

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CENTRO DE
EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA SAN
ANTONIO DE PADUA, SANTA MARÍA-2016**

PRESENTADO POR:

LUZ, OLIVARES CARRERA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Dr. ERNESTO ANDRÉS, MAGUIÑA ARNAO

HUACHO - 2021

**ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA SAN
ANTONIO DE PADUA, SANTA MARÍA-2016**

LUZ, OLIVARES CARRERA

TESIS DE DOCTORADO

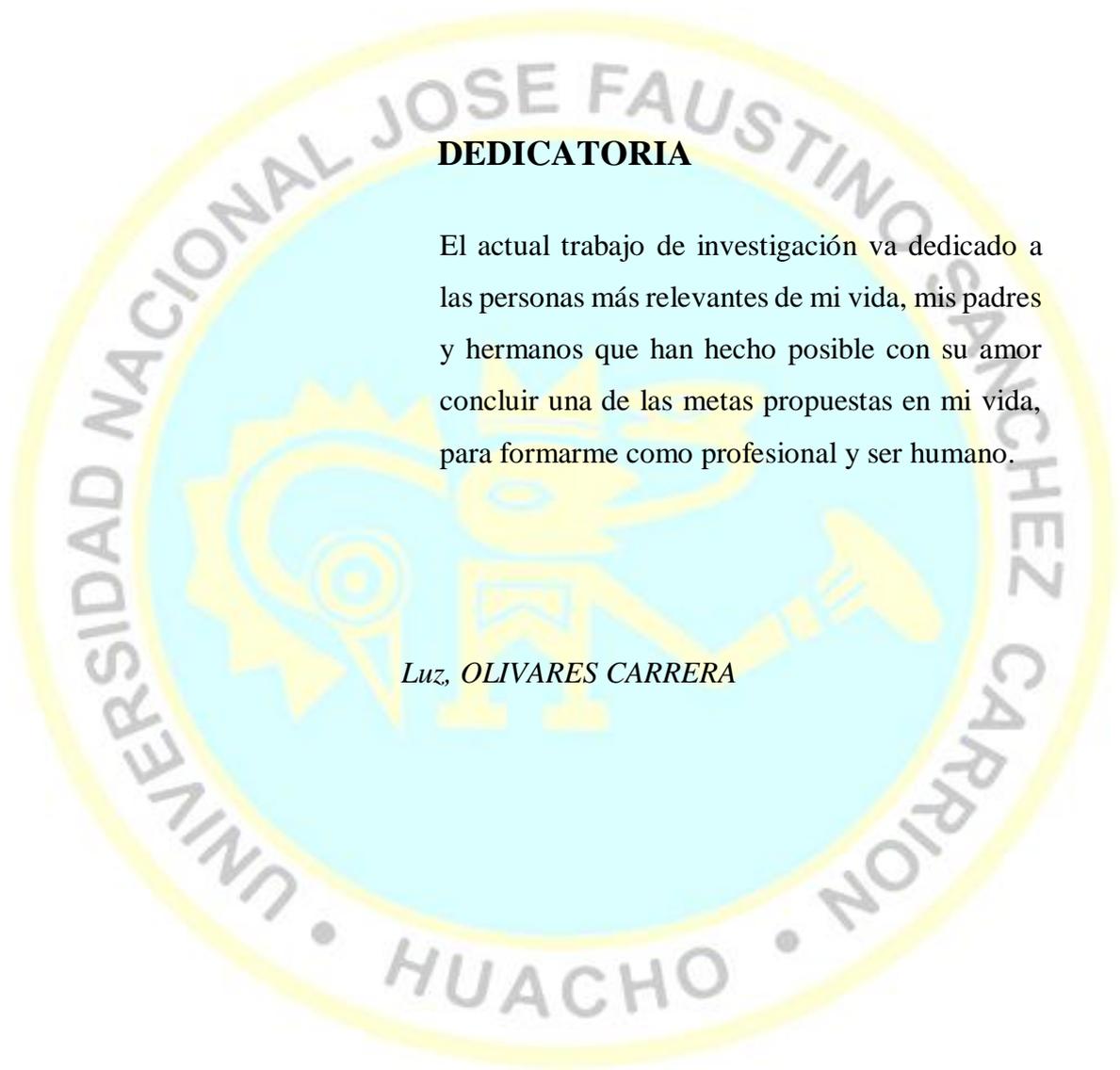
ASESOR: Dr. EUSTORGIO GODOY BENAVENTE RAMIREZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

HUACHO

2021



DEDICATORIA

El actual trabajo de investigación va dedicado a las personas más relevantes de mi vida, mis padres y hermanos que han hecho posible con su amor concluir una de las metas propuestas en mi vida, para formarme como profesional y ser humano.

Luz, OLIVARES CARRERA

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios Padre que nos brindó la naturaleza para nuestro existir, iluminándome y bendiciéndome en mi etapa profesional.

Con mucha estima al Dr. Ernesto Andrés, MAGUIÑA ARNAO y al Dr. Eustorgio Godoy BENAVENTE RAMIREZ quien fue asesor de esta tesis, guiándome y orientándome en este trabajo de investigación.

A los integrantes del tribunal de honor quienes me facilitaron colaborar y aportar en esta tesis.

A los catedráticos de la EPG, quien fueron parte de mi etapa profesional.

Luz, OLIVARES CARRERA

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	39
2.4 Definición de términos básicos	40
2.5 Hipótesis de investigación	41
2.5.1 Hipótesis general	41
2.5.2 Hipótesis específicas	41
2.6 Operacionalización de las variables	42
CAPÍTULO III	43
METODOLOGÍA	43
3.1 Diseño metodológico	43
3.2 Población y muestra	44
3.2.1 Población	44
3.2.2 Muestra	44

3.3	Técnicas de recolección de datos	45
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	45
CAPÍTULO IV		47
RESULTADOS		47
4.1	Análisis de resultados	47
CAPÍTULO V		61
DISCUSIÓN		61
5.1	Discusión de los resultados	61
CAPÍTULO VI		63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		63
6.1	Conclusiones	63
6.2	Recomendaciones	65
REFERENCIAS		66
7.1	Fuentes documentales	66
7.2	Fuentes electrónicas	68
ANEXOS:		70
Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables (X Y)		71
Anexo 2: Matriz de consistenci		70
Anexo 3: Confiabilidad de Alfa Cronbach		71
Anexo 4: Base de datos		73

RESUMEN

El presente estudio titulado: Administración estratégica y el rol docente en el Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, Santa María – 2016. De tipo básica fue la investigación, llamada fundamental o pura, de nivel descriptivo, la técnica de estudio aplicada fue la metodología científica, en otras palabras, el investigador medito de forma razonada, aplicando la metodología deductiva, a fin de contestar a los problemas trazadas teniendo como fundamental soporte, la observación, en otras palabras, formula hipótesis de labor provisional, a fin de ser aprobada o rechazada en la etapa del desarrollo o ejecución del estudio, volviéndose en hipótesis científica, al verificar con el empleo de la herramienta de acopio de datos, la encuesta se aplicó en una población definida, solo sirvió de muestra formal a la población pequeña, las técnicas aplicadas en este estudio fueron la entrevista, observación no estructurada, las fuentes documentales y la encuesta estructurada con cada uno de sus instrumentos, a fin del acopio de la indagación se formó un cuestionario, en base con preguntas a fin de medir las variables de estudio, después se emplea la herramienta para acopiar datos, procesándose estadísticamente la información gracias al paquete SPSS25.0 estadístico, a fin del interpretar y analizar los datos tomando en consideración figuras y tablas estadísticas con la sugerencia posterior, los resultados de la información que muestra el valor de Chi-Cuadrado con un p es igual a 0.000 ($p < 0.05$) por lo tanto se aprueba la hipótesis alterna y se desaprueba la hipótesis nula. En consecuencia, se puede revelar la información con una vinculación entre el desempeño docente y la administración estratégica en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016; por último, se llega a la conclusión general que la administración estratégica se vincula de modo importante en el rol docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016. El estudio se ha estructurado en un cuerpo organizado de contenidos de seis capítulos con sus respectivos sub capítulos o componentes, quedando demostrada así la investigación con suficientes evidencias estadísticas.

Palabras clave: **Administración estratégica, desempeño docente.**

ABSTRACT

The present study entitled: Strategic administration and the teaching role in the Center for Productive Technical Education San Antonio de Padua, Santa Maria - 2016. Basic research was called fundamental or pure, descriptive level, the applied study technique was the scientific methodology, in other words, the medical researcher in a reasoned way, applying the deductive methodology, a fin to answer the problems drawn having as fundamental support, the observation, in other words, provisional work formula, a fin to be approved or rejected at the stage of the development or execution of the study, becoming scientific hypotheses, when verifying with the use of the data collection tool, the survey was applied in a defined population, only served as a formal sample to the small population, the techniques applied in this study were the interview, unstructured observation, documentary sources and a Structured survey with each of its instruments, an end of the collection of the inquiry a questionnaire was formed, based on questions to measure the study variables, then the tool is used to collect data, statistically processing the information thanks to the SPSS25.0 statistical package, in order to interpret and analyze the data taking in figures and statistical tables analysis with the subsequent suggestion, the results of the information that shows the Chi-Square value with a p is equal to 0.000 ($p < 0.05$) therefore the alternative hypothesis is approved and the null hypothesis is disapproved. Consequently, the information can be revealed with a link between teaching performance and strategic management at the Center for Productive Technical Education San Antonio de Padua, Santa María-2016; Finally, it is concluded that the strategic administration is linked in an important way in the teaching role in the Center for Productive Technical Education San Antonio de Padua, Santa María-2016. The study has been structured in an organized body of six-chapter content with its specific sub-chapters or components, thus demonstrating research with statistical evidence.

Keywords: Strategic administration, teaching performance..

INTRODUCCIÓN

En este trabajo de estudio titulado: “Administración estratégica y el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, Santa María - 2016”. La administración estratégica es un procedimiento de valoración consecuente de un negocio, entidad u organización donde se identifican metas y objetivos, define los objetivos a largo plazo, desarrolla estrategias a fin de lograr estos y situar recursos para realizarlos. El rol del docente es la serie de actividades educativas que el profesor ejecuta en el contexto escolar, comprende desde el diseño cuidadoso de la preparación de clases, de la elaboración de sesión de aprendizaje, de la selección del material educativo, la conducción responsable del desarrollo de las clases, de la realización de las pruebas, la calificación de los trabajos, la realización de las tutorías, hasta la evaluación de los procesos de aprendizaje. Para esto se ha estructurado esta investigación en los capítulos posteriores:

En el capítulo I abarca el planteamiento del problema, siendo la descripción de la realidad problemática, los objetivos, la formulación del problema del estudio, la justificación, delimitación de estudio y viabilidad. En el capítulo II el Marco teórico, que abarca los antecedentes del estudio, las bases teóricas y filosóficas que viene ser el acuerdo especial de las presunciones de cada una de las variables trabajadas, definiciones de términos básicos, las hipótesis del estudio y la operacionalización de las variables. En el capítulo III la metodología del estudio que tiene en cuenta el tipo y diseño del estudio, muestra y población, procesos de acopio de datos y las técnicas para el proceso del estudio. En el capítulo IV los resultados del estudio y sus respectivas tablas y figuras que pertenece. En el capítulo V, se toma en consideración la discusión de los resultados. En el VI capítulo, las conclusiones y sugerencias que es el producto final del estudio, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y sus anexos que revelan pruebas del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad el impacto de la globalización en la nación, está generando cambios en las organizaciones en su administración de manera estratégica para su buen desarrollo.

Las instituciones educativas en su planificación a fin del alcance de los objetivos y fines, hacen uso de la administración estratégica.

Se define una institución o un Centro de Educación Técnico Productivo – CETPRO, como aquella organización que desarrolla una actividad social fundamental para quienes hacen uso de ella, la educación. Asimismo, su función sustantiva es la formar hombres y mujeres que la sociedad requiere para su desarrollo social.

El rol del docente depende de la entidad pedagógica, en su capacidad de administrar estratégicamente será la responsable de hacer productivos el uso del talento humano que posee la entidad. Por otra parte, es relevante por lo tanto es determinada objetivos y metas a fin de garantizar y ofrecer una formación de calidad en los CETPROS.

Este estudio se elaboró en el Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua Santa María, en la cual se observó el incumplimiento de sus deberes de algunos docentes; situación que perjudica el desempeño docente y una insatisfacción de aquellos docentes que vienen cumpliendo. Esto es debido a la administración estratégica que muestran los equipos dirigentes con una desafortunada evidencia de ser líder.

Es relevante conocer las causales del este bajo rendimiento y la insatisfacción de los estudiantes del CETPRO, con el fin de guiar proyectos o lineamientos que faciliten definir tácticas que resuelvan estas dificultades y así, mejorar el buen desempeño del docente y el lograr la satisfacción en la labor docente.

El diagnóstico en relación con estos efectos, se analiza que algunos docentes de las distintas entidades Formativas de la Provincia, específicamente los CETPROS, no están desempeñando su función profesional, en otras palabras, que no disponen de sus proyectos curricular diversifican y contextualizan sus módulos y sesiones de aprendizaje no son las adecuadas para enseñar.

En ocasiones contamos físicamente con la documentación, pero por circunstancias establecidas no se desarrolla una correcta pedagogía que será propuesta en el salón de clases. Debido a que no posee criterios de aplicación, ni estrategias técnicas y métodos donde se pueda ejecutar un proceso pedagógico adecuado, situación que perjudica el buen desempeño docente

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la administración estratégica se relaciona en el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016?

1.2.2 Problemas específicos

- 1) ¿Cómo la evaluación estratégica se relaciona en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva?
- 2) ¿Cómo la organización estratégica se relaciona en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva?
- 3) ¿Cómo la planeación estratégica se relaciona en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva?
- 4) ¿Cómo la ejecución estratégica se relaciona en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Conocer la administración estratégica y su relación en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1) Conocer la evaluación estratégica y su relación en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.
- 2) Conocer la organización estratégica y su relación en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva.
- 3) Conocer la planeación estratégica y su relación en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva.
- 4) Conocer la ejecución estratégica y su relación en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva.

1.4 Justificación de la investigación

La necesidad de administrar de forma estratégicamente, con la finalidad de lograr los intereses personales y los objetivos de la institución es visible. Un director de forma egocentrista no puede ejecutar esta tarea, sino un equipo de profesores liderado por el mismo, con el propósito de lograr buenos productos como los aprendizajes significativos en nuestros estudiantes, y por ello una buena administración estratégica nos lleva al mejoramiento de la ocupación como profesor. De ahí la relevancia de esta investigación es conocer si la administración estratégica del directivo garantiza la organización, el funcionamiento y la eficacia en el desempeño docente para lograr la visión y misión de la entidad educativa.

La presente investigación responderá la situación problemática de la institución que va a beneficiar a instituciones educativas en especial a los CETPROS en general así llenar muchas expectativas existentes y lograr alcanzar un eficaz trabajo. La presente investigación comprenderá en docentes que laboran en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

1.5 Delimitaciones del estudio

Este estudio comienza con la correlación de ambas variables y la delimitación del título del estudio, el área o lugar de estudio, se determina el año y tiempo empleado para el estudio, sabiendo como inconveniente actual que se viene produciendo en un elevado porcentaje en las entidades de CETPROS de régimen estatal y privado frecuentemente se puede observar que no existe una buena administración estratégica para mejorar el desempeño docente el personal se encuentra involucrado en estos tipos de dificultades el cual aquejan de modo decidido el desempeño docente y dar alguna alternativa de solución, el presente estudio se desarrolló en el CEPTRON San Antonio de Padua ubicado en el distrito de Santa María, la muestra fue todo los docentes donde se empleó la herramienta para el acopio de datos, después procesarla, organizarla y analizarla por último interpretarla, a fin de aprobar o desaprobar las hipótesis del estudio trazadas en la fase del proyecto.

1.6 Viabilidad del estudio

Este trabajo de investigación es factible puesto que dispone del presupuesto propio de la investigadora, hay fuentes hipotéticas que avalan este estudio, tiene el respaldo de los docentes especializado en el tema y el estudio, como asesores temáticos, metodólogo, una intérprete de dialecto extranjero, un especialista técnico en computación y estadísticos para desarrollar la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ángeles (2017), el estudio titulado: **“Administración estratégica como base de la calidad en el desarrollo empresarial”**, la institución que lo respaldó fue la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo (México), su propósito fue recopilación de información con la finalidad de fomentar y despertar el interés de las organizaciones. De tipo básica la investigación llamada fundamental o pura, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión: La administración estratégica es categóricamente superior, se muestra como herramienta que tiene una finalidad y rentabilidad para minimizar inmundicias, todos los participantes de la institución podrán acoplarse a las prácticas y modelos, si es que requieren desarrollarse como profesionales de éxito.

Hernández (2012), el estudio titulado: **“Programa de administración clave”. Los Ángeles "granja exploratoria de vacas, municipio de Saltillo, Coahuila”**, respaldada por la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (México), su propósito fue que permitieran establecer dirección y determinar el grado de éxito operativo del rancho. Y se llegó a las conclusiones posteriores: Utilizando el modelo de coordinación de programas, se estima, se tendrá como la perspectiva de coordinar el programa de Administración Estratégica con los programas complementarios de reproducción, manejo de pastizales, infraestructura, nutrición, sanidad, praderas y fauna.

Porón (2008), el estudio titulado: **“Ejecución de claves que quieran mejorar la organización del límite de gasto de usos del distrito de Tejar Chimaltenango, en la ciudad de Guatemala - Guatemala en 2008”**, respaldada por la Universidad de San Carlos de Guatemala (Guatemala), su propósito fue plantear la implementación de la planificación estratégica a fin de optimizar la administración del presupuesto de egresos de la municipalidad de El Tejar del departamento de Chimaltenango. De tipo básica fue la investigación llamada fundamental o pura de nivel descriptivo, la muestra estuvo conformado por 21 empleados de la municipalidad, la herramienta de acopio de datos que utilizó fue el cuestionario llegando a la siguiente conclusión; el Concejo Municipal no utiliza como herramienta en las prácticas administrativas un plan de acción, lo que genera ante las nuevas facetas su falta de reacción. La contribución es factible en su implementación de un plan estratégico que enumera el personal con capacidad para resolver problemas que suceden en el entorno laboral.

Aguirre (2009), el estudio titulado: **“Fomentar la ejecución y su asociación con la inspiración del suplente en la escuela preparatoria adventista salvadoreña”**, respaldada por la Universidad de Montemorelos (México), su propósito fue saber si hay una vinculación entre la percepción de los alumnos del rol del maestro guía y su grado de motivación, entre los estudiantes de secundaria del ECAS. De tipo básica fue la investigación llamada pura o fundamental descriptivo de nivel, la herramienta de acopio de datos fue el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión; La visión de los estudiantes de ECAS sobre el nivel de trabajo del educador de guías tenía una marca aprobatoria. La autoimpresión del nivel de inspiración de los suplentes de ECAS hizo un grado prácticamente decente. Hubo una conexión moderada e importante entre el grado del trabajo del educador guía y el nivel de inspiración de los estudiantes de ECAS.

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Maldonado (2012), el estudio titulado: **“Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”**, respaldada por la Universidad de San Martín de Porres (Perú), su propósito fue definir si la percepción del rol docente se vincula con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim de Lima en el año 2011. De tipo básica fue la investigación llamada fundamental o pura descriptivo de nivel, la herramienta de acopio de datos fue el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión; Los estudiantes que tienen una conexión significativamente significativa de 857 "impresionante relación positiva", con el objetivo de que la visión del trabajo de capacitación esté relacionada con el aprendizaje, es que existe una conexión factualmente pertinente de 763 "extensa relación positiva". es un resultado, la impresión del trabajo alentador está relacionada con el aprendizaje psicológico, hay una relación significativamente significativa de 780 "relación positiva extensa", la visión del trabajo de instrucción está relacionada con el aprendizaje procesal. De la misma manera, hay una conexión En una manera mensurable aplicable, 756 "relación positiva significativa", la visión del trabajo de instrucción está conectada con el aprendizaje actitudinal.

Bellido (2011), el estudio titulado: **“Conexión entre la ejecución de la capacitación y la ejecución escolar en el edificio de la escuela experta de alimentación de la Facultad de Pesca e Ingeniería de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao”**, respaldada por la Universidad Nacional del Callao (Perú), su propósito fue definir si hay vinculación entre rol docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos, de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao, en el año 2008. De tipo descriptivo y correlacional fue la investigación, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de auto evaluación de rol docente, y se llegó a la conclusión posterior; demuestra la hipótesis, llegando a obtener una exactitud entre desempeño estudiantil y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de la Facultad Ingeniería Pesquera y de Alimentos de

la Universidad Nacional del Callao, en el año 2008, priorizando que la asociación no es indicadora porque los niveles demostrados cuentan con principios que se posicionan en base media.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Administración estratégica (X)

2.2.1.1 Concepto

Fred (2003) afirma que la administración estratégica, se caracteriza como "La artesanía y el estudio de la ecuación, actualizando o evaluando opciones a través de las capacidades que influyen en una organización para lograr sus objetivos". En ese momento, puede caracterizar que la administración de claves es un procedimiento que comienza con la mejora del significado exacto del negocio y luego desarrolla de manera inequívoca y sólida cómo se visualiza la organización en un momento dado. Actualmente, este ejemplo ciertamente no es una explicación directa de sueños y grandes resultados, sin embargo, el objetivo genuino que se logra con una progresión de actividades bien caracterizadas a través de metodologías, "Sin un procedimiento, una organización o establecimiento se asemeja a un código de barras de timón, flotando en círculos. Se parece a una trampa, ya que no tiene un lugar a donde ir".

Algunos autores comentan varias sugerencias preliminares para los nuevos empresarios Beltramino (2009) afirma:

- Recopilar datos de diversas distribuciones identificadas con el tema (libros, documentos, revistas particulares).
- Observar la relevancia de la calidad de datos, para la toma de decisiones.
- Busque apoyo dentro de los representantes de la asociación para centrarse en la tarea.
- Establezca contactos con personas que tengan un amplio conocimiento sobre el tema particular que le premia, independientemente de si no tiene un lugar en la organización.

- Asista y concéntrese únicamente en los problemas que son capaces de decidir el logro del negocio.
- Entender las ventajas y restricciones del procedimiento de administración vital.
- Establecer un estilo administrativo proactivo clave

La base de la misión es la etapa principal en la que se representa, a qué movimiento se compromete el negocio, en ese punto se construye la visión que es el significado de cómo será la organización en un momento determinado; Una vez que avancemos, continuaremos con una evaluación de los factores externos, por ejemplo, cargos, promulgación, economía, rivalidad, etc. A partir de esta investigación, se adquieren amenazas y aperturas, luego de lo cual se realiza un examen de los factores internos, por ejemplo, formas, elementos, valor, facultad, marcos, fondos, para casos específicos, obtenidos de este examen, se tomarán las cualidades y las deficiencias. , dentro de los elementos interiores, uno de los más críticos a considerar es el personal; Posteriormente, es esencial pensar en algunas perspectivas para evaluar la capacidad de un representante.

La capacidad de los individuos, y esto se comunica en sus aptitudes, límites mentales, habilidades especializadas y de interrelación. Su responsabilidad, comunicada en su entusiasmo por la asociación, el deseo de tener un lugar con ella y permanecer en el tiempo. Otro punto de vista que no es menos significativo, son los deseos del representantes que producen a la organización su desarrollo en el tiempo como la mejora de la compensación reconocimiento de la fuerza laboral que se realiza. (Bejarano, Q. 2009).

Aclara la importancia de completar como una camaradería; abrazar como grupo, beneficiarse lo más posible de sus habilidades de mejora al tiempo que protege sus poderes impotentes el logro de la asociación provocativa" Esto es excepcionalmente válido pero luego en la práctica comercial La incorporación es problemática.

2.2.1.2 Fases y etapas del modelo de administración estratégica.

El modelo propuesto por Vásquez (2008) considera tres fases, cada una con diferentes etapas para el desarrollo del modelo, las cuales se enuncian como sigue:

a) Fase 1 desarrollo del plan estratégico

- **Etapla formulación**

Esta es la parte analítica del proceso en que se establecen iterativamente la visión estratégica (Wilson, 2003) afirma los parámetros y variables, la misión a largo plazo, mediante la identificación de las estrategias (Ackoff, 1981) mediante el entendimiento de los problemas (o amenazas) y oportunidades que enfrenta la organización (Geranmayeh 1992).

Requiere del seguimiento de 6 pasos: 1) Examen continuo del comportamiento de la organización, 2) Evaluación de las estrategias, 3) Análisis interno de la empresa a fin determinar amenazas y oportunidades, 4) Análisis interno a fin de determinar debilidades y fortalezas, 5) Análisis de factores estratégicos para determinar los problemas en las áreas y revisar la misión, 6) Evaluar, generar y seleccionar la mejor estrategia (Wheelen, T.L. y Hunger, J. D. 1984).

- **Etapas de ejecución**

Selección de métodos y técnicas para llevar a cabo las propuestas contenidas en el plan estratégico (Wheelen, T. L. y Hunger, J. D. 1984) desarrollado en la Fase I, lo que implica.

- **Etapas de evaluación**

Determinación de métodos y técnicas de revisión cuantitativa o cualitativa y control de resultados, así como de la misión, objetivos, estrategias y políticas formuladas (Wheelen, T. L. y Hunger, J. D. 1984), en la Fase I de desarrollo del plan estratégico.

- **Etapas de prospectiva**

Formulación del método planteado en la Fase I de desarrollo del plan estratégico para diseñar futuros alternativos posibles (Godet, M. 1996) y seleccionar el más deseable para construirlo en el presente (Miklos, T. y Tello, M. E. 2002).

b) Fase 2 uso del plan estratégico

En esta fase se implementa el plan estratégico desarrollado en la Fase I, anterior. Se propone la aplicación solamente en tres etapas: Ejecución, Evaluación y Prospectiva, ya descritas, con la diferencia de presentar componentes distintos, los que se mencionan a continuación:

- **Etapas de ejecución**

Según el modelo de Administración Estratégica de David, F. R. (1995), es la etapa posterior a la formulación que consiste en poner las estrategias y políticas en acción. Esto se logra a través de la asignación de recursos David, F. R. (1995) previamente presupuestados y mediante la implementación de

programas, políticas y procedimientos (Wheelen, T. L. y Hunger, J. D. 1984). Se establece quién, qué y cómo realizar las acciones propuestas en la formulación, así como la estructura y organización necesarias para ajustarse a los cambios (Wheelen, T. L. y Hunger, J. D. 1984). Se aplica mediante los siguientes pasos: 1. Diseño de las estructuras organizacionales apropiadas para asignar las funciones y responsabilidades relacionadas con la estrategia, 2. Diseño de sistemas de control para poner en acción la estrategia seleccionada que implica establecer las mejores formas de evaluar y controlar el comportamiento de las subunidades, del mercado, de la burocracia, así como los incentivos y premios para los empleados (Hill, C. W. L. y Jones, G. R. 2002), 3) Ensamblar la estrategia con la estructura y los controles, y 4). Manejar conflictos, políticas y el cambio.

- **Etapa evaluación**

Proceso de observación de la información resultante del funcionamiento de los componentes de la organización y de su comparación con el funcionamiento deseado, para efectuar acciones correctivas y resolver los problemas (Wheelen, T. L. y Hunger, J. D. 1984). Requiere del seguimiento de cinco pasos: 1) Determinar qué medir, 2) Establecer estándares de comportamiento, 3) Medir el comportamiento actual, 4) Comparar el actual comportamiento con el estándar, y 5) Tomar medidas correctivas (Wheelen, T. L. y Hunger, J. D. 1984).

c) Fase 3 prospectiva

Desarrollo de los escenarios correspondientes como forma de enfocarse y diseñar futuros alternativos posibles (Godet, M. 1996), en el corto y largo plazo, de selección del más deseable y de construirlo en el presente (Miklos, T. y Tello, M. E. 2002).

2.2.1.3. Administración estratégica en educación.

Con respecto a la administración clave en la capacitación, alude a la plausibilidad de imaginar el mundo venidero y a dónde necesitamos alcanzar como público en general, a partir de ahora armar las calles y andamios para lograrlo, con la seguridad de que hay una ventaja. vulnerabilidad y cambios en la existencia diaria regular. La investigación es la etapa inicial del razonamiento clave, y esto se describe por la versatilidad o adaptabilidad académica, que permite descubrir respuestas sensibles a circunstancias cambiantes, particularmente en Educación.

En este sentido, la administración de claves comprende un procedimiento dentro de un horizonte que se resuelve que se convierte en el motor o el motor de muchas actividades para iniciar cambios y llegar a una circunstancia atractiva, que no debe limitarse a un total de avances inflexibles o directamente a llegar a un artículo

Mintzberg, H. (1997) caracteriza el procedimiento de la siguiente manera: es el ejemplo o plan que coordina los objetivos primarios y los arreglos de una asociación y, simultáneamente, construye la agrupación consciente de las actividades a realizar.

Un procedimiento muy definido limpia y distribuye, considerando sus características y carencias interiores, los activos de una asociación, para lograr una circunstancia práctica y única, así como prever cambios potenciales en la naturaleza y actividades potenciales de los rivales.

Según Díaz, A, y Cuéllar, E (2007) da que, ya sean cooperativas, enfoques vecinales, organizaciones de pequeña generación o administraciones, deben cumplir con los destinos que ofrecen ascenso y legitiman su creación y presencia. Para cumplir con los objetivos establecidos, las personas de cada asociación deben considerar las formas más útiles y llegar a sus resultados imaginables.

La administración vital es un activo metodológico teórico que permite caracterizar los destinos primarios a mediano y largo plazo y estructurar las técnicas generales más ideales para lograrlos.

La metodología expositiva es el procedimiento de mejora y uso de diseños para lograr objetivos y metas en los ejercicios comerciales. Dentro del negocio, se utiliza para dar un encabezado general a una organización (llamado sistema comercial) en metodologías presupuestarias, recursos humanos o procedimientos de mejora autorizados, en avances de innovación de datos y hacer técnicas de exhibición para enumerar solo un par de usos. Sea como fuere, también se puede emplear en una extensa diversidad de ejercicios, desde batallas de carreras hasta rivalidades deportivas y juegos de metodología, por ejemplo, ajedrez.

Chiavenato, I. (1999) "Administración de Recursos Humanos". Nos revela que la disposición clave es la acción de moldear el destino final de la asociación a través de un procedimiento deliberado a través de la asociación de las manos superiores.

2.2.1.4 Administración del potencial humano.

a) Potencial humano

Se define de tal modo al conjunto de personas que van a desempeñar funciones indispensables a fin del logro de los propósitos de la empresa.

Estas agrupaciones de personas desempeñan roles predeterminados y en su vinculación con la empresa se debe tomar en consideración tanto las obligaciones de los empleados, como las correspondientes al Estado y a los empleadores, en la vinculación laboral, produciéndose así, dos grupos de derechos:

Estas agrupaciones de personas desempeñan roles y su vinculación con la empresa son las obligaciones de los empleados, el Estado y empleadores, en la vinculación laboral se genera dos grupos de derechos:

- **Derecho individual:** Contrato de trabajo: Presunto o Documentado.
- **Derecho Colectivo:** Vinculaciones laborales, huelgas pacíficas, con anticipación, negociación colectiva: Arbitraje.

b) Administración de personal

Grupo de actividades que deben ser efectuadas a fin de alcanzar que las personas sean capaces de lograr el fin de la empresa.

Abarca:

- La determinación de las necesidades y el planeamiento de las acciones.
- Evaluación de los puestos de trabajo
- Entrenamiento, selección del personal, capacitación y desarrollo.
- Salarios y sueldos
- Desempeño y evaluación
- Seguridad Ocupacional
- Estímulos Incentivos.
- Ejecución de la Legislación colectiva e individual.

2.2.1.5 Dimensiones de la administración estratégica.

a) Evaluación (x.1)

"El procedimiento de evaluación es en realidad la forma de decidir hasta qué punto los destinos instructivos se han logrado ahora al mostrar proyectos y planes educativos". (Tyler, 1950).

La evaluación se comprende como un procedimiento, ya que no se realiza como una demostración solitaria, sin embargo, después de un tiempo. Es vital teniendo en cuenta el hecho de que considera todas las partes del carácter del suplente y no simplemente la información obtenida.

b) Organización (x.2)

- **Especificar toda la labor que debe ejecutarse para alcanzar las metas de la organización.**

La organización está hecha para cumplir los objetivos que se diseñen y destinen, lo cual las empresas deben construirse en su iniciación.

- **Fraccionar la carga general de acciones en actividades que pueden ser plasmadas en forma lógica, por una persona o conjunto de personas.**

Las asociaciones se realizan sobre la base del trabajo del individuo, por lo cual debe dividir el trabajo entre sus individuos. Primero, las personas que se les asignan tareas dependen de su calidad para realizarla; segundo, que ninguna persona debe forzar un carga restante.

- **Concertar el trabajo de los colaboradores de la institución de modo lógico y eficiente.**

A medida que la organización contrata personal para realizar los ejercicios, estas deben reunir entre sí, las ofertas, recursos humanos, marketing, producción, fabricación, etc., esta reunión es denominada Departamental.

- **Constituir un plan de acciones para fundamentar el trabajo de los miembros que un poco unitario y armonioso.**

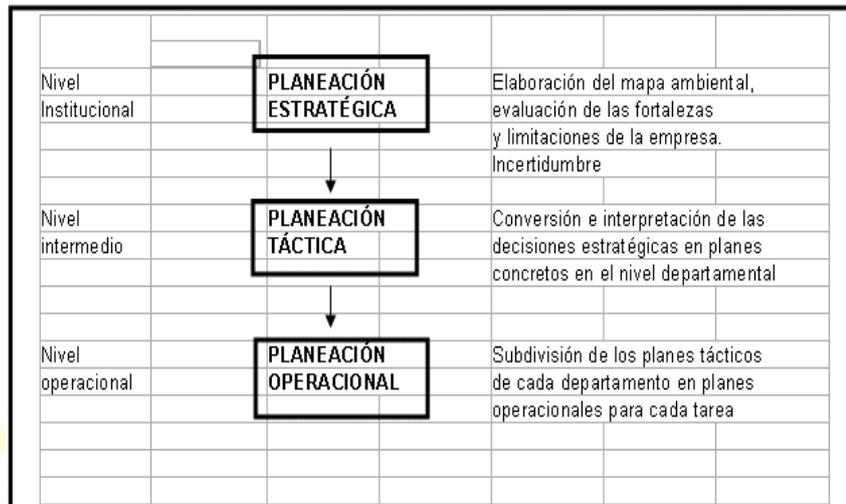
Como personas y oficinas operativas en sus ejercicios particulares, pueden dejar por alto los objetivos. Los administradores promotores de una organización influyen en el gasto publicitario y como consecuencia, en el desafío del interés general, muy alejado de si prima general es progresiva sobre los recursos en el desarrollo de hardware mecanizado y reducción de costos.

- **Monitorear la veracidad de la institución y realizar ajustes para concretar y mejorar.**

Dado que solucionar es un procedimiento consistente, esta requiere de una evaluación que se interrumpa de las últimas cuatro etapas. A medida que la asociación se desarrolla y cambia las circunstancias, su estructura debe evaluarse para abordar los problemas de flujo y reflujo. La división del trabajo, consiste en aislar una empresa, donde el individuo sea dependiente y realice algunos ejercicios.

c) Planeación (x.3)

"Es el camino hacia la caracterización del plan de juego y las estrategias requeridas para lograr las metas y objetivos. El acuerdo desarrolla lo que se debe hacer para llegar al último estado ideal". (Cortés, H. 1998).



d) Ejecución (x.4)

Es la creación o preparación de algo, con finalidad de acción o labor, o a la puesta en actividad de una cosa.

Para completar los ejercicios es necesario en la organización que el jefe haga estimaciones que procedan con las actividades que requieren los individuos para la ejecución de la empresa. Entre las estimaciones básicas será utilizada para ubicar y liderar, enseñar, ayudar al personal a mejorar su trabajo a través de la innovación y remuneración.

Actividades importantes para la ejecución

- Implemente la forma de pensar el apoyo para cada uno de aquellos influenciados por la elección.
- Conducir e impedir que otros hagan un esfuerzo valiente.
- Motivar a las personas.
- Comunicarse con problemas.
- Desarrollar individuos para comprender su capacidad máxima.

2.2.2 Desempeño docente (Y).

2.2.2.1 Concepto de desempeño profesional del docente.

Dentro del sistema de educación, la ejecución del instructor es la disposición de ejercicios que el educador realiza en su entorno escolar, incluido el plan de clases, planificación de aprendizaje, determinación material, conducción de la mejora de clases, elaboración de pruebas, capacidad de trabajos, logro de ejercicios de instrucción y evaluación de aprendizaje.

Las actividades permiten desarrollo de habilidades, capacidades y competencias, manifestando un control de enseñanza, estableciendo una actitud creativa y perfeccionada, con orientación hacia los valores que genera una convivencia afectiva, pasiva y sostenida en valores, promoviendo la búsqueda del conocimiento científico, tecnológico y humanístico.

El educador en su desempeño profesional debe promover la colaboración recíproca de los docentes, es decir, realizar trabajos en equipo donde la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, sea diversificado en la elaboración de los sílabos. Asimismo, gestionar el apoyo de autoridades para su eficiente y eficaz desempeño académico. En relación a los padres de familia, la comunicación debe ser adecuada al conocimiento profesional; para que reciba el apoyo desinteresado de ello. Por último, el comportamiento ético, responsable y ejemplar debe demostrar el docente profesional frente a la sociedad.

2.2.2.2 Otros conceptos relacionados al desempeño docente.

El desempeño del docente debe fundamentarse en las habilidades que cuenta todo docente para el éxito o fracaso en su trabajo. El cumplimiento de su deber como tal, es el ejercicio de la docencia.

Bretel, L. (2002) afirma que el profesor es un colaborador de la educación. Para otros, es un servidor público o un simple educador. También, puede ser definido como un profesional de la enseñanza o una figura apostólica Si bien, establecer la diferencia de la concepción de la palabra maestro es debatible, esta puede tener implicaciones importantes al proponer un sistema de evaluación del desempeño.

Definirlo como colaborador de la educación o servidor público, puede comprender el papel del maestro. Por un lado, está claro que muchos trabajadores o servidores públicos, pueden caer dentro una clasificación sin ser maestro, debido a la remuneración diversa que perciben.

• Por otro lado, el manifiesto breve que entiende el educador puede ser genérico, ya que en principio todos somos educados. Del mismo modo, puede hacerse referencia a la imagen del maestro "apóstol de la educación", con un fin de trascender lo mundano, es decir, la responsabilidad terrenal y social por la calidad del servicio prestado.

El potencia que brinda un profesional de la enseñanza no solo se refiere al tipo de actividad económica que realiza, sino al servicio público que presta, a la relevancia del servicio con el desarrollo social y humano, asimismo, a la calificación necesaria y profesional que se espera que realice.

Valdez, H. (2000) sostiene que existe un acuerdo sobre la idea del fracaso o el éxito sobre el sistema educativo ya que, esta se relaciona con la calidad del desempeño docente. Pueden mejorar los planes de estudio, programas, textos escolares, desarrollar una buena infraestructura, pero sino cuentan con docentes eficientes, no se obtendrá una educación de calidad.

En conclusión, el desempeño es toda acción realizada por un individuo, en respuesta a las responsabilidades asignadas, lo que se medirá en función de su ejecución.

Las características del buen desempeño docente, es la valoración del individuo que para elevar su motivación, necesitan percibir el esfuerzo que realizan. La evaluación del desempeño es la segunda etapa de control, que medirá lo que está haciendo.

En cuanto a las características del desempeño docente, habrá diferentes ópticas y enfoques, que la gran mayoría de especialistas están de acuerdo, en que deben ser, teórico-prácticos, evaluables, responsables, perfectos, eminentemente formativos, multidisciplinarios y éticamente un modelo.

2.2.2.3 Tipos de desempeño profesional del docente

El trabajo del maestro requiere de capacidades y competencias para desempeñarse con eficacia y eficiencia. Para lo cual se requiere el dominio de la inteligencia emocional, por ello, mencionamos los siguientes:

a) **Desempeño emocional (Y.1)**

Las instituciones educativas, tradicionalmente, han centrado su atención en aspectos cognitivos, científicos y técnicos, sin tener en cuenta los sentimientos y emociones, que constituyen elementos necesarios para aprender a convivir con los demás, siendo este uno de los cuatro pilares de la educación del Siglo XXI.

Según Goleman, D. (1998), afirma que la instrucción entusiasta es la capacidad de percibir las emociones de nosotros mismos y la de los demás, despertar y tratar las conexiones que realizamos. Goleman, acepta que el alto coeficiente intelectual no garantiza el logro durante la vida cotidiana.

Llama la atención sobre que hay individuos con una preparación académica mínima pero que tienen una inspiración excepcional para llegar a otros que pueden prevalecer a lo largo de la vida cotidiana; como también hay individuos con preparación restringida, sin embargo, que no logran una emocionalidad específica consigo mismos y con los demás y no progresan en el trabajo. La formación entusiasta de las personas decide en un 80% la viabilidad y el logro del trabajo a lo largo de la vida cotidiana y llama la atención sobre que una gran parte de la decepción escolar de los estudiantes no se debe a la ausencia de un límite académico, sino a desafíos sinceramente antagónicos comunicados en trucos difíciles. Prácticas, enfrentamientos internos y relacionales.

- **Emocionalidad**

Es una medida clave en la ejecución de la muestra, es importante educar para descubrir cómo vivir, respectivamente, para mejorar la presencia de la red escolar.

Los instructores deben fomentar una mentalidad consciente, moral hacia sus suplentes y socios educadores, con el fin de lograr una concurrencia apasionada, que una la capacitación entusiasta al plan educativo en el que se considera la práctica estimada y basada en la popularidad, haciendo las paces entre los especialistas de la fundación instructiva.

Los instructores deben fomentar una mentalidad consciente, moral hacia sus suplentes y socios educadores, con el fin de lograr una concurrencia apasionada, que una la capacitación

- **Sentimientos**

Se refiere tanto a un estado de ánimo como también a una emoción conceptualizada que determina el estado de ánimo.

- **Expresión**

Es una declaración de algo para darle significado. En general, será una locución, un desarrollo del avance del cuerpo. La explicación permite expresar sentimientos o contemplaciones: cuando se demuestra un reconocimiento trasciende la cercanía del sujeto, se convierte en un mensaje que el emisor transmite a un receptor.

b) Desempeño académico (Y.2)

Las capacidades académicas se aluden a la disposición de la información, las habilidades, el estado de ánimo y las cualidades que el instructor probablemente debe mostrar, explícito al tema, con el objetivo de que sus alumnos creen capacidades cruciales, por ejemplo, correspondencia, pensamiento básico, objetivos. de tema como correspondencia, pensamiento básico, pensamiento crítico; así como las aptitudes para sospechar libremente, realizar actividades y trabajar en grupos; entonces, desarrolle su capacidad de aprender.

Con relación a este tema, Lafourcade, citado por Nieves (2000: 7) refiriéndose a las capacidades de los docentes señala:

- **Motivación**

Anima a los alumnos a tener una mente independiente, aumentando su entusiasmo por el tema e influyendo en mejorar genuinamente.

- **Dominio del contenido**

Maneja una excelente información.

- **Habilidades para enseñar**

Es optimista, acertado, cita ejemplos sobre experiencias reales y da sentido a lo que enseña.

c) Desempeño ético (Y.3)

El docente, al igual que otros profesionales que laboran con personas, tiene la responsabilidad y la moral de trabajar dentro del cumplimiento de la ética.

El deber experto del instructor en el procedimiento instructivo es significativo. En el caso de que el instructor se sienta dedicado moral y expertamente, no puede asociarse

exclusivamente con procedimientos de progreso, sino además en proporciones de garantías de logro en su exposición.

- **Ética**

La ética contempla qué es una demostración ética, los medios por los cuales se defiende razonablemente un marco ético, y cómo se conecta así con el nivel individual y el nivel social. En la existencia diaria regular comprende una reflexión sobre la certeza ética, busca las razones que legitiman la selección de algún marco ético.

- **Moral**

Son muchos estándares, convicciones, valores y tradiciones los que se presentan como un buen ejemplo para las personas en la opinión pública. Otro punto de vista lo caracteriza como el aprendizaje de lo que el individuo debe hacer o mantener una distancia estratégica para salvaguardar la seguridad social.

- **Responsabilidad**

Es un valor que está en la conciencia del individuo, analiza la ética en función a la moral, estudiando la responsabilidad. Este valor es fundamental porque nos permite gestionar, colocar, analizar y valorar nuestros actos.

d) Desempeño actitudinal (Y.4)

La inteligencia emocional desarrolla una actitud positiva y un mejor desempeño profesional en el docente. La motivación, asertividad, equilibrio, empatía, comunicación, etcétera., son actos que canalizan el desarrollo emocional de su alumnos y así, asegura el éxito de aprendizaje. Un educador con alta inteligencia emocional, difícil que no supere las frustraciones.

Para concluir con este acápite, se cita las recomendaciones de Peter Drucker, el más ilustre de los intelectuales de management, citado por Rober Heller (2006: 69) para mejorar los desempeños:

- "Elige resultados de objetivos que" amplíen "tus habilidades más allá de tus puntos de confinamiento actuales.
- Elija un objetivo feo y, sin embargo, aumente el alcance de la probabilidad.
- Asegúrese de que los resultados sean explícitos y notables.
- "Excepto si es totalmente impensable", descubra cómo medir sus resultados. "

- **Asertivo**

Es un modelo de relación relacional que comprende conocer los privilegios y salvaguardas de uno, con respecto a los demás; Su razón esencial es que cada individuo tiene derechos fundamentales o derechos enfáticos.

- **Empatía**

Capacidad subjetiva de percibir lo que otra persona puede sentir. Es un sentimiento de cooperación sentimental de un individuo hacia otro, es decir, entender los sentimientos de la otra persona.

- **Comunicativo**

Es la acción consciente en el intercambio de datos entre al menos dos miembros para transmitir u obtener implicaciones a través de una disposición mutua de signos y estándares semánticos. Los pasos esenciales de la correspondencia son la disposición de la expectativa de impartir, la estructura del mensaje, la codificación del mensaje, la transmisión del signo, la recolección del signo, el desenredado del mensaje, la traducción del mensaje por un receptor.

2.2.2.4 Evaluación del desempeño profesional del docente.

En la evaluación sobre la ejecución experta del instructor, es necesario gestionar el desenvolvimiento del educador. Por lo tanto, es importante abordar este problema. La evaluación de la ejecución experta del instructor es algo que cambia de estructura, pero no en la premisa o fundamento de las diversas hipótesis o metodologías. Para su ejecución tiene una asociación con la evaluación instructiva.

Para Bretel, L. (la evaluación instructiva de 2002 es un procedimiento impredecible y, por lo tanto, hay muchos enfoques para conceptualizarlo, caracterizarlo y obtenerlo.

Caracterizarlo en base a lo que se evalúa, atestigua que es un procedimiento de información del mundo real, causando cambios positivos. La evaluación es una ocasión limitada; procedimiento que acumula datos, organiza emisión de decisiones sobre algún tema instructivo, artículo o intercesión. Sin embargo, un procedimiento de evaluación estaría totalmente restringido y limitado en el caso de que no estuviera coordinado, inequívocamente, con un liderazgo básico dependiente de la mejora de dichos temas, artículos o intercesiones evaluadas.

Esa es la razón por la que generalmente se confirma que se trata de un procedimiento intelectual (ya que el aprendizaje se trabaja en él), instrumental (sobre la base de que requiere el plan y el uso de metodologías, instrumentos y técnicas específicas) y axiológico (a la luz del hecho que generalmente incluye construir el beneficio de algo). De estos tres procedimientos concurrentes, sin lugar a dudas, el procedimiento axiológico es el más significativo y enorme, debido a que cuando se evalúa no es suficiente para recopilar datos, sin embargo, es fundamental descifrarlo, practicar una actividad básica, busque referencias, desglose las opciones, decídase por las opciones, etc. La formación de una “cultura evaluativa” será el resultado clave de

la legitimación del valor, ejercicios específicos, procedimientos, que aseguran la importancia y significación. (Bretel, L. 2002).

En este punto de vista, Valdez, H. (2000) al que hace referencia Bretel, atestigua que la evaluación de la ejecución del instructor es una acción de examen, deber y preparación del educador, que estima y procesa el origen, la práctica, la proyección y la mejora del acción y profesionalización del instructor. La evaluación es una acción instructiva que dirige la conducta de los sujetos, no solo por resultados, sino porque es atractivo, demostrando lo que debería ser.

Por otra parte, Bretel, L (2002) acentúa que la evaluación instructiva también se caracteriza típicamente por lo que se está evaluando. En el caso de que se centre en resultados instructivos, se caracteriza como una evaluación sumativa. En el caso de que, de forma alternativa, se prepare la investigación y evaluación de dicho procedimiento y de las interrelaciones entre sujetos, esta se caracteriza como una evaluación de desarrollo. En primer lugar, de estas dos actuaciones, la evaluación está en general relacionada con la utilización de ciertas innovaciones instructivas, la utilización de instrumentos específicos y escalas de estimación; mientras que la subsiguiente busca entendimientos progresivamente completos, con frecuencia no cuantificables.

También es concebible hacerlo desde el tipo de procedimiento y su motivación. De esta manera, algunos lo consideran como un proceso de estimación cuantitativa exhaustivo que tiene entusiasmo por hacer correlaciones exactas y decidir divisiones cuantificables entre una situación dada y un modelo atractivo claramente definido.

Una evaluación requiere de un diseño de estimación, que se caracteriza por marcar ciertos y cuantificables; las unidades de estimación desde ese punto construye escalas de estimación e instrumentos sólidos.

En cualquier caso, las personas que lo comprenden más bien como el desarrollo y la emisión de decisiones de valor significativas o como un procedimiento de valoración no cuantitativo dependiente de los objetivos, se basan en que lo principal que deben lograr es lo que cruza barrera entre ejecución y condiciones actuales y atractivas. Para tener la opción de evaluar la ejecución de la exhibición desde este entendimiento, es importante tener lucidez y haber llegado a la comprensión con respecto a la obligación de ser de la ejecución de la exhibición y tener una voz pequeña, moral y éticamente creada, particularmente en los instructores, a la luz del hecho de que la evaluación será en general sobre cada uno de los autoevaluaciones y coeficientes, inventado a través de exámenes de sus propias exposiciones, en relación a lo que piensa la sociedad sobre lo instruido.

Finalmente, Bretel, L. (2002) enfatiza que hay personas que lo esperan como una auto-confirmación de los objetivos cumplidos o el examen entre lo que se ha logrado y lo que está pasando por todo o en todo ideal o anticipado, entre el camino viajado y el camino planeado recientemente. Desde este punto de vista, es necesario que los educadores establezcan sus propios objetivos, claros y caracterizados, como un procedimiento estructurado reconocido. Sea como resulte, debe considerarse que muchos han mantenido una distancia estratégica de una evaluación disminuida; elegir una evaluación inequívoca como combinación sobre las razones, y notar que las publicaciones dentro de las mezclas posteriores.

A partir de esta elección, podríamos suponer que cuando se propone evaluar la ejecución del instructor, es fundamental recordar que es básico asegurarse de que lo que se evalúa es lo que se ve con éxito como una ejecución atractiva, sobre la base del impacto "social" de lo que realmente se evalúa será más dominante e inequívoco sobre las exposiciones futuras que sus expectativas expresadas.

2.2.2.5 Criterios y métodos de evaluación del desempeño docente.

Antes de abordar sobre los métodos antes es necesario hablar sobre los criterios. No es razonable plantearse métodos de evaluación sin definir criterios para evaluar el desempeño. Por ello, es necesario rescatar los argumentos y criterios que escojan para evaluar el desempeño del trabajador. Según los tres criterios más populares a tomar en cuenta son:

a) Los resultados de las tareas

En el caso de que lo que incluye sea el final en el lugar de los métodos, la dirección debe evaluar los efectos posteriores de los mandados del representante.

b) Comportamiento

En el caso de que lo que incluye sea el final en el lugar de los métodos, la administración debe evaluar las consecuencias de los compromisos del representante.

c) Característica

La disposición más débil de los criterios, que no es libremente, es conveniente y efectiva para los coordinadores, las cualidades individuales. Algunos creador, sostienen que son frágiles a consecuencias de las tareas o prácticas, debido a la exposición genuina de la obra misma.

La marca registrada, por ejemplo, tener un estado de ánimo decente o tener un encuentro rico, podría estar profundamente asociada con los efectos positivos de la empresa; Sea como fuere, a fin de cuentas, las asociaciones utilizan factores explícitos como criterios para evaluar el grado de ejecución.

Referente a los métodos, Bretel, L. (2000) afirma que elegir la evaluación de una exposición de un trabajador, es necesario conocer las técnicas de evaluación. Las siguientes son las técnicas principales para la evaluación de la ejecución:

a) Ensayos escritos:

Esto termina siendo la estrategia menos difícil para la evaluación, es componer una historia, a partir de las cualidades, deficiencias, ejecución pasada, potencial y recomendaciones de evaluación del cheddar. Esto no requiere enfoques complejos o sorprendentemente amplios para hacerlo. Continuamente, los resultados reflejan la capacidad del ensayista y la evaluación permite resolver la experiencia en composición del evaluador como por el grado genuino de exhibición representativa.

b) Incidentes críticos:

Los sucesos básicos centran la consideración del evaluador en torno a ciertas prácticas clave, que tienen el efecto entre ejecutar una actividad convincente y ejecutarla de manera inútil.

Los sucesos básicos comprenden la forma en que el evaluador compone historias que retratan lo que el representante ha hecho y que se han realizado con éxito o de manera inútil. Aquí solo se hace referencia a prácticas explícitas, no a atributos de caracteres caracterizados de forma ambigua. Los episodios básicos dieron una disposición brillante de modelos, a partir de los cuales las prácticas que son atractivas y las que necesitan mejoras pueden identificarse en el representante.

c) Escalas gráficas de calificaciones:

En esta planificación, se registra factores de ejecución, por ejemplo, la cantidad, la naturaleza del trabajo, la profundidad de información, la participación, etcétera.

El evaluador revisa el resumen y procede a la calificación de cada factor según lo indicado por escalas expansivas, normalmente habla del 1 al 5. A pesar de que las escalas realistas no dan la profundidad de los datos de los documentos compuestos o episodios básicos, requieren menos tiempo en su preparación y puesta en marcha. Permiten la investigación cuantitativa y la correlación.

d) Escalas de calificación ancladas al comportamiento:

Las escalas de calificación de conducta asegurada consolidan los componentes principales del episodio básico y las escalas de calificación realistas.

El evaluador califica al representante que depende de los componentes; Se trata de información sólida, que comprende instancias de conducta genuina en el trabajo, en lugar de representaciones o atributos.

Las escalas de evaluación ligadas a la conducta establecen la conducta y medidas de ejecución. Se compondrá de miembros en el procedimiento de evaluación que den ejemplos explícitos sobre el comportamiento incapaz y así, identificamos estos componentes de la ejecución.

Estos modelos de comportamiento se convierten en una progresión de mediciones de ejecución; cada medida con niveles de variedad en ejecución. Las consecuencias de este procedimiento son representaciones de la conducta.

e) **Comparaciones multipersonales**

Las correlaciones multipersonales evalúan la presentación de un individuo frente a la exposición de otros. Este es un instrumento de estimación relativa en lugar de supremo. Los más frecuentes, según el creador mencionado anteriormente son:

- Una lista en orden o en grupo: se requiere para que la evaluadora coloque empleados en una clasificación particular.
- Agrupación individual: esta técnica de evaluación comprende la organización de representantes de los mejores hasta los peores.
- Examen entre pares: esta técnica contrasta a cada representante y a los demás y asigna una capacidad de esquema, que depende de la cantidad de acentuación que adquiera el especialista.

2.2.2.6 Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente.

El conocimiento de la función de la evaluación es importante.

Bretel, L. (2002) menciona que es importante determinar las capacidades que deben satisfacer un procedimiento de evaluación del cumplimiento del pedagogo, ya que una evaluación ideal debe satisfacer algunas capacidades, que se mencionan:

a) **Función de diagnóstico:**

La evaluación sobre el desempeño del docente debe relacionarse con sus triunfos y decepciones, con el objetivo de que complete una guía para los jefes y un instructor; como una guía para las actividades de preparación y paliza que contribuir a la destrucción de sus imperfecciones.

b) **Función instructiva:**

El procedimiento de evaluación debe crear un desempeño de presentación en el docente, de modo que en los resultados, transmitan y consolide otro entorno de aprendizaje laboral.

c) **Función educativa:**

Existe una conexión acogedora entre los efectos de la evaluación del pedagogo, las inspiraciones y conocimientos. Después de que el educador aísla con convicción cómo ven su trabajo los tutores, los padres, los responsables de los escolares, puede recurrir a un procedimiento para prescindir de las deficiencias o fallas.

d) **Función desarrolladora:**

Esta capacidad se satisface el desarrollo de la persona, evaluado se crea debido al procedimiento de evaluación. En el momento en que el pedagogo termina listo para, básicamente y para siempre, evaluar su presentación y no está ansioso por sus confusiones, se beneficia de ellas. Puede practicar su capacidad aún más intencionalmente, permitiéndole conocer y comprender sus limitaciones mucho mejor. Es a partir de ese punto que surge un requisito para el crecimiento personal.

2.2.2.7 Evaluación basada en las capacidades.

(Valdez, H. 2000) Esta norma consiste en concentrar el marco de evaluación en la evaluación de los límites que se sumarán a una ejecución exitosa, en lugar de estimar la presentación en sí.

Una posición favorable obtenida al concentrar la consideración en la evaluación que depende de las aptitudes en lugar de la ejecución en sí misma, es la principal garantía, en cualquier caso insignificante, de que los estudiantes secundarios con una ejecución escolar más baja

tienen la oportunidad de aprender con un Maestro que posee grandes capacidades.

En el caso de que los educadores sean evaluados mediante el uso de proporciones de ejecución de sus resultados (por ejemplo, artículos de prueba de estudio institucionalizados), la suposición verificable de que la capacidad del instructor es simplemente un estado adecuado de buena ejecución. Por otra parte, si los educadores son encuestados directamente sobre sus capacidades, la capacidad del instructor es una condición vital para que tengamos una presentación decente. Debe tener una armonía entre la dirección de los marcos de evaluación del educador hacia los resultados y las capacidades.

Valdez, H. (2000) para demostrar la exhibición del educador por capacidades con mayor precisión las expansiones en mediciones y punteros, que se mencionan:

a) Dimensión Capacidad Pedagógica

Debe tener los punteros que lo acompañan:

- Excelente autoridad de la sustancia que da, por ejemplo, la hipótesis de la instrucción, didáctica general y de reclamo.
- Desarrollo de su material instructivo y hacer que la clase sea atractiva y fascinante.
- Calidad de su correspondencia verbal y no verbal.
- Diseñar el procedimiento instructivo.
- Alcance de su compromiso con un lugar de trabajo satisfactorio en la sala de estudio.

- Capacidad para reconocer, comprender circunstancias explícitas y modificar su mediación educativa.
- Capacidad para utilizar una variedad de prácticas instructivas.
- Magnífica información y tratamiento de los atributos mentales individuales de los suplentes.
- Grado de datos sobre el avance del aprendizaje de sus alumnos.
- Calidad de su representación en la solicitud social de la escuela.
- Contribución a la disposición de las cualidades nacionales y generalizadas y a la mejora de los límites de valor significativo.
- Efectividad de su preparación y auto planificación.
- Capacidad para hacer una buena situación para que el suplente conozca sus privilegios y obligaciones y descubra cómo practicarlos.
- Capacidad para construir un procedimiento de reflexión auto-básica perpetua sobre su práctica instructiva.

b) Dimensión emocionalidad

Debe contener los marcadores que lo acompañan:

- Empleo pedagógico
- Autoestima
- Capacidad de ser autentico y equitativo
- Cumplimiento en sus funciones.

c) Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Contiene los siguientes indicadores:

- Puntualidad en las clases.
- Cooperación en sesiones metodológicas entre educadores.
- Profesionalización logrado.
- Personal con liderazgo

- Relación de expertos para dar su opinión sobre la organización.

d) Dimensión relaciones interpersonales

Con sus suplentes, los tutores, administradores, instructores y la red escolar, cuando todo está dicho, tiene los marcadores que lo acompañan:

- Nivel de comprensión de los problemas de sus suplentes.
- Nivel de suposiciones sobre el avance de sus suplentes.
- Flexibilidad para reconocer la variedad variada de conclusiones y sentimientos de los suplentes y el respeto genuino por su orientación sexual, raza y contraste de circunstancias. financiero

e) Dimensión resultados de rendimiento académico y educación en valores

Contiene los siguientes indicadores:

- Los suplentes en las asignaturas que imparte debe ser por una ejecución académica experimentada.
- Grado de dirección de valor constructivo coordinado hacia las características del carácter atractivo como lo indica el modelo del hombre que se espera que se enmarque.
- Grado en sus estudios secundarios con sentimientos de afecto y nación, a la naturaleza, a la consideración y a la humanidad.

2.2.2.8 Responsabilidad y desarrollo profesional del docente.

Sobre este tema varios autores han señalado según sus puntos de vista:

Valdez, H. (2000) en su introducción en la reunión iberoamericana sobre la evaluación de la ejecución del educador demostró que los instructores y sus afiliaciones de expertos son las

principales garantías de esta perspectiva. Incluye una visión sólida de la instrucción como un llamado con sus propios estándares, moral y motivadores inherentes para el individuo santificado. A pesar de que los deberes es un elemento clave, la obligación aquí alude a la vocación y sus problemas de formación y moral, en lugar de sustancias externas.

Según Stiggins y Duke (1988), citado por Valdés, la evaluación del educador puede servir a dos explícitos fundamentales:

Obligación y perfeccionamiento experto. El primero incluye la acumulación de información para decidir el grado en instructores que han llegado a niveles adecuados de capacidad digna y caracterizan los controles que deben cumplir. En general, el entusiasmo por la obligación gobernaría las reflexiones y actividades de los directores a cargo de la evaluación de los educadores.

El entusiasmo de la evaluación con el objetivo final del avance de los expertos, sea como fuere, se ha resuelto últimamente.

2.2.2.9 Problemática del desempeño docente.

En este aspecto, los dominios de este tema dispones de un listado que involucre amplitud y complejidad, teniendo como un referente al análisis. Estos aspectos incluidos, son básicamente:

- Su naturaleza del desempeño docente
- Características
- Condiciones o escenarios
- Elementos o componentes
- Evaluación
- Investigación

2.3 Bases filosóficas

La Filosofía de la educación y la evaluación

Amilburu (2010) aclara que "La filosofía de la educación puede caracterizarse como la forma de tratar el universo de las maravillas instructivas desde un punto de vista filosófico. De esta manera, cae en el campo de la filosofía práctica, ya que comprende a saber, de la actividad, de la actividad y de la actividad. Por lo tanto, su diseño principal no es tanto el pensamiento de la realidad instructiva como su mejora ". Su razón inmediata para existir es la elaboración de una variedad de principios que alienta a los expertos en instrucción a comprender el sentido y las ramificaciones antropológicas y morales de su tarea, para mejorar su movimiento realista.

La evaluación, dos perspectivas están disponibles, la principal es que la evaluación o lo que podría querer llamar el "razonamiento de la evaluación" también puede situarse en la filosofía práctica, ya que es un saber en la vida real, para la actividad y la actividad. El otro punto de vista es el requisito para preparar, no para el intercambio de datos y la reflexión que los instructores en administración deben completar para desarrollar su trabajo educativo.

Amilburu (2010) plantea que los "pensamientos filosóficos sobre cuestiones instructivas" pueden dividirse entre lo habitual y lo actual. Las cuatro costumbres increíbles de la idea: la aristotélica, incorporando a esto la idea ejemplar y los compromisos cristianos; lógica post-cartesiana; Teoría y visión empirista. En la actualidad, están las Filosofías de la Educación Analítica, impactadas por la forma crítica de pensar, el deconstruccionismo, la fenomenología, el neomarxismo, el existencialismo, el personalismo, la hermenéutica o el neoaristotelismo. Al copiar las metodologías de Amilburu, es importante determinar cuáles son los pensamientos filosóficos en relación con los formularios de evaluación.

Es probable, para que el usuario lo considere, que dentro de los temas instructivos esta evaluación, y, por lo tanto, no sea importante evaluar la evaluación de los temas instructivos. En la realidad instructiva, prestando poco respeto al nivel instructivo, hay tres áreas, (a) el experto en capacitación que no conoce los

establecimientos filosóficos innatos en la acción instructiva; (b) el educador que conoce los establecimientos filosóficos, sin embargo, no los relaciona con su trabajo instructivo; (c) el instructor que conoce los fundamentos filosóficos instructivos, reflexiona y aplica en su trabajo instructivo. El último se divide en dos. Aquellos que son predecibles entre su trabajo instructivo y el procedimiento de evaluación. Las personas que muestran confusión entre lo que afirman y hacen en su trabajo instructivo y el movimiento de evaluación que enfrentan.

La filosofía de la educación descriptiva desglosa lógicamente lo que ocurre en el procedimiento instructivo. Que también deben ser atendidos por profesionales e instructores en evaluación instructiva. Al abordar la consulta, ¿qué ocurre en los formularios de evaluación?

2.4 Definición de términos básicos

- **Motivación**

La motivación es el impulso consciente o no, que predispone al individuo a realizar determinadas acciones, estos impulsos pueden ser deseos, necesidades, aspiraciones o cualquier otra fuerza similar.

- **Identificación**

Perciba si se busca a alguien o algo similar, haga que al menos dos cosas únicas se consideren como una sola, tenga la oportunidad de tener convicciones indistinguibles o decididas por otra persona, brinde la información fundamental para ser percibida.

- **Finalidad**

Es un concepto de idea amable y dinámica que simboliza la razón o razón, la razón por la cual se realiza la actividad particular, tiene cierto comportamiento, y así sucesivamente. La seguridad es la defensa que se construye antes de comenzar algo y a la que se debe llegar cuando se está logrando algo.

- **Criterios de desempeño**

Parte constitutiva de un estándar especializado de capacidad de trabajo que alude a la disposición de créditos que obtuvo la solicitud para presentar tanto los resultados, como la exhibición de un componente de habilidad; es decir, los medios por los cuales y lo que se anticipa de la ejecución. Los criterios de presentación están relacionados con los componentes de la capacidad.

- **Desempeño profesional del docente**

Es el conjunto de los ejercicios instructivos que el educador realiza en el entorno escolar, incluido el plan cauteloso de planificación de las clases, la preparación de una sesión de aprendizaje, la determinación del material instructivo, la conducción capaz de la mejora de las clases, desde la elaboración de las pruebas, la capacidad de los trabajos, el logro de los ejercicios de instrucción, hasta la evaluación de las formas de aprendizaje.

- **Evaluación del desempeño profesional**

Es una actividad académica de examen, deber y preparación, que estima y procesa el origen, la práctica, la proyección y la mejora de la acción y la profesionalización del instructor. La evaluación se arregló para el movimiento instructivo y la seguridad del comportamiento de los sujetos, no solo como resultado de los resultados que pueden ofrecer, sino que, dado que ella es estable, lo que es atractivo, lo que es importante, lo que debería ser.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La administración estratégica se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

2.5.2 Hipótesis específicas

1. La evaluación estratégica se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva.

2. La organización estratégica se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva.
3. La planeación estratégica se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva.
4. La ejecución estratégica se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva.

2.6 Operacionalización de las variables

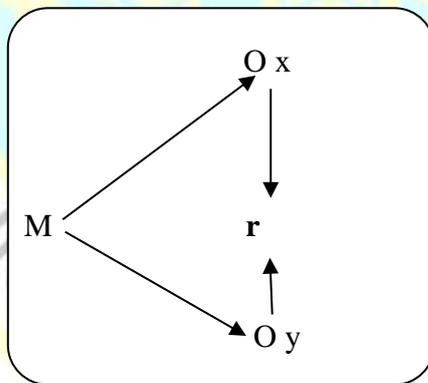
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) Administración estratégica	X.1.- Evaluación. X.2.- Organización X.3.- Planeación X.4.- Ejecución	X1.1.- Proceso. X1.2.- Integral. X1.3.- Determinación. X2.1.- Detallar el trabajo. X2.2.- Dividir el trabajo. X2.3.- Combinar el trabajo. X2.4.- Establecer mecanismo. X2.5.- Vigilar la eficiencia. X3.1.- Planeación estratégica. X3.2.- Planeación táctica. X3.3.- Planeación operacional. X4.1.- Conducción. X4.2.- Comunicación. X4.3.- Satisfacción. X4.4.- Revisión.	Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca
(Y) Desempeño docente	Y.1.- Desempeño Emocional Y.2.-Desempeño Académico Y.3.- Desempeño ético Y.4.- Desempeño actitudinal	Y1.1.- Emocionalidad Y1.2.- Sentimientos Y1.3.- Expresión Y2.1.- Motivacion Y2.2.- Dominio del contenido Y2.3.-Habilidades para enseñar Y3.1.- Ética Y3.2.- Moral Y3.3.- Responsabilidad Y4.1.-Asertivo Y4.2.- Empatía Y4.2.- Comunicativo	Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de Investigación

El tipo de estudio que se llevó a cabo fue básico, llamada puro o fundamental en su nivel descriptivo correlacional. fue descriptivo porque nos dio una indagación diagnóstica de las variables, fue correlacional por cuanto las variables trabajadas se tienen dependencia o grado relación de una variable en la otra, y está sugestionado en entender utilizando la muestra de las unidades de observación, la dependencia positiva entre las variables descriptas, como conseguimos percibir en la figura siguiente:



Denotación:

M = Muestra

Ox = Observación a la variable independiente. (X)

Oy = Observación a la variable dependiente. (Y)

r = Relación entre variables.

Método de Investigación

Método Científico.

Estrategia procedimiento de contratación de hipótesis

Las reglas estratégicas que se emplearon para la prueba de hipótesis fueron a través del paquete estadístico de la correlación, en su variante descriptiva y comparativa puesto que se trata de determinar y establecer el nivel de relación existente entre ambas variables. Finalmente, se realizó un análisis estadístico de los resultados mediante el coeficiente de correlación.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El universo poblacional estuvo constituido por 21 docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María.

3.2.2 Muestra

La muestra de estudio se consideró a la totalidad de la población por ser pequeña que vienen a ser todas las unidades de observación, las 21 unidades de observación, que fueron los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María.

Por ser pequeña la población se considera muestra no probabilística, porque el investigador, conociendo bien la población y con el buen criterio, decide que las unidades de observación integrarán la muestra. Lo que hacemos uso del método, o técnica de muestreo llamado muestreo intencional opinático, con el criterio de conveniencia del investigador para que sea representativa, la muestra se aplicara a la totalidad de los elementos de observación con las mismas características, según Córdoba, I. (2009) en su libro denominado Estadística aplicada a la Investigación y la fórmula estadística que presentamos no es necesario su aplicación para obtención de la muestra, que considera.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las Técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron los que se muestran a continuación:

Técnicas:

- La observación
- Análisis documental
- La encuesta

Instrumentos:

- observación indirecta.
- Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación
- El cuestionario.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Análisis Documental

Mediante el análisis documental y sus respectivos instrumentos se revisaron fuentes bibliográficas, publicaciones especializadas y portales de internet; directamente relacionados con las variables de estudio.

A través de la encuesta y su instrumento el cuestionario, elaborado por la tesisista, para la presente investigación, se recopiló información sobre cada uno de los indicadores que han sido descompuestos de las dimensiones y éstas de las variables, las respectivas preguntas que serán formuladas.

Mediante la técnica de la observación y su instrumento la guía de observación hemos comprendido procesos, interrelaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias y eventos que suceden a través del tiempo, así como los patrones que se desarrollaron los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas; así como identificar problemas.

a) Ficha Técnica de Instrumentos

La encuesta estuvo constituida por preguntas sobre la percepción del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, la medición se realizó a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos

Para el acopio de la información se formuló y contó con un cuestionario, confiable y validado por especialistas y expertos en la investigación, que dieron su opinión de expertos si el cuestionario es aplicable o puede ser observado. La confiabilidad se logró aplicando la prueba de Alfa de Cronbach.

En la administración de cuestionarios se contó con el valioso apoyo en la recopilación reunión de datos del personal.

Análisis Estadístico

Se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS 25.0 el cual proceso, para lograr la interpretación, análisis y discusión los gráficos y figuras estadísticas, para lograr los resultados y contar con las conclusiones, implicando los objetivos y las hipótesis que fue el producto final de la investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1:

Evaluación estratégica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	23,8	23,8	23,8
	A VECES	8	38,1	38,1	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María – 2016.

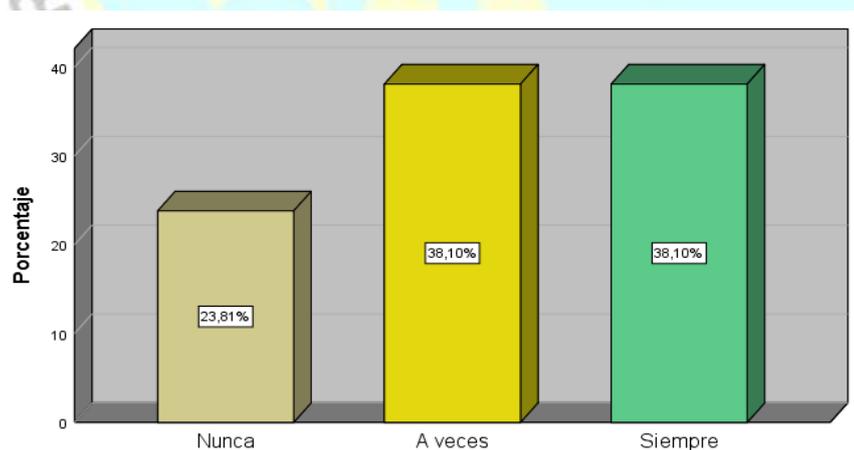


Figura 1. Evaluación estratégica

De la fig. 1, un 38,10% de los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, afirman que siempre realizaron una evaluación estratégica, un 38,10% que a veces y un 23,81% que nunca realizaron una evaluación estratégica.

Tabla 2:

Organización estratégica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	23,8	23,8	23,8
	A VECES	9	42,9	42,9	66,7
	SIEMPRE	7	33,3	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María – 2016.

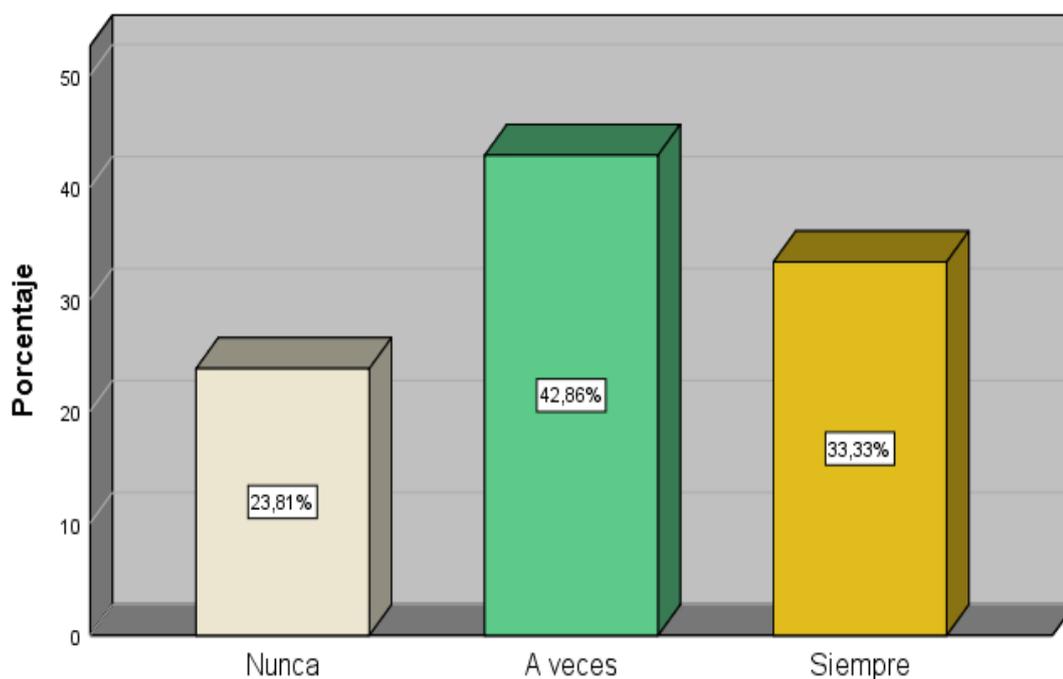


Figura 2. Organización estratégica

De la fig. 2, un 42,86% de los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, afirman que a veces realizaron una organización estratégica, un 33,33% que siempre y un 23,81% que nunca realizaron una organización estratégica.

Tabla 3:

Planeación estratégica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	19,9	19,0	19,0
	A VECES	6	28,6	28,6	47,6
	SIEMPRE	11	52,4	52,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María – 2016.

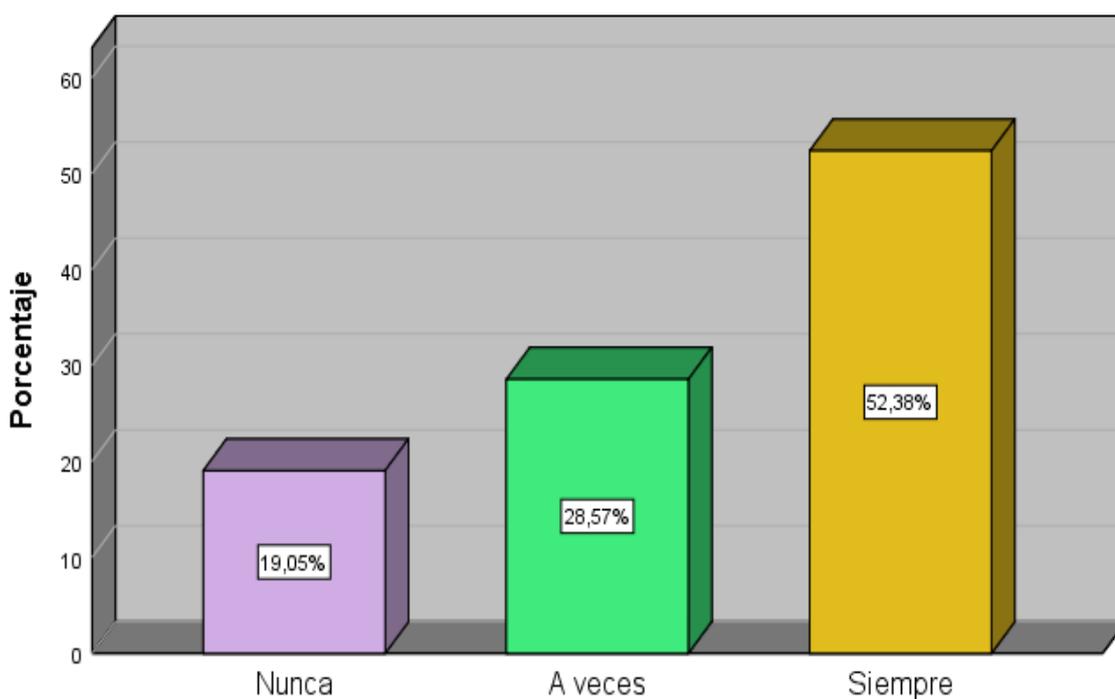


Figura 3. Planeación estratégica

De la fig. 3, un 52,38% de los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, afirman que siempre realizaron una planeación estratégica, un 28,57% que a veces y un 19,05% que nunca realizaron una planeación estratégica.

Tabla 4:

Ejecución estratégica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	19,9	19,0	19,0
	A VECES	6	28,6	28,6	47,6
	SIEMPRE	11	52,4	52,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María – 2016.

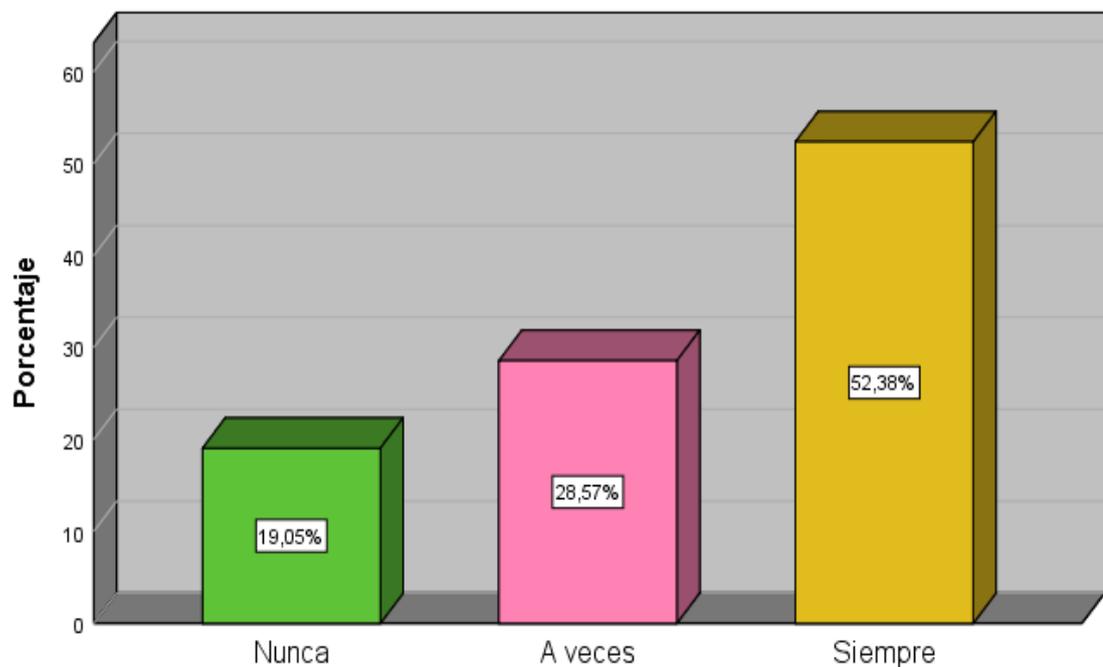


Figura 4. Ejecución estratégica

De la fig. 4, un 52,38% de los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, afirman que a veces realizaron una ejecución estratégica, un 28,57% que a veces y un 19,05% que nunca realizaron una ejecución estratégica.

Tabla 5:

Emocional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	14,3	14,3	14,3
	A VECES	9	42,9	42,9	57,1
	SIEMPRE	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María – 2016.

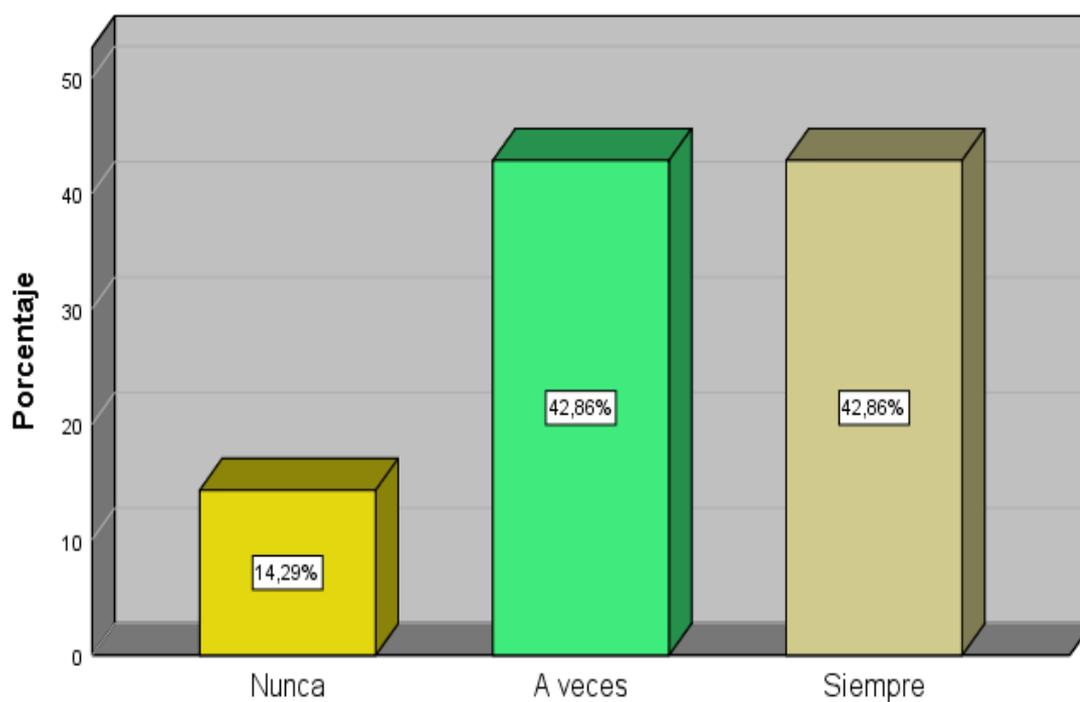


Figura 5. Emocional

De la fig. 5, un 42,86% de los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, afirman que siempre utilizan sus capacidades emocionales, un 42,86% que a veces y un 14,29% que nunca utilizan sus capacidades emocionales.

Tabla 6:

Académico		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	23,8	23,8	23,8
	A VECES	7	33,3	33,3	57,1
	SIEMPRE	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María – 2016.

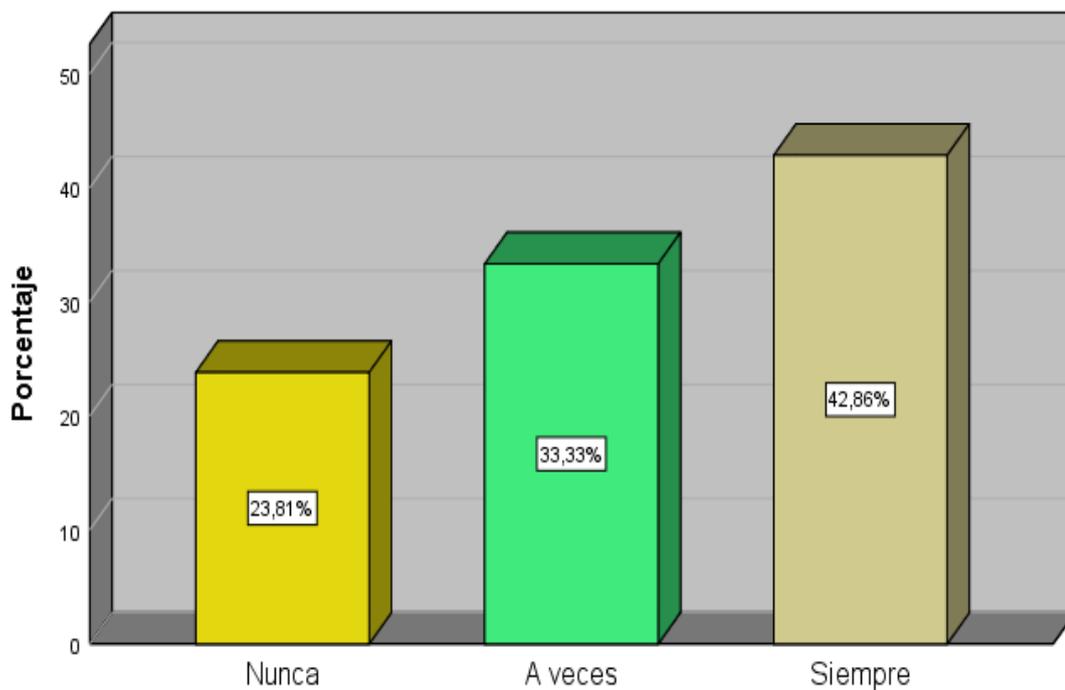


Figura 6. Académico

De la fig. 6, un 42,86% de los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, afirman que siempre utilizan sus capacidades académicas, un 33,33% que a veces y un 23,81% que nunca utilizan sus capacidades académicas.

Tabla 7:

Ético		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	14,3	14,3	14,3
	A VECES	6	28,6	28,6	42,9
	SIEMPRE	12	57,1	57,1	100,0
Total		21	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María – 2016.

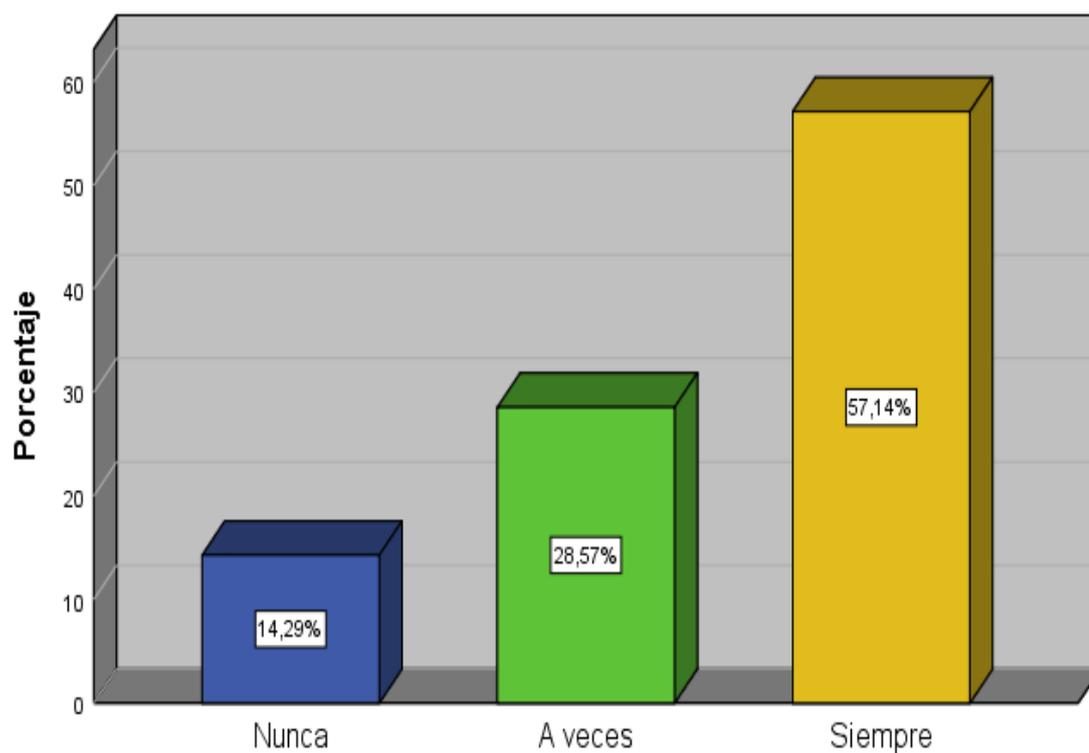


Figura 7. Ético

De la fig. 7, un 57,14% de los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, afirman que siempre utilizan sus capacidades éticas, un 28,57% que a veces y un 14,29% que nunca utilizan sus capacidades éticas.

Tabla 8:

Actitudinal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	14,3	14,3	14,3
	A VECES	10	47,6	47,6	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa María – 2016.

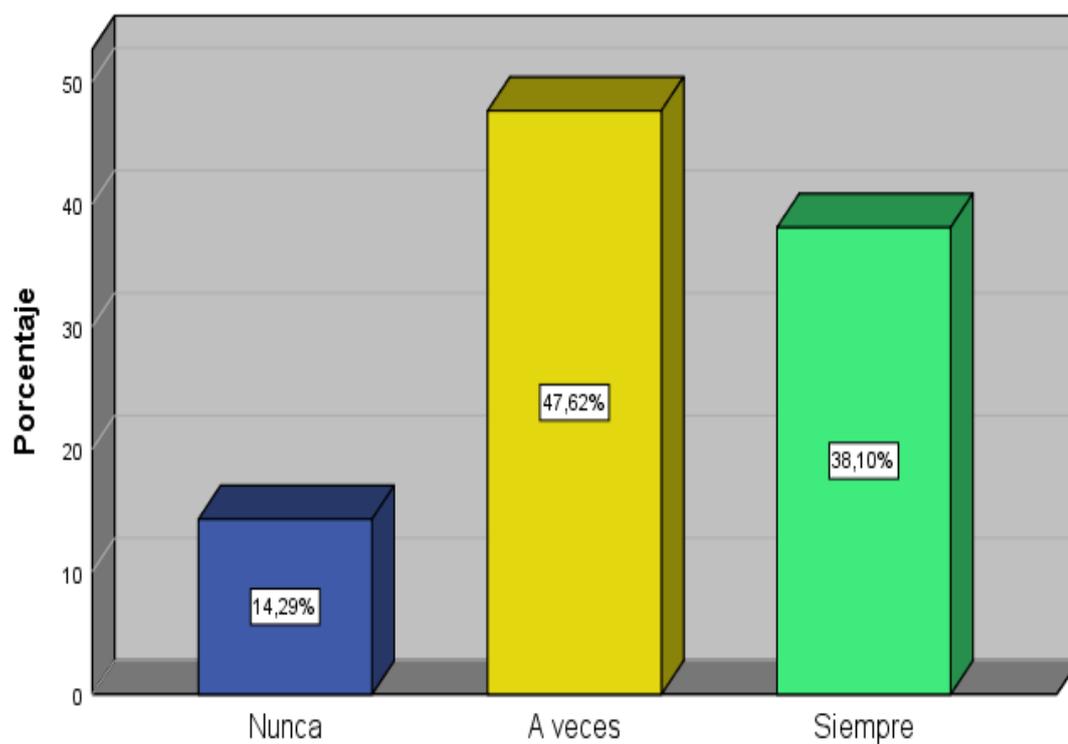


Figura 8. Actitudinal

De la fig. 8, un 47,62% de los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo San Antonio de Padua, afirman que a veces utilizan sus capacidades actitudinales, un 38,10% que siempre y un 14,29% que nunca utilizan sus capacidades actitudinales.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis nula H_0 : La administración estratégica no se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Hipótesis alterna H_a : La administración estratégica se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Sí: P-valor $> 0,05$ se acepta H_0

P-valor $< 0,05$ se acepta H_a

TABLA 09:

Pruebas de chi-cuadrado de administración estratégica y el desempeño docente.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,302 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	56,610	4	,072
Asociación lineal por lineal	19,483	1	,487
N de casos válidos	21		

El valor de Chi-Cuadrado con un $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la administración estratégica y el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

la razón de verosimilitud es de 0,072, Este valor difiere significativamente de 0 para niveles de significación superiores a 0,001, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula para los niveles de significación habituales el cual da como resultado la prueba de asociación lineal por lineal de 0, 487.

Hipótesis Especifica 1

Hipótesis nula H₀: La evaluación no se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Hipótesis alterna H₁: La evaluación se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Sí: P-valor > 0,05 se acepta H₀

P-valor < 0,05 se acepta H_a

TABLA 10:

Pruebas de chi-cuadrado de la evaluación y el desempeño docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,610 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	55,617	4	,329
Asociación lineal por lineal	18,847	1	,357
N de casos válidos	21		

El valor de Chi-Cuadrado con un $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la evaluación y el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

la razón de verosimilitud es de 0,329, Este valor difiere significativamente de 0 para niveles de significación superiores a 0,001, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula para los niveles de significación habituales el cual da como resultado la prueba de asociación lineal por lineal de 0, 357.

Hipótesis Especifica 2

Hipótesis nula H_0 : La organización no se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Hipótesis alterna H_1 : La organización se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Sí: P-valor > 0,05 se acepta H_0

P-valor < 0,05 se acepta H_a

TABLA 11:

Pruebas de chi-cuadrado de la organización y el desempeño docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,949 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	55,046	4	,283
Asociación lineal por lineal	19,363	1	,243
N de casos válidos	21		

El valor de Chi-Cuadrado con un $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la organización y el desempeño docente

en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

la razón de verosimilitud es de 0,283, Este valor difiere significativamente de 0 para niveles de significación superiores a 0,001, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula para los niveles de significación habituales el cual da como resultado la prueba de asociación lineal por lineal de 0, 243.

Hipótesis Especifica 3

Hipótesis nula H₀: La planeación no se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Hipótesis alterna H₁: La planeación se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Sí: P-valor > 0,05 se acepta H₀

P-valor < 0,05 se acepta H_a

TABLA 12:

Pruebas de chi-cuadrado de la planeación y el desempeño docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,293 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	50,774	4	,148
Asociación lineal por lineal	19,876	1	,349
N de casos válidos	21		

El valor de Chi-Cuadrado con un p=0.000 (p<0.05) con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la planeación y el desempeño docente

en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

La razón de verosimilitud es de 0,148, Este valor difiere significativamente de 0 para niveles de significación superiores a 0,001, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula para los niveles de significación habituales el cual da como resultado la prueba de asociación lineal por lineal de 0,349.

Hipótesis Especifica 4

Hipótesis nula H_0 : La ejecución no se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Hipótesis alterna H_1 : La ejecución se relaciona significativamente en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

Sí: P-valor > 0,05 se acepta H_0

P-valor < 0,05 se acepta H_a

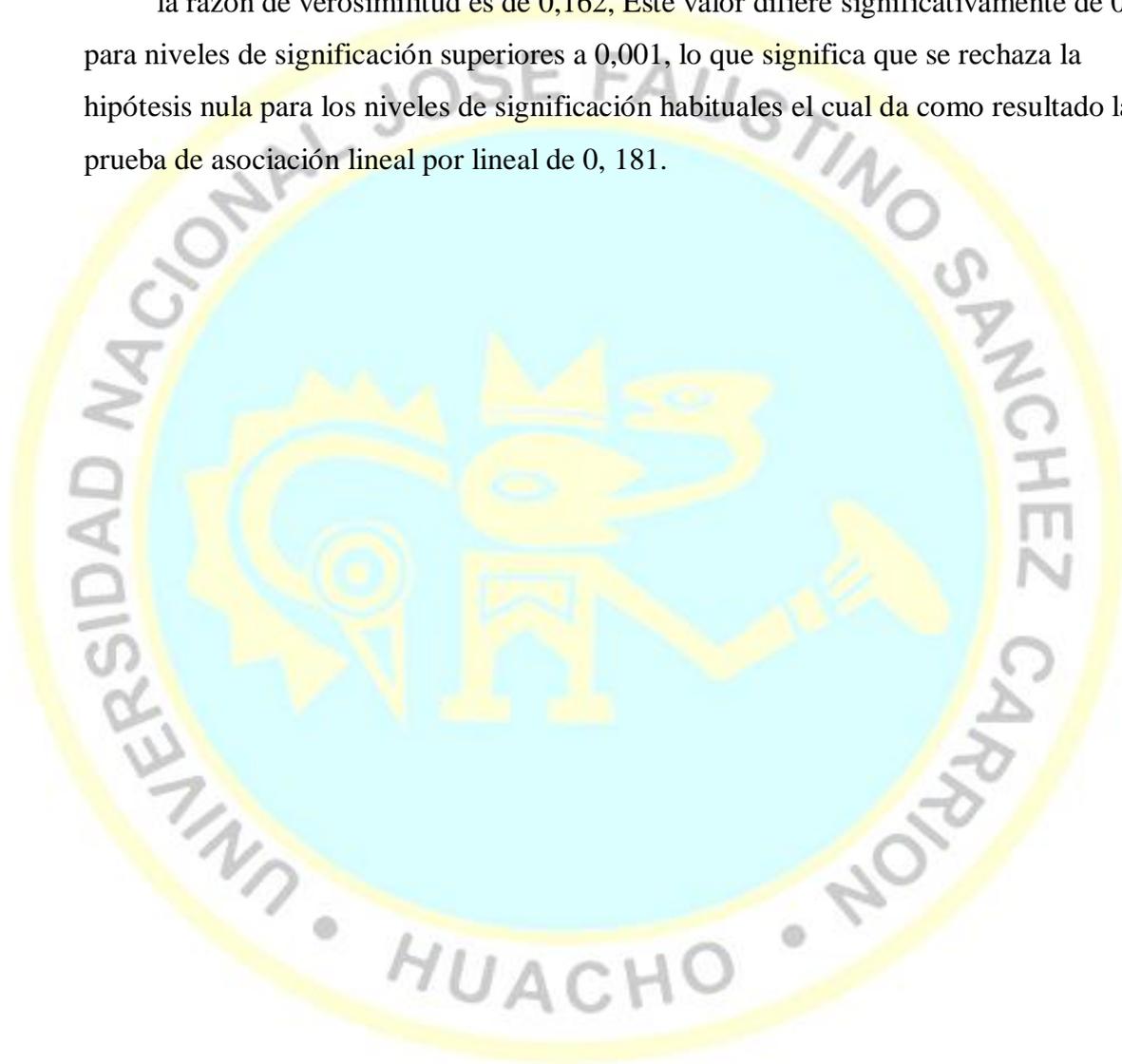
TABLA 13:

Pruebas de chi-cuadrado de la ejecución y el desempeño docente.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,922 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	51,545	4	,162
Asociación lineal por lineal	19,788	1	,181
N de casos válidos	21		

El valor de Chi-Cuadrado con un $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la ejecución y el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.

la razón de verosimilitud es de 0,162, Este valor difiere significativamente de 0 para niveles de significación superiores a 0,001, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula para los niveles de significación habituales el cual da como resultado la prueba de asociación lineal por lineal de 0, 181.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los resultados

- 1) Los resultados medibles muestran que el Chi-cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con el cual se reconoce la teoría sustituta y se descarta la especulación inválida. En consecuencia, se puede demostrar de hecho que existe una conexión entre la organización clave y la ejecución en el Centro de Educación Técnica Productiva de San Antonio de Padua, Santa María-2016.
- 2) Los resultados de hecho muestran que Chi- cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con el cual se reconoce la teoría sustituta y se descarta la especulación inválida. En este sentido, tiende a demostrarse de manera medible que existe una conexión entre la evaluación y la ejecución en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016.
- 3) Los resultados de hecho muestran que Chi- cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con el cual se reconoce la teoría sustituta y se descarta la especulación inválida. Por lo tanto, tiende a demostrarse de manera medible que existe una conexión entre la asociación y la ejecución de la exhibición en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016.
- 4) Los resultados de hecho muestran que el Chi-cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con el cual se reconoce la especulación sustituta y se descarta la teoría inválida. Por lo tanto, es muy probable que se demuestre de manera medible que existe una conexión entre organizar y mostrar la ejecución en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016.

- 5) Los resultados de hecho muestran que Chi- cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con el cual se reconoce la teoría sustituta y se descarta la especulación inválida. Posteriormente, se puede demostrar de manera medible que existe una conexión entre la ejecución del instructor y la ejecución en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. El Chi-cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) por el cual se reconoce la teoría sustituta y se descarta la especulación inválida. Por lo tanto, se puede demostrar de hecho que existe una conexión entre la organización vital y la ejecución en el Centro de Educación Técnica Productiva de San Antonio de Padua, Santa María-2016.

La proporción de probabilidad es 0.072. Este valor contrasta fundamentalmente con 0 para niveles de notabilidad más notables que 0.001, lo que implica que se descarta la especulación no válida para los niveles de centralidad típicos, lo que provoca la prueba de afiliación directa para 0, 487

2. El Chi-cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) por el cual se reconoce la teoría sustituta y se descarta la especulación inválida. De esta manera, se puede demostrar de manera medible que existe una conexión entre la evaluación y la ejecución en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016.

La proporción de probabilidad es 0.329. Este valor varía fundamentalmente de 0 para niveles de esencialidad más prominentes que 0.001, lo que implica que la teoría inválida para los niveles de centralidad típicos se descarta, lo que provoca la prueba de afiliación directa para 0, 357.

3. El Chi-cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) por el cual se reconoce la especulación sustituta y se descarta la teoría inválida. En consecuencia, puede demostrarse muy bien que existe una conexión entre la asociación y la ejecución de la demostración en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016.

La proporción de probabilidad es 0.283. Este valor varía fundamentalmente de 0 para los niveles de centralidad más prominentes que 0.001, lo que implica que se descarta la especulación inválida para los niveles de importancia típicos, lo que provoca la prueba de afiliación directa para 0, 243.

4. El Chi-cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) por el cual se reconoce la teoría sustituta y se descarta la especulación inválida. En consecuencia, es muy posible que se demuestre de manera medible que existe una conexión entre organizar y mostrar la ejecución en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016.

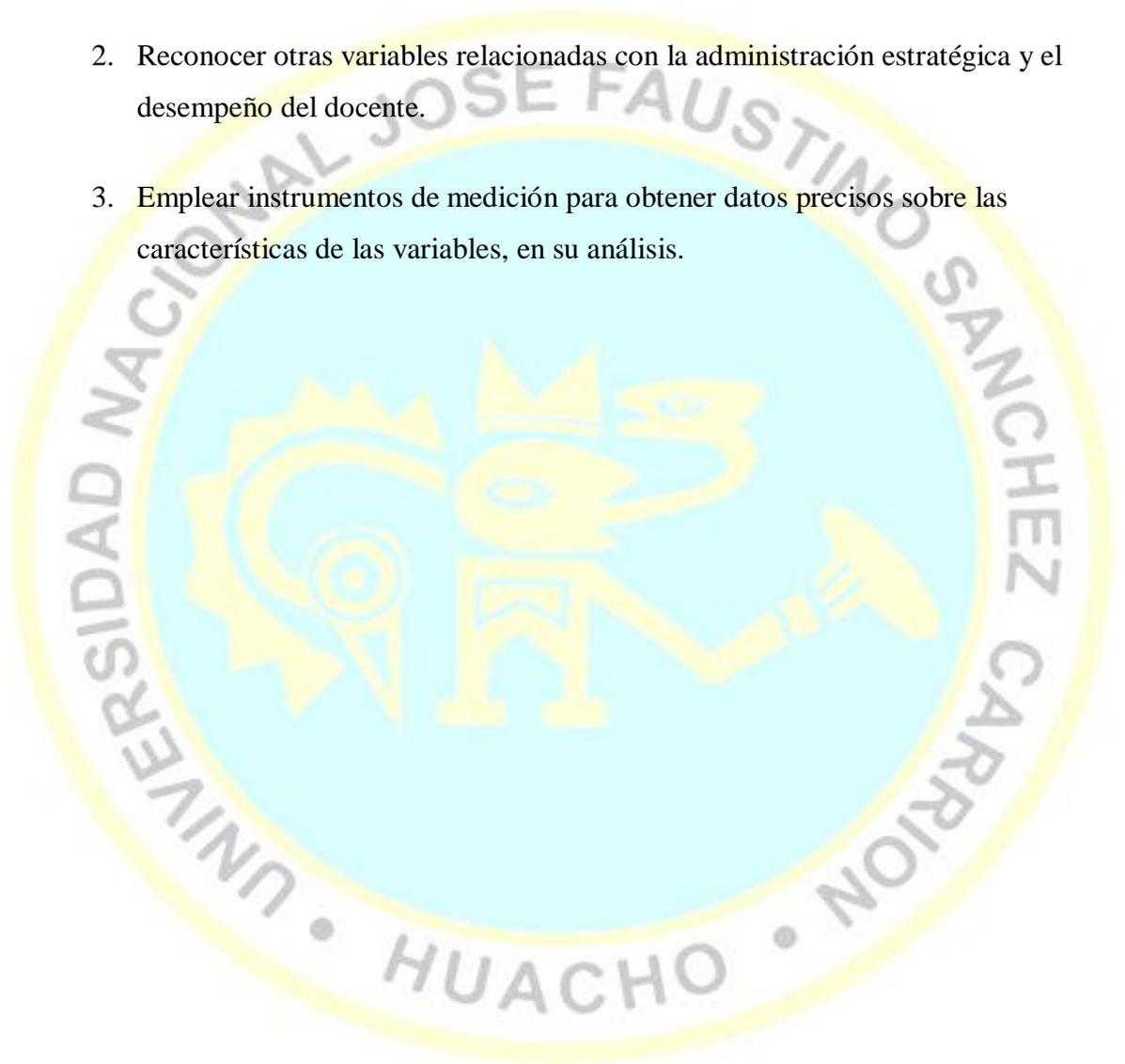
La proporción de probabilidad es 0.148. Este valor contrasta fundamentalmente con 0 para niveles de importancia más notables que 0.001, lo que implica que se descarta la teoría inválida para los niveles de centralidad típicos, lo que provoca la prueba de afiliación directa. 0.349.

5. El Chi-cuadrado es un incentivo con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) por el cual se reconoce la teoría sustituta y se descarta la especulación inválida. De esta manera, tiende a confirmarse de manera medible que existe una conexión entre la ejecución del instructor y la ejecución en el Centro de Educación Técnica Productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016.

La proporción de probabilidad es 0.162. Este valor contrasta fundamentalmente con 0 para niveles de esencialidad más prominentes que 0.001, lo que implica que se descarta la especulación no válida para los niveles de importancia estándar, lo que provoca la prueba de afiliación directa para 0, 181 directo.

6.2 Recomendaciones

1. Realizar investigaciones sobre las variables presentadas, con una muestra mayor al nivel nacional para estandarizar y establece criterios que mejoren la calidad de servicio en los centros educativos.
2. Reconocer otras variables relacionadas con la administración estratégica y el desempeño del docente.
3. Emplear instrumentos de medición para obtener datos precisos sobre las características de las variables, en su análisis.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Ackoff, R. (1981). *Creando el futuro corporativo. Planificar o planificar*. EE.UU:John Wiley & Sons.
- Amilburu, M. (2010). *Descubrir cómo ser humano. Antropología de la educación*, Eunsa, Pamplona.
- Anderegg, E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio
- Anglas, A. (2007). *Un modelo de asociación escolar y el tablero, desde el punto de vista de los personajes en pantalla; instancia de una escuela Fe y Alegría - Lima*.
- Blanchard, K.; & Johnson, S (1981). *El administrador de un minuto*. Nueva York: Berkeley.
- Chiavenato, I. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Córdoba, B. (2009). *Mediciones aplicadas a la investigación*. San Marcos, Perú.
- Cortés, H. (1998). *Gerencia Efectiva*. Caracas: HCZ Consulting.
- Crespi, J. (2006). *La evaluación del desempeño docente: un espacio abierto para el avance experto del instructor*. Artículo Moll Valencia.
- David, F. (1995). *Conceptos de Gestión Estratégica*. Englewood Cliffs, N.J: Pretice Hall.
- Díaz, A. además, Cuéllar, E. (2007). *Administración astuta* Madrid: Editar. Servicio de Administración Pública.
- Dirección de Educación Inicial y Primaria (2005). *Programa vital de logros de aprendizaje hacia el final del ciclo III del EBR*. Dirección de Educación Básica Regular.

- DRELP. (2009). *Logros de Aprendizaje al Finalizar el III ciclo de la EBR*. Huacho, Dirección Regional de Educación Lima Provincias.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Novena edición, México: Editorial Pearson.
- Geranmayeh, A. (1992). *Aprendizaje organizacional a través de la planificación interactiva*. EE.UU.: Bell y Howell.
- Godet, M. (1996). *De la anticipación a la acción*. Manual de prospectiva y estrategia. Colombia: Bouxareau-Alfaomega-Marcombo.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Guerrero, L. (2011). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Editorial San Marcos.
- Hersey, P. y Blanchard, K. (1988). *Gestión del comportamiento organizacional*. Inglaterra: Prentice hall
- Hill, C. y Jones, G. (2002). *Administración de claves*. Una metodología incorporada México: McGraw-Hill.
- Levin y Rubin (1996). *Sistema de examen*. Publicación Mc Graw Hill, México. 1998
- MED. (2010). *Documentos técnicos instructivos en educación básica regular*. Lima, Perú. Servicio de Educación.
- Miklos, T. y Tello, M. (2002). *Próximos arreglos Un procedimiento para la estructura de las cosas por venir*. México: Editorial Limusa.
- MINEDU (2012). *Gran marco de rendimiento docente: contribuciones y comentarios. Registro de trabajo*. Lima: MINEDU.
- Mintzberg, H. (1997). *El Proceso Estratégico, Conceptos, Contextos y Casos*.
- Morales, G. (2008). *Intente en grupo, transmita lo que debe ser sin miedo a la realización, cada dos meses revista*.

- Montero, C (2009). *Investigación relativa sobre respaldo instructivo*. Artículo Continental, S.A.
- Natividad, (2010). *Conexión entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral del maestro*; de la Facultad de Agricultura y Nutrición. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Porter, L. (1993). *Estrategia competitiva*. México Compañía Editorial Continental, S.A.
- Tyler, R. (1950). *Principio básico del currículo y la instrucción*. Chicago: Universidad de Chicago.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas para la evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Cuba: Editorial Buriiau Veritas.
- Vargas, M. (2003). *Material instructivo, procedimientos y resultados*. Bogota Colombia.
- Vásquez, A. (2008). *Administración estratégica integral de ranchos ganaderos utilizando el método de dinámica de sistemas*. México: Saltillo.
- Wheelen, T. Y Hunger, J. (1984). *Gestión estratégica*. Londres: Addison- Wesley Publishing.
- Wilson, I. (2003). *El arte sutil de la estrategia*. Westport, EEUU: Praeger
- Yumi M. y Yumi R. (2007). *Planificación vital para la mejora de la gestión administrativa de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe. Corazón de la Patria*. Ecuador: Chimborazo.

7.2 Fuentes electrónicas

- Bejarano, Q. y María, F. (2007). *Evaluación del potencial de un empleado*. Recuperado de: <http://www.eestrategia.com.ar/ediciones/edicion0072/administracion.asp>
- Beltramino, H. (2009). *Consejos y sugerencias sobre el proceso de la administración estratégica*. Recuperado de: http://www.monografias.com/trabajos14/administracionestrgr/administraciones_trg.shtml

Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Recuperado de

http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm.

Valdez, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.





ANEXOS:

ANEXO 1 Matriz de operacionalización de las variables.

ANEXO 2 Matriz de Consistencia.

ANEXO 3 Confiabilidad de Cronbach.

ANEXO 4 Base de datos

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables (X Y)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>(X) Educación Ambiental</p>	<p>X1.-Sensibilización Ambiental.</p> <p>X2.-Conciencia social Ambientalista</p> <p>X3.-Conducta Ambientalista</p>	<p>X1.1.-Conferencias X1.2.-Talleres X1.3.- Congresos X1.4.-Seminarios</p> <p>X2.1.-Cognitiva X2.2.-Afectiva X2.3.-Conductual</p> <p>X3.1.- Contaminar X3.2.- Proteger X3.3.- conservar</p>	<p>Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca</p>
<p>(Y) Conservación del Medio Ambiente</p>	<p>Y1.-Convenios para la Protección Del Ambiente</p> <p>Y2.-Conferencias internacionales.</p> <p>Y3.-Leyes peruanas para la protección del medio ambiente</p>	<p>Y1.1.-Protocolo de Montreal. Y1.2.-Convenio de la Diversidad Biológica. Y1.3.-Protocolo de Kyoto Y1.4.-Convenio de Estocolmo</p> <p>Y2.1.-Carta de la tierra Y2.2.-Agenda 21 Y2.3.-Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible. Y2.4.-Cumbre de Bali en Indonesia</p> <p>Y3.1.-Constitución "Política del Perú Y3.2.-Legislación Nacional de protección del medio ambiente</p>	<p>Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca</p>

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÈTODO Y TÈCNICAS
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo la administración estratégica se relaciona en el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Conocer la administración estratégica y su relación en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La administración estratégica se relaciona significativamente en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnico Productiva San Antonio de Padua, Santa Maria-2016.</p>	<p>(X)</p> <p>ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA</p>	<p>X.1.- Evaluación estratégica</p> <p>X.2.- Organización estratégica</p> <p>X.3.- Planeación estratégica.</p> <p>X.4.- Ejecución estratégica.</p>	<p>X1.1.- Proceso. X1.2.- Integral. X1.3.- Determinación.</p> <p>X2.1.- Detallar el trabajo. X2.2.- Dividir el trabajo. X2.3.- Combinar el trabajo. X2.4.- Establecer mecanismo. X2.5.- Vigilar la eficiencia.</p> <p>X3.1.- Planeación estratégica. X3.2.- Planeación táctica. X.3.3.- Planeación operacional.</p> <p>X4.1.- Conducción. X4.2.- Comunicación. X4.3.- Satisfacción. X4.4.- Revisión.</p>	<p>Población = 25 Muestra = 25 Método: Científico.</p> <p>Técnicas : Para el acopio de Datos: La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Guía de observación. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas.</p> <p>Para el Procesamiento de datos. Consistencia, Codificación Tabulación de datos.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>1)- ¿Cómo la evaluación estratégica se relaciona en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva?</p> <p>2)-¿Cómo la organización estratégica se relaciona en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva?</p> <p>3)-¿Cómo la planeación estratégica se relaciona en el desempeño docente, del Centro de Educación Técnica Productiva?</p> <p>4)-¿Cómo la ejecución estratégica se relaciona del desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1)- Conocer la evaluación estratégica y su relación en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.</p> <p>2)- Conocer la organización y su relación en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.</p> <p>3)-Conocer las planeación y su relación en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.</p> <p>4)- Conocer la ejecución y su relación en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>1)-La evaluación se relaciona significativamente en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.</p> <p>2)-La organización se relaciona significativamente en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.</p> <p>3)-La planeación se relaciona significativamente en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.</p> <p>4)-La ejecución se relaciona significativamente en el desempeño docente, en el Centro de Educación Técnica Productiva.</p>	<p>(Y)</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>Y.1.- Emocional</p> <p>Y.2.- Académico</p> <p>Y.3.- Etico</p> <p>Y.4.- Actitudinal</p>	<p>Y1.1.- Emocionalidad Y1.2.- Sentimientos Y1.3.- Expresión</p> <p>Y2.1.- Motivación Y2.2.- Dominio del contenido Y2.3.- Habilidades para enseñar</p> <p>Y3.1.- Ética Y3.2.- Moral Y3.3.- Responsabilidad</p> <p>Y4.1.- Asertivo Y4.2.- Empatía Y4.3.- Comunicativo</p>	<p>Técnicas para el análisis e interpretación de datos. Paquete estadístico SPSS 18.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p>Para presentación de datos Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.</p> <p>Para el informe final: Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación Esquema propuesto por la EPG. UNJFSC. Descriptiva Correlacional Transeccional.</p> <p>M $\begin{matrix} \nearrow & \text{Ox} \\ & r \\ \searrow & \text{Oy} \end{matrix}$</p>

Anexo 3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

CONFIABILIDAD

FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Midiendo los ítems de la variable administración estratégica

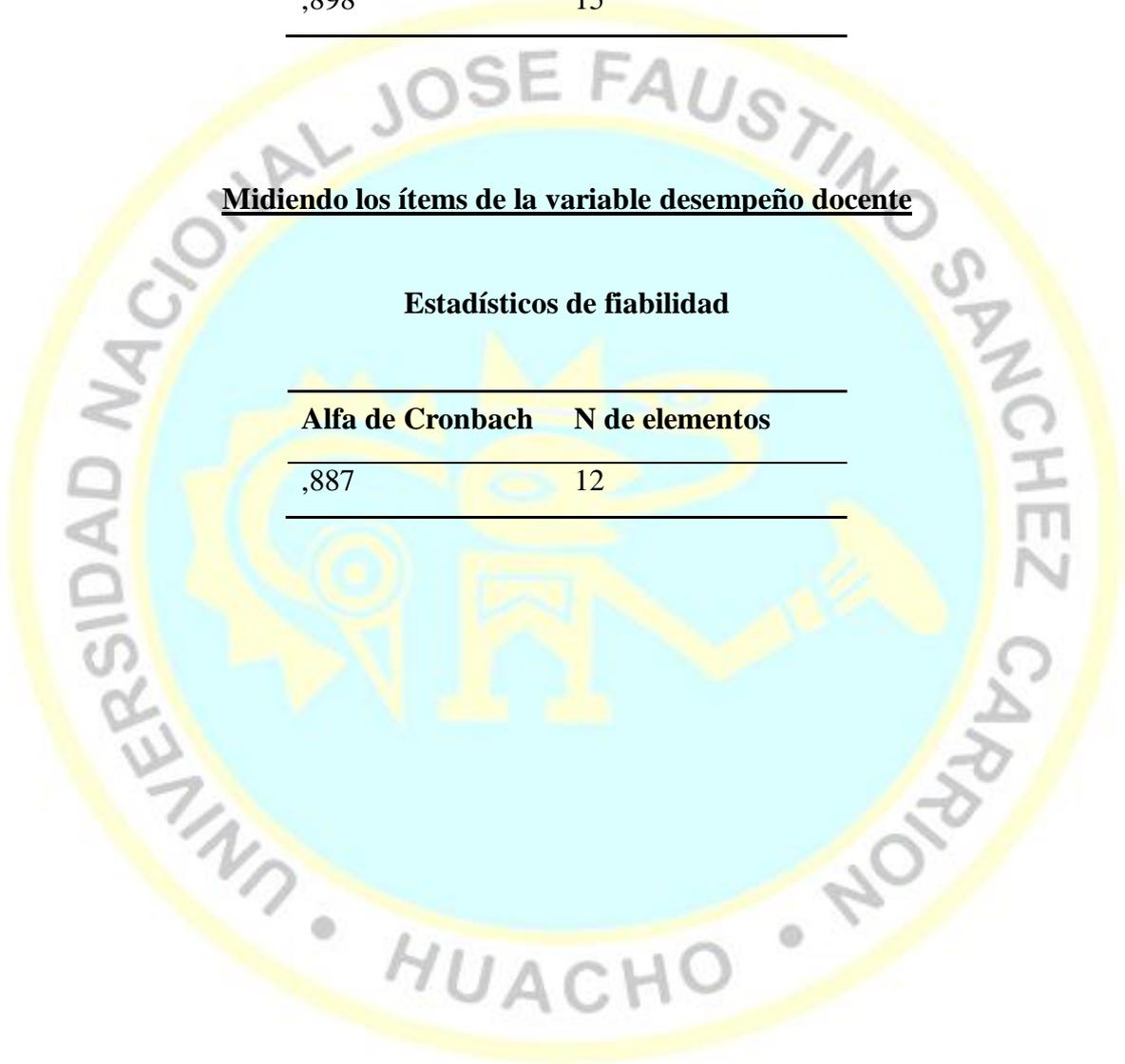
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	15

Midiendo los ítems de la variable desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	12



Anexo 4: Base de datos

N°	ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA (X)																										
	EVALUACIÓN ESTRATÉGICA (X1)					ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA (X2)							PLANEACIÓN ESTRATÉGICA (X3)					EJECUCIÓN ESTRATÉGICA (X4)								ST1	X
	1	2	3	S1	D1	4	5	6	7	8	S2	D2	9	10	11	S3	D3	12	13	14	15	S4	D4				
1	2	3	4	9	A veces	1	1	1	3	1	7	Nunca	1	2	1	4	Nunca	1	1	2	1	5	Nunca	25	Nunca		
2	2	2	2	6	A veces	5	5	5	5	3	23	Siempre	5	1	4	10	Siempre	2	2	2	2	8	A veces	47	A veces		
3	2	2	2	6	A veces	3	3	3	3	4	16	A veces	4	3	2	9	A veces	1	2	2	2	7	A veces	38	A veces		
4	3	3	5	11	Siempre	2	4	5	5	2	18	Siempre	3	5	5	13	Siempre	5	5	5	5	20	Siempre	62	Siempre		
5	1	1	1	3	Nunca	2	2	2	2	2	10	A veces	5	4	1	10	Siempre	1	1	5	4	11	A veces	34	A veces		
6	3	1	1	5	A veces	2	2	2	1	1	8	Nunca	1	2	1	4	Nunca	1	2	2	1	6	Nunca	23	Nunca		
7	5	5	3	13	Siempre	3	3	3	3	5	17	A veces	3	3	5	11	Siempre	5	4	1	5	15	Siempre	56	Siempre		
8	1	1	1	3	Nunca	3	3	3	3	4	16	A veces	1	1	3	5	A veces	4	1	3	5	13	A veces	37	A veces		
9	3	3	4	10	Siempre	4	5	3	4	3	19	Siempre	5	3	4	12	Siempre	5	4	5	5	19	Siempre	60	Siempre		
10	2	2	2	6	A veces	4	4	4	4	3	19	Siempre	5	4	4	13	Siempre	5	5	4	5	19	Siempre	57	Siempre		
11	2	2	2	6	A veces	3	3	3	3	5	17	A veces	2	2	3	7	A veces	4	5	2	5	16	Siempre	46	A veces		
12	3	3	5	11	Siempre	3	5	5	3	4	20	Siempre	2	2	3	7	A veces	4	5	3	5	17	Siempre	55	Siempre		
13	3	3	4	10	Siempre	1	1	1	1	2	6	Nunca	2	1	1	4	Nunca	1	1	2	2	6	Nunca	26	A veces		
14	3	1	1	5	A veces	3	3	5	3	3	17	A veces	2	5	1	8	A veces	4	5	3	3	15	Siempre	45	A veces		
15	1	1	1	3	Nunca	3	5	4	3	3	18	Siempre	5	4	5	14	Siempre	3	5	4	1	13	A veces	48	A veces		
16	1	1	1	3	Nunca	1	1	2	1	1	6	Nunca	1	1	1	3	Nunca	1	1	2	2	6	Nunca	18	Nunca		
17	3	3	4	10	Siempre	2	1	2	2	2	9	A veces	3	3	4	10	Siempre	5	5	2	5	17	Siempre	46	A veces		
18	2	2	2	6	A veces	3	3	5	3	3	17	A veces	4	5	4	13	Siempre	5	4	4	3	16	Siempre	52	Siempre		
19	2	1	1	4	Nunca	5	5	3	5	5	23	Siempre	5	4	2	11	Siempre	3	4	3	5	15	Siempre	53	Siempre		
20	3	3	5	11	Siempre	3	3	4	3	3	16	A veces	3	2	5	10	Siempre	4	3	5	2	14	Siempre	51	Siempre		
21	3	3	5	11	Siempre	3	1	1	1	1	7	Nunca	4	3	1	8	A veces	1	2	3	3	9	A veces	35	A veces		

N°	DESEMPEÑO DOCENTE (Y)																					
	EMOCIONAL (Y1)					ACADÉMICO (Y2)					ÉTICO (Y3)					ACTITUDINAL (Y4)					ST1	Y
	1	2	3	S1	D1	4	5	6	S2	D2	7	8	9	S3	D3	10	11	12	S4	D4		
1	1	2	1	4	Nunca	2	1	1	4	Nunca	2	1	1	4	Nunca	1	1	2	4	Nunca	16	Nunca
2	4	3	4	11	Siempre	3	4	3	10	Siempre	5	4	3	12	Siempre	1	3	1	5	A veces	38	A veces
3	1	1	3	5	A veces	1	1	1	3	Nunca	3	1	4	8	A veces	4	2	4	10	Siempre	26	A veces
4	2	3	2	7	A veces	1	2	1	4	Nunca	1	2	1	4	Nunca	1	1	1	3	Nunca	18	Nunca
5	3	4	3	10	Siempre	5	3	5	13	Siempre	2	3	2	7	A veces	5	5	5	15	Siempre	45	Siempre
6	2	2	2	6	A veces	3	2	3	8	A veces	3	2	5	10	Siempre	3	3	3	9	A veces	33	A veces
7	2	2	2	6	A veces	2	2	2	6	A veces	3	2	5	10	Siempre	2	3	2	7	A veces	29	A veces
8	3	5	3	11	Siempre	4	3	4	11	Siempre	4	3	4	11	Siempre	4	4	2	10	Siempre	43	Siempre
9	3	5	3	11	Siempre	3	4	3	10	Siempre	3	4	3	10	Siempre	3	4	3	10	Siempre	41	Siempre
10	3	4	3	10	Siempre	3	3	3	9	A veces	4	3	3	10	Siempre	3	1	3	7	A veces	36	A veces
11	1	1	3	5	A veces	3	4	4	11	Siempre	3	4	5	12	Siempre	3	5	5	13	Siempre	41	Siempre
12	4	3	4	11	Siempre	1	4	1	6	A veces	3	4	4	11	Siempre	1	3	1	5	A veces	33	A veces
13	3	3	3	9	A veces	4	3	4	11	Siempre	1	3	2	6	A veces	4	2	4	10	Siempre	36	A veces
14	5	5	5	15	Siempre	3	5	3	11	Siempre	1	5	2	8	A veces	3	2	3	8	A veces	42	Siempre
15	3	3	3	9	A veces	3	3	3	9	A veces	4	3	5	12	Siempre	3	3	3	9	A veces	39	A veces
16	1	1	1	3	Nunca	1	2	1	4	Nunca	2	2	5	9	A veces	1	2	1	4	Nunca	20	Nunca
17	2	2	2	6	A veces	4	2	4	10	Siempre	4	2	4	10	Siempre	4	3	4	11	Siempre	37	A veces
18	1	2	1	4	Nunca	1	2	1	4	Nunca	1	2	1	4	Nunca	3	1	3	7	A veces	19	Nunca
19	5	5	5	15	Siempre	5	5	5	15	Siempre	5	5	2	12	Siempre	5	2	5	12	Siempre	54	Siempre
20	3	3	3	9	A veces	3	3	3	9	A veces	4	3	5	12	Siempre	3	2	3	8	A veces	38	A veces
21	3	3	4	10	Siempre	2	3	2	7	A veces	3	3	1	7	A veces	1	3	1	5	A veces	29	A veces

[Dr. EUSTORGIO GODOY BENAVENTE RAMIREZ]
ASESOR

[Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY]
SECRETARIO

[Dr. RAYMUNDO JAVIER, HIJAR GUZMAN]
VOCAL

[Dr. ISAUL MAURICO ALOR HERBOZO]
PRESIDENTE

Haga clic aquí para escribir texto.