad de promocionar su especialidad, un ambiente laboral mas comodo. De esta manera se tendrá una enseñanza más competente y entregada a su ejercicio profesional. (Rasco, Ruiz y Pérez 1986, p.18)

#### **b. Rol profesional y autonomía escolar**

El procedimiento de reconversión del ejercicio del maestro en profesional es una demanda no solamente en el ordenamiento de las labores, es también resultado de los procesos de descentralización, de la autosuficiencia en la dirección de las escuelas y de la transformación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, que contradicen el concepto antiguo de ocuparse solo de transmitir de conocimientos al de facilitador de aprendizajes.

En tiempos actuales sociológicamente el ejercicio de los maestros no se toma como una profesión completa a consecuencia de la burocracia de las instituciones y por la degradación de su función en la demanda laboral.

El pensamiento en varios países del quehacer del docente es que no se reconoce como profesión. Se hallan contradicciones sobre la labor del maestro y el estado concreto en el que se desarrollan.

Los alumnos con talento van perdiendo la atracción por la función del maestro y el inconveniente cambiar índice bajo de rendimiento en los aprendizajes conforman el aspecto negativo.

Ivan Núñez menciona sobre el rol del maestro y su ejercicio profesional el cual compromete una formación de nivel alto, esto lo conecta con la esencia de su práctica pedagógica. Para identificar la problemática de aprendizaje, definir las necesidades de los estudiantes y las de su ambiente próximo, para crear por si solo estrategias.

La autonomía en la escuela es el medio oportuno para el desenvolvimiento del rol del docente, el trabajo descentralizado, permite que la administración con uniformidad y sin rigidez. (Núñez citado por Filmus, 1999, p.40)

### **c. Desarrollo de la carrera**

El desarrollo personal se vincula fuertemente con el desarrollo de sus carreras. La carrera es la serie de trabajos que un individuo ha ejercido durante su vida laboral ésta implica un progreso paulatino de su profesión y los ascensos en puestos altos y complejos. El desarrollo de la carrera obedece a un proceso y se orienta en la planificación sobre la carrera con visión a futuro de los colaboradores que posean actitudes y aptitudes para desempeñarse en puestos más altos. Esto se alcanza cuando las empresas unifican procesos de desarrollo profesional con el de la administración de talento tales como: la planificación, capacitación, desarrollo y evaluación del ejercicio del colaborador

En primera instancia los primeros planes para el desarrollo de la carrera se basaban en las necesidades de las empresas con una esencia rígida. (Chiavenato, 2009, P. 418)

### **d. La carrera docente y el desarrollo profesional**

Es vital la preocupación de impulsar la formación docente, pues así se delimita una buena estructuración profesional que provoca el buen desempeño, esto logra atraer la atención en la profesión y permitirá a las instituciones la retención de estos docentes. La cual convierte en una opción para la revalorización del quehacer de los maestros. (Filmus, 1999)

### **e. Planeación de la carrera profesional**

Werther, y Keith, (2014), consideran a la planificación de la carrera profesional como proceso constante por el cual una persona determina sus metas de carrera y reconoce las formas viables para lograrlos. Las carreras del personal y las necesidades de la empresa o institución no son independientes entre sí. La organización tiene la responsabilidad de favorecer a sus colaboradores en la planeación de su carrera con la finalidad que tanto el trabajador como la empresa puedan cumplir sus objetivos propuestos. La planeación profesional es individual y a la vez general, Es así que es parte de una estrategia para alcanzar los objetivos de una entidad, el desarrollar un plan de carrera, así como los del empleado, que es común en fijar metas sobre su desarrollo profesional y personal, por lo antes mencionado, la planeación de la carrera va depender de una evaluación de personalidad y aptitudes y de un análisis de las carencias y aspiraciones. Una adecuada planeación de la carrera trata de:

- Reconocer las vertientes del desarrollo de un individuo
- Conservar el talento clave en la empresa
- Incrementar la satisfacción laboral
- Cumplir eficazmente con las necesidades que actualmente tiene la empresa como las futuras necesidades.

María Domínguez citado de (Werther y Keith, 2014, p.203)

Un proyecto de planeación de carrera debe valorar, las aspiraciones y propósitos de los colaboradores. Al margen de las particularidades de cada persona, los colaboradores suelen expresar ideas comunes. Para la elaboración de un proyecto de planeación de carrera se necesita:

La flexibilidad: habilidad de adecuarse a las exigencias específicas de una persona.

El enfoque activo: orientación que posibilita el comienzo de un programa de actividades enfocado a lograr un deseable desempeño profesional.

Para ejecutar un programa de planeación de carrera profesional, las empresas recurren a sistema de obtención de datos sobre oportunidades profesionales, a estrategias de innovación, orientación profesional y realimentación, a itinerarios de capacitación adelantando cursos, y asesoría. (Werther y Keith, 2014, p.204)

## **f. Capacitación**

La capacitación, es el progreso de las capacidades aptitudes y destrezas técnicas operativas y administrativas del total de los colaboradores, ayuda a los directivos de una compañía a ejercer su labor, su utilidad beneficiosa puede durar a lo largo de su permanencia de ejercicio profesional, contribuye en el desarrollo personal para cumplimiento posteriores compromisos. (Werther. Y Keith 2014, p. 182)

## **La evaluación y el desarrollo de carácter profesional**

La evaluación en el ámbito del desarrollo profesional y del cambio por una mejor educación hace alusión a la observación de la praxis con el propósito diagnosticar problemas y desarrollar, implementar y evaluar soluciones o por el contrario verificar el buen desarrollo del proceso. Ciertas estrategias de evaluación se fundamentan en teorías prácticas vinculadas con el desarrollo profesional individual, otras están relacionadas con el desarrollo institucional. El estado esencial que regenta la eficacia de la evaluación para el fomento del desarrollo profesional consiste en aquellos que mantengan el control de los procesos. (McCormick y James, 1997 p. 55)

Para crear y aplicar la evaluación del a los profesores se debe ser constante con la iniciativa sea: sistémico, intencional y evolutivo. Es intencional, pues, no se da de un momento a otro, sino que está orientado hacia la obtención de unos fines determinados que son importantes y que tienen la posibilidad de ser evaluados. Es evolutivo, ya que ocupa al profesorado durante toda su trayectoria docente. Es sistémico, ya que, no solo tiene dentro los matices de índole personal o particular, ya que se conoce el valor del avance profesional de los profesores tienen que siempre detallarse en el ámbito organizativo, cultural y popular de la institución. (Vaillant y Marcelo, 2015, p.119)

## **g. Investigación e innovación sobre aprendizaje docente y desarrollo profesional**

No puede existir la innovación si es concebida como una obligatoriedad. El proceso Innovador requiere de una participación personal, autonomía y creatividad sentido de propiedad con respecto a un propósito y sus resultados. (Paricio y Allueva, 2011, p.15)

La concepción de innovación menciona sobre los procesos metodológicamente intencionados, estructurados mediante un proyecto en el cual determinada el problema escolar, se plantean una variedad de estrategias colectivas y colaborativas, en tanto todos los involucrados identifican las transformaciones individuales y de su propia comunidad. Por lo tanto, la innovación es el cambio con sentido social. (Rosario, 2011, p.9)

La investigación del docente no solo coopera en el desarrollo de mayor conocimiento pedagógico, sino que adiciona profesionalismo a su quehacer y orienta sus acciones de forma reflexiva y fundamentada. La investigación ayuda a ser reflexivo, cumplir con rigurosidades, a ser crítico, sistemático y revolucionario en mejorar su labor.

La relación investigación-saber pedagógico aporta positivamente al aprendizaje del profesor y su desarrollo en el ámbito profesional, pues proporciona el avance del conocimiento de enfoques, teorías, instituciones, problemáticas, metodologías, modelos y didácticas que dirigen las prácticas pedagógicas de su ejercicio profesional.

La investigación orienta muchas de las propuestas de formación continua, los procesos de reflexión sobre el ejercicio docente requieren ser objetivo, para el análisis de lo que acontece y llevarse de nuevo a lo cotidiano para producir un cambio.

Terigi (2006), refiere algunas tendencias en relación al desarrollo profesional de los profesores, que bien tienen la posibilidad de indicar ser propuestas de innovación para el campo:

- El aprendizaje de los profesores y su desenvolvimiento profesional constituyen un procedimiento constante.
- El aprendizaje de los profesores y su desenvolvimiento profesional comprende de una interacción entre estudiosos, formadores y profesores en de los centros de formación e investigación. Tal hecho demanda condiciones políticas que vayan en pro de la educación.

- El desarrollo profesional cada vez va incluyendo diversas experiencias formales y normales mediante iniciativas receptoras al contexto, por tanto, guardan ciertas particularidades.
- En claro consenso con los aprendizajes situados que es una característica del aprendizaje docente, el salón de clases se convierte en una plataforma para registrar experiencias y analizar con el propósito de alcanzar nuevos aprendizajes que apunten al desarrollo profesional.
- El desarrollo profesional se vincula más a procesos sistemáticos de formación basados en un tiempo determinado, maestrías, doctorados, etc. En diferentes países de América Latina se brinda ayuda económica a los profesores con el propósito que tomen cursos de avanzados tales como Chile, Buenos Aires, Colombia y Bogotá lo han integrado hace varios años.
- El aprendizaje docente posee un espacio adecuado cuando el profesor es participe en propuestas de innovación.
- El desenvolvimiento profesional de los profesores requiere el acompañamiento de propuestas institucionales que respalden tiempo y oportunidades en el mejoramiento de los maestros.

Usualmente el desenvolvimiento profesional se relaciona con las metas de desempeño. La evaluación de los profesores provee de información para el diseño de propuesta, El avance profesional de los profesores es en estas situaciones una política didáctica y para alcanzar el objetivo se recurre a distintas proposiciones, como talleres de actualización hasta procesos de formación con profesores de alto nivel, esos que tuvieron los puntajes mas altos en las evaluaciones de desarrollo. Como se observa, el aprendizaje en los docentes y el desarrollo profesional es un punto abierto a la adecuación del “saber acumulado” por la exploración con el objetivo de asegurar la calidad de los maestros y a la innovación. (Vaillant y Marcelo, 2015, p.149)

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?

### **1.4.2. Problemas Específicos:**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre administración estratégica y Carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre Administración estratégica y Evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre Administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación teórica**

Esta tesis probará poner en práctica las bases teóricas y científicas sobre la Gestión estratégica y avance profesional docente, para ofrecer satisfacción a la verdad eventualidad descrita en la exploración. Está orientada en desenvolver opciones que corroboren resolviendo determinados problemas, y ofrezcan un material científico que nos muestren las conclusiones a las que llegan, las recomendaciones y los aportes para futuras investigaciones que sustenten el uso idoneo de la administración estratégica y el desarrollo profesional docente.

### **1.5.2. Justificación práctica**

Esta investigación plantea describir una propuesta de mejora significativa en el empleo de las variables bajo estudio: Administración estratégica (variable independiente) y Desarrollo profesional docente (variable dependiente).

Contribuirá a través de la Administración estratégica en mejorar y potenciar el desarrollo profesional docente, para un mejor desempeño en su quehacer como maestros y colaboradores de la Institución Educativa.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

Al analizar las variables la Administración se definen las directrices propicias de una empresa de éxito plantea como preocupación el desarrollo de sus docentes a través de la estratégica. La cantidad de docentes en la Institución educativa N°1136 John F. Kennedy de Ate. Es de 34 por tanto tomaremos ese valor para la muestra en el que se empleó de cuestionarios bajo un diseño descriptivo correlacional se determinó que es necesario las acciones para el progreso profesional de los profesores.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre Administración estratégica y Carrera docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.



### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre Administración estratégica y Evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre Administración estratégica y e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre Administración estratégica y el desarrollo profesional docente en la Institución. Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo Específico 1**

Determinar la relación que existe entre Administración estratégica y Carrera docente en la Institución. Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

#### **Objetivo Específico 2**

Determinar la relación que existe entre Administración estratégica y Evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

#### **Objetivo Específico 3**

Determinar la relación que existe entre Administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Tipo y diseño de investigación

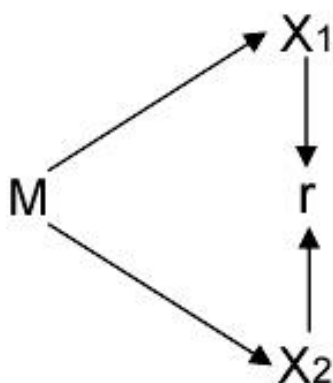
Hernández, Fernandez y Baptista (2014), refieren al diseño cuantitativo que puede ser experimental y no experimental, para el caso de este estudio se hará referencia al no experimental. El estudio no experimental cuantitativa no existe manipulacion deliberante de las variables y es aquí donde se visualizan los anormalidades en su entorno nativo. Posteriormente se analizarán. (p.149). Así también se clasifican en transversales o transaccionales acopian información de un momento singular y longitudinales (p.151).

Un estudio descriptivo, busca detallar características, propiedades y aspectos destacables de algún fenómeno que se analice; por tanto, detalla predisposicion de un conjunto de personas o una población. (p.80).

El estudio correlacional, vincula variables por medio de un patrón recurrente para un conjunto de personas o una población. (p.81).

Los diseños transeccionales correlacionales, detallan las relaciones entre dos o más variables, conceptos. Categorías o en un instante preciso en términos correlacionales (p.155).

El diagrama del diseño descriptivo correlacional es:



Donde:

M: muestra

X1: observación de la variable Marketing digital

X2: observación de la variable Emprendimiento

r: relación

La investigación “Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la I.E. John F. Kennedy, Ate, 2018”, es de diseño no experimental - transaccional o transversal - descriptivo correlacional.

## **Método de investigación**

Bernal (2010), menciona que: hoy en día, por la variedad de academias y ejemplos investigativos, los procedimientos se han integrado y es recurrente admitir, etc, procedimientos que a continuación se mencionan: a) cualitativos y cuantitativos, b) deductivo, c) histórico-comparativo, d) hipotético deductivo, e) sintético, f) analítico, g) analítico, h) inductivo-deductivo, y g) inductivo (p. 59).

Refiere que el procedimiento hipotético-deductivo radica en un trámite que se origina de manifestaciones en calidad de conjetura, examinando hipótesis que tienen que demostrarse (p. 60).

## **Enfoque de investigación**

Hernández, Fernandez y Baptista (2014), señalan que el enfoque cuantitativo “Se hace uso de la recopilación de información para evaluar conjetura, con un fundamento en la medición numérica y el examen estadístico, para detallar patrones de acciones y evaluar teorías”. (p.04)

En la investigación “Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la I.E. John F. Kennedy, Ate, 2018”, el método de investigación es hipotético -deductivo, el enfoque de investigación es cuantitativo y el nivel de investigación es relacional (bivariado).

## **Tipo de investigación**

Valderrama (2015), menciona sobre la Investigación científica básica: “Se denomina pura, teórica o primordial, la cual propone probar una teoría con poca o ninguna finalidad de emplear el producto de la información a inconvenientes prácticos, esto quiere decir que no está creada para solucionar inconvenientes prácticos. “(p.38 – 40)

La investigación “Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la I.E. John F. Kennedy, Ate, 2018”, es de tipo básica.

## 2.2. Operacionalización de variables

### Definición conceptual de la variable

#### Variable 1: Administración estratégica

El principio de la tesis esta basada en el análisis de la variable Administración estratégica que será medida a través del conjunto (formulación, implementación y evaluación) y secuencia de actividades que desarrolla la I.E. John F. Kennedy para el logro de la perspectiva establecida, con proyección a futuro.

#### Variable 2: Desarrollo profesional docente

El estudio se argumenta en el análisis de la variable Desarrollo profesional docente que será medida a través de la proyección de la carrera del docente, de la evaluación del desarrollo profesional docente y la capacidad de innovación e investigación sobre el aprendizaje docente.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable 1: Administración estratégica*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
<b>Formulación (Planeamiento)</b>	Evaluación externa y	1 - 4	<b>Ordinal</b>	Eficiente
	Evaluación interna			Medianamente eficiente
<b>Implementación (Dirección)</b>	Objetivos de corto plazo, estructura organizacional	5 - 8	Siempre	Deficiente
			Casi siempre	
<b>Evaluación (Control)</b>	Evaluación del desempeño	9 - 12	A veces	
			Casi nunca	
			Nunca	

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 3***Operacionalización de la variable 2: Desarrollo profesional docente*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles</b>
<b>Carrera docente</b>	Capacitación y planeación de la carrera profesional	1 - 4	<b>Ordinal</b>	
<b>Evaluación del desarrollo profesional docente</b>	Modelo de evaluación (evaluación de 360° y decisiones sobre reconocimiento)	5 - 8		Siempre
				Casi siempre
			A veces	Regular
<b>Innovación e investigación sobre aprendizaje docente</b>	Aprendizaje cooperativos y estrategias	9 - 12	Casi nunca	
			Nunca	Malo

*Fuente elaboración propia*

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población y muestra**

##### **2.3.1. Población**

Según Bernal (2010), lo define como “El conglomerado del total de los elementos que tiene relación con el estudio. Se puede determinar además como el grupo de todas las unidades de muestreo, [...] la generalidad de elementos o individuos que poseen algunas propiedades semejantes y sobre las cuales se quiere llevar a cabo una inferencia” (p.160). en esta tesis la población está conformada por los docentes de la I.E. John F. Kennedy, Salamanca, 2018, es decir;

N = 34 docentes de la I.E. John F. Kennedy

### **2.3.2. Muestra**

Hernández, Fernandez y Baptista (2014), indican que “La medida de muestra mínimo en estudios cuantitativos, transeccional descriptivo o correlacional es de 30 casos por grupo o porción del universo”. (p.188). Por lo cual, el tamaño de la muestra será;

n = 34 docentes de la I.E. John F. Kennedy

#### **Criterios de selección**

##### **Criterio de inclusión**

Todos los docentes pertenecientes a la institución.

##### **Criterios de exclusión**

Se excluye a todos los docentes ajenos a la institución.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Carlessi, Romero y Saénz (2015), indicaron que “Las técnicas vienen a ser procesos para recolectar datos necesarios de un fenómeno o realidad con relación a los objetivos de lo que se investigara” (p.163). La técnica apropiada para la recopilación de información de ambas variable fue la encuesta.

Hernández, Fernandez y Baptista (2014), determinaron: “El acopio de la información comprende de técnicas las cuales van a depender del enfoque que se esté empleando, emplear los mecanismos adecuados y de la elaboración de patrones de medición para el análisis correcto.” (p.270). Para el enfoque cuantitativo, se igualan los términos recolectar es igual a medir.

Valderrama (2015), menciona que: “El procedimiento de recaudación de información reside en las diferentes maneras o modo de conseguir las referencias del estudio, los cuales pueden ser: entrevista, encuesta, cuestionarios, observación, etc.” )p.194)

En el estudio “Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa John F. Kennedy, Ate, 2018”, la técnica empleada es la encuesta.

### **Instrumentos**

Hernández, Fernandez y Baptista (2010), manifiesta que: “Es el mecanismo que anota la información perceptible que representa las concepciones que se ha pensado o las variables que se desea investigar”. (p.276).

Hernández, Fernandez y Baptista. (2014), menciona que: El cuestionario es la herramienta utilizada con frecuencia, la constituyen un conjunto de preguntas para la recolección de información que responden a la medición de las variables (p.217).

La escala de Likert es el conglomerado de ítems que se detallan como aseveraciones para la medición de la oposición del sujeto en tres, de cinco o siete categorías (p.245).

En el estudio “Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa John F. Kennedy, Ate, 2018” el instrumento que se utilizó fue el cuestionario con escala de Likert.

### **Instrumento para medir la gestión administrativa**

**Ficha técnica:** Cuestionario sobre administración estratégica

**Adaptado :** Jauregui Marcos, Wendy Luz

**Año:** 2018

**Lugar :** Lima

**Objetivo:** Saber el nivel de administración estratégica

**Administración:** Colectiva y/o individual.

**Tiempo de duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Contenido:** Se tomó en consideración un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 12 ítems



**Tabla 4**

*Niveles y rangos de la variable Administracion estrategica*

	Eficiente	Medianamente eficiente	Deficiente
Formulacion (Planificación)	[14 - 16]	[11 -13]	[7 - 10]
Implementacion (Direccion)	[14 - 16]	[11 -13]	[7 -10]
Evaluacion (Control)	[13 - 16]	[11 -12]	[8 - 10]
<b>Administracion estrategica</b>	[39 - 45]	[32 - 45]	[24 - 31]

*Fuente: Elaboracion propia*

### **Instrumento para medir el desarrollo profesional docente**

**Ficha técnica:** Cuestionario sobre el desarrollo profesional docente

**Adaptado :** Jauregui Marcos, Wendy Luz

**Año:** 2018

**Lugar :** Lima

**Objetivo:** Saber el nivel del desarrollo profesional docente

**Administración:** Colectiva y/o individual.

**Tiempo de duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Contenido:** Se tomó en consideración un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 12 ítems

**Tabla 5***Niveles y rangos de la variable Desarrollo profesional docente*

	Bueno	Regular	Malo
Carrera docente	[16 - 20]	[12 -15]	[7 - 11]
Evaluacion del desarrollo profesional docente	[16 - 20]	[13 -15]	[9 - 12]
Innovacion e investigación sobre aprendizaje docente	[17 - 20]	[13 -16]	[8 - 12]
<b>Desarrollo profesional docente</b>	[47 - 57]	[36 - 46]	[24 - 35]

*Fuente: Elaboracion propia***Validez**

El instrumento se valido mediante del juicio de profesionales, separando el marco teórico en dimensiones, indicadores e ítems, asimismo como la determinación de la evaluación que se fundamenta al propósito de exploración, alcanzando medir verdaderamente el fondo del estudio.

La obtención de valides de los instrumentos fue permitida gracias a juicio de expertos

**Tabla 6***Juicio de expertos*

Experto	Opiniión de aplicabilidad
Mgtr. Malca Coronado, Héctor	Aplicable
Dr. Lozano Lozano, Juvenal	Aplicable
Mgtr. Sosa Moran, Vielka	Aplicable

*Fuente: Elaboracion propia*

## Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento, se preciso por el coeficiente Alfa Cronbach, se traduce en índices que van de uno a cero. Lo cual muestra el nivel de rigidez y exactitud; que establece la confiabilidad se determina por la siguiente escala valores:

**Tabla 7**

<b>Niveles de confiabilidad aplicados a los instrumentos de medicion</b>	
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.91 a 1

*Fuente: datos de confiabilidad*

Fórmula para la medición de la confiabilidad:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

Si 2 = Varianza de cada ítem

ST 2 = Varianza total.

Se expone la conclusión del alfa de Cronbach para cada cuestionario

**Tabla 8.**

*Confiabilidad de la variable Administración estratégica*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de cronbach	Alfa de cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
.677	.677	12

Fuente: Resultados de SPSS23

El valor de la confiabilidad fue 0.677, se puede concluir que la solidez interna del instrumento empleado es de moderada confiabilidad.

**Tabla 9**

*Confiabilidad de la variable Desarrollo profesional docente*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de cronbach	Alfa de cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
.806	.806	12

Fuente: resultados de SPSS23

El valor de la confiabilidad fue 0.806, se puede concluir que la solidez interna del instrumento empleado es de fuerte confiabilidad.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014, p. 254), mencionan: El método estadístico pertenece a los momentos más destacables del estudio cuantitativo, radica en el proceso, estudio e interpretación de la información recolectada mediante la encuesta, y se apoya en la estadística.

Luego de la recopilación de información se estableció una data para el procesamiento del mismo, y determinar la confiabilidad. Como medio de apoyo en el cálculo estadístico se empleó el programa SPSS23, las descripciones de los resultados se establecieron mediante gráficos de barras y tablas de frecuencia donde se analizó la estadística descriptiva. Y para la estadística inferencial se determinó por medio del Rho de Spearman.

## **2.6. Aspectos éticos**

Este estudio asegura la confiabilidad del contenido, que, en esencia es un trabajo objetivo, que considera y respeta los derechos de los autores citados en la construcción del presente verificado y contrastado con el sistema Turnitin.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Resultados descriptivos

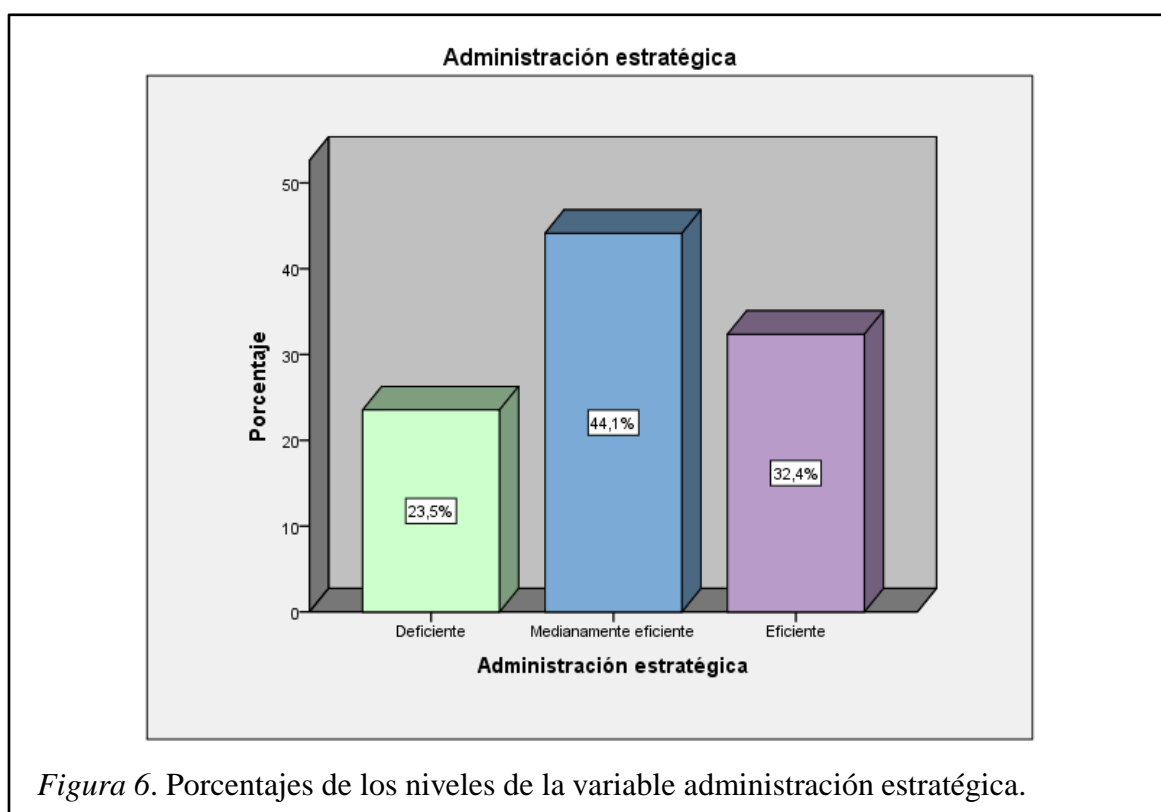
Después de procesar los datos apoyado del software estadístico SPSS 23 se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 10**

*Resultados generales de la variable: Administración estratégica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	8	23,5	23,5	23,5
Medianamente eficiente	15	44,1	44,1	67,6
Eficiente	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las encuestas.



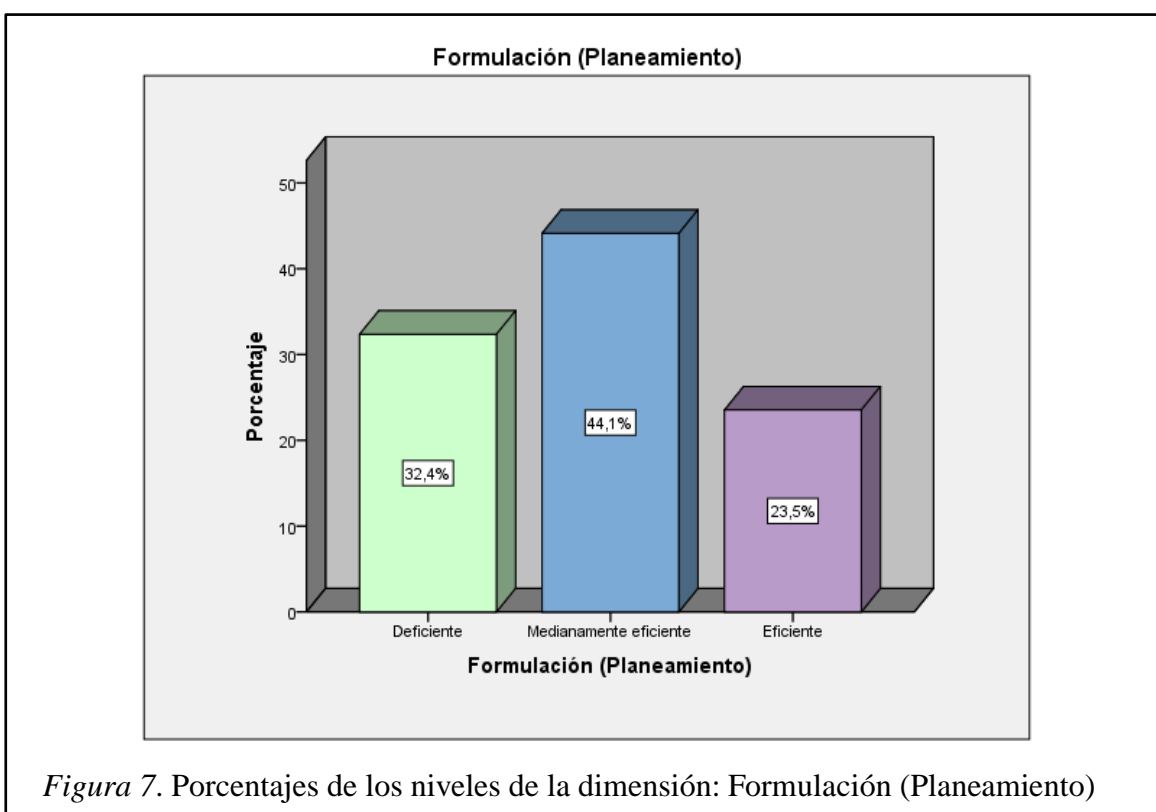
*Figura 6.* Porcentajes de los niveles de la variable administración estratégica.

En la tabla 10 y figura 6, se presenta los niveles de administración estratégica en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018. Se evidencia que el 44,1% (15) de los encuestados evidencian la administración estratégica como medianamente eficiente, el 32,4% (11) como eficiente y el 23,5% (8) como deficiente.

**Tabla 11***Resultados generales de la dimensión: Formulación (Planeamiento)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	32,4	32,4
	Medianamente eficiente	15	44,1	76,5
	Eficiente	8	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas.

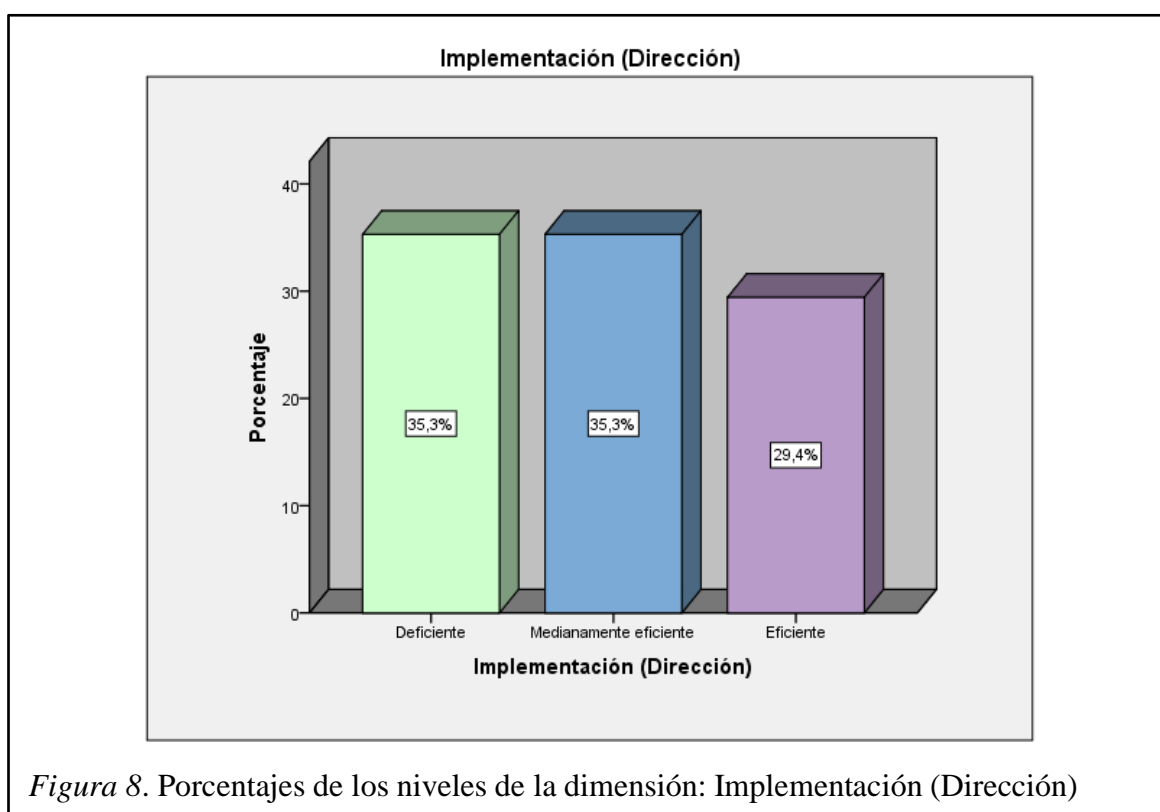
*Figura 7. Porcentajes de los niveles de la dimensión: Formulación (Planeamiento)*

En la tabla 11 y figura 7, se presenta los niveles de la formulación (Planeamiento) en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018. Se pone en evidencia que el 44,1% (15) de los docentes perciben la formulación (Planeamiento) como medianamente eficiente, el 32,4% (11) deficiente y el 23,5% (8) como eficiente. Contemplando esto como una habito negatvo, se puede confirmar de la formulación (Planeamiento) en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, que el 76,5% (25) de los encuestados perciben que la formulación (Planeamiento) en una parte es medianamente eficiente y en otra deficiente.

**Tabla 12***Resultados generales de la dimensión: Implementación (Dirección)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	35,3	35,3
	Medianamente eficiente	12	35,3	70,6
	Eficiente	10	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas.

*Figura 8. Porcentajes de los niveles de la dimensión: Implementación (Dirección)*

En la Tabla 12 y Figura 8, se puede observar que 35,3% (12) de los docentes percibe que la implementación (Dirección) es medianamente eficiente y el 35,3% (12) de los encuestados que es deficiente, mientras que el 29,4% (10) afirman que la implementación (Dirección) es eficiente. Contemplando esto como un hábito negativo, se puede confirmar de la formulación (Planeamiento) en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, que el 70,6% (24) de los encuestados perciben que la formulación (Planeamiento) en una parte es deficiente y en otra medianamente eficiente.

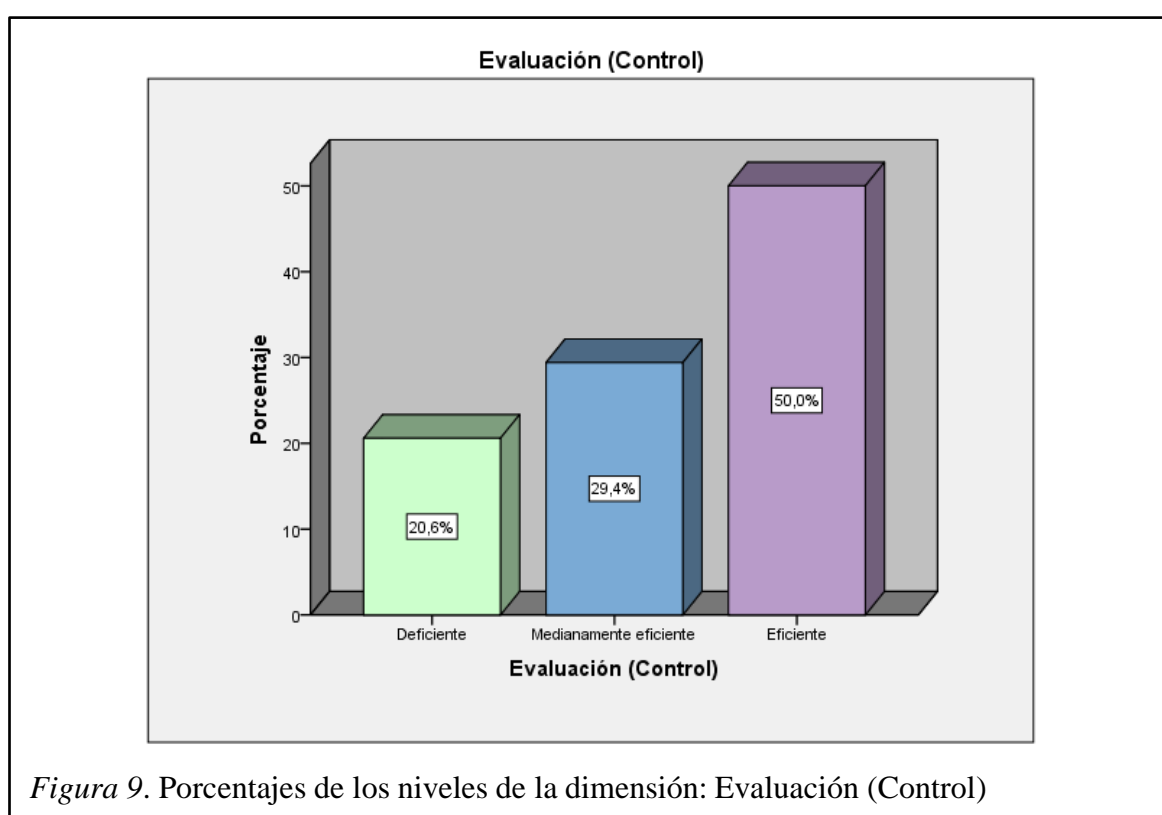


**Tabla 13**

*Resultados generales de la dimensión: Evaluación (control)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	7	20,6	20,6
	Eficiente	10	29,4	50,0
	Muy Eficiente	17	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas.



*Figura 9. Porcentajes de los niveles de la dimensión: Evaluación (Control)*

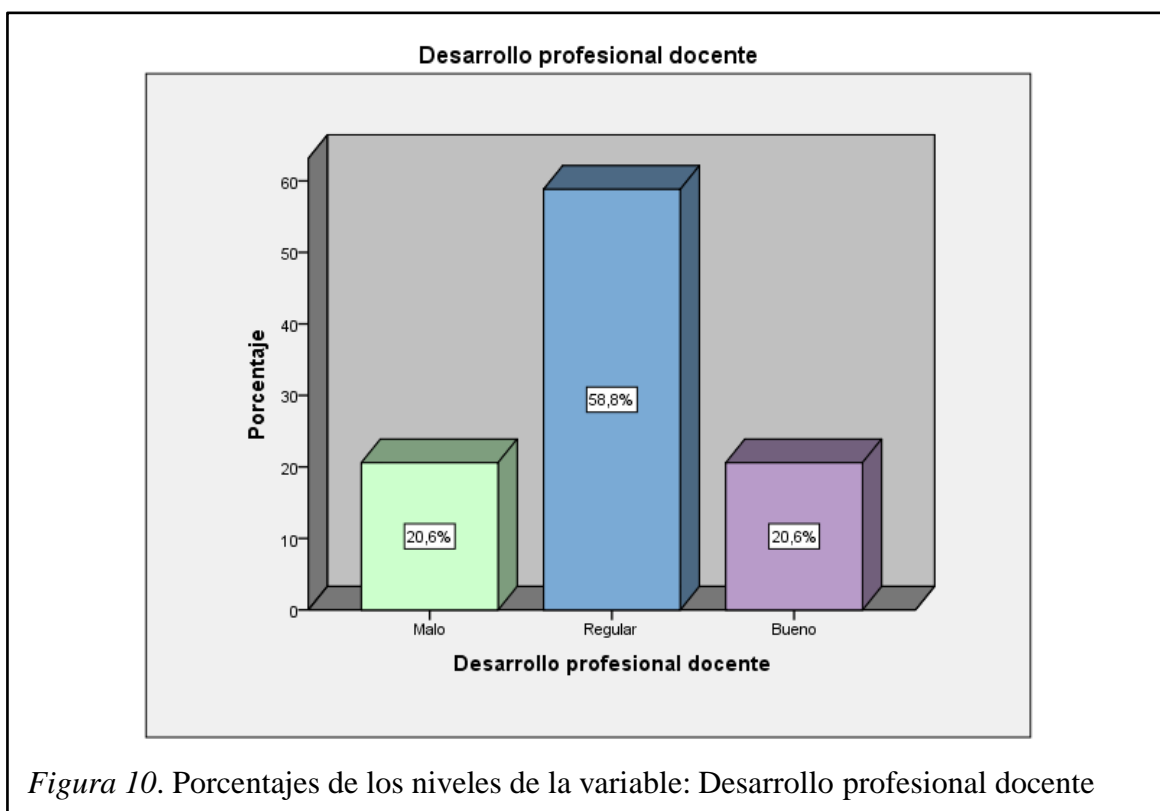
Segun la tabla 13 y figura 9, se presenta los niveles de evaluacion en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018. Se puede observar que el 50,0%(17) de los encuestados percibe que la evaluación (control) es eficiente y 29,4%(10) de los encuestados indican que es medianamente eficiente, mientras que el 20,6%(7) afirman que la evaluación (control) es deficiente.

**Tabla 14**

*Resultados generales de la variable: Desarrollo profesional docente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	20,6	20,6
	Regular	20	58,8	79,4
	Bueno	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas.



*Figura 10. Porcentajes de los niveles de la variable: Desarrollo profesional docente*

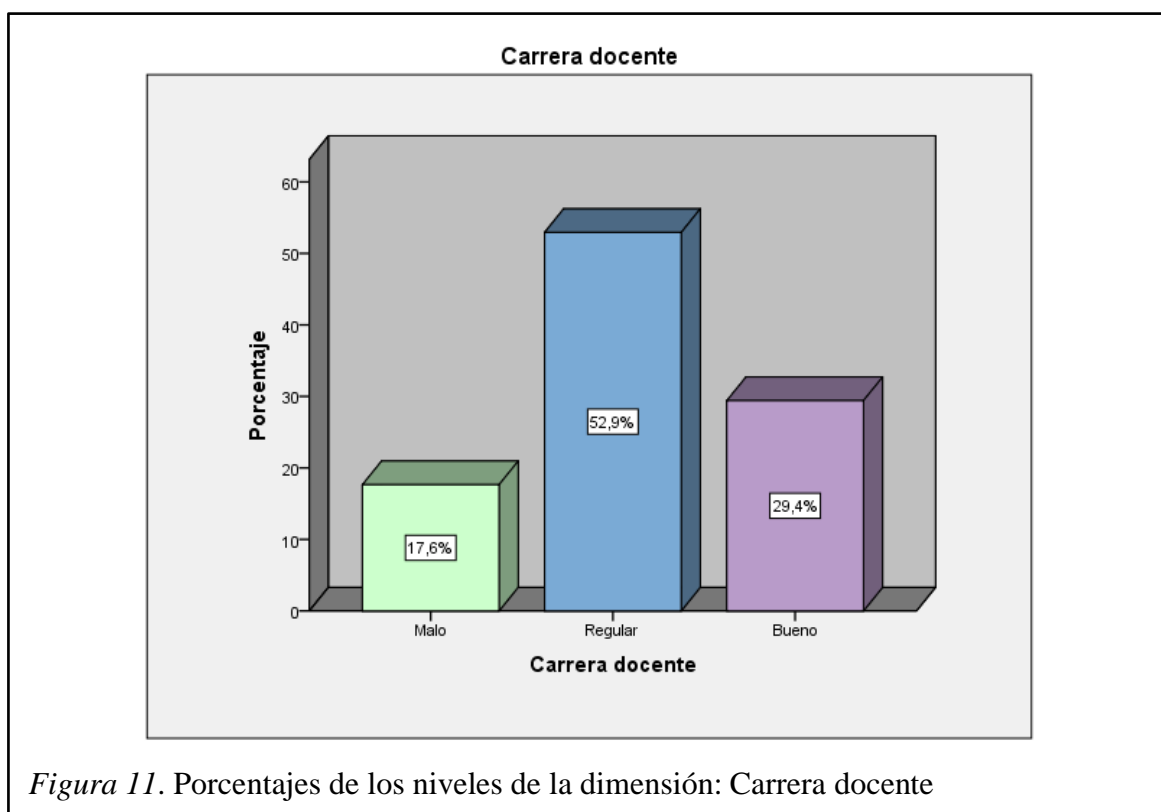
En la tabla 14 y figura 10, se presenta los niveles de desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018. Se aprecia que el 58,8% (20) de los encuestados encuentran el desarrollo profesional docente como regular, el 20,6% (7) como bueno y el 20,6% (7) como malo. Contemplando esto como una habito negativo, se puede confirmar del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, que el 79.4% (27) de los encuestados perciben que el desarrollo profesional docente es regular, aunque en diferente grado.

**Tabla 15**

*Resultados generales de la dimensión: Carrera docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	17,6	17,6
	Regular	18	52,9	70,6
	Bueno	10	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas.



*Figura 11. Porcentajes de los niveles de la dimensión: Carrera docente*

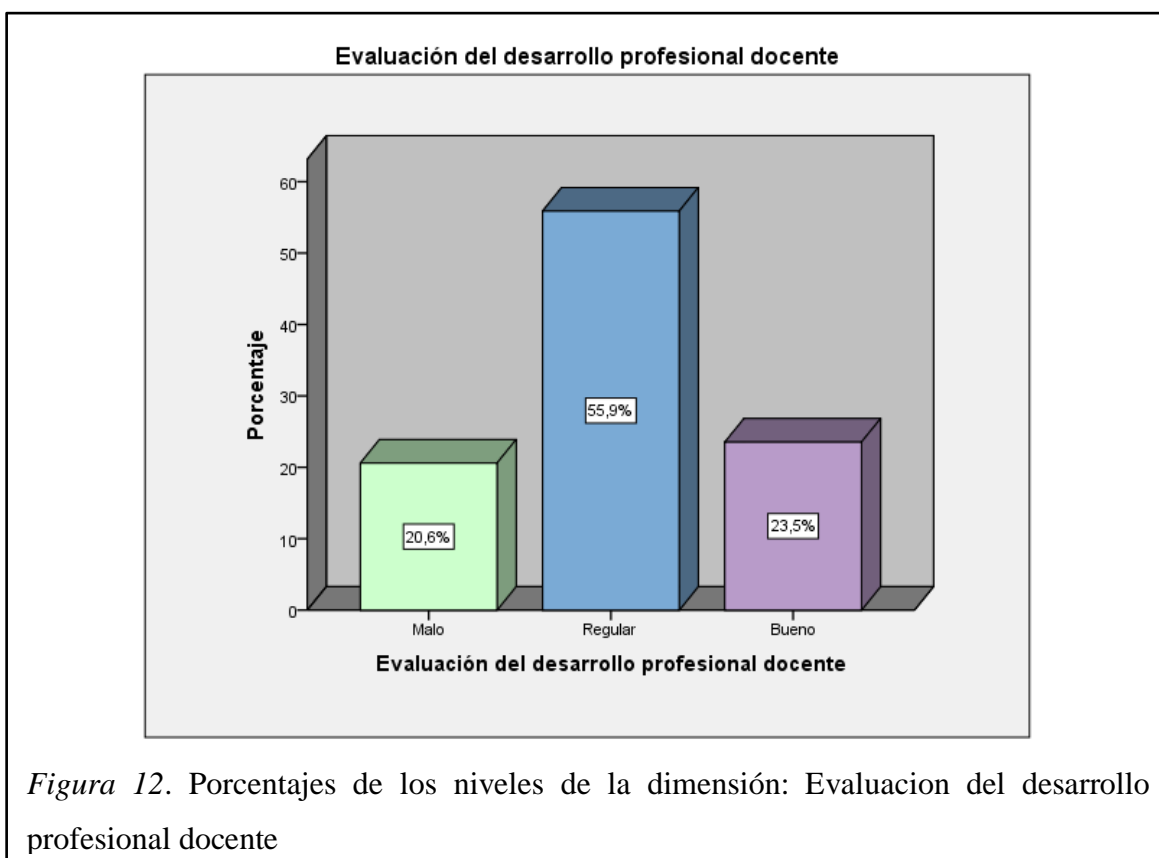
En la tabla 16 y figura 12, se presenta los niveles de la evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018. Se observa que el 52,9% (18) de los docentes muestran que la carrera docente como regular, el 29,4% (10) como bueno y el 17,6% (6) como malo. Contemplando esto como una habito negativo, se puede confirmar de la carrera docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, que el 70,5% (24) de los encuestados perciben que la carrera docente es regular y, malo, aunque en diferente grado.

**Tabla 16**

*Resultados generales de la dimensión: Evaluación del desarrollo profesional docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	20,6	20,6
	Regular	19	55,9	76,5
	Bueno	8	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas.



*Figura 12.* Porcentajes de los niveles de la dimensión: Evaluación del desarrollo profesional docente

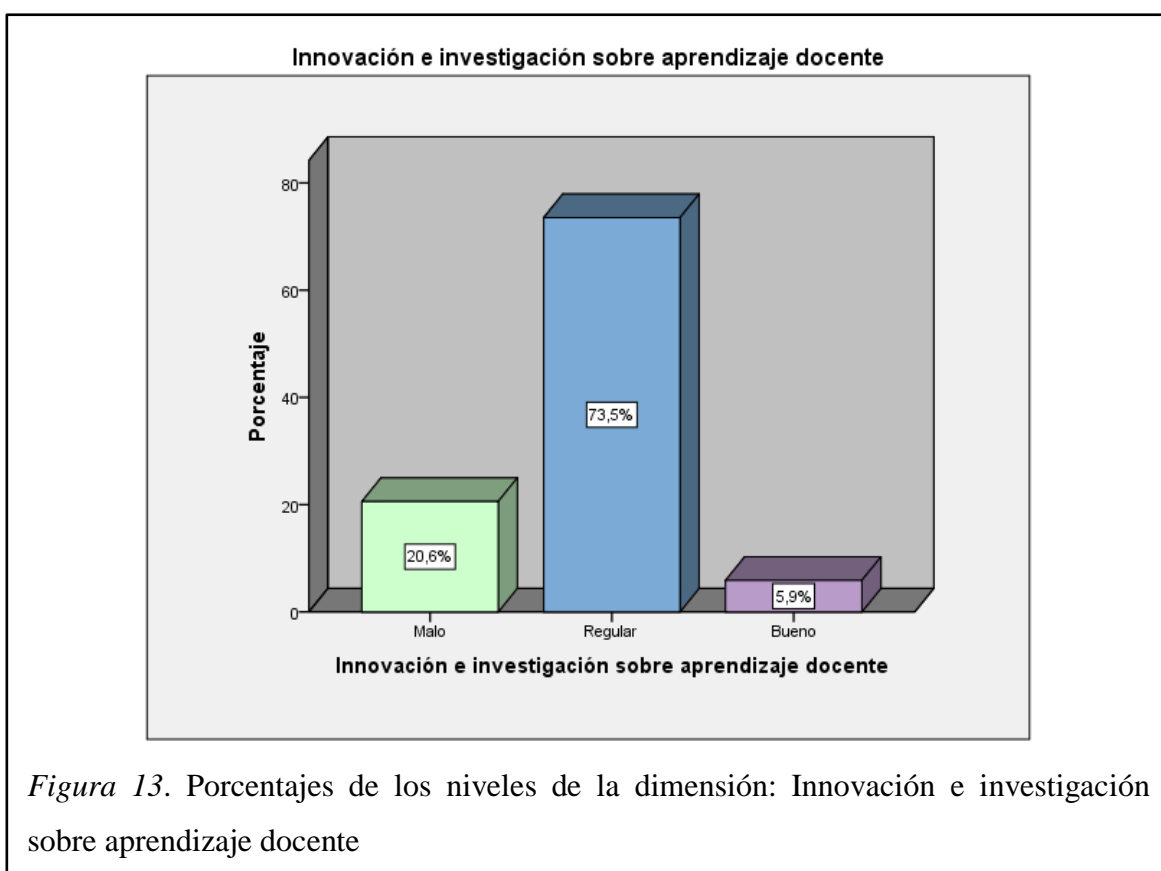
En la tabla 17 y figura 13, se muestra los niveles de la evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018. Se evidencia que el 55,9% (19) de los encuestados evidencian la evaluación del desarrollo profesional docente como regular, el 23,5% (8) como bueno y el 20,6% (7) como malo. Contemplando esto como una habito negatvo, se puede confirmar de la evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, que el 76.5% (26) de los docentes señalan que la evaluación del desarrollo profesional docente es regular y malo, aunque en diferente grado.

**Tabla 17**

*Resultados generales de la dimensión: Innovación e investigación sobre aprendizaje docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	20,6	20,6
	Regular	25	73,5	94,1
	Bueno	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas.



En la tabla 17 y figura 13, se muestra los niveles de innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018. Se evidencia que el 73,5% (25) de los encuestados evidencian la innovación e investigación sobre aprendizaje docente como regular, el 20,6% (7) como malo y el 5,9% (2) como bueno. Contemplando esto como una habito negatvo, se puede confirmar de la innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, que el 94.1% (32) de los encuestados perciben que la innovación e investigación sobre aprendizaje docente es regular y malo, aunque en diferente grado.

### 3.2. Pruebas de normalidad

Antes de aplicar la prueba de hipótesis, se necesita conocer el comportamiento de los información obtenida, sean normales; vale decir, que se ajusten a la distribución, para lo cual se tendrá en cuenta lo siguiente: La muestra es mayor a ( $> 30$  individuos), en la tesis intervienen 34 docentes de la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, para lo cual se utilizará el estadístico de prueba de KOLMOGOROV – SMIRNOV, con los siguientes criterios:

P-VALOR  $\geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ . Los datos derivan de una distribución normal.

P-VALOR  $< \alpha$ , se acepta  $H_1$ , Los datos no derivan de una distribución normal.

**Tabla 18**  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	ig.
Gestión						
Administrativa	,223	34	,000	,809	34	,000
Desempeño						
Profesional	,294	34	,000	,791	34	,000
Docente						

Fuente: Resultados de SPSS 23

De acuerdo a los resultados la prueba estadística los datos de la variable administración estratégica y desarrollo profesional docente no hay una distribución normal, por ende, se aplicara la estadística no paramétrica de Rho de Sperman

### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

**H0:** No existe relación entre Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**H1:** Existe relación entre Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**Tabla 19**

*Coefficiente de correlación rho de Spearman de las variables: Administración estratégica y Desarrollo profesional docente.*

			Administración estratégica	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desarrollo profesional docente	N	34	34
		Coefficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Fuente: Resultados de SPSS 23.

De acuerdo a datos brindados por el análisis estadístico, se evidencia que existe una relación  $r = 0,607$  entre las variables: administración estratégica y desarrollo profesional docente.

Este valor demuestra que el nivel de correlación entre las variables es moderado y positivo. La significancia de  $p = 0,000$  indica que es menor a 0,05, lo que nos indica que la relación es significativa, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que: existe relación entre administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>: p = 0:** No existe una correlación directa y significativa entre la planificación y el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCA Ate, 2018

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre Administración estratégica y Carrera docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**H1:** Existe relación entre Administración estratégica y Carrera docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**Tabla 20**

*Coefficiente de correlación rho de Spearman de la variable: Administración estratégica y la dimensión Carrera docente.*

		Administración estratégica	Carrera docente
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,592**
		N	.
	Carrera docente	Coefficiente de correlación	,592**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

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

Fuente: Resultados de SPSS 23.

Los resultados del análisis estadístico demuestran la existencia de una relación  $r = 0,592$  entre la variable 1 administración estratégica y la dimensión 1 de la variable 2 carrera docente.

Este valor demuestra que el nivel de correlación entre las variables es moderado y positivo. La significancia de  $p = 0,00$  indica que es menor a 0,05, lo que nos indica que la relación es significativa, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación entre administración estratégica y carrera docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

## Prueba de hipótesis específica 2



**H0:** No existe relación entre Administración estratégica y Evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**H2:** Existe relación entre Administración estratégica y Evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**Tabla 21**

*Coefficiente de correlación rho de Spearman de la variable: Administración estratégica y la dimensión Evaluación del desarrollo profesional docente.*

			Administracion estrategica	Evaluacion del desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Administracion estrategica	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
Evaluacion del desarrollo profesional docente		Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

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

Fuente: Resultados de SPSS 23.

Los resultados del análisis estadístico muestran de la existencia de una relación  $r = 0,530$  entre la variable 1 administración estratégica y la dimensión 2 de la variable 2 evaluación del desarrollo profesional docente.

Este valor muestra que el nivel de correlación entre las variables es moderada y positiva. La significancia de  $p = 0,001$  indica que es menor a 0,05, lo que demuestra que la relación es significativa, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se llega a la conclusión que: existe relación positiva entre administración estratégica y evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H0:** No existe relación entre Administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**H3:** Existe relación entre Administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**Tabla 22**

*Coefficiente de correlación rho de Spearman de la variable: Administración estratégica y la dimensión Innovación e investigación sobre aprendizaje docente.*

			Administración estratégica	Innovación e investigación sobre aprendizaje docente
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Innovación e investigación sobre aprendizaje docente	Coefficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Fuente: Resultados de SPSS 23.

Los resultados del análisis estadístico muestran la existencia de una relación  $r = 0,582$  entre la variable 1 administración estratégica y la dimensión 3 de la variable 2 innovación e investigación sobre aprendizaje docente.

Este valor demuestra que el nivel de correlación entre las variables es moderado y positivo. La significancia de  $p = 0,00$  indica que es menor a  $0,05$ , lo que nos indica que la relación es significativa, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se llega a la conclusión que: existe relación entre administración estratégica e innovación e investigación sobre aprendizaje docente.

#### **IV. DISCUSIÓN**

1. En esta tesis se ha corroborado que existe relación entre relación entre administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, obteniéndose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,607.

El resultado de los datos estadísticos confirman los resultados de la investigación de Romaña (2016) quien realizó un estudio sobre la gestión estratégica y la formación integral de los docentes en la cual se concluyó que la gestión estratégica está relacionado importante en la función de gestionar los recursos humanos y se dispone para obtener objetivos y logros institucionales; como el logro de competencias y lograr el sentido profesional de sus docentes un grado de correlación de 0.707 de Rho Spearman. Por ello, el desarrollo profesional docente se transforma en una exigencia pedagógica para que los docentes puedan mantener al ritmo del cambio y de revisar y renovar sus conocimientos, destrezas e ideas.

2. Por otro lado, con la presente tesis se corrobora la existencia de una relación entre administración estratégica y carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, obteniéndose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,592.

El resultado de los datos estadísticos confirma los resultados de la investigación de Torres (2017) quien realizó una investigación del desarrollo profesional docente. Enmarcando en la creación del conocimiento del docente sobre todo en la capacidad de empoderarse en la creación de nuevas estrategias didácticas e innovación con la finalidad de mejorar su desempeño y su creatividad personal y acrecentar su calidad en su carrera profesional.

3. Además, en la tesis queda confirmado la existencia de la relación entre relación entre administración estratégica y evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, obteniéndose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,530. El resultado de los datos estadísticos apoyan la investigación que realizó Bailon (2018) quien realizó su

tesis sobre calidad de los docentes en la que se determinó para uno de sus objetivos específicos, relación directa, moderada ( $Rho = .417^{**}$ ) y significativa ( $p$ -valor calculado = .000) entre la dimensión evaluación para la mejora continua de la gestión educativa estratégica y la calidad de los profesores. Por ello recomendó que los directores de una institución deben dar la responsabilidad de delegar a algunos profesionales el evaluar a los profesores, teniendo como objetivo analizar falencias y generar aportes para una mejora constante.

4. Por último, en la tesis queda confirmado que existe relación entre relación entre administración estratégica e innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, encontrándose un valor calculado para  $p = 0,00$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,582. Asimismo, se corrfirma la teoría de Saavedra (2015) en el cual se halla una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y el desarrollo de la profesional de los profesores, y en la que se resalta la importancia del aprendizaje constantes de los maestros pues el mejoramiento de las capacidades y del desenvolvimiento que acopla acciones de gestión de la enseñanza - aprendizaje, como el uso de informacon sobre el impacto de los esfuerzos de mejoramiento y la supervisión.

## **V. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Conforme a los resultados conseguidos en esta tesis, se puede apreciar que existe relación entre administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, obteniéndose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,607.

Los valores indican que la significancia de  $p = 0,000$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa y que el nivel de correlación  $r = 0,607$  entre las variables es moderada y positiva.

Los datos obtenidos en la estadística realizada con las 34 encuestas aplicadas confirman la hipótesis general, confirmando la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables. Por ende, se admite la hipótesis general: existe relación entre administración estratégica y desarrollo profesional en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**SEGUNDA:** Conforme a los resultados conseguidos en esta e tesis, se puede apreciar que existe relación entre administración estratégica y carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, obteniéndose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,592.

Los valores indican que la significancia de  $p = 0,000$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa y que el nivel de correlación  $r = 0,592$  entre las variables es moderada y positiva.

Los datos obtenidos en la estadística realizada con las 34 encuestas aplicadas confirman la hipótesis específica 1, confirmando la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables. Por ende, se admite la hipótesis específica 1: existe relación entre administración estratégica y carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**TERCERA:** Conforme a los resultados conseguidos en esta tesis, se puede apreciar que existe relación entre administración estratégica y evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, hallándose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,530.



Los valores indican que la significancia de  $p = 0,000$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa y que el nivel de correlación  $r = 0,530$  entre las variables es moderada y positiva.

Los datos obtenidos en la estadística realizada con las 34 encuestas aplicadas confirman la hipótesis específica 2, confirmando la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables. Por ende, se acepta la hipótesis específica 2: existe relación entre administración estratégica y evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**CUARTA:** Conforme a los resultados conseguidos en esta tesis, se puede apreciar que existe relación entre administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, hallándose un valor calculado para  $p = 0,00$  a un nivel de significancia de  $0,05$  y un nivel de correlación  $0,289$ .

Los valores indican que la significancia de  $p = 0,00$  es menor a  $0,05$ , lo que nos permite apreciar que la relación es significativa y que el nivel de correlación  $r = 0,582$  entre las variables es baja pero positiva.

Los datos obtenidos en la estadística realizada con las 34 encuestas reafirman la hipótesis específica 3, confirmando la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables. Por ende, se admite la hipótesis específica 3: existe relación entre administración estratégica e innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** En la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy de Ate, por medio de la administración estratégica se tendrá que desarrollar un Plan estratégico donde concurren diferentes entes académicos (comunidad educativa), que concentren su labor en los aprendizajes, ejerciendo un compromiso y liderazgo pedagógico hacia los aprendizajes de los alumnos y la calidad en el proceso pedagógico. En este contexto, las continuas revisiones de las prácticas de lecciones que conforman el recurso básico de la tarea de los profesores y lleva a cabo diferentes capacidades para garantizar en los alumnos un buen aprendizaje, articulando los entendimientos disciplinarios, de profesión y curricular, que conforman la base de su competencia profesional.

Por lo tanto, en la Institución Educativa se tendrá que planificar el avance profesional docente y la lección de manera colegiada, que garantice la congruencia entre el aprendizaje que necesita el estudiante, la labor pedagógica, la utilización de los elementos accesibles y su valoración, en una programación curricular en constante evaluación; con el objetivo de impulsar habilidades de nivel alto y de formación integral al comprender a todos los alumnos y sus contextos, la manera de implantar disciplina, los procesos y enfoques pedagógicos.

**SEGUNDA:** En la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy de Ate, a través de la Formulación o planeamiento estratégico se deberá promover un ambiente colaborativo además que en la institución se fundamenten en la colaboración, el respeto por las diferentes costumbres, así mismo la valoración incondicional de los derechos de todos.

Entonces desde la formulación se deberá promover la carrera docente como un desarrollo de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado, en este desarrollo se edifican enlaces cognitivos y sociales que hacen de la docencia una labor primordial, ético y cultural. Para el desarrollo de la carrera docente el tratamiento del vínculo con los alumnos es importante, debido que la buena práctica en docentes necesita respeto, precaución e interés por el alumnado. Desde esta visión, la enseñanza se transforma por medio de relaciones establecidas los salones de clase y la institución, fundamentalmente entre profesores y alumnos.

Para el progreso de la carrera docente deberá considerarse la exigencia de ampliar conocimientos sobre su ámbito cultural, social y sobre el ejercicio de su profesión. Ya luego del desarrollo de su carrera el docente deberá haber adquirido las competencias a fin de hacer un entorno propicio para el aprendizaje, destinado a integrar ciudadanos críticos, manejando el desarrollo de enseñanza empleando contenidos sobre disciplina y la utilización de tácticas y elementos adecuados, para que los alumnos en su totalidad aprendan reflexionando y de forma crítica que ayude a la resolver problemas en, intereses y contextos.

**TERCERA:** En la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy de Ate, a través de la implementación o dirección estratégica se deberá estrechar los lazos entre la institución y su entorno, basado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos.

Por lo tanto, el docente lleva a cabo fundamentalmente su tarea dentro de un organismo cuyo propósito radica en garantizar que los alumnos aprendan y obtengan las competencias necesarias, como son: Interactuar con sus compañeros - profesores y personal directivo - y se lleva a cabo con ellos una coordinación, planificación, realización y evaluación de los procesos pedagógicos en la institución y la implementación de la evaluación del avance profesional docente, teniendo en cuenta que su tarea individual consigue más gran importancia cuando ayuda al propósito y a los objetivos de la escuela de la que forma parte. Las elecciones más importantes que afectan a la evaluación del desarrollo profesional docente deberán tomarse a nivel colegiado y que los profesores den a conocer sus inquietudes y decisiones que toman por medio de comités. Todo lo mencionado pide que los profesores se ayuden entre sí y puedan organizarse. La planificación de la evaluación del desarrollo profesional docente deberá estar orientada a que se consiga alcanzar la misión institucional, con docente comprometido en la preparación de los alumnos como ciudadanos con visión al cambio de las relaciones sociales desde una perspectiva justa e igualitaria, ya que la misión de la institución debe ver el propósito del alumnado como agentes de cambio en el país, al crear sociedades donde se perciba la igualdad, justicia y libertad, sujetas en ciudadanos conscientes y respetuosos del

entorno que le rodea, exigiendo al docente conocimiento que sirva al alumnado en situaciones reales.

Entonces en la evaluación del desarrollo profesional, el profesor tendrá que participar constantemente, críticamente y colaborar con otro docente, ayudando en la creación y optimización permanente del proyecto educativo institucional y de esta forma lograr crear aprendizajes de calidad.

**CUARTA:** En la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy de Ate, a través de la Evaluación o control estratégico se deberá realizar un seguimiento permanente a las actividades realizadas en innovación e investigación sobre aprendizaje docente, para lo cual los profesores ofrecen a los alumnos un conocimiento de manera creativa, crítica y reflexiva, donde los estudiantes hacen uso cotidiano de diferentes referencias informativas así como mecanismos de investigación; los estudiantes aprenderán de modo cooperativa, como también en equipos, aprendiendo de esta manera entre ellos, compartiendo lo que saben, logrando así que los estudiantes desarrollen capacidades creativas y resolutivas.

La innovación e investigación sobre aprendizaje docente deberá considerar la ética que se inculca, como la responsabilidad y compromiso en cada alumno, lo que aprende y su forma de ser antes la sociedad, Asimismo el respeto y reconocimiento de cada estudiante. El profesor ve que estrategias aplicar para alcanzar la misión de la institución y que vayan conforme al sistema educativo nacional.

En este aspecto es de importancia que el docente sepa controlar la violencia, discriminación y corrupción. El docente debe ser ejemplo a seguir con su forma de ser y actitudes éticas ante la sociedad.

La investigación e innovación en aprendizaje en los profesores constituye uno de los núcleos de la carrera profesional docente; refiere al conocimiento pedagógico elaborado en el proceso teórico-práctico, que le ayuden a seleccionar diferentes saberes para cumplir su rol; la enseñanza demanda un compromiso e interés de parte de los estudiantes para así lograr un aprendizaje y formación.

Por lo tanto, innovación e investigación sobre aprendizaje docente deberá considerar: la labor pedagógica; que contiene criterios - variados, interculturales y multidisciplinarios, para dar a conocer la existencia de cada estudiante a la

hora de interpretar, valorar y aprender, entender que cada estudiante es distinto; así como, el liderazgo motivacional; que consiste en despertar el interés de aprender en grupo de estudiantes de distintas edades, características y expectativas, como también la confianza en sus posibilidades de alcanzar las habilidades que necesita, más allá de cualquier adversidad y en cualquier ambiente cultural y socioeconómico.

## **VII. REFERENCIAS**

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the División of Experiences Labor*. Chicago, USA: The University of Chicago Press.
- Abascal, F. (2004). *Cómo se hace un pensamiento estratégico: La teoría del marketing estratégico*. Madrid, España: Editorial ESIC.
- Aguirre, H. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral*. (Tesis para obtener el grado de licenciado). Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Alcántara, Á. (2015). *Gestión del Director y desarrollo profesional en docentes, Red N° 05 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2015*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Alva, A. (2015). *Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución educativa pública N°34 Chancay-2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Araque, M., Cruz, L. (2014). *Planificación estratégica de la empresa Aica*. (Tesis de maestría). Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador.
- Armando, R. (2014). *Políticas de formación y desarrollo profesional docente*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Madrid, España.
- Bailon, C. (2018). *Gestión educativa estratégica y calidad docente en el Instituto Superior Tecnológico Público "Carlos Cueto Fernandini" – Comas*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Bennis, W. (1985). *Leaders: the strategies for taking charge*. New York, USA: Editorial Harper and Row.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3a ed.). Colombia: Editorial Pearson.
- Bravo, J. (2017). *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-17 Carabayllo*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo, Lima, Perú.
- Carlessi, H. Romero, C. y Sáenz, K. (2015). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Editorial Aneth.
- Castellanos, A. (2015). *Formación del profesorado del municipio de Armenia Quindio – Colombia entrono a la inclusión escolar*. (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca, Colombia.
- Castellanos, J., Cruz, M. (2014, 23 de febrero). Una mirada Histórica de la Estrategia Organizacional. *Revista de estudios avanzados de Liderazgo Número 3* recuperado de: <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/3-narciso.pdf>



- Castro, O. (2015). *La formación permanente del profesorado Universitario. Análisis del Diseño y desarrollo de los procesos de formación que ofrece el instituto de profesionalización y superación docente de las Universidad Nacional de Honduras*. (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, Honduras.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Interamericana. México: Editores SA.
- Cuya, D. (2017). *Planeamiento estratégico y la gestión Educativa en la Institución Educativa N°115-28 “Niño Jesús de San Ignacio” del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- D’ Alessio, F. (2008). *El enfoque estratégico. Un enfoque de gerencia*. Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Del Valle, M. (2014). *Gerencia estratégica y productividad académica del personal docente de las escuelas bolivarianas*. (Tesis de maestría). Universidad del Zulia, Venezuela.
- Filmus, D. (1999). *Los condicionantes de la calidad Educativa*. Buenos aires, Argentina: Ediciones novedades educativas SRL.
- Fred, D. (2013). *Administración estratégica*. México: Edición Pearson.
- Ganga, F., Ramos, E., Leal, A., Pérez, K. (2015, 15 de Enero). Administración Estratégica Aplicación del (CMD) a una organización no gubernamental. *Revista de Ciencias Sociales. Venezuela. Rdalic.org*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/622/62214568004.pdf>
- Hernandez, R, Fernandez, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Hernandez, S. (2008). *Administración, Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. (3a ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Hill, C. y Jones, G. (2009). *Administración estratégica*, Interamericana. (8a ed.). México: Editores S.A.
- Hitt, D., Ireland D., y Hoskisson R. (2015). *Administración estratégica, Competitividad y globalización: conceptos y casos*. (11va ed.). México: Cengage learning Editores, S.A.
- Hitt, M., Ireland, R. y Hoskisson, R. (2013). *Administración estratégica*. México: Editorial Cengage learning.

- Imbernon, F. (2007). *Formación y el desarrollo profesional del profesorado hacia una nueva cultura profesional*. (7a ed.). Madrid, España: Editorial GRAÓ, DE IRIF, S.L
- Lusthaus C. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Canada: Editorial BID y CIID.
- Maravi C. y Domingo I. (2018). *Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valle, M. (2016, 06 de Julio). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, vol. 12. recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- McCormick R. y James M. (1997). *Evaluación del curriculum en los centros escolares*. (2a ed.). Madrid, España: Ediciones Morata S.L.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., y Voyer, J. (1997). *El Proceso Estratégico*. (1a ed.). México: Juárez, Prentice Hall Hispanoamérica, S.A.
- Moreno, Z, y Bastidas, E. (2015). Planificación estratégica: herramienta para mejorar la presentación de los servicios universitarios. *Revista Teacs*. Vol 2. Recuperado de <https://DialnetPlanificacionEstrategicaYElCuadroDeMandoIntegral>
- Ñaupas, H, Mejía, E, Novoa, E y Villagomes, A. (2013). *Metodología de la investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (4a ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Paricio, J. y Allueva. A. (2011). *Prácticas y modelos innovadores para la mejora y la calidad de la docencia*. Madrid, España: Editorial Lits.
- Porter, M. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitor*. Mexico: Editorial Patria.
- Rasco A., Ruiz J. y Pérez A. (1999.). *Desarrollo profesional docente: política, investigación y práctica*. Madrid, España: Editorial Akal.
- Romaña, R. (2016). *Gestión estratégica y la formación integral en el I. "Pedro P. Díaz" Arequipa*. (Tesis de maestría.). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Romero, C. (2015). *Formación y desarrollo profesional del educador social en contextos de intervención*. Madrid, España: Editorial Uned.
- Romero, V. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Rosario, V. (2011). *Los saberes de los profesores para transformar su práctica docente por competencias*. Madrid, España: Red de académicos de Iberoamérica A.C.
- Saavedra, S. (2018). *El liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad en las IIEE del nivel de educación inicial de las redes n° 06 y 07 de Huaycán de la UGEL 06 de Ate – 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Schnaars, S. (1994). *Estratégicas de Marketing, Un enfoque orientado al consumidor*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Sheetz, B. (2015). *El arte de la guerra para la pequeña y mediana empresa*. Madrid, España: Ediciones Grupo Nelson.
- Terigi, F. (2006). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en américa latina*. Santiago, Chile: Editorial Preal.
- Torres, L. (2018). *Gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de educación inicial Rímac*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Vaillant, C. y Marcelo, C, (2015). *El ABC de la formación Docente*. Madrid, España: Editorial Narceas.
- Valderrama, S. (201). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Werther, D. y Keith, D. (2014). *Administración de recursos humanos, gestión del talento humano*. (7a ed.). México: Editorial McGraw-Hill.

## **VIII. ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento de medición	Escala de medición
Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la I.E. John F. Kennedy, Salamanca, 2018	<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>Administración estratégica</b>	Proceso por el cual una organización determina su dirección de largo plazo (D'Alessio, 2008, p. 15)	La investigación se fundamenta en el estudio de la variable Administración estratégica que será medida a través del conjunto (formulación, implementación y evaluación) y secuencia de actividades que desarrolla la I.E. John F. Kennedy para alcanzar la visión establecida, ayudándola a proyectarse al futuro.	Formulación (Planeamiento)	Evaluación externa	Cuestionario con escala de valores tipo LIKERT	Ordinal
	¿Qué relación existe entre Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Salamanca, 2018?	Determinar la relación que existe entre Administración estratégica y desarrollo profesional Docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.	Existe relación entre Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.					Evaluación interna		
							Implementación (Dirección)	Objetivos de corto plazo		
								Estructura organizacional		
	<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b>				<b>Desarrollo profesional docente</b>	Educación que busca el crecimiento profesional (Werther y Davis,		
	¿Qué relación existe entre Administración estratégica y Carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?	Determinar la relación que existe entre Administración estratégica y Carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.	Existe relación entre Administración estratégica y Carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.	Plan estratégico integral						
				Carrera docente	Capacitación					
					¿Qué relación existe entre Administración estratégica y Evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?	Determinar la relación que existe entre Administración estratégica y Evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.				
	Decisiones sobre compensaciones									
	¿Qué relación existe entre Administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?	Determinar la relación que existe entre Administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.	Existe relación entre Administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.	Innovación e investigación sobre aprendizaje docente	Aprendizajes cooperativos					
Estrategias										

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Administración estratégica	Formulación (Planeamiento)	Evaluación externa	¿Participa de las actividades de evaluación del proceso estratégico de la institución? ¿Aporta en la elección de estrategias para la mejorar de la competitividad de la Institución en el ámbito local y/o global?	Cuestionario con escala de valores tipo LIKERT  SIEMPRE (5)  CASI SIEMPRE (4)  A VECES (3)  CASI NUNCA (2)  NUNCA (1)	ORDINAL
		Evaluación interna	¿Participa en la evaluación para identificar las fortalezas y debilidades de la institución? ¿Participa en el análisis de las áreas funcionales del ciclo operativo de la Institución?		
	Implementación (Dirección)	Objtivos de corto plazo	¿La Dirección comparte con los docentes las metas de corto plazo necesarias para lograr los objetivos de largo plazo? ¿En la Institución se implementan indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos de corto plazo?		
		Estructura organizacional	¿Se revisan los procesos administrativos para mejorar la estructura organizacional ? ¿Se identifica en qué áreas de servicio el mal funcionamiento dañaría gravemente el trabajo estratégico?		
	Evaluación (Control)	Evaluación del desempeño	¿Se realiza una comparación del funcionamiento de la Institución con el de los competidores? ¿La evaluación de la calidad del servicio educativo que imparte la Institución le permite identificar deficiencias para tomar acciones correctivas?		
		Plan estratégico integral	¿La Dirección lo invita a participar activamente del control del Plan Estratégico Integral? ¿El plan estratégico Integral es sometido a un proceso de reajuste necesario?		
Desarrollo profesional docente	Carrera docente	Capacitación	La Institución brinda capacitaciones para mejorar su práctica docente ¿la participación de capacitaciones por lo general le permite mejorar su desempeño profesional?	CASI SIEMPRE (4)  A VECES (3)  CASI NUNCA (2)  NUNCA (1)	ORDINAL
		Planeación de la carrera profesional	¿La Institución le brinda apoyo en la planeación de su carrera profesional? La Institución desarrolla acciones tendientes para lograr el mejorar desempeño profesional?		
	Evaluación del desarrollo profesional docente	Modelo de evaluación	¿La Institución define los planes de capacitación con base en los resultados individuales del modelo de evaluación que realiza? ¿El modelo de evaluación utilizado por la Institución le proporciona reatrolimentación a fin de mejorar sus competencias?		
		Decisiones sobre reconocimiento	¿Recibe reconocimientos de la Institución por alcanzar los objetivos planteados? ¿El reconocimiento que recibe de la Institución lo motiva a mejorar su desempeño?		
	Innovación e investigación sobre aprendizaje docente	Aprendizajes cooperativos	¿En la capacitación que ha recibido se propicia los aprendizajes cooperativos orientados a la práctica es decir se debe "saber convivir"? ¿El quehacer del docente para una mayor efectividad requiere de la investigación científica ?		
		Estrategias	¿la acción educativa docente se basa en las estrategias didácticas que atienden los contextos sociales y culturales de los educandos? ¿Las estrategias educativas deben basarse en política de Estado y no de gobierno?		

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO SOBRE Administración estratégica

#### INSTRUCCIONES:

Este cuestionario se usará para conocer sobre el ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA en los docentes en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018

Este documento se aplicará en un solo acto a los DOCENTES en la I.E. John F. Kennedy.

Los DOCENTES de la I.E. John F. Kennedy al contestar el cuestionario, deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente.

Recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Las respuestas son confidenciales y anónimas.

#### DATOS INFORMATIVOS:

Edad:                    años

Sexo: F ( ) M ( )

Fecha: / / 2018

OPCIONES DE RESPUESTA: SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)

VARIABLE	No.	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA				
			5	4	3	2	1
Administración estratégica	<b>FORMULACIÓN (PLANEAMIENTO)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	1	¿Participa de las actividades de evaluación del proceso estratégico de la institución?					
	2	¿Aporta en la elección de estrategias para la mejorar de la competitividad de la Institución en el ámbito local y/o global?					
	3	¿Participa en la evaluación para identificar las fortalezas y debilidades de la institución?					
	4	¿Participa en el análisis de las áreas funcionales del ciclo operativo de la Institución?					
	<b>IMPLEMENTACIÓN (DIRECCIÓN)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	5	¿La Dirección comparte con los docentes las metas de corto plazo necesarias para lograr los objetivos de largo plazo?					
	6	¿En la Institución se implementan indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos de corto plazo?					
	7	¿Se revisan los procesos administrativos para mejorar la estructura organizacional ?					
	8	¿Se identifica en qué áreas de servicio el mal funcionamiento dañaría gravemente el trabajo estratégico?					
	<b>EVALUACIÓN (CONTROL)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	9	¿Se realiza una comparación del funcionamiento de la Institución con el de los competidores?					
10	¿La evaluación de la calidad del servicio educativo que imparte la Institución le permite identificar deficiencias para tomar acciones correctivas?						
11	¿La Dirección lo invita a participar activamente del control del Plan Estratégico Integral?						
12	¿El plan estratégico Integral es sometido a un proceso de reajuste necesario?						

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

## CUESTIONARIO SOBRE Desarrollo profesional docente

### INSTRUCCIONES:

Este cuestionario se usará para conocer sobre el DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE en los docentes en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018

Este documento se aplicará en un solo acto a los DOCENTES en la I.E. John F. Kennedy.

Los DOCENTES de la I.E. John F. Kennedy al contestar el cuestionario, deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente.

Recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Las respuestas son confidenciales y anónimas.

### DATOS INFORMATIVOS:

Edad:                    años

Sexo: F ( ) M ( )

Fecha: / /2018

OPCIONES DE RESPUESTA: SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)

VARIABLE	No.	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA				
			5	4	3	2	1
Desarrollo profesional docente	<b>CARRERA DOCENTE</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	1	La Institución brinda capacitaciones para mejorar su práctica docente					
	2	¿la participación de capacitaciones por lo general le permite mejorar su desempeño profesional?					
	3	¿La Institución le brinda apoyo en la planeación de su carrera profesional?					
	4	La Institución desarrolla acciones tendientes para lograr el mejorar desempeño profesional?					
	<b>EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	5	¿La Institución define los planes de capacitación con base en los resultados individuales del modelo de evaluación que realiza?					
	6	¿El modelo de evaluación utilizado por la Institución le proporciona reatrolimentación a fin de mejorar sus competencias?					
	7	¿Recibe reconocimientos de la Institución por alcanzar los objetivos planteados?					
	8	¿El reconocimiento que recibe de la Institución lo motiva a mejorar su desempeño?					
	<b>INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN SOBRE APRENDIZAJE DOCENTE</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	9	¿En la capacitación que ha recibido se propicia los aprendizajes cooperativos orientados a la práctica es decir se debe "saber convivir"?					
10	¿El quehacer del docente para una mayor efectividad requiere de la investigación científica ?						
11	¿la acción educativa docente se basa en las estrategias didácticas que atienden los contextos sociales y culturales de los educandos?						
12	¿Las estrategias educativas deben basarse en política de Estado y no de gobierno?						

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**



## ANEXO 4: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA CIENTÍFICA

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Formulación (Planeamiento)</b>							
1	¿Participa de las actividades de evaluación del proceso estratégico de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Aporta en la elección de estrategias para la mejorar de la competitividad de la Institución en el ámbito local y/o global?	✓		✓		✓		
3	¿participa en la evaluación para identificar las fortalezas y debilidades de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Participa en el análisis de las áreas funcionales del ciclo operativo de la Institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Implementación (Dirección)</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿La Dirección comparte con los docentes las metas de corto plazo necesarias para lograr los objetivos de largo plazo?	✓		✓		✓		
6	¿En la Institución se implementan indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos de corto plazo?	✓		✓		✓		
7	¿Se revisan los procesos administrativos para mejorar la estructura organizacional ?	✓		✓		✓		
8	¿Se identifica en qué áreas de servicio el mal funcionamiento dañaría gravemente el trabajo estratégico?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación (Control)</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Se realiza una comparación del funcionamiento de la Institución con el de los competidores?	✓		✓		✓		
10	¿La evaluación de la calidad del servicio educativo que imparte la Institución le permite identificar deficiencias para tomar acciones correctivas?	✓		✓		✓		
11	¿La Dirección lo invita a participar activamente del control del Plan Estratégico Integral?	✓		✓		✓		

12	¿El plan estratégico Integral es sometido a un proceso de reajuste necesario?	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): aplicable

Opción de Aplicabilidad:  Aplicable

Aplicable después de corregir

no Aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Sosa Morán Vielka Karina DNI: 43175871

Grado y Especialidad del validador: Magister Gestión Talento Humano

- 1 **Pertinencia** El Item corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia** El Item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 **Claridad** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Items planteados, son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 14 de Diciembre Del 2018

  
.....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA CIENTÍFICA**

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: CARRERA DOCENTE</b>							
1	La Institución brinda capacitaciones para mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
2	¿la participación de capacitaciones por lo general le permite mejorar su desempeño profesional?	✓		✓		✓		
3	¿La Institución le brinda apoyo en la planeación de su carrera profesional?	✓		✓		✓		
4	La Institución desarrolla acciones tendientes para lograr el mejorar desempeño profesional	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
5	¿La Institución define los planes de capacitación con base en los resultados individuales del modelo de evaluación que realiza?	✓		✓		✓		
6	¿El modelo de evaluación utilizado por la Institución le proporciona retroalimentación a fin de mejorar sus competencias?	✓		✓		✓		
7	¿Recibe reconocimientos de la Institución por alcanzar los objetivos planteados?	✓		✓		✓		
8	¿El reconocimiento que recibe de la Institución lo motiva a mejorar su desempeño?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN SOBRE APRENDIZAJE DOCENTE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
9	¿En la capacitación que ha recibido se propicia los aprendizajes cooperativos orientados a la práctica es decir se debe "saber convivir"?	✓		✓		✓		
10	¿El quehacer del docente para una mayor efectividad requiere de la investigación científica ?	✓		✓		✓		
11	¿la acción educativa docente se basa en las estrategias didácticas que atienden los contextos sociales y culturales de los educandos?	✓		✓		✓		
12	¿Las estrategias educativas deben basarse en política de Estado y no de gobierno?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): aplicable

Opción de Aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

no Aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Sosa Morán Vielka Karina DNI: 43175871

Grado y Especialidad del validador: Magister Gestión Talento Humano

**1 Pertinencia** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia** El Item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Items planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 14 de Diciembre Del 2018



.....



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA CIENTÍFICA**

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Formulación (Planeamiento)</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Participa de las actividades de evaluación del proceso estratégico de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Aporta en la elección de estrategias para la mejorar de la competitividad de la Institución en el ámbito local y/o global?	✓		✓		✓		
3	¿participa en la evaluación para identificar las fortalezas y debilidades de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Participa en el análisis de las áreas funcionales del ciclo operativo de la Institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Implementación (Dirección)</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿La Dirección comparte con los docentes las metas de corto plazo necesarias para lograr los objetivos de largo plazo?	✓		✓		✓		
6	¿En la Institución se implementan indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos de corto plazo?	✓		✓		✓		
7	¿Se revisan los procesos administrativos para mejorar la estructura organizacional ?	✓		✓		✓		
8	¿Se identifica en qué áreas de servicio el mal funcionamiento dañaría gravemente el trabajo estratégico?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación (Control)</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Se realiza una comparación del funcionamiento de la Institución con el de los competidores?	✓		✓		✓		
10	¿La evaluación de la calidad del servicio educativo que imparte la Institución le permite identificar deficiencias para tomar acciones correctivas?	✓		✓		✓		
11	¿La Dirección lo invita a participar activamente del control del Plan Estratégico Integral?	✓		✓		✓		

12	¿El plan estratégico Integral es sometido a un proceso de reajuste necesario?	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opción de Aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

no Aplicable [ ]

Apellidos y nombres del Juez validador: MALCA CORONADO, HECTOR ROSAS DNI: 85586457

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACION

- 1 **Pertinencia** El Item corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia** El Item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 **Claridad** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Items planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 14 de DICEMBRE del 2018



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA CIENTÍFICA**

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: CARRERA DOCENTE</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La Institución brinda capacitaciones para mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
2	¿la participación de capacitaciones por lo general le permite mejorar su desempeño profesional?	✓		✓		✓		
3	¿La Institución le brinda apoyo en la planeación de su carrera profesional?	✓		✓		✓		
4	La Institución desarrolla acciones tendientes para lograr el mejorar desempeño profesional	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿La Institución define los planes de capacitación con base en los resultados individuales del modelo de evaluación que realiza?	✓		✓		✓		
6	¿El modelo de evaluación utilizado por la Institución le proporciona retroalimentación a fin de mejorar sus competencias?	✓		✓		✓		
7	¿Recibe reconocimientos de la Institución por alcanzar los objetivos planteados?	✓		✓		✓		
8	¿El reconocimiento que recibe de la Institución lo motiva a mejorar su desempeño?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: INNVACIÓN E INVESTIGACIÓN SOBRE APRENDIZAJE DOCENTE</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿En la capacitación que ha recibido se propicia los aprendizajes cooperativos orientados a la práctica es decir se debe "saber convivir"?	✓		✓		✓		
10	¿El quehacer del docente para una mayor efectividad requiere de la investigación científica ?	✓		✓		✓		
11	¿la acción educativa docente se basa en las estrategias didácticas que atienden los contextos sociales y culturales de los educandos?	✓		✓		✓		
12	¿Las estrategias educativas deben basarse en política de Estado y no de gobierno?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opción de Aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

no Aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: MALCA COARVADOR, HECTOR ROSAS DNI: 25580451

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACION

1 **Pertinencia** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia** El Item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 **Claridad** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Items planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 14 de Diciembre..... Del 2019





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA CIENTÍFICA**

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Formulación (Planeamiento)</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Participa de las actividades de evaluación del proceso estratégico de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Aporta en la elección de estrategias para la mejorar de la competitividad de la Institución en el ámbito local y/o global?	✓		✓		✓		
3	¿participa en la evaluación para identificar las fortalezas y debilidades de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Participa en el análisis de las áreas funcionales del ciclo operativo de la Institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Implementación (Dirección)</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿La Dirección comparte con los docentes las metas de corto plazo necesarias para lograr los objetivos de largo plazo?	✓		✓		✓		
6	¿En la Institución se implementan indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos de corto plazo?	✓		✓		✓		
7	¿Se revisan los procesos administrativos para mejorar la estructura organizacional ?	✓		✓		✓		
8	¿Se identifica en qué áreas de servicio el mal funcionamiento dañaría gravemente el trabajo estratégico?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación (Control)</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Se realiza una comparación del funcionamiento de la Institución con el de los competidores?	✓		✓		✓		
10	¿La evaluación de la calidad del servicio educativo que imparte la Institución le permite identificar deficiencias para tomar acciones correctivas?	✓		✓		✓		
11	¿La Dirección lo invita a participar activamente del control del Plan Estratégico Integral?	✓		✓		✓		

12	¿El plan estratégico Integral es sometido a un proceso de reajuste necesario?	✓		✓		✓		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opción de Aplicabilidad: Aplicable [x]                      Aplicable después de corregir [ ]                      no Aplicable [ ]

Apellidos y nombres del Juez validador: Lozano Lozano Juvenal ..... DNI: 09952780 .....

Grado y Especialidad del validador: Maestría Administración Negocios y Relaciones Interpersonales .....

- 1 **Pertinencia** El Item corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia** El Item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 **Claridad** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Items planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 14 de Diciembre Del 2018.

.....  


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA CIENTÍFICA**

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: CARRERA DOCENTE</b>							
1	La Institución brinda capacitaciones para mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
2	¿la participación de capacitaciones por lo general le permite mejorar su desempeño profesional?	✓		✓		✓		
3	¿La Institución le brinda apoyo en la planeación de su carrera profesional?	✓		✓		✓		
4	La Institución desarrolla acciones tendientes para lograr el mejorar desempeño profesional	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
5	¿La Institución define los planes de capacitación con base en los resultados individuales del modelo de evaluación que realiza?	✓		✓		✓		
6	¿El modelo de evaluación utilizado por la Institución le proporciona retroalimentación a fin de mejorar sus competencias?	✓		✓		✓		
7	¿Recibe reconocimientos de la Institución por alcanzar los objetivos planteados?	✓		✓		✓		
8	¿El reconocimiento que recibe de la Institución lo motiva a mejorar su desempeño?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN SOBRE APRENDIZAJE DOCENTE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
9	¿En la capacitación que ha recibido se propicia los aprendizajes cooperativos orientados a la práctica es decir se debe "saber convivir"?	✓		✓		✓		
10	¿El quehacer del docente para una mayor efectividad requiere de la investigación científica ?	✓		✓		✓		
11	¿la acción educativa docente se basa en las estrategias didácticas que atienden los contextos sociales y culturales de los educandos?	✓		✓		✓		
12	¿Las estrategias educativas deben basarse en política de Estado y no de gobierno?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opción de Aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir [  ]

no Aplicable [  ]

Apellidos y nombres del Juez validador: Lozano Lozano Juvenal DNI: 09952780

Grado y Especialidad del validador: Magister Administración Negocios y Relaciones Internacionales

**1 Pertinencia** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia** El Item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Items planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 14 de Diciembre Del 2018

  
.....



## ANEXO 5: PERMISOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 19 de diciembre de 2018

Carta P.625 – 2018 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**MIGUEL ANGEL MARTINEZ BERNARDO**  
**JOHN F KENNEDY**  
**Atención:**  
**DIRECTOR**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **WENDY LUZ JAUREGUI MARCOS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **WENDY LUZ JAUREGUI MARCOS** identificado(a) con DNI N.° **44751920** y código de matrícula N.° **7000916572**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1136 JOHN F. KENNEDY, ATE, 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



## IE. N° 1136 - "JOHN F KENNEDY"

RUMBO A LA ACREDITACION  
SALAMANCA



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

*Salamanca, 19 de Diciembre del 2018.*

**OFICIO N° 0246 - 2018 / D- IE.N°1136 "JFK" - UGEL N° 06- ATE.**

Dr.  
**RAUL DELGADO ARENAS**  
Jefe de la Unidad de Postgrado  
Filial Lima – Campus Lima Este  
Presente.

**ASUNTO AUTORIZACION APROBADA PARA APLICAR  
ENCUESTA EN INSTITUCION EDUCATIVA  
N°1136 "JOHN F. KENNEDY"**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente a nombre de la Institución Educativa N°1136 "JOHN F. KENNEDY" de la jurisdicción de la UGEL 06, y a la vez informarle que queda **autorizada la estudiante WENDY LUZ JAUREGUI MARCOS**; a realizar su investigación y aplicar entrevista y encuestas para la sustanciación de su tesis; "ADMINISTRACION ESTRATEGICA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE".

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente;



  
M. C. MICHAEL ANGEL MARTINEZ BERNARDO  
DIRECTOR

MAMB/D.IE.1136"JFK"  
Fgss/sec.

Calle Diego Fernández N° 237 Salamanca - Ate

4372551

## ANEXO 6: BASE DE DATOS

### VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Escala de respuestas

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Encuestados	Administración estratégica											
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
1	5	4	5	2	2	4	5	2	4	5	1	3
2	5	4	4	1	1	4	1	3	2	3	2	4
3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2
4	5	5	4	5	5	4	3	5	1	2	2	5
5	1	1	3	1	2	1	1	2	2	4	2	2
6	2	2	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1
7	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5
8	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2
9	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	3
10	2	2	3	1	3	3	4	2	3	3	4	2
11	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2
12	5	4	5	4	4	3	5	5	2	5	4	1
13	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5
14	4	3	4	4	5	2	5	3	3	4	4	3
15	3	3	4	2	1	4	4	3	5	3	3	4
16	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2
17	5	5	4	5	2	2	3	3	2	4	2	1
18	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1
19	4	5	4	5	5	3	5	2	4	1	5	3
20	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	3
21	1	1	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3
22	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1
23	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	1
24	3	3	1	3	4	3	2	3	2	1	5	3
25	5	4	5	5	4	4	1	4	3	3	3	4
26	3	1	1	3	3	4	2	4	3	1	5	3
27	1	1	3	1	2	4	1	2	2	3	2	2
28	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
29	4	4	3	5	4	5	4	3	2	2	5	4
30	4	5	5	5	4	2	5	2	1	2	3	4
31	1	4	2	2	2	1	4	2	1	2	3	3
32	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3
33	2	1	2	5	2	2	3	2	1	3	1	1
34	1	2	1	1	2	1	4	5	1	1	2	2

## VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Escala de respuestas

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Encuestados	Desarrollo profesional docente											
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	4	1
2	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5
3	1	1	2	1	2	3	2	1	4	2	4	3
4	2	3	2	2	2	3	5	4	2	2	4	3
5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5
6	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4
7	5	3	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5
8	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	5
9	2	3	1	5	2	2	3	2	1	1	2	1
10	2	2	2	2	1	1	1	5	1	2	3	1
11	5	5	5	4	4	1	5	2	4	5	3	5
12	2	3	2	1	3	3	2	4	1	1	2	2
13	3	3	4	5	4	2	2	4	4	1	3	4
14	4	4	4	3	4	1	3	3	3	2	1	1
15	1	2	1	2	1	4	1	3	1	4	5	2
16	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5
17	1	1	2	2	2	1	2	4	1	1	2	1
18	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	2	2
19	3	2	4	2	4	4	5	4	2	3	3	3
20	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2
21	3	4	3	5	4	5	3	2	5	4	5	2
22	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	4
23	2	1	1	1	2	2	1	1	3	5	3	1
24	3	3	2	1	3	3	5	4	2	1	1	5
25	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	4	3
26	5	4	3	4	4	5	5	3	1	5	5	2
27	3	3	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1
28	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	3	2
29	2	2	1	4	1	1	1	2	2	5	1	1
30	1	2	2	2	1	2	5	2	1	2	4	1
31	3	4	3	4	4	2	2	2	2	5	1	5
32	4	4	4	3	2	3	3	3	5	5	2	3
33	4	5	4	3	3	5	3	5	2	4	4	5
34	4	5	4	4	1	3	3	4	1	5	1	3



## **ANEXO 7: ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **1. TÍTULO**

Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

### **2. AUTOR:**

Br. Wendy Luz Jáuregui Marcos

wendolynjau@gmail.com

Estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

### **3. RESUMEN**

El presente estudio planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y el Desarrollo profesional Docente en la Institución Educativa N°1136 John F: Kennedy de Ate.

El enfoque de la investigación estuvo vinculado al enfoque cuantitativo de tipo correlacional, la población para el presente estudio fue de 34 docentes de la Institución Educativa John F. Kennedy, para la recopilación de datos en la variable Administración estratégica se aplicó la técnica de encuesta, el instrumento utilizado tuvo un valor de confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.677 que señala una moderada confiabilidad, así también en el caso de la variable Desarrollo profesional docente se aplicó la técnica de encuesta, la cual se aplicó con un valor de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.806 que indica una fuerte confiabilidad, por lo cual, se indican la validez del instrumento. La validación de las encuestas la brindaron dos docentes temáticos y un metodólogo, quienes concuerdan en determinar su aplicabilidad para la medición de la relación entre la Administración estratégica y el Desarrollo profesional docente en la institución Educativa N°1136 John F. Kennedy 2018. En la culminación de análisis y el procesamiento de información, se obtuvieron

los siguientes resultados, mediante Spearman indica que existe una relación significativa entre la Administración estratégica y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy con un resultado de  $r = 0,607$  este valor indica que la correlación es positiva y alta. Y la significancia de  $p=0.000$  muestra que es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo tanto, se rechazaba la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Administración estratégica, desarrollo profesional, estrategia

#### **5. ABSTRACT**

The aim of this study is to determinate the current relation between the strategic management and the teacher's professional development in the "INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1136 JHON. KENNEDY from Ate.

This quantitative study is a type of correlational research, and the population was 34 teachers from this school. The survey technique was used in the strategic management variable, and the instrument has a reliability value of Cronbach alpha = 0.677, which shows a moderate reliability. Additionally, the survey technique was used also in teacher's professional development variable and the instrument has a reliability value of Cronbach alpha = 0.806, which shows a strong reliability. The survey was validated by two thematic teachers and a methodologist, which agreed to determinate the use of the instrument with the variables. The results were obtained by Spearman. They show that there is a significant relation between the variables, having a value of 0,607. This value shows that there is a positive and high correlation. Finally, the significance level is 0,00. It is less than 0,05, showing that there is a significant relation. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

**6. KEYWORDS:** Strategic management, professional development, strategy.

## **7. INTRODUCCIÓN**

El “Foro Mundial sobre la Educación, celebrado en Dakar (Senegal) en el año 2000” concibe a la educación como derecho fundamental precisado en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948.

Según el undécimo Informe de Seguimiento de la Educación para todos en el mundo del año 2014, realizado por la UNESCO, actualiza los avances logrados según los objetivos propuestos en el año 2000. Redirige su concepción hacia la calidad y el aprendizaje, puesto que, si bien es cierto 250 millones de niños no saben leer y escribir o no disponen de competencias aritméticas básicas, sin embargo, de los cuales 130 millones de niños son escolarizados. Se resalta en este informe que no basta con la asistencia de los niños a las escuelas si es que no se propicia el aprendizaje dentro y fuera de las aulas, asimismo centra la labor profesional docente como parte importante para el logro de la calidad educativa, siendo el desempeño profesional de suma relevancia.

La realidad del docente es un punto de mucho juicio social pues se les atribuye la culpabilidad de las deficiencias en los aprendizajes escolares, la falta de consideración social, la minimización de su ejercicio profesional, así como las condiciones laborales, el clima institucional y el tipo de gestión directiva, causan que los docentes adolezcan de razones motivantes en su desarrollo profesional, siendo esto una traba en su formación permanente. Hoy el país necesita que la profesión docente se resitúe con los cambios y las megatendencias que vienen pasando, por lo cual el desarrollo profesional se encuentra dentro de las primordiales intranquilidades de la agenda educativa. Existen consensos en que los buenos docentes y su desarrollo profesional conforman clave para alcanzar la calidad, además existe acuerdo, en que modificar las reglas del área es un proceso complejo y de largo plazo que necesita aptitud técnica, continuidad de las reglas y extenso acompañamiento social. Por ello, es necesario realizar acciones que permitan el desarrollo Profesional de los docentes en buena pro de la cohesión y la armonía de la comunidad educativa: director, docentes, estudiante y padres de familia. La administración estratégica, por consiguiente, tendrá que apoyar en presentar el panorama de la profesión docente y analizar la problemática y las estrategias de soluciones del avance profesional docente.

## **8. ANTECEDENTES**

Del Valle (2014) “Gerencia estratégica y productividad académica del personal docente de las escuelas Bolivarianas” propone como objetivo determinar la relación entre gerencia estratégica y la productividad académica de las escuelas del Municipio Escolar N°2 del estado de Zulia. Esta investigación fue de tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental- transaccional, la muestra se conformó por 69 directivos y docentes. A quienes se aplicó el método de encuesta en escala de Likertd 51 items. Se concluye a). que se evidencian inconvenientes en aplicación de estrategias por lo que se considera se debe mejorar las funciones administrativas en la planificación, organización, coordinación, dirección y control para potenciar la productividad académica. b). Las prácticas pedagógicas no son innovadoras por tanto no se reconocen políticas del reconocimiento a los docentes y c) las estrategias empleadas bajo las necesidades funciones proporcionarán la optimización del nivel de la productividad académica en las escuelas.

Bailon (2018) Gestión educativa estratégica y calidad docente en el I. “Carlos Cueto Fernandini” Comas, quien estableció como objetivo principal el conocer la relación entre la gestión educativa estratégica y la calidad docente de la institución antes mencionada. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con estudio tipo básico, con diseño descriptivo correlacional, investigación no experimental, tuvo como población a 130 docentes y con una muestra de 98. Para la recolección de información se empleó la técnica encuesta con el instrumento de dos cuestionarios para las variables validados mediante el juicio de expertos. Concluye su estudio hallado la relación directa y moderada de ( $Rho = .639^{**}$ ) y significativa ( $p$ -valor calculado = .000) entre la gestión educativa estratégica y la calidad docente. El grado de confiabilidad fue para la primera variable de 0,929 y para la segunda variable 0,953.

## **9. BASES TEÓRICAS**

### **Administración Estratégica**

Según D’Alessio (2015) La administración estratégica, mediante el proceso estratégico origina estrategias, se considera una herramienta indispensable con la que cuenta un directivo moderno y eficiente para dirigir la organización por un rumbo correcto hacia

el futuro esperado. El proceso estratégico debe ser administrado con innovación con el fin que una organización subsista, se desarrolle, incremente su productivo, extienda sus operaciones y triunfe sobre los competidores. Lo que hay que destacar, es que, desde el primer instante, las estrategias tienen la posibilidad y el deber de variar en un lapso preciso, producto de la retroalimentación y dinámica, la aplicación del proceso estratégico. De esta manera, la intención estratégica de largo plazo; no debe implicar resistencia al cambio, por lo contrario, el acondicionamiento del planeamiento estratégico para que incorpore los cambios tan rápido como se pueda.

Al igual que Fernando D' Alessio también considera 3 etapas del proceso estratégico, pero este último autor iguala conceptos tales como:

- A. Planeamiento estratégico (formulación), inicia a partir de la delimitación de la misión y la visión de una organización; estableciendo sus anhelos, normativas éticas, etc. Se debe tomar en cuenta los factores externos e internos que influyen en la organización. La definición de los objetivos estratégicos de largo plazo determinará la identificación y selección de estrategias específicas.
- B. Dirección estratégica (implementación), está compuesta por seis pasos críticos que conducen a coordinar y organizar las estrategias externas e internas.
- C. Control estratégico (evaluación), a través de esta tercera etapa sellar las brechas encontradas entre lo proyectado y lo realizado, en esta etapa se realiza desde el inicio del proceso y está estructurada por acciones de supervisión.

### **Desarrollo profesional docente**

Para Imbernon (2007) considera que el término que abarca al total de colaboradores de la institución educativa. El desarrollo comprende el proceso de la mejora del conocimiento profesional, las destrezas y actitudes de los colaboradores de una institución educativa; en consecuencia, influye sobre los directivos de gestión y al profesorado.

El papel profesional del docente supone la transformación de las funcionalidades habituales y el surgimiento de un grupo de recientes tareas que la escuela y la sociedad esperan ver llevadas a cabo en el ejercicio de la docencia, constituye el método más importante para sustentar y orientar la transformación estructural de la carrera de formación del docente. Para la adecuación de la formación

docente a las nuevas demandas que se están ejerciendo sobre los profesores, es favorable tener en cuenta:

La articulación en incorporación dinámica entre las instituciones formadoras, las instituciones y los sectores académicos para conseguir la apertura necesaria que permita capturar y ofrecer respuesta de manera permanente, a las necesidades educativas de la sociedad.

La transformación curricular que considere una preparación pedagógica y científica, que ponga al estudiante en contacto con las instituciones desde la modalidad de trabajo que los docentes desarrollan en los colegios está poderosamente delimitada por los procesos pedagógicos que han experimentado a lo largo de su desarrollo formativo.

El establecimiento de un sistema de formación constante del docente que integre la formación inicial, el avance profesional, la capacitación en servicio y las oportunidades de escalafón superior. Un sistema que incorpore la formación de nivel, el perfeccionamiento y los estudios de posgrado, considera el diseño de currículos flexibles que posibiliten la circulación de los graduados por diferentes programas de formación,

El fortalecimiento de los institutos de formación docente, acrecentando el nivel de formadores de formadores de forma que asuman el papel definitivo que les corresponde en la preparación y promoción de los futuros profesores.

La articulación de este sistema de formación constante con un nuevo modelo de carrera docente necesita investigar diferentes maneras de acreditación que permitan recobrar todas las vivencias de formación por las que atraviese el docente y que brinden un reconocimiento conveniente en el momento de replantearse los criterios de promover el ascenso en la carrera docente.

## **9.PROBLEMA**

Se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?. Asi mismo los problemas específicos: ¿En qué medida se relaciona la Administración estratégica y Carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, ¿Ate, 2018?, ¿En qué medida se relacionan la

Administración estratégica y Evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?, ¿En qué medida se relacionan la Administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018?

## **11. OBJETIVO**

Se planteó como objetivo general Determinar la relación que existe entre Administración estratégica y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

## **12. MÉTODO**

Es una investigación con enfoque cuantitativo, tipo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal.

Su propósito es describir variables (o describir comunidades, eventos, fenómenos o contextos) y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Gómez, 2006, p. 45) Según la orientación que asume, investigación orientada a la aplicación: Investigación orientada a la adquisición de conocimientos con el propósito de dar respuesta a problemas concretos.

Según la finalidad, básica: Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) “Describe, analiza e interpreta sistemáticamente los hechos que se suscitan” (p. 110).

## **13. RESULTADOS**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,908$  entre las variables: administración estratégica y desarrollo profesional docente.

Este valor indica que el nivel de correlación entre las variables es positiva y alta. La significancia de  $p = 0,000$  muestra que es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación entre administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

Tabla 1.

*Frecuencia y porcentaje de la variable administración estratégica*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	8	23,5
	Medianamente eficiente	15	44,1
	Eficiente	11	32,4
	Total	34	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas.

Tabla 2

*Frecuencias y porcentajes del variable desarrollo profesional docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco eficiente	7	20,6
	Eficiente	20	58,8
	Muy eficiente	7	20,6
	Total	34	100,0

Fuente: Base de datos de las encuestas

Tabla 3

*Coefficiente de correlación rho de Spearman de las variables: Administración estratégica y Desarrollo profesional docente.*

			Administración estratégica	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño docente	N	34	34
		Coefficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

*Fuente: Resultados de SPSS 23*



## 14. DISCUSIÓN

Con la investigación se ha comprobado que existe relación entre relación entre administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, hallándose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,908.

Los resultados estadísticos ratifican los resultados de la investigación de Romaña (2016) quien realizó un estudio sobre la gestión estratégica y la formación integral de los docentes en la cual se concluyó que la gestión estratégica está relacionado importantemente en la función de gestionar los recursos humanos y se dispone para obtener objetivos y logros institucionales; como el logro de competencias y lograr el sentido profesional de sus docentes un grado de correlación de 0.707 de Rho Spearman. Por ello, el desarrollo profesional docente se transforma en una exigencia pedagógica para que los docentes puedan mantener al ritmo del cambio y de revisar y renovar sus conocimientos, destrezas e ideas.

## 15. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Conforme a los resultados conseguidos en la presente tesis, se puede apreciar que existe relación entre administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, obteniéndose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,607.

Los valores indican que la significancia de  $p = 0,000$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa y que el nivel de correlación  $r = 0,607$  entre las variables es positiva y alta.

Los resultados estadísticos que se realizaron con los datos de las 34 encuestas realizadas ratificaron la aceptación de la hipótesis específica 1, demostrando así que existe una correlación positiva y alta entre las variables. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis general: existe relación entre administración estratégica y desarrollo profesional en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**SEGUNDA:** Conforme a los resultados conseguidos en la presente tesis, se puede apreciar que existe relación entre administración estratégica y carrera docente en la

Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, obteniéndose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,592.

Los valores indican que la significancia de  $p = 0,000$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa y que el nivel de correlación  $r = 0,592$  entre las variables es positiva y alta.

Los resultados estadísticos que se realizaron con los datos de las 34 encuestas realizadas ratificaron la aceptación de la hipótesis específica 1, demostrando así que existe una correlación positiva y alta entre las variables. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 1: existe relación entre administración estratégica y carrera docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**TERCERA:** Conforme a los resultados conseguidos en la presente tesis, se puede apreciar que existe relación entre administración estratégica y evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, hallándose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,530.

Los valores indican que la significancia de  $p = 0,000$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa y que el nivel de correlación  $r = 0,530$  entre las variables es positiva y alta.

Los datos obtenidos en la estadística realizada con las 34 encuestas aplicadas confirman la aceptación de la hipótesis específica 2, manifestando así que existe una correlación positiva y alta entre las variables. Por ende, se acepta la hipótesis específica 2: existe relación entre administración estratégica y evaluación del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

**CUARTA:** Conforme a los resultados conseguidos en la presente tesis, se puede apreciar que existe relación entre administración estratégica e Innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018, hallándose un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,582.

Los valores indican que la significancia de  $p = 0,000$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa y que el nivel de correlación  $r = 0,582$  entre las variables es positiva y alta.

Los datos obtenidos en la estadística realizada con las 34 encuestas reafirman la aceptación de la hipótesis específica 3, demostrando así que existe una correlación positiva y alta entre las variables. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 3: existe relación entre administración estratégica e innovación e investigación sobre aprendizaje docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

## 16. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the División of Experiences Labor*. Chicago, USA: The University of Chicago Press.
- Abascal, F. (2004). *Cómo se hace un pensamiento estratégico: La teoría del marketing estratégico*. Madrid, España: Editorial ESIC.
- Aguirre, H. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral*. (Tesis para obtener el grado de licenciado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Alcántara, Á. (2015). *Gestión del Director y desarrollo profesional en docentes*, Red N° 05 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2015. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Alva, A. (2015). *Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución educativa pública N°34 Chancay-2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Araque, M., Cruz, L. (2014). *Planificación estratégica de la empresa Aica*. (Tesis de maestría). Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador.
- Armando, R. (2014). *Políticas de formación y desarrollo profesional docente*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Madrid, España.
- Bailon, C. (2018). *Gestión educativa estratégica y calidad docente en el Instituto Superior Tecnológico Público “Carlos Cueto Fernandini” – Comas*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Bennis, W. (1985). *Leaders: the strategies for taking charge*. New York, USA: Editorial Harper and Row.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3a ed.). Colombia: Editorial Pearson.
- Bravo, J. (2017). *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-17 Carabayllo*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo, Lima, Perú.
- Carlessi, H. Romero, C. y Sáenz, K. (2015). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Editorial Aneth.
- Castellanos, A. (2015). *Formación del profesorado del municipio de Armenia Quindio – Colombia entrono a la inclusión escolar*. (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca, Colombia.
- Castellanos, J., Cruz, M. (2014, 23 de febrero). *Una mirada Histórica de la Estrategia Organizacional*. Revista de estudios avanzados de Liderazgo Número 3 recuperado de: <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/3-narciso.pdf>

- Castro, O. (2015). La formación permanente del profesorado Universitario. Análisis del Diseño y desarrollo de los procesos de formación que ofrece el instituto de profesionalización y superación docente de las Universidad Nacional de Honduras. (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, Honduras.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Interamericana. México: Editores SA.
- Cuya, D. (2017). Planeamiento estratégico y la gestión Educativa en la Institución Educativa N°115-28 “Niño Jesús de San Ignacio” del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- D’ Alessio, F. (2008). El enfoque estratégico. Un enfoque de gerencia. Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Del Valle, M. (2014). Gerencia estratégica y productividad académica del personal docente de las escuelas bolivarianas. (Tesis de maestría). Universidad del Zulia, Venezuela.
- Filmus, D. (1999). Los condicionantes de la calidad Educativa. Buenos aires, Argentina: Ediciones novedades educativas SRL.
- Fred, D. (2013). Administración estratégica. México: Edición Pearson.
- Ganga, F., Ramos, E., Leal, A., Pérez, K. (2015, 15 de Enero). Administración Estratégica Aplicación del (CMD) a una organización no gubernamental. Revista de Ciencias Sociales. Venezuela. Rdalic.org. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/622/62214568004.pdf>
- Hernandez, R, Fernandez, C y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6a ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Hernandez, S. (2008). Administración, Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad. (3a ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Hill, C. y Jones, G. (2009). Administración estratégica, Interamericana. (8a ed.). México: Editores S.A.
- Hitt, D., Ireland D., y Hoskisson R. (2015). Administración estratégica, Competitividad y globalización: conceptos y casos. (11va ed.). México: Cengage learning Editores, S.A.
- Hitt, M., Ireland, R. y Hoskisson, R. (2013). Administración estratégica. México: Editorial Cengage learning.
- Imbernon, F. (2007). Formación y el desarrollo profesional del profesorado hacia una nueva cultura profesional. (7a ed.). Madrid, España: Editorial GRAÓ, DE IRIF, S.L
- Lusthaus C. (2002). Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño. Canada: Editorial BID y CIID.
- Maravi C. y Domingo I. (2018). Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valle, M. (2016, 06 de Julio). El desempeño docente y la calidad educativa. Revista Ra Ximhai, vol. 12. recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- McCormick R. y James M. (1997). Evaluación del curriculum en los centros escolares. (2a ed.). Madrid, España: Ediciones Morata S.L.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., y Voyer, J. (1997). El Proceso Estratégico. (1a ed.). México: Juárez, Prentice Hall Hispanoamérica, S.A.
- Moreno, Z, y Bastidas, E. (2015). Planificación estratégica: herramienta para mejorar la presentación de los servicios universitarios. Revista Teacs. Vol 2. Recuperado de <https://DialnetPlanificacionEstrategicaYElCuadroDeMandoIntegral>

- Ñaupas, H, Mejia, E, Novoa, E y Villagomes, A. (2013). Metodología de la investigación Científica y Elaboración de Tesis. (4a ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Paricio, J. y Allueva. A. (2011). Prácticas y modelos innovadores para la mejora y la calidad de la docencia. Madrid, España: Editorial Lits.
- Porter, M. (1980). Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitor. Mexico: Editorial Patria.
- Rasco A., Ruiz J. y Pérez A. (1999.). Desarrollo profesional docente: política, investigación y práctica. Madrid, España: Editorial Akal.
- Romaña, R. (2016). Gestión estratégica y la formación integral en el I. “Pedro P. Díaz” Arequipa. (Tesis de maestría.). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Romero, C. (2015). Formación y desarrollo profesional del educador social en contextos de intervención. Madrid, España: Editorial Uned.
- Romero, V. (2017). La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Rosario, V. (2011). Los saberes de los profesores para transformar su práctica docente por competencias. Madrid, España: Red de académicos de Iberoamérica A.C.
- Saavedra, S. (2018). El liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad en las IIEE del nivel de educación inicial de las redes n° 06 y 07 de Huaycán de la UGEL 06 de Ate – 2015. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Schnaars, S. (1994). Estratégias de Marketing, Un enfoque orientado al consumidor. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Sheetz, B. (2015). El arte de la guerra para la pequeña y mediana empresa. Madrid, España: Ediciones Grupo Nelson.
- Terigi, F. (2006). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en américa latina. Santiago, Chile: Editorial Preal.
- Torres, L. (2018). Gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de educación inicial Rímac. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Vaillant, C. y Marcelo, C, (2015). El ABC de la formación Docente. Madrid, España: Editorial Narceas.
- Valderrama, S. (201). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Werther, D. y Keith, D. (2014). Administración de recursos humanos, gestión del talento humano. (7a ed.). México: Editorial McGraw-Hill.

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Wendy Luz, Jáuregui Marcos, estudiante del Programa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44751920, con el artículo titulado:

**“Administración estratégica y Desarrollo profesional docente en la  
Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, Enero 2019.

  
.....  
Wendy Luz Jáuregui Marcos  
DNI: 44751920

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Malca Coronado Héctor, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Administración estratégica y desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa N° 1136 John F. Kennedy, Ate, 2018", del (de la) estudiante WENDY LUZ JAUREGUI MARCOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho 20 de febrero del 2020



Firma

Malca Coronado Héctor

DNI: 25586451

 Elabora Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerectorado de Investigación
---	--------	--	---

28/2/2020

Wendy 21% pantallaazo.png

Feedback Studio - Google Chrome

evturnitin.com/app/carta/es/?u=105002754&s=1&g=1219615702&img=es

feedback studio

Administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Are. 2018

100

49 de 81

Resumen de coincidencias

22%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio ucv edu pe 10 %  
Fuente de internet
- 2 Entregado a Universidad... 8 %  
Trabajo del estudiante
- 3 Entregado a Universidad... 1 %  
Trabajo del estudiante
- 4 cybertesis unmsm.edu... <1 %  
Fuente de internet
- 5 Entregado a Universidad... <1 %  
Trabajo del estudiante
- 6 Entregado a Universidad... <1 %  
Trabajo del estudiante
- 7 repositorio.uigv.edu.pe <1 %



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE POSGRADO

Administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Are. 2018

AUTOR: M<sup>g</sup>. Wendy Luz Jánizregal Marcos

ASESOR: M<sup>g</sup>. Héctor Malca Coronado

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA



Lima - Perú  
2019

Página: 1 de 77

Número de Explorador de archivos

Text-only Report High Resolution Activado



	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo WENDY LUZ JAUREGUI MARCOS, identificado con DNI N° 44751920, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 44751920

FECHA: 20 de febrero del 2020

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	  Vicerectorado de Investigación
---	---	--------	--	---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

WENDY LUZ JAUREGUI MARCOS

INFORME TÍTULADO: Administración estratégica y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N°1136 John F. Kennedy, Ate, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

---

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN