

ARTÍCULO ORIGINAL

ESTRATEGIAS GERENCIALES Y DESARROLLO DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NICOLÁS COPÉRNICO DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2017.

MANAGEMENT STRATEGIES AND DEVELOPMENT OF THE TEACHING PROFESSIONAL IDENTITY IN THE NICOLÁS COPERNICO EDUCATIONAL INSTITUTION OF THE DISTRICT OF SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2017.

Allan Ventura Quiñonez¹

Recibido: 10 de junio de 2018

Aceptado: 15 de agosto de 2018

RESUMEN

El objetivo fue determinar el grado de relación entre las estrategias gerenciales que aplican los directivos y el desarrollo de la identidad profesional docente. Es una investigación básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 75 docentes y la muestra por 72, elegida de manera intencional, no probabilística. La técnica aplicada fue la encuesta. El instrumento que midió las estrategias gerenciales tuvo como dimensiones: Planeamiento gerencial (17 ítems), organización gerencial (14 ítems) y dirección gerencial (15 ítems). El instrumento que midió el desarrollo de la identidad docente tuvo como dimensiones: Reflexiona sobre su práctica docente (15 ítems) y ejerce su profesión con ética (11 ítems). Ambos instrumentos presentaron validez de contenido adecuada y confiabilidad de 0,987 y 0,954 respectivamente. Se reporta la existencia de una relación inversa de -0,365 (donde $p < 0,05$) entre las estrategias gerenciales y el desarrollo de la identidad profesional docente. Esto indica que las estrategias gerenciales se aplican en un nivel regular, mientras que el desarrollo de la identidad se da en un nivel bueno. Asimismo, el planeamiento gerencial, la organización gerencial y la dirección gerencial se relacionan inversamente (-0,361), (-0,158) y (-0,084) con el desarrollo de la identidad profesional docente.

Palabras clave: Estrategias gerenciales, desarrollo profesional, docencia y desarrollo de la identidad profesional docente.

ABSTRACT

The objective was to determine the degree of relationship between the management strategies applied by the managers and the development of the teaching professional identity. It is a basic investigation, descriptive level and correlational design. The population was made up of 75 teachers and the sample 72, intentionally chosen, not probabilistic. The technique applied was the survey. The instrument that measured management strategies had the following dimensions: Management planning (17 items), management organization (14 items) and management direction (15 items). The instrument that measured the development of the teaching identity had the following dimensions: Reflect on your teaching practice (15 items) and exercise your profession with ethics (11 items). Both instruments presented adequate content validity and reliability of 0.987 and 0.954 respectively. The existence of an inverse relationship of -0.365 (where $p < 0.05$) between management strategies and the development of professional teaching identity is reported. This indicates that management strategies are applied at a regular level, while identity development occurs at a good level. Likewise, management planning, management organization and management address are inversely related (-0.361), (-0.158) and (-0.084) to the development of the teaching professional identity.

Keywords: Management strategies, professional development, teaching and development of the teaching professional identity.

¹ Licenciado en educación secundaria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Candidato para optar el grado de Magíster en Educación, mención: Gestión de la Educación, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Docente de educación básica y superior. Email: allanventura@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas estatales, en la actualidad, tienden a mejorar la calidad de la gestión, al dinamizarse la centralidad en los aprendizajes de los estudiantes, a través de la gestión con liderazgo pedagógico. Es decir, si hasta hace años atrás el equipo directivo centraba su atención a la parte administrativa y documentaria en su institución educativa, en el presente la mirada está en el liderazgo pedagógico con atención prioritaria a los aprendizajes de los estudiantes y al trabajo colegiado con los docentes y demás miembros de la organización educativa.

Se habla de estrategias gerenciales que los equipos directivos asumen o deben asumir para conducir de manera eficiente y efectiva su organización, cuyos resultados deben darse en la mejora de los aprendizajes o el desarrollo de las capacidades y competencias de los estudiantes. En ese marco, las estrategias gerenciales deben, antes enfocarse en desarrollar el trabajo pedagógico de sus docentes para en consecuencia, revertirse en los aprendizajes de los estudiantes. Es decir, el trabajo horizontal del equipo directivo se centra en coordinar, asesorar, orientar, etc., a su personal docentes para, que éste a su vez mejore su enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes.

En las organizaciones educativas existen diversos problemas o conflictos que afectan a sus miembros. De continuar el problema, éste tendería a agudizarse. Lo importante es hacer frente a la problemática, sobre todo con intervención directa de quienes dirigen la organización. Como señalan Hernández y Mosquera (2011): “en toda institución existe para que las personas se encuentren y se orienten hacia un bien compartido, definiendo las acciones a realizar, los momentos para lograrlas, la situación donde se desarrollan, evaluándolas, determinando los responsables de ejecutar dichas acciones para materializar lo propuesto”. (p. 23)

No obstante, en las instituciones educativas existen conflictos de manera continua. Se dan entre docentes, entre padres de familia y entre los demás actores educativos. El equipo directivo tiene la función de abordarlos a fin de no afectar el clima organizacional, el ambiente laboral, entre otros. Obviamente, el manejar estas situaciones no es nada fácil; sin embargo, si es que no se conduce de manera adecuada los problemas que se suscitan al interior de la institución educativa puede conllevar a situaciones más complicadas.

Como señalan Bell y Smith (2001), “si es que se bloquea la comunicación o se pueden restringir el

flujo de informaciones necesarias o se distorsionen deliberadamente hechos para defender una posición, se da una deliberada distorsión de hechos para defender una posición en el grupo y se rompe la coalición de grupo”. (p. 76)

En la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima, existen problemas de diversa índole entre los actores educativos. Lo que llama la atención y fue materia de investigación es el papel que cumplen los directivos en cuanto al manejo de estrategias gerenciales y de cómo se relaciona con el desarrollo de la identidad del docente, sobre todo que al haber dificultades en la organización la identidad del docente tiende a debilitarse o sufre un retroceso en vez de desarrollarse de manera óptima a fin de que ejerzan la práctica pedagógica con resultados óptimos en el logro de capacidades y competencias de sus estudiantes.

La variable: Estrategias gerenciales tiene su sustento en la Teoría del proceso administrativo (March y Simón, 1998), la que se fundamenta en el sentido que el proceso administrativo se parte de la premisa de que el conocimiento acerca de las prácticas administrativas puede ser establecido como un cuerpo coherente y uniforme y que pueden transmitirse las generalizaciones de las prácticas correctas y, por lo tanto, efectivas. También, tiene su respaldo en el Enfoque de Contingencias en la Administración (Kerz y Rozenzweig, 1998), que considera a las organizaciones como sistemas abiertos, que están en continua interacción con el entorno, pero su marco permite identificar de manera específica las variables internas y externas que tienen impacto sobre las acciones administrativas y el desempeño organizacional. Su capacidad para ofrecer a los administradores unas líneas de acción específica ha hecho que su aceptación y utilización sea hoy amplísima. En cuanto a la definición de estrategias gerenciales, Manes (2011) sostiene que se trata de un proceso de conducción de una “organización por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural”. (p. 17)

En cuanto a la variable: Identidad docente, tiene su respaldo en las Teorías Esencialista y Construccionalista, las mismas que provienen de varios paradigmas de carácter más general relacionados con la categoría ontológica de la identidad. Según Benwell & Stokoe (2006), el enfoque esencialista concibe la identidad como un

producto de la mente, un rasgo del individuo, una categoría preexistente al sujeto. “El esencialismo se deriva de asumir al individuo provisto de una esencia interna central fija que permanece en el tiempo; desde la psicología se piensa en un ser con un proyecto individualista y desde lo social se ven las identidades como productos”. (p. 78) La identidad docente, en su concepto general, es un tipo de identidad que se desarrolla tardíamente, en la medida que una persona adquiere especialización en determinado campo. Como señalan Marcelo y Vaillant (2013), “Se construye a través de un proceso dinámico y sostenido en el tiempo, que resulta de la combinación entre una ‘parte común’ a todos los profesionales de un área y una ‘parte específica, en parte individual y en parte ligada a los contextos de trabajo”. (p. 35)

METODOLOGÍA

Es una investigación de tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por un total de 75 docentes de la Institución Educativa “Nicolás Copérnico”, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. La muestra estuvo representada por 72 docentes. La muestra fue elegida de manera intencional (no probabilística). El tamaño de muestra es resultante de la cantidad de docentes que han aceptado y asistido en las fechas de trabajo de campo. Tres docentes no participaron de la investigación (uno porque no aceptó y dos porque no asistieron los días que se realizó la investigación). Se tomaron en cuenta los criterios de selección: Docentes que están laborando durante el año 2017 en la institución educativa, que asisten con regularidad y que han aceptado participar de la investigación. Para recopilar datos respecto a la variable: estrategias gerenciales y de la variable: desarrollo de la identidad docente se ha aplicado la técnica de la encuesta y, como instrumentos, dos cuestionarios, validados y confiables: el primer instrumento presenta un índice de fiabilidad de 0,982 y el segundo, 0,954, determinados con el alfa de Cronbach.

RESULTADOS

Según los datos que se muestran en la tabla de frecuencias 1, para el 51,4% de los docentes investigados, sus directivos aplican estrategias gerenciales en un nivel regular; un 5,6% lo considera como deficiente y un 43,1% como eficiente. Esto demuestra que para más de la mitad de encuestados las estrategias gerenciales de planeamiento, organización y dirección en la

Institución Educativa “Nicolás Copérnico” se aplican de manera no eficiente (Tabla 1).

Tabla 1.

Estrategias gerenciales en la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Deficiente	4	5.6%
Regular	37	51.4%
Eficiente	31	43.1%
Total	72	100%

Fuente: Encuesta aplicada

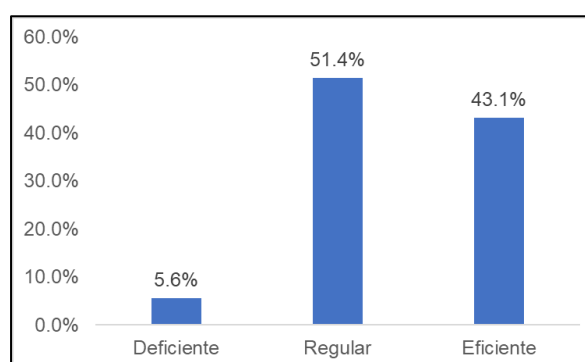


Figura 1. Niveles de estrategias gerenciales.

Fuente: Encuesta aplicada.

Los resultados de la investigación reportan que el 90,3% de los docentes desarrollan bien su identidad docente en la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho. Un 9,7% lo hace en un nivel regular. Esto indica que la mayoría de los docentes de educación secundaria desarrollan su identidad docente al reflexionar sobre su práctica pedagógica y ejercer su profesión con ética (Tabla 2).

Tabla 2.

Desarrollo de la identidad profesional docente en la I.E Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bien	7	9.7%
Regular	65	90.3%
Total	72	100%

Fuente: Encuesta aplicada

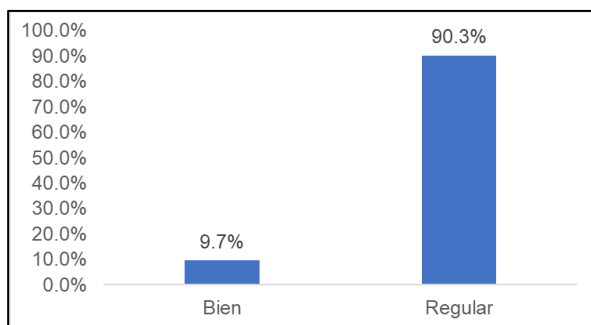


Figura 2. Niveles de desarrollo de la identidad profesional docente.

Fuente: Encuesta aplicada.

Tabla 3.
Correlación entre las estrategias gerenciales y el desarrollo de la identidad profesional docente en la I.E Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho.

		Estrategias Gerenciales	Desarrollo de la Identidad Profesional Docente
Rho de Spearman	Estrategias Gerenciales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 -,365** ,002
		N	72 72
Desarrollo de la Identidad Profesional Docente		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,365** ,002
		N	72 72

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Encuesta aplicada

Los resultados de la investigación reportan una relación inversa ($r = -0,365$, donde $p < 0,05$) entre las estrategias gerenciales y el desarrollo de la identidad profesional docente en la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho. Al tenerse una significancia bilateral de 0,002 la misma que es menor del p valor (0,05) se rechaza la hipótesis nula, determinándose una relación inversa y baja; es decir, pese a que la aplicación de estrategias gerenciales se da mayormente en un nivel regular, se tiene un buen desarrollo de la identidad profesional docente en las dimensiones: reflexiona sobre su práctica docente y ejerce su profesión con ética. Los resultados son al 99% de intervalo de confianza.

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación reportan una relación inversa ($r = -0,365$) entre las estrategias gerenciales y el desarrollo de la identidad profesional docente en la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05. Esto indica que, al darse la aplicación de estrategias gerenciales mayormente en un nivel regular según la percepción de los docentes de la muestra de estudio, no obstante, se reporta un buen

desarrollo de la identidad profesional docente, según evaluación efectuada por el equipo directivo a sus docentes, en las dimensiones: reflexiona sobre su práctica docente y ejerce su profesión con ética.

En cuanto a los resultados de la investigación respecto a las dimensiones de la variable estrategias gerenciales, se reporta una relación inversa ($r = -0,361$) entre el planeamiento gerencial y el desarrollo de la identidad profesional docente. Esto indica que la estrategia de planeamiento del PEI, del PCI, del Plan Anual de Trabajo, diagnóstico situacional, identificación de necesidades, etc., que se da en un nivel regular se relaciona inversamente con un buen desarrollo de la identidad profesional docente en las dimensiones: reflexiona sobre su práctica docente y ejerce su profesión con ética.

En lo que respecta a la segunda dimensión, los resultados reportan la existencia de una relación inversa ($r = -0,158$) entre la organización gerencial y el desarrollo de la identidad profesional docente en la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho. Esto indica que la organización que se da en un nivel regular de documentos de gestión como el PEI, PCI, PAT, RI, así como la organización de actividades, de la matriz FODA, de comisiones, entre otras, se relaciona inversamente con el desarrollo de la identidad profesional docente que se da en un buen nivel en lo que concierne a reflexionar sobre su práctica docente y ejercer su profesión con ética.

Se reporta también una relación inversa ($r = -0,084$) entre la dirección gerencial y el desarrollo de la identidad profesional docente en la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho. Esto indica que la dirección gerencial que se da en un nivel regular, respecto a la dirección de los documentos de gestión escolar como el PEI, PCI, RI, PAT, entre otros, así como la dirección de fechas cívicas, de actividades, de comisiones, de la agenda institucional, entre otros, se relaciona inversamente con el desarrollo de la identidad profesional docente en las dimensiones: reflexiona sobre su práctica docente y ejerce su profesión con ética, que se da de manera eficiente.

Contrariamente a lo hallado, Serrano y Pontes (2016) reportaron que los docentes presentan una identidad profesional poco elaborada, apreciándose notables diferencias sobre este tema respecto a otros colectivos profesionales. Algunas de las implicaciones que se derivan de esta investigación apuntan a la necesidad de tener en cuenta los resultados obtenidos a la hora

de diseñar el proceso de formación inicial de los futuros profesores de Educación Secundaria. Cabrera (2014) halló, en cuanto a las tensiones derivadas del trabajo de identidad, identificaron tres fuentes de conflictos relacionadas con el valor moral del sujeto, la autenticidad y el balance trabajo-vida la de considerar la actividad docente como oficio o profesión. A través del relato se comprobaron que la construcción de la identidad docente es interactiva, situada, reivindicativa, individual y social. La variedad y diversidad de posicionamientos que se evidencian en el material recogido demuestran que la identidad docente tiene varias facetas y que se puede negociar de muchas maneras; lo que demuestra la flexibilidad y elasticidad de los relatos y de cómo estos se configuran y se adaptan al contexto.

En tanto, Gonzáles (2014) comprobaron una evolución como educador estrechamente relacionada con el aumento de su práctica, del desarrollo de su identidad, el contexto en el que se desempeña la profesión, los recursos espaciales en los que se imparten las lecciones y, fundamentalmente, la propia socialización que va realizando el enseñante. Todos estos aspectos cobran significado a partir de la práctica reflexiva resultante de analizar las experiencias pasadas y presentes. Hay que indicar que, dada la cantidad de datos indicativos del modo en que el docente novel va configurando su identidad.

Serrano (2013) reporta que los docentes de su muestra mostraron una Identidad Profesional Docente (IPD) poco elaborada y algo alejada de la complejidad actual de la enseñanza. Existen diferencias notables en los conocimientos que sobre la IPD poseen, pero no creen que existan diferencias en las concepciones sobre la IPD entre profesores de diferentes niveles educativos, porque creen que la vocación docente es el elemento diferenciador en la construcción de la IPD del futuro docente en relación con otras profesiones.

Se ha observado también que la concepción que tienen sobre el momento de desarrollo de la IPD coincide con su periodo de formación en el Máster y consideran que el periodo de prácticas docentes desarrollado en el máster puede influir notablemente en el desarrollo profesional de los futuros docentes. En general los participantes en este estudio presentan una visión algo difusa del proceso de construcción de la IPD.

De otro lado, Galarza (2011) halló que, para todos los actores del proceso educativo, es absolutamente clara la relación existente entre la gerencia y la calidad de la educación que se imparte en un establecimiento educativo. Por lo tanto, autoridades, docentes, padres de familia y

estudiantes, asumen que la calidad de la educación depende de muchos factores, principalmente de una adecuada gerencia ejercida con el esfuerzo y colaboración de todos. En tanto, Barros (2011) reporta que la capacitación docente en el uso de la tecnología de información y comunicación contribuye a aprovechar la infraestructura tecnológica institucional como instrumento de apoyo para los procesos educativos. Para que las instituciones educativas permanezcan innovadoras, dentro de las características de la sociedad de hoy, es necesario que el gerente educativo proponga herramientas competitivas planificadas e implementadas oportunamente.

Oliva (2015) reporta una relación positiva moderada entre las estrategias gerenciales y el desempeño docente en las instituciones educativas “España” y “Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo” del distrito del Rímac. En cuanto a la dimensión planeamiento gerencial, ésta se relaciona débilmente con el desempeño docente. Hay relación moderada entre la organización gerencial y el desempeño docente. Existe relación moderada entre la dirección gerencial y el desempeño docente. Pariona (2015) halló un coeficiente de correlación significativo por lo cual se determina que a regular aplicación de Modelo de Gestión Estratégica se produce regular desempeño docente en la población en estudio. Se halló un coeficiente de correlación significativo; se establece que a regular aplicación de procesos pedagógicos se da un regular desempeño docente.

Por otro lado, en cuanto a la relación de la dimensión estrategias metodológicas y desempeño docente se halló una correlación significativa, determinándose que a una moderada aplicación de estrategias metodológicas se da un regular desempeño docente. Ayala (2013) encontró que la formación humanista del docente comparte la visión filosófica existencialista del hombre como un ser creativo, libre y consciente, apoyando las tendencias innatas de la persona hacia el bien y ayudarla en la búsqueda de su trascendencia. La autorrealización del futuro docente se caracteriza por estar abierto al cambio sin temor a experimentar nuevas formas de vivir, pensar y sentir; ser independiente, valorar las relaciones con los demás sin someterse a sus expectativas; resolver adecuadamente los conflictos. Además, es aceptar la responsabilidad de la propia vida.

Yábar (2013) en su investigación sobre la gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado encontró la existencia de una relación directa entre la

evaluación y la práctica docente, también entre el planeamiento y la práctica docente; entre la dirección de la gestión educativa y la práctica docente.

Buitrón (2008) reporta que en un 50% los encuestados consideraron que algunas disposiciones ministeriales son distorsionadas debido a que no se incluyen correctamente en las normas internas de los centros educativos estatales de la urbanización Los Ficus. En ambos instrumentos se encontró una correlación alta y positiva lo que constató empíricamente las relaciones entre gestión administrativa y calidad educativa. Al respecto cabe señalar que es preciso que se incluya de manera óptima las normas en las instituciones educativas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes a fin de que se logren los objetivos planteados.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación reportan una relación inversa entre las estrategias gerenciales y el desarrollo de la identidad profesional docente en la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05. Esto indica que, al darse la aplicación de estrategias gerenciales mayormente en un nivel regular, según la percepción de los docentes, se reporta un buen desarrollo de la identidad profesional docente, según evaluación efectuada por el equipo directivo a sus docentes, en las dimensiones: reflexiona sobre su práctica docente y ejerce su profesión con ética.
2. Se reporta la existencia de una relación inversa entre el planeamiento gerencial y el desarrollo de la identidad profesional docente. Esto indica que la estrategia de planeamiento del PEI, del PCI, del Plan Anual de Trabajo, diagnóstico situacional, identificación de necesidades, etc., que se da en un nivel regular se relaciona inversamente con un buen desarrollo de la identidad profesional docente en las dimensiones: reflexiona sobre su práctica docente y ejerce su profesión con ética.
3. Los resultados reportan la existencia de una relación inversa entre la organización gerencial y el desarrollo de la identidad profesional docente en la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho. Esto indica que la organización que se da en un nivel regular de documentos de gestión como el PEI, PCI, PAT, RI, así como la organización de actividades, de la

matriz FODA, de comisiones, entre otras, se relaciona inversamente con el desarrollo de la identidad profesional docente que se da en un buen nivel en lo que concierne a reflexionar sobre su práctica docente y ejercer su profesión con ética.

4. Los resultados de la investigación reportan una relación inversa entre la dirección gerencial y el desarrollo de la identidad profesional docente en la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho. Esto indica que la dirección gerencial que se da en un nivel regular, respecto a la dirección de los documentos de gestión escolar como el PEI, PCI, RI, PAT, entre otros, así como la dirección de fechas cívicas, de actividades, de comisiones, de la agenda institucional, entre otros, se relaciona inversamente con el desarrollo de la identidad profesional docente en las dimensiones: reflexiona sobre su práctica docente y ejerce su profesión con ética, que se da de manera eficiente.

BIBLIOGRAFÍA

- Ayala, E. (2013). *La Formación del docente bajo el paradigma de una educación humanística*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Barros, H.E. (2011). *La gerencia educativa y las TICs como medio de mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes del Bachillerato en Comercio y Administración del Colegio José María Velasco, provincia del Guayas, 2010-2011*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar, Venezuela.
- Bell, A. y Smith, D. (2001). *Aprenda a tratar con personas conflictivas*. Barcelona, España: Editorial Gestión 2000.
- Benwell, B. & Stokoe, E. (2006). *Discourse and identity*. Londres: Edinburgh University Press Ltd.
- Buitrón, J. (2008). *La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Cabrera, O. (2014). *La construcción de la identidad docente: Investigación narrativa*

- sobre un docente de lengua extranjera sin formación pedagógica de base. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Galarza, M.A. (2011). *La gerencia educativa como factor asociado con la calidad de la educación en una institución de nivel medio.* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- González, G. (2014). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de Educación Física: Análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica.* (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, España.
- Hernández, J. y Mosquera, A. (2011). *La gerencia de los conflictos en las organizaciones modernas: estrategias de acción.* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela.
- Kesr, F. y Rosenzweig, J. (1998). *Administración en las organizaciones: Un enfoque de sistemas y de contingencia.* México: McGraw Hill.
- Manes, T. (2011). *La gerencia en las organizaciones.* México: Interamericana.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2013). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?* (3° ed.) Madrid: Narcea.
- March, J. y Simón, R. (1998). *Teoría del proceso administrativo.* México: Eximpress.
- Pariona, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. N° 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho.* (Tesis de maestría). Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Serrano, R. y Pontes, A. (2016). *El desarrollo de la identidad profesional docente en la formación inicial del profesorado de secundaria.* (Tesis de maestría). Universidad de Salamanca, España.
- Serrano, R. (2013). *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria.* (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba, España.
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.