



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad
docente en instituciones educativas del nivel inicial del
distrito de Nuevo Chimbote, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cerna Merino, Ana Bertha (orcid.org/0000-0003-1461-2019)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con infinito Amor a mi hijo Marco, por ser mi fuente inagotable de amor, fuerza y entrega a ser mejor persona y profesional.

Ana.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, hijo, familia y estudiantes del nivel inicial, quienes son fuente de inspiración y vocación de servicio.

Asimismo, al Dr. Robert Iturria, por el valioso asesoramiento en la implementación de mi tesis.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Contingencia entre Gestión Directiva y Desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote	27
Tabla 2. Relación entre Gestión Directiva y Desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote	28
Tabla 3. Distribución de frecuencia del nivel de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote	29
Tabla 4. Distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote	30
Tabla 5. Distribución de frecuencia del nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote	31
Tabla 6. Distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote	32
Tabla 7. Contingencia entre Gestión Directiva y Autoevaluación de la práctica docente	33
Tabla 8. Relación entre Gestión Directiva y Autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote	34
Tabla 9. Contingencia entre Gestión Directiva y Formación docente	35
Tabla 10. Relación entre Gestión Directiva y Formación Docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote	36
Tabla 11. Contingencia entre Gestión Directiva y Generación de políticas educativas	37

Relación entre Gestión Directiva y Generación de Políticas

Tabla 12. Educativas en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote 38

Resumen

La presente investigación se realizó en cinco instituciones educativas de nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022, con el objetivo de determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad. Esta investigación se implementó a través de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y alcance correlacional. Para obtener la información se empleó la técnica del cuestionario. Se seleccionaron 32 docentes de las cinco instituciones educativas quienes fueron encuestados con preguntas de opción múltiple utilizando la escala de Likert. Los datos procesados mostraron que la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad docente tienen un nivel entre poco adecuado y adecuado. Adicionalmente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.725$ y un p -valor $= 0.000 < 0.05$; a partir de ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; concluyendo que existe una relación significativa entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Es decir, el incremento del nivel de gestión directiva ocurre en paralelo con el incremento del nivel de desarrollo de la profesionalidad docente.

Palabras clave: Gestión directiva, profesionalidad docente, planificación, liderazgo.

Abstract

The present investigation was carried out in four educational institutions of initial level in the district of Nuevo Chimbote, in the year 2022, with the objective of determining the relationship that exists between managerial management and the development of professionalism. This research was implemented through a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope. To obtain the information, the questionnaire technique was used. 32 teachers were selected from the five educational institutions who were surveyed with multiple choice questions using the Likert scale. The processed data showed that the directive management and the development of the teaching professionalism have a level between inadequate and adequate. Additionally, a Spearman correlation coefficient $\rho = 0.725$ and a p-value $= 0.000 < 0.05$ were obtained; from this, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted; concluding that there is a significant relationship between managerial management and development of teaching professionalism in educational institutions of the initial level of the district of Nuevo Chimbote, in the year 2022. That is, the increase in the level of managerial management occurs in parallel with the increase in the level development of teaching professionalism.

Keywords: Directive management, teaching professionalism, planning, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En este entorno de emergencia social sanitaria que afrontan los sistemas educativos según el rango mundial, la relevancia y protagonismo que deben adquirir las comunidades de aprendizaje profesional dentro de las instituciones educativas, exigen generar espacios y competencias que permitan un adecuado ejercicio en las actividades conjuntas con maestros y personal que permitan afrontar la nueva realidad educativa y solucionar problemas en este contexto de incertidumbre.

De acuerdo con Arango, Chanca y Ñahuincopa (2021), lo que antes era posible hoy es real, en relación con la educación a distancia en la virtualidad. Desde la posición de un docente esto representa un reto respecto a sus buenas prácticas educativas típicas de la educación no virtual, asimismo representa un reto de dirección y administración para los directores a fin de solucionar la brecha provocada por el desigual acceso a la educación virtual.

La idea de la desigualdad en los impactos de la nueva normalidad es reforzado por Burgess y Sievertsen (2020), quienes afirman que el cierre global de las instituciones educativas provocará una interrupción importante (y probablemente desigual) en el aprendizaje de los estudiantes.

Con el paso del tiempo la actuación profesional ejercida por el profesor ha tomado mayor interés en la implementación de políticas educativas; también, la administración pedagógica ha adquirido mayor relevancia en distintos ámbitos de análisis sobre la calidad del servicio educativo.

Sobre los retos que afronta el director Maya et. al. (2020) reafirma el complicado contexto que afrontan al tratar de conciliar las necesidades académicas de sus estudiantes con las demás complicaciones de la pandemia (incluyendo aspectos emocionales de la comunidad educativa).

Desde un enfoque de administración en la educación, es pertinente cuestionar si el estilo de liderazgo del directivo se vincula de alguna manera con la calidad en el cumplimiento del trabajo de los profesores. Yataco (2022) aborda esta cuestión en su pesquisa sobre cómo el liderazgo directivo podría estar vinculado con la calidad de las labores de los maestros en las escuelas.

En dicha investigación encuentra que para varios estilos de liderazgo: laissez -faire, transaccional y transformacional hay influencia en la calidad del trabajo de los profesores (p. 34). Aunque dicha investigación tuvo un alcance focalizado a un IE en Chíncha, no deja de fortalecer la postura de que el liderazgo directivo pueda ejercer algún efecto favorable en el servicio educativo.

Desde otro frente, también cabe preguntarse si la administración directiva escolar con enfoque de gestión es relevante para el desempeño de los docentes. Moreno (2021) toma este cuestionamiento a través de su investigación sobre cómo la administración directiva escolar podría vincularse con las evaluaciones del desempeño de los docentes. Entre sus principales hallazgos encontró un vínculo significativo de la gestión directiva frente a los resultados de desempeño de los profesores. En esta ocasión se investigó en tres escuelas del centro poblado Yurma en el departamento de Ancash.

En ambos casos no se tiene un subconjunto aleatorio y representativo del total de docentes en el Perú para afirmar que dichos antecedentes pueden extrapolarse a toda la realidad nacional. Sin embargo, se posicionan como una fuente razonable para afirmar que se precisa investigar el vínculo de la administración directiva con la calidad de la función docente. Puesto que el desempeño docente es un objeto de investigación muy amplio, tomamos como referencia el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012, p. 18), el cual desagrega dicho desempeño profesional en cuatro campos o dominios: preparación del aprendizaje, enseñanza para aprender, participar en la administración estratégica y desarrollar la profesionalidad e identidad (MINEDU, 2012).

Por lo tanto, el problema de investigación es formulado de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022?

Una vez planteado el problema de investigación, nos concierne evaluar la justificación del este. Desde un aspecto teórico, este estudio encuentra su justificación en la oportunidad de corroborar de forma empírica la existencia de un vínculo significativo entre ambos objetos de estudio. Los estudios previos avalan esta postura, sin embargo no son generalizables. Por lo tanto, esta investigación

que también se enfocará en un nicho del censo, servirá para reforzar la existencia del vínculo entre gestión directiva y desempeño docente a través del desarrollo de la profesionalización.

Desde un enfoque metodológico esta investigación estudiará las variables en cuestión aplicadas sobre los directores y su equipo docente, todo esto sin intervenir ni modificar las interacciones entre los sujetos. Así podemos inferir que contaremos con un diseño metodológico no experimental. Lo valioso de este aporte es que, al contribuir dentro del ecosistema de investigaciones sobre gestión directiva, se allana el terreno para una futura investigación con un subconjunto aleatorio que sí apunte a obtener resultados generalizables a toda la realidad nacional.

Y a través de una mirada práctica, este estudio encuentra justificación en la oportunidad de contribuir a mejorar el ecosistema docente a través de un soporte para el desempeño de los maestros. Las buenas prácticas de gestión directiva, una vez documentadas, servirán como guía para la comunidad educativa de la muestra seleccionada para la investigación. También resultará de utilidad tanto para la comunidad académica como para la comunidad educativa que esté buscando oportunidades de mejora para la calidad educativa de sus instituciones.

Continuando con las aproximaciones acerca de la administración y la gestión directiva en el ecosistema docente, se plantea la meta general de determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Los objetivos específicos se desagregan de la siguiente forma:

Primer objetivo específico: Identificar el nivel de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Segundo objetivo específico: Identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Tercer objetivo específico: Determinar la relación existente entre gestión directiva y autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Cuarto objetivo específico: Determinar la relación existente entre gestión directiva y formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Quinto objetivo específico: Determinar la relación existente entre gestión directiva y generación de políticas educativas en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Considerando los objetivos y problemática, se establece la siguiente proposición como conjetura o suposición de la investigación: Existe una relación o vínculo con significancia estadística entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Las hipótesis específicas de investigación son las siguientes:

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre gestión directiva y autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre gestión directiva y formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre gestión directiva y generación de políticas educativas en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo se estructura en dos grandes bloques: antecedentes y marco teórico. En el bloque de antecedentes contamos con tres partes: antecedentes internacionales, antecedentes nacionales y antecedentes locales. Luego, en el segundo bloque se procede con la caracterización de ambas variables de estudio vinculadas a la gestión directiva y al desarrollo de la profesionalidad docente.

Del contexto internacional, el estudio de Soto, Morillo, Calderón y Betancur (2020) se enfocó en examinar el vínculo entre la perspectiva de gestión y los atributos personales y profesionales del administrador educativo en escuelas de Antioquía (Colombia). Dicha investigación tuvo una metodología de investigación cuantitativa, alcance descriptivo e inferencial. Sobre la muestra censal se encuestó a 242 gestores educativos de escuelas, seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado. Acerca de los instrumentos se recurrió a cuestionarios autoadministrados. Entre los principales hallazgos tenemos un comportamiento con significancia estadística que favorece la afirmación en la que los directores educativos con estudios posteriores al pregrado y con al menos 10 años de experiencia ejercen una gestión directiva de enfoque crítico. Mientras que, aquellos con menos experiencia, suelen decantarse por una administración funcionalista.

Otro estudio conducido por Alfaro (2020) tuvo la meta de examinar la gestión vinculada a un liderazgo estratégico del administrador educativo (también denominado director) y cómo esto ayuda a mejorar los indicadores de calidad educativa. Dicha investigación tuvo una metodología de naturaleza documental, con trabajo de campo, un encauzamiento empirista deductivo y de arquetipo positivista con enfoque cuantitativo. Las herramientas y técnicas que se usaron para la recolección de los datos en campo se desplegaron con directivos y docentes de una escuela localizada en Cartagena, Colombia. Se aplicaron encuestas para obtener información de la muestra. Entre los principales hallazgos tenemos que la implementación de un estilo de liderazgo estratégico fortalece las acciones y el cumplimiento frente a las exigencias que demanda el ecosistema de instituciones educativas.

La investigación de Cantero y Pantoja (2018) tuvo como objetivo validar si una adecuada operación y organización de instituciones educativas tiene dependencia

en la identidad ligada al ejercicio de la dirección. Dicha investigación se ejecutó desde un enfoque cualitativo, esto ayudó a discernir una descripción y comprensión cercanas a la realidad, con matices sociales y culturales del contexto. Acerca de la población tenemos que los instrumentos fueron aplicados a más de 30 escuelas de Andalucía que se convirtieron en Comunidades de Aprendizaje. Para los instrumentos se aplicó entrevistas personales a cada director. Entre los principales hallazgos tenemos que la dirección ejerce un nivel de causalidad decisiva en la innovación pedagógica de las instituciones educativas y se caracterizaron las barreras que debe superar el director a lo largo de dicho proceso.

La investigación de Ñañez y Lucas (2019) tuvo como objetivo definir el vínculo entre el actuar del director como líder y la administración institucional con enfoque de gestión. Dicha investigación tuvo una metodología descriptiva y correlacional, de tipo no experimental. Para este estudio se aplicaron encuestas y observaciones no sistematizadas. Los instrumentos se aplicaron al equipo de colaboradores (docentes y administrativos) en un conjunto de colegios de Cañete. Para los instrumentos se aplicó los cuestionarios para la recopilación de la información en campo. Entre los principales hallazgos tenemos que los atributos del director tienen un efecto favorable en la pedagogía, administración, diseño organizacional y aspectos sociales de las escuelas a su cargo de manera significativa.

La investigación de Aparicio y Sepúlveda (2018) tuvo como objetivo evaluar el patrón de los colectivos profesionales de aprendizaje con la meta de implementarlas en las escuelas del país. Dicha investigación tuvo una metodología elaborada desde el paradigma constructivista y método cualitativo. Desde este arquetipo, el estudio tiene alcance descriptivo y procura caracterizar los entendimientos que los profesores dan a sus técnicas para instalar avances en su espacio de trabajo. Sobre la muestra censal tenemos que se aplicaron los instrumentos a dos escuelas profesionales y técnicas que atienden a segmentos con cierto nivel de vulnerabilidad, en ambos casos dependientes del estado. Para los instrumentos se aplicaron entrevistas con cierto grado de estructuración para investigar acerca de la experiencia de los profesores. Los principales hallazgos dan cuenta de la factibilidad de implementar el modelo mediante componentes propios del estudio como el reconocimiento profesional y el trabajo colaborativo entre pares.

La investigación de Leclerc y Labelle (2013) tuvo como objetivo identificar las claves que permiten mejorar los desempeños de los estudiantes a través del desarrollo profesional de las partes interesadas. Dicha investigación tuvo una metodología de abordaje teórico-conceptual. Para los instrumentos se aplicó las revisiones de fuentes secundarias. Entre los principales hallazgos tenemos que la comunidad educativa puede, bajo ciertas condiciones, particularmente en términos de apoyo, satisfacer las necesidades emocionales, cognitivas e ideológicas de los profesores que desean aumentar su experiencia.

Entre los antecedentes nacionales, la investigación de Aiquipa (2021) tuvo como objetivo fortalecer la retroalimentación del trabajo del docente de Ciencias Sociales en una escuela pública de Lima, mediante la estrategia de gestión monitoreo y acompañamiento. Dicha investigación tuvo una metodología de enfoque cualitativa, diseño investigación – acción. Con el fin de levantar información de campo se entrevistó y observó a los sujetos de estudio. Sobre la población tenemos que se aplicaron los instrumentos a un grupo cuyo muestreo fue convencional y estuvo representado por tres docentes del área de Ciencias Sociales y el investigador como parte de los informantes de la institución educativa 2024 Los Olivos de Pro. Para los instrumentos se aplicó la rúbrica de observación en una sesión sincrónica y la guía de entrevista. Entre los principales hallazgos tenemos que se ha fortalecido, en su mayoría, la retroalimentación del trabajo docente de Ciencias Sociales y del directivo, fundamentada en la teoría de Wilson.

La investigación de Diaz (2020) tuvo por finalidad hallar en qué medida se relaciona la gestión directiva con la calidad del servicio educativo en una escuela de San Juan de Lurigancho. Dicha investigación tuvo una metodología cuantitativa que se orientó en un procedimiento hipotético y deductivo, de tipología básica y de alcance correlacional. Sobre la población se aplicaron los instrumentos a grupos emparentados de los estudiantes. Para los instrumentos se aplicó el cuestionario como principal instrumento. Entre los principales hallazgos tenemos la magnitud de la correlación con un coeficiente de 0.291 y un p-valor de 0.000 menor a 5%, por lo que se señaló que existe una relación directa de baja intensidad con significancia estadística.

La investigación de Salazar (2022) tuvo como meta definir la relación que ejerce la gestión del director sobre el rendimiento de los profesores en instituciones educativas de Apurímac. Dicha investigación tuvo una metodología con tipología de investigación aplicada, hipotético deductivo, dado que no se intervino en los objetos de estudio se le considera de diseño no experimental, por su temporalidad se le considera de corte transversal y su alcance es explicativo. Sobre la población tenemos que se aplicaron los instrumentos a 50 profesores y la población se tomó como muestra (censal). Para los instrumentos se aplicó un conjunto de cuestionarios. Entre los principales hallazgos tenemos que se encontró una significancia menor a 0.05, también se encontró que la gestión directiva funciona como variable predictora que nos permite una lectura anticipada de la variable desempeño docente, esta afirmación se reforzó por los valores R². Para Cox y Snell la variable independiente permite entender la tercera parte del rendimiento; mientras que para Nagelkerke se trata de un 77.6%.

La investigación de Moran (2022) tuvo por propósito encontrar el vínculo entre gestión educativa del director y competencias de los profesores en instituciones educativas de Carabayllo. Dicha investigación tuvo una metodología de tipología aplicada, un diseño no experimental con temporalidad transversal y de forma hipotética deductiva. Sobre la población tenemos que se aplicaron los instrumentos a 480 maestros de educación básica regular en un grupo etario desde los 23 hasta los 45 años. El muestreo se compuso de 164 profesores y se les aplicó cuestionarios donde se medía la gestión directiva y competencias de trabajo. Entre los principales hallazgos tenemos un factor de correlación de 0.421 con significancia relevante para ambas variables..

La investigación de Angeles (2022) tenía la finalidad de encontrar la influencia que ejerce la gestión del director y el clima laboral en el desempeño de los profesores en instituciones educativas del nivel secundario en Comas. Dicha investigación tuvo un acercamiento con enfoque cuantitativo, una investigación diseñada para no intervenir en los objetos de estudio (no experimental) y una búsqueda de cuantificar la relación (correlacional). Sobre la población tenemos que se aplicaron los instrumentos a 78 docentes de las II.EE. objetos de estudio. Para los instrumentos se aplicó una encuesta por variable, las cuales se validaron previamente. Entre los

principales hallazgos tenemos que la gestión del director y el clima laboral se relacionan de manera significativa con el rendimiento de los profesores.

La investigación de Mendoza (2021) tuvo como objetivo determinar la influencia de la actuación del director como líder y el rendimiento docente en una escuela de San Miguel, Otuzco. Dicha investigación tuvo una metodología con tipología básica, alcance explicativo y enfoque cuantitativo. Sobre la población tenemos que se aplicaron los instrumentos a 30 profesores quienes forman parte de la muestra censal. Para los instrumentos se aplicó el cuestionario para obtener datos. Se llegó a encontrar que la dirección con enfoque de liderazgo tiene una relación fuerte y directa sobre el rendimiento docente. Esto se soporta en un factor de correlación del 52%, un coeficiente de 0.721 y un p-valor menor a 0.16 que otorga la significancia.

Por otro lado, entre los antecedentes locales está la investigación de Moreno (2021) cuya finalidad fue definir la relación que ejerce la gestión directiva sobre la evaluación de desempeño docente. Dicha investigación tuvo una metodología de diseño no experimental, de tipología aplicada, de alcance causal y de enfoque cuantitativo. La muestra censal se compone de 75 gestores educativos a los que se les aplicó un cuestionario. Se encontró que la conjetura tiene validez pues los hallazgos concuerdan con el modelo. Es decir, la administración directiva con enfoque de gestión se vincula de forma directa con la evaluación del rendimiento de los profesores. Según el modelo de Nagelkerke, así se explica el 41.9% del rendimiento.

La investigación de Lomparte (2021) tuvo como propósito definir el vínculo entre el liderazgo que ejerce el director y la calidad del rendimiento de los profesores en una institución educativa en Casma. Dicha investigación tuvo una metodología diseñada de forma no experimental, correlacional y con enfoque cuantitativo. Se aplicaron los instrumentos a toda la población que en su contexto, fueron 30 docentes. Para los instrumentos se aplicaron cuestionarios cerrados que se apoyan en la escala de Likert. Entre los principales hallazgos tenemos que el factor de Rho alcanzó 0.794 y el p-valor fue menor a 0.01. Por lo tanto, se tiene un nivel moderado en el vínculo que existe entre la conducción del director y la calidad del rendimiento de los profesores.

La investigación de Minchola (2022) tuvo por propósito definir el vínculo entre las habilidades del gestor educativo y el desempeño de la gestión en términos de calidad en un colegio de Nuevo Chimbote. Dicha investigación tuvo una metodología cuantitativa, de alcance correlacional y de diseño no experimental con corte transversal. Sobre la población tenemos que se aplicaron los instrumentos a 30 profesores de una población de 76 maestros. Se les aplicó cuestionarios para medir las competencias directivas del gestor y para medir la gestión educativa. Entre los principales hallazgos tenemos que, mediante análisis estadísticos aplicados a los hallazgos, un factor de relación de 0.236. Se concluyó que existe una correlación directa, de intensidad baja y sin significancia estadística, por lo que se rechazó la conjetura de dicha investigación.

Este conjunto de antecedentes ayuda a reforzar la idea de que existe un vínculo cuantificable entre los objetos de estudio propuestos. Luego de revisar los antecedentes, corresponde profundizar en la teoría subyacente a las variables de esta investigación.

Una definición para gestión directiva es la colección de procedimientos que se implementan sobre varios recursos para conseguir la estrategia organizacional mediante una secuencia sistemática y continua. Se planifica, organiza, dirige y controla. La administración en la educación puede comprenderse como una forma de conducir la organización de la escuela, como un conjunto de actividades generadoras de elecciones y un canal de comunicaciones en función de metas y objetivos (Cruzata y Rodríguez, 2016).

En la administración educativa el gestor ejerce un liderazgo desde la pedagogía para contribuir a la formación e instrucción de los estudiantes y la calidad educativa. La escuela funciona como una organización con diferentes actores que ordenan sus actividades desde una funcionalidad democrática y con enfoque en materializar aprendizajes (MINEDU, 2014).

La gestión directiva también se puede describir como la aptitud para construir un relacionamiento oportuno entre el diseño organizacional, la estrategia, las habilidades, el personal y las metas de la escuela (Lopez et.al., 2019).

Por otro lado, también se afirma que la administración escolar es la colección de actuaciones programadas, sistematizadas y vinculadas entre sí que emprende la comunidad escolar, liderados por el gestor educativo, para promover y garantizar la consecución de aprendizajes (MINEDU, 2014).

Bush (2003) establece que la gestión directiva también tiene un paralelismo con la gestión en la administración privada. Las tareas del director pueden empaquetarse en las siguientes funciones: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Dichas funciones permitirán al director lograr los objetivos de la institución educativa.

Y se afirma que existe un paralelismo con la teoría de la administración, pues estas funciones también fueron descritas por Henri Fayol en su teoría general de la administración (Robbins y Coulter, 2014).

De acuerdo con anexo 1 de la Resolución Ministerial N° 189-2021-MINEDU, los compromisos de gestión en la escuela son modelos que ayudan a materializar los objetivos de la gestión escolar en indicadores y prácticas concretas. El tercer compromiso consiste en brindar las condiciones operativas necesarias para la continuidad operacional de la escuela, esto con el objetivo de volver sostenible el servicio educativo brindado (MINEDU, 2021).

En ese sentido, configurar la identidad en el marco de mejorar las condiciones laborales supone una vivencia de identidad colectiva en la que el sentido de pertenencia tiende a constituirse en una categoría central, fortaleciendo las relaciones de trabajo en las instituciones educativas (García, 2019).

Adicionalmente, el cuarto compromiso de gestión escolar está referida a la gestión y administración del quehacer pedagógico apuntando al logro de objetivos de aprendizaje. Se despliegan actuaciones enfocadas en mejorar la enseñanza y aprendizaje. Una de las principales prácticas asociadas es la habilitación del trabajo colegiado y otras formas de acompañamiento desde la pedagogía, para cavilar, validar y tomar posturas que refuercen la actividad pedagógica de los profesores. Otra práctica relevante es el seguimiento de las buenas prácticas en pedagogía mediante rúbricas de observación y otros instrumentos para obtener datos que permitan cuantificar y listar oportunidades de mejora y fortalezas (MINEDU, 2021).

El monitoreo y acompañamiento que describe el cuarto compromiso de gestión escolar también se identifica como una buena práctica para la conducción de las funciones docentes. Esto puede abordarse desde procesos de formación profesional especializada mediante prácticas de mentoría y coaching como estrategias que puede asumir el gestor educativo (OEI, 2019).

Ejercer el monitoreo y control sobre el desempeño de los docentes da lugar a la construcción de enfoques y criterios centradas en el crecimiento profesional y la mejora continua de las prácticas pedagógicas. Así, el acompañamiento se convierte en un factor crítico para el fortalecimiento del desenvolvimiento profesional (Kú y Pool, 2017).

Maya & Kacar (2018) refuerzan la idea de los efectos favorables del monitoreo y control al afirmar que facilita la realización profesional del docente y fortalece a su institución educativa a través de las mejoras en sus competencias profesionales.

Acerca de la dimensión de liderazgo, un líder se define como un sujeto que puede ejercer cierta influencia en la manera de actuar de otras personas y, en algún caso, también contará con un poder administrativo (Robbins y Coulter 2010).

Estos mismos autores describen algunas investigaciones realizadas por la universidad de Iowa que describen tres enfoques sobre un liderazgo efectivo: autoritario, democrático y liberal. Al momento de determinar cuál de dichos estilos contribuía en mayor medida al logro de objetivos, los resultados fueron mixtos y no concluyentes. (Robbins y Coulter, 2014).

Una de las teorías conductuales aparece en los estudios de la Universidad de Iowa. Kurt Lewin, psicólogo y profesor de la escuela de Iowa, explica que el liderazgo se basa en una evaluación de tres aspectos que explican las conductas de liderazgo y su diversa efectividad, ya que ciertos comportamientos pueden garantizar una mayor excelencia (García, 2019).

Estos tres aspectos, que podemos considerar como las tres dimensiones de esta teoría, aborda los siguientes estilos de liderazgo: El estilo autoritario describe a un líder que decide cómo trabajar, decide sin consultar a su equipo y restringe la participación de los demás colaboradores. El democrático describe a los líderes que hacen partícipes a sus colaboradores para dictámenes y elecciones del rumbo de

la organización, descentralizando el poder y utilizando el testimonio de su equipo como una herramienta para consolidarlos. Finalmente, el liderazgo laissez-faire describe una situación en la que el equipo asume elecciones y completa la tarea de la manera que considere más apropiada. Los hallazgos daban cuenta que el estilo democrático aportaba en mayor medida. Sin embargo, las siguientes investigaciones que fueron apareciendo en el sector proveían resultados no concluyentes (Robbins y Coulter, 2014).

Continuando con las teorías conductuales, también resaltan las investigaciones de la escuela de Ohio. Se distinguen dos variantes relevantes en el actuar de un líder. La primera dimensión, llamada estructura inicial, hace referencia a cómo el líder define su rol y el rol de los participantes de su mesa de trabajo o equipo para lograr las metas. Incluye el acto de dar forma a la asignación de deberes, los vínculos entre colaboradores y las metas. La segunda dimensión, que es conocida como consideración, se define como la medida en que un líder establece una relación de trabajo caracterizada por seguridad en el cumplimiento y el respeto por los pensamientos y emociones de los colaboradores (Robbins y Coulter, 2014).

Por otro lado, los estudios de la Universidad de Michigan también procuraron identificar las dimensiones que caracterizan a un líder. Para explicar el liderazgo efectivo apuntaron a dos dimensiones: orientación al empleado, en la que los líderes proporcionan una mayor ponderación a los vínculos con sus colaboradores, cuidado la satisfacción laboral; y por otro lado la orientación a la tarea, la cual hace énfasis en el cumplimiento de tareas y objetivos. El principal hallazgo fue que el líder con orientación al empleado encontraría mejores niveles de percepción y se le asociaba a mayor productividad (García, 2019).

Contribuyendo a la discusión sobre las mejores prácticas y estilos de liderazgo Bell, Chan y Nel (2014) encontraron que los estilos de liderazgo participativo y directivo son efectivos para adaptar los entornos de las organizaciones para lograr y mantener estos valores culturales deseados. Sin embargo, se encontró que el liderazgo participativo es el mejor estilo para efectuar cambios culturales.

Sin embargo, más allá del estilo, según Wiyono (2017) el incorporar estrategias de liderazgo en la gestión educativa se convierte en un factor determinante para la calidad del servicio educativo siempre que se articulen esfuerzos con los docentes.

Leithwood (2009) acota el ejercicio del liderazgo al que es realizado por los gestores de la institución educativa. Pero antes de apuntar a una definición, el autor es cauto en discernir los supuestos sobre los cuales se fundamenta la definición. Comienza señalando que el liderazgo se ejerce al interior de sistemas sociales con objetivos sociales, también se asume que el ejercer liderazgo da cuenta de un propósito u objetivo. Por otro lado, el liderazgo es parte de las funciones del directivo y su ejecución no es secuencial, sino más bien contingente y flexible de acuerdo con los atributos del contexto.

Luego de revisadas aquellas proposiciones que dan forma a los supuestas detrás del liderazgo, una primera aproximación nos permite definir el “liderazgo escolar” como el rol de dar forma a la actuación de colaboradores para orquestar y ejecutar una colección de objetivos y expectativas compartidas en la institución educativa (Leithwood, 2009).

Sobre dicha aproximación sobre el liderazgo en los colegios, el Ministerio de Educación, a través de su documento sobre desempeño directivo, apunta a caracterizar el concepto de pedagogía con enfoque de liderazgo, entendiéndolo como la influencia que pueden tener los participantes de la escuela para conseguir metas de la institución y la materialización de su propósito a largo plazo como institución. Esto siempre que la influencia ejercida por los miembros sea guiada por los directivos y otros grupos de influencia (MINEDU, 2014).

También orientados a construir un modelo sobre liderazgo en la escuela, Hitt y Tucker (2016) formularon cinco grupos de prácticas de liderazgo escolar efectivo:

- Definir y difundir la visión compartida de la institución educativa.
- Proporcionar una experiencia educativa de la más alta calidad para la comunidad educativa.
- Desarrollar las aptitudes profesionales de su equipo institucional.
- Proporcionar soporte organizacional para el aprendizaje.
- Construir alianzas con asociados externos.

Sobre la segunda variable de esta investigación, el cuarto dominio del marco de buen desempeño docente referido al desarrollo de la profesionalidad abarca el proceso y prácticas típicas del crecimiento profesional y personal del conjunto de docentes. Este desarrollo de la profesionalidad se ejerce desde la profesión docente mediante una dinámica de relaciones sociales con los estudiantes y sus colegas a través de una colección de interrelaciones las cuales arbitran el aprendizaje y la funcionalidad de la estructura escolar. También demanda una conducta colectiva con sus colegas para la planificación, valoración y reflexión pedagógica. (MINEDU, 2012).

El desarrollo de la profesionalidad también puede interpretarse como la transformación gradual en el desempeño de la función docente con dirección a estilos y situaciones de mayor profesionalidad. Suelen tener como atributo una profundidad en el juicio de valor y una aplicación sobre el análisis global de las actividades implícitas y los procedimientos en la pedagogía para proceder de formas más eficientes (Fernández, 2006).

La caracterización de la profesionalidad docente puede leerse desde sus diferentes frentes de interacción. Considerando el vínculo con su institución educativa se le reconoce como copartícipe de la implementación del proyecto educativo y entre sus conductas se prevé: disposición para el trabajo en equipo, aptitudes y habilidades para resolver conflictos, actitud de cooperación y respeto. De manera similar, frente a su grupo de estudiantes se espera que el profesional docente acepte la diversidad, confíe en las capacidades de aprendizaje de sus alumnos y practique la empatía. Estas características complementan y fortalecen su labor de facilitador y referente del saber en el aula (Bromberg, Kirsanov y Longueria, 2007).

Acerca de la autoevaluación de la práctica docente, el desempeño 36 del marco de buen desempeño docente establece que el profesor reflexiona sobre su rendimiento mediante una valoración sistematizada y enfocada de su experiencia. A partir de ella define sus expectativas sobre el crecimiento profesional y personal, también se encarga de valorar los métodos y técnicas que utiliza para el beneficio de su comunidad educativa. En el ejercicio de la docencia se distingue la dimensión reflexiva en la que los profesores manifiestan su identidad a través de la labor docente diaria. También meditan desde su práctica social, deliberan, deciden y se

apropian desde una perspectiva crítica de distintos conocimientos para desarrollar un conjunto de habilidades que contribuyan a la formación e instrucción de los estudiantes. El discurrir y la revisión continua de sus prácticas de enseñanza se convierten en su principal recurso docente. El profesor debe construir valoraciones críticas sobre su propia actuación pedagógica y la de sus colegas. El principal fundamento es proporcionado por el discernimiento introspectivo de su ejercicio profesional y lo articula con el conjunto de conocimientos académicos. Esta práctica introspectiva demanda un ejercicio autocrítico que deriva en compromisos de cambio (MINEDU, 2012).

La autoevaluación de la práctica docente es relevante debido a su reflexión acerca de que la introspección es una condición necesaria para que el docente mejore sus aptitudes profesionales (Martínez, Yániz y Villardón, 2018).

Una forma de autoevaluar la práctica docente es a través de las comunidades de aprendizaje. La comunidad profesional de aprendizaje es aquella que se compone por profesionales que comparten una misma lectura de lo que quieren conseguir en cuanto a objetivos de aprendizaje. Estas comunidades consagran a cada uno de los equipos que la integran a evaluar nuevas formas de cumplir con mayor certeza sus finalidades de aprendizaje. Impulsa a los docentes a pensar de manera creativa sobre su práctica (Malpica, s.f.).

Sin embargo, es pertinente tener cuidado en las prácticas de autoevaluación docente. Estas mediciones se deben realizar de la manera más objetiva posible, pues el ejercicio de la autocrítica será más efectiva si el docente carece de temores respecto a las políticas de evaluación. Si las políticas penalizan las oportunidades de mejora y generan un incentivo negativo para el docente, este podría buscar la aprobación en lugar de buscar la mejora continua, lo que no permitiría una mejora efectiva de la calidad del servicio educativo (Bueno et al., 2018).

Por lo tanto, una adecuada implementación de la autoevaluación docente podría funcionar como estrategia de crecimiento profesional y mejora continua. Partiendo de la premisa de que el desempeño docente siempre es mejorable, las implicancias de esta práctica aparecen desde los procesos de planificación docente hasta las evaluaciones de resultados. La autoevaluación entonces cobra un sentido

instrumental y se convierte en factor decisivo de cambio e innovación (Bolancé et al., 2013).

También, el ejercicio reflexivo que realice el docente sobre sus prácticas profesionales contribuye a la construcción de su identidad profesional y, por extensión, contribuye a la calidad de su trabajo (Van der et. al., 2018).

Respecto a la dimensión de la formación docente, una de estas competencias del marco de buen desempeño docente se relaciona con los procedimientos de continuo aprendizaje desde una lectura tanto grupal como individual, para fortalecer su identidad y desarrollo profesional (MINEDU, 2012).

El desempeño 37 (entendiendo desempeño como una actuación observable) del cuarto dominio del marco de buen desempeño docente sostiene que el profesor muestra atracción y resolución para su superación profesional. Toma parte en experiencias y actividades de actualización profesional y desarrollo personal para mejorar sus competencias y aptitudes, sobre todo en prácticas pedagógicas. Se involucra con su crecimiento profesional y personal desde el reconocimiento de sus propios requerimientos y de los estudiantes. También se mantiene documentado de las investigaciones en su campo con miras a reconocer sus fortalezas y oportunidades de mejora (MINEDU, 2012).

La formación docente tiene particular importancia en el nivel inicial dado que los niños precisan metodologías pedagógicas especializadas entre los 1 y 6 años. Si el proceso de formación y desarrollo del docente no responde a las tendencias pedagógica actuales se configura una brecha importante entre las necesidades de primera infancia con la oferta educativa del sector (Gutiérrez, Ruiz y Duarte, 2018).

Examinando los fundamentos de la profesionalidad docente, Bromberg, Kirsanov y Longueria (2007) afirman que se cuenta con dos pilares de formación docente: La formación disciplinar, referida al conjunto de competencias científicas que le permita al docente actualizarse con información validada por la comunidad académica y la formación pedagógica, la cual está referida a la factibilidad de implementar un adecuado ejercicio de la pedagogía en el ecosistema educativo.

Un caso de aplicación de formación docente es presentado por Brock y Beaman-Diglia (2018). Ellos investigaron el caso de dos docentes quienes afrontaron un

caso de comportamiento desafiante severo a través de una mentoría que las entrenó en implementación de estrategias del manejo del comportamiento en estudiantes de primera infancia. Los hallazgos mostraron una marcada mejoría posterior a la implementación de los procedimientos.

Morgan et.al. (2014) sostiene que la efectividad del desempeño docente puede verse afectado también por variables del entorno (como la situación económica y social). Por tanto estas variaciones deberían ser previstas en los planes de formación docente.

Acerca de la dimensión sobre generación de políticas educativas, el marco de buen desempeño docente establece que el docente forma parte en la construcción de políticas educativas, actualiza su conocimiento sobre políticas educativas nacionales y locales, los instrumentos de gestión y la legislación vigente. De esta manera expresa una retroalimentación informada sobre la formación y desarrollo de las políticas del sector. La práctica profesional del docente es social e institucional. Interactúa con sus pares (docentes y directivos) y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela (MINEDU, 2012).

De acuerdo con la Resolución Viceministerial N°011 – 2019 del Ministerio de Educación, en la elaboración de los instrumentos de gestión para instituciones de educación básica el director lidera estas acciones que tienen que realizarse de manera coordinada con su equipo y la comunidad educativa. En ese sentido, los docentes participan en la mejora continua de la gestión escolar según los roles y responsabilidades que se les asigne (MINEDU, 2019).

Un escenario donde se materializa la participación de los docentes en la generación de políticas educativas y en la que pueden expresar su opinión informada es la Comisión de Elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI). El PEI es un instrumento de gestión que orienta la administración de la institución educativa a través de la planificación con un horizonte temporal de mediano plazo que brinda guías para la formulación de documentos estratégicos (como el plan anual de trabajo). Este instrumento de gestión es formulado por la Comisión de Elaboración

del Proyecto Institucional, y en esta comisión participan, entre otros, los docentes de la institución educativa (MINEDU, 2016).

La participación del docente en la gestión estratégica institucional es avalada por la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944), pues en su artículo 40 establece que el docente debe participar y aportar en la formulación del proyecto educativo institucional, asumiendo responsabilidad sobre las tareas que le competen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Dado este estudio apunta a comprender la relación entre la gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente, se está construyendo un conocimiento alrededor de estos objetos de estudio. Por lo tanto, esta investigación está en línea con una de tipo básica. Sobre el enfoque, esta investigación cuenta con una colección de hipótesis que busca probar sobre la base de mediciones y el uso de herramientas estadísticas. Por ello se afirma que el enfoque es cuantitativo (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). Esta afirmación se refuerza al considerar que el estudio busca elaborar una medición confiable de las variables a través de datos cuantificables (Goertzen, 2017).

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) también señalan que en los estudios de diseño no experimental aparecen variables independientes que no se pueden manipular, no existe una forma de ejercer control sobre las variables, y no se pueden afectar porque ya han ocurrido y sus efectos. En otras palabras, no podemos realizar modificaciones deliberadas sobre las variables, solo nos limitamos a observar el suceso en su entorno natural.

Considerando lo descrito a propósito de la investigación no experimental se identifica que la presente investigación no realizó ninguna manipulación de las variables. En el proceso de extracción de datos solo se consultó sobre las prácticas de gestión directiva ya existentes, además se consultó sobre el desempeño docente real. La observación de ese fenómeno es el foco de esta investigación, por lo que sus características lo enmarcan como una investigación de diseño no experimental.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) también señalan que la temporalidad de una investigación puede generar las categorías de investigación transversal o longitudinal. En una investigación transversal los objetos de estudio son analizados en un momento definido, mientras que en una investigación longitudinal los objetos de estudio son analizados a lo largo de un periodo temporal.

Sobre la investigación transversal, que también se le conoce como transeccional, los datos son recolectados en un momento específico, pues su propósito es la descripción de variables, analizando su interrelación en dicho momento. Los

autores lo comparan con una fotografía del suceso. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Esta investigación se enfocó en recolectar datos en un periodo de tiempo específico en 2022, por lo que se trata de una investigación transversal.

Por otro lado, las investigaciones de diseño transaccional se pueden clasificar en: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. Esta investigación se considera correlacional dado que procura entender la relación que existe entre ambos objetos de investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Gestión directiva: Consiste en el diseño e implementación de estrategias y procedimientos para la gestión escolar, la convivencia y las relaciones de la escuela con las familias de los estudiantes y la comunidad (MINEDU, 2014).

Desarrollo de la profesionalidad docente: Abarca la colección de procesos y buenas prácticas típicas de la configuración del crecimiento profesional de la comunidad de profesores (MINEDU, 2012).

Definición Operacional

Gestión directiva: Corresponde al puntaje alcanzado en la aplicación de la escala de valoración sobre la percepción de la gestión del director en dimensiones como la gestión de las condiciones operativas; monitoreo y acompañamiento; y liderazgo del director.

Desarrollo de la profesionalidad docente: Es el puntaje obtenido en la aplicación de la escala de percepción sobre el desarrollo de la profesionalidad en dimensiones autoevaluación de la práctica docente, formación docente y generación de políticas educativas.

Dado que estas variables miden al percepción del sujeto encuestado, existe una subjetividad subyacente a la interpretación del docente. Por ello se recurre a medir sus patrones de comportamiento a través de la escala de Likert, logrando un estandarización que vuelve legible y comparable a cada variable (Tariq, 2015).

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	
V1. Gestión directiva	Gestión de las condiciones operativas	- Orientación de la planificación	Escala ordinal	
		- Espacios y mecanismos de organización	Niveles: Muy adecuado	
		- Uso de recursos y espacios	[81 – 100]	
	Monitoreo y acompañamiento	- Acompañamiento de la práctica docente	Adecuado	
		- Retroalimentación	[61 – 80] Poco	
		- Comunidades de aprendizaje	adecuado	
Liderazgo del director	- Nivel de comunicación	[41 – 60]		
	- Toma de decisiones	Inadecuado		
	- Habilidades blandas	[20 – 40]		
V2. Desarrollo de la profesionalidad	Autoevaluación de la práctica docente	- Autoevalúa su desempeño	Escala ordinal	
		- Identifica sus necesidades de aprendizaje		Niveles: Muy adecuado
		- Participa de comunidades de aprendizaje		[73 – 90]
	Formación docente	- Iniciativa de superación profesional	Adecuado	
		- Participa en experiencias de formación	[55 – 72] Poco	
		- Accede a información actualizada	adecuado	
Generación de políticas educativas	- Participa en la elaboración de instrumentos de gestión	[37 – 54] Inadecuado		
	- Expresa una opinión informada	[18 – 36]		
	- Conocimiento de la normatividad vigente			

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández (2018) afirma que la población se entiende como la colección de elementos que reúnen y comparten determinados atributos o especificaciones. En el presente estudio, los sujetos de estudio que conforman la población son 32 docentes de educación inicial pertenecientes a 5 Instituciones Educativas de gestión pública del distrito de Nuevo Chimbote.

Teniendo en cuenta que la muestra, es definida como un subgrupo o una fracción representativa de la población a investigar extraída a través de estrategias de muestreo (Hernández, 2018, Páramo, 2018) y considerando que en este estudio se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a toda población, entonces se tomó como muestra a todos los docentes de las instituciones educativas participantes en esta investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La colección de herramientas y técnicas de recopilación de datos constituyen un conjunto de procedimientos que permiten el acceso y recolección de los datos requeridos para entender y contestar la pregunta de investigación formulada (Jiménez, 2020), bajo esta concepción y atendiendo la naturaleza de las técnicas, en esta investigación se determinó emplear la técnica de cuestionario. Para ello se empleó la escala de Likert en las preguntas.

Respecto al cuestionario, este instrumento de recolección es útil para conseguir rápidamente información sobre las variables, es poco costosa, puede administrarse a una gran cantidad de personas y es sencillo comparar y analizar las respuestas (Hernández et al., 2014).

El cuestionario, como lo afirman Bourke, Kirby y Doran (2016) es el instrumento más usado en las ciencias sociales para recoger datos, comprende una colección de interrogantes o reactivos referidas a las variables de investigación que se pretende medir. Por su parte Jiménez (2018) agrega que si el instrumento se delimita de manera pertinente en categorías, la información que se recoja podrá ser organizada de acuerdo a las necesidades del investigador.

Respecto a las alternativas escalonadas de acuerdo con Likert, se presentan proposiciones, sobre las que se solicita a los participantes que seleccionen una alternativa. El investigador relaciona cada alternativa con una escala numérica, de tal forma que se puedan obtener puntuaciones para valorar las afirmaciones (Hernández et al, 2014).

Con el objetivo de medir la fiabilidad del cuestionario se recurre al Alfa de Cronbach. De acuerdo con Hernández et al. (2014), sirve como medida de la consistencia de nuestro instrumento de recolección de datos. Para fines confirmatorios, un coeficiente a partir de 0.7 es aceptable. Para la presente investigación este estadístico de confiabilidad obtuvo una puntuación mayor a 0.9 en ambas variables.

3.5. Procedimientos

De acuerdo con Capriotti (2013) se tiene el siguiente conjunto de prácticas para medir un cuestionario: escala de Likert, Guttman, Thurstone, diferencial semántico, etc. Para el uso de la escala de Likert se proporciona una puntuación numérica, de tal forma que puedan tratarse como datos ordinales:

En ese sentido, para recolectar la data se coordinó con los docentes y directores de la población a estudiar. Ellos recibieron formalmente la información sobre la investigación a través de documentos de consentimiento informado.

Los instrumentos fueron aplicados de manera ordenada, cada uno de los participantes recibió el cuestionario en formularios virtuales, dispusieron de un tiempo prudencial asignado para su desarrollo y fueron procesados de la misma forma.

3.6. Método de análisis de datos

La recolección de datos a través de los instrumentos presentados en esta investigación generó información que se procesó a través de tablas de cálculo y la data se clasificó por unidad muestral, dimensión e ítems. Nos apoyamos en las herramientas de Microsoft Excel para las hojas de cálculo. Se utilizó la estadística descriptiva para organizar y hacer el tratamiento estadístico de los datos recogidos empleando tablas de distribución de frecuencias y tablas de contingencia mediante el programa informático IBM SPSS Statistics 25.0.

Para los datos recolectados se revisó su distribución a través de la prueba específica que se aplica a muestras con cardinalidad menor a 50 unidades. La prueba de Shapiro-Wilk ayudó a realizar el test de hipótesis para determinar la normalidad de la muestra. El resultado de la prueba indicó que se tiene una muestra sin distribución normal, lo que sugiere realizar pruebas de correlación de Spearman (una prueba no paramétrica) para determinar la magnitud de la correlación. Se realizó una prueba de hipótesis a la conjetura de esta investigación, lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Se obtuvo que existe una correlación de alta intensidad, directa y con significancia estadística.

3.7. Aspectos éticos

Los participantes del estudio fueron debidamente informados de la finalidad de este y acerca de la naturaleza de su participación. Asimismo, se documentó la disposición de los directores de autorizar la investigación en sus instituciones educativas a través de solicitudes que cuentan con la descripción del estudio y el alcance de sus participaciones.

Por otro lado, la data recolectada fue procesada respetando las condiciones estipuladas en la Ley N° 29733 que protege los datos de las personas.

IV. RESULTADOS

Para este estudio se procedió a recopilar el testimonio de 32 docentes de 5 colegios pertenecientes al nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote. Se les aplicó una encuesta para medir el nivel de gestión directiva a través de tres dimensiones distribuidas en 20 ítems. También se les aplicó una encuesta para medir el desarrollo de la profesionalidad docente a través de tres dimensiones distribuidas en 18 ítems.

Dado que el tamaño de la muestra censal fue de 32 participantes se consideró aplicar la prueba de Shapiro-Wilk. Se encontró que los datos no se ajustan a un modelo de distribución de datos normal, pues se obtuvo un Sig(p-valor) menor a 0.05 y esto implicó optar por la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Los datos recolectados se procesaron a través de hojas de cálculo en Microsoft Excel y la aplicación IBM SPSS Statistics Versión 25. Estos datos se analizaron de manera descriptiva con tablas de distribución de frecuencia, considerando la muestra censal de 32 elementos.

Entre los principales hallazgos encontramos que, en las instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote para el periodo 2022, la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad docente cuenta con una correlación directa alta (Rho de Spearman igual a 0.725) y existe una relación significativa entre ambas variables (p-valor menor a 0.05).

Los resultados se muestran de acuerdo con las metas de esta investigación. Se empieza con la meta general y luego se desagrega en sus objetivos específicos.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Tabla 1

Contingencia entre Gestión Directiva y Desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote

			V2. Desarrollo de la profesionalidad docente				Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado	
V1. Gestión directiva	Inadecuado	Recuento	2	6	0	0	8
		% del total	6,3%	18,8%	0,0%	0,0%	25,0%
	Poco adecuado	Recuento	3	3	4	0	10
		% del total	9,4%	9,4%	12,5%	0,0%	31,3%
	Adecuado	Recuento	0	1	8	2	11
		% del total	0,0%	3,1%	25,0%	6,3%	34,4%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	3,1%	9,4%
Total	Recuento	5	10	14	3	32	
	% del total	15,6%	31,3%	43,8%	9,4%	100,0%	

Interpretación

La tabla 1 muestra la relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Se observa que 25% de los participantes perciben que la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad docente son de nivel adecuado. También se observa que 15.7% de los participantes considera al menos una de las variables en un nivel muy adecuado. De manera similar, 6.3% de los participantes a ambas variables en un nivel inadecuado.

Tabla 2

Relación entre Gestión Directiva y Desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote

	Rho de Spearman	V2. Desarrollo de la profesionalidad docente
	Coefficiente de correlación	,725**
V1. Gestión directiva	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Interpretación

La tabla 2 muestra que existe correlación de alta magnitud, directa y con significancia estadística entre las variables gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad docente ($\rho = 0.725$, p-valor menor a 5%) en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Este hallazgo permite afirmar que, a mayor nivel de gestión directiva se encontrará un mayor nivel de desarrollo de la profesionalidad docente. Esta correlación es estadísticamente significativa, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i).

(H_0): No existe una relación significativa entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

(H_i): Existe una relación significativa entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Tabla 3

Distribución de frecuencia del nivel de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	3	9.4%
Adecuado	11	34.4%
Poco adecuado	10	31.3%
Inadecuado	8	25.0%
Total	32	100.0%

Interpretación

La tabla 3 muestra la distribución de frecuencia del nivel de gestión directiva en las instituciones educativas del nivel inicial, sobre la encuesta aplicada a 32 docentes en cinco instituciones educativas de nivel inicial. Se encontró que 9.4% de la muestra considera que el nivel de gestión directiva corresponde a un nivel muy adecuado, 34.4% opina que corresponde a un nivel adecuado, 31.3% de los encuestados considera que la gestión directiva se desarrolla en un nivel poco adecuado y 25% considera que el nivel de gestión directiva es inadecuado.

Tabla 4

Distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote

Nivel	Gestión de las condiciones operativas		Monitoreo y acompañamiento		Liderazgo del director	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy adecuado	4	12.5%	2	6.3%	5	15.6%
Adecuado	10	31.3%	11	34.4%	10	31.3%
Poco adecuado	9	28.1%	13	40.6%	12	37.5%
Inadecuado	9	28.1%	6	18.8%	5	15.6%
Total	32	100%	32	100%	32	100%

Interpretación

La tabla 4 muestra la distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones de la variable gestión directiva en colegios de inicial, sobre la encuesta realizada con una población conformada por 32 docentes en cinco instituciones educativas. Acerca de la gestión de las condiciones operativas se observa que 12.5% de los encuestados perciben un nivel muy adecuado, 31.3% percibe un nivel adecuado, 28.1% considera un nivel poco adecuado y 28.1% percibe un nivel inadecuado. En cuanto a la percepción de monitoreo y acompañamiento al docente se encontró que 6.3% de los encuestados perciben un nivel muy adecuado, 34.4% percibe un nivel adecuado y 59.4% percibe un nivel poco adecuado o inadecuado. Acerca de la percepción sobre el liderazgo del director se encontró que 15.6% de los encuestados perciben un nivel muy adecuado, 31.3% percibe un nivel adecuado y 53.1% percibe un nivel poco adecuado o inadecuado. En las tres dimensiones aproximadamente la tercera parte de los participantes considera un nivel adecuado en cada caso.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022

Tabla 5

Distribución de frecuencia del nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	3	9.4%
Adecuado	14	43.8%
Poco adecuado	10	31.3%
Inadecuado	5	15.6%
Total	32	100.0%

Interpretación

La tabla 5 muestra la distribución de frecuencia del nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial, sobre la encuesta aplicada a una muestra de 32 docentes en cinco instituciones educativas. Se encontró que 9.4% de la muestra considera que el nivel de gestión directiva corresponde a un nivel muy adecuado, 43.8% opina que corresponde a un nivel adecuado y 46.9% considera que corresponde a un nivel poco adecuado o inadecuado.

Tabla 6

Distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote

Nivel	Autoevaluación de la práctica docente		Formación docente		Generación de políticas educativas	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy adecuado	3	9.4%	4	12.5%	2	6.3%
Adecuado	14	43.8%	9	28.1%	15	46.9%
Poco adecuado	7	21.9%	16	50.0%	12	37.5%
Inadecuado	8	25.0%	3	9.4%	3	9.4%
Total	32	100%	32	100%	32	100%

Interpretación

La tabla 6 muestra la distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial, sobre la encuesta aplicada a una muestra de 32 docentes en cinco instituciones educativas. Acerca de la autoevaluación de la práctica docente, 9.4% de los encuestados consideran un nivel muy adecuado, 43.8% considera un nivel adecuado y 46.9% considera un nivel poco adecuado o inadecuado. En cuanto a la formación docente se encontró que 12.5% de los encuestados percibe un nivel muy adecuado, 28.1% considera un nivel adecuado y 59.4% considera un nivel poco adecuado o inadecuado. Acerca de la generación de políticas educativas se encontró que 6.3% de los encuestados señalan un nivel muy adecuado, 46.9% considera un nivel adecuado y 46.9% considera un nivel poco adecuado o inadecuado.

Objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre gestión directiva y autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Tabla 7

Contingencia entre Gestión Directiva y Autoevaluación de la práctica docente

		D1. Autoevaluación de la práctica docente				Total	
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado		
V1. Gestión directiva	Inadecuado	Recuento	6	2	0	0	8
		% del total	18,8%	6,3%	0,0%	0,0%	25,0%
	Poco adecuado	Recuento	2	2	6	0	10
		% del total	6,3%	6,3%	18,8%	0,0%	31,3%
	Adecuado	Recuento	0	3	6	2	11
		% del total	0,0%	9,4%	18,8%	6,3%	34,4%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	3,1%	9,4%
	Total	Recuento	8	7	14	3	32
		% del total	25,0%	21,9%	43,8%	9,4%	100,0%

Interpretación

La tabla 7 muestra la relación entre la gestión directiva y la autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Se observa que 3.1% de los participantes considera a ambas variables en un nivel muy adecuado, 6.3% considera muy adecuada a la primera variable y adecuada a la segunda variable, otro 6.3% considera adecuada a la primera variable y muy adecuada a la segunda variable. También se observa que 18% de los participantes considera ambas variables en un nivel adecuado y 31.4% considera al menos una de las variables en un nivel poco adecuado o inadecuado. Por otro lado, 18.8% de los participantes considera a ambas variables en un nivel inadecuado.

Tabla 8

Relación entre Gestión Directiva y Autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote

Rho de Spearman		D1. Autoevaluación de la práctica docente
V1. Gestión directiva	Coefficiente de correlación	,705**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Interpretación

La tabla 8 muestra que se tiene una correlación directa, alta y con significancia estadística para las variables gestión directiva y autoevaluación de la práctica docente ($\rho = 0.705$, p -valor = 0.000 menor a 5%) en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Este hallazgo permite afirmar que, a mayor nivel de gestión directiva se encontrará un mayor nivel de autoevaluación de la práctica docente. Considerando que la correlación es estadísticamente significativa se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i).

(H_0): No existe relación significativa entre gestión directiva y formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

(H_i): Existe relación significativa entre gestión directiva y formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Objetivo específico 4: Determinar la relación existente entre gestión directiva y formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Tabla 9

Contingencia entre Gestión Directiva y Formación docente

			D2. Formación docente				Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado	
V1. Gestión directiva	Inadecuado	Recuento	2	6	0	0	8
		% del total	6,3%	18,8%	0,0%	0,0%	25,0%
	Poco adecuado	Recuento	1	8	1	0	10
		% del total	3,1%	25,0%	3,1%	0,0%	31,3%
	Adecuado	Recuento	0	2	7	2	11
		% del total	0,0%	6,3%	21,9%	6,3%	34,4%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	1	2	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	6,3%	9,4%
	Total	Recuento	3	16	9	4	32
		% del total	9,4%	50,0%	28,1%	12,5%	100,0%

Interpretación

La tabla 9 muestra la relación entre la gestión directiva y la formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Se observa que 6.3% de los participantes considera que ambas variables tienen un nivel muy adecuado, 21.9% de los participantes considera que ambas variables son de nivel adecuado, 25% considera a ambas variables en un nivel poco adecuado y 6.3% considera a ambas variables en un nivel inadecuado. También se observa que 18.8% de los encuestados considera una gestión directiva inadecuada y una formación docente poco adecuada. Además, 6.3% considera gestión directiva adecuada y formación docente muy adecuada. De manera similar, 6.3% considera una gestión directiva adecuada y una formación docente poco adecuada.

Tabla 10

Relación entre Gestión Directiva y Formación Docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote

Rho de Spearman		D2. Formación docente
	Coefficiente de correlación	,787**
V1. Gestión directiva	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Interpretación

La tabla 10 muestra que se tiene una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y la formación docente ($\rho = 0.787$, p-valor menor a 5%) en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Este hallazgo permite afirmar que, a mayor nivel de gestión directiva se encontrará un mayor nivel de formación docente. Por tanto, los resultados obtenidos señalan que se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i).

(H_0): No existe relación significativa entre gestión directiva y formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

(H_i): Existe relación significativa entre gestión directiva y formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Objetivo específico 5: Determinar la relación existente entre gestión directiva y generación de políticas educativas en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

Tabla 11

Contingencia entre Gestión Directiva y Generación de políticas educativas

			D3. Generación de políticas educativas				Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado	
V1. Gestión directiva	Inadecuado	Recuento	2	6	0	0	8
		% del total	6,3%	18,8%	0,0%	0,0%	25,0 %
	Poco adecuado	Recuento	1	6	3	0	10
		% del total	3,1%	18,8%	9,4%	0,0%	31,3 %
	Adecuado	Recuento	0	0	10	1	11
		% del total	0,0%	0,0%	31,3%	3,1%	34,4 %
	Muy adecuado	Recuento	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	3,1%	9,4%
	Total	Recuento	3	12	15	2	32
		% del total	9,4%	37,5%	46,9%	6,3%	100,0 %

Interpretación

La tabla 11 muestra la relación entre la gestión directiva y la formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Se observa que 31.3% de los encuestados considera a ambas variables en un nivel adecuado, 3.1% considera un nivel muy adecuado en ambos casos, 18.8% considera a ambas variables en un nivel poco adecuado y 6.3% las considera en un nivel inadecuado. También se tiene que 3.1% considera a la gestión directiva en un nivel adecuado mientras que la generación de políticas educativas es de nivel muy adecuado.

Tabla 12

Relación entre Gestión Directiva y Generación de Políticas Educativas en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote

Rho de Spearman		D3. Generación de políticas educativas
V1. Gestión directiva	Coefficiente de correlación	,822**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Interpretación

La tabla 12 muestra que se tiene una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre la variable gestión directiva y la dimensión generación de políticas educativas ($\rho = 0.822$, p -valor = 0.000 menor a 5%) en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Este hallazgo permite afirmar que, a mayor nivel de gestión directiva se encontrará un mayor nivel de formación docente. Por tanto, los resultados obtenidos señalan que se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i).

(H_0): No existe relación significativa entre gestión directiva y generación de políticas educativas en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

(H_i): Existe relación significativa entre gestión directiva y generación de políticas educativas en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación toma lugar bajo la premisa de poner en evidencia los esfuerzos en gestión de los directores de escuela y su relación con la calidad del desempeño docente, con particular foco en el desarrollo de la profesionalidad docente. Es decir, visibilizar y sensibilizar la labor del director a través de sus esfuerzos de gestión frente al desarrollo de la profesionalidad docente y, por extensión, al desempeño de los maestros. Por lo tanto se procedió a formular un problema de investigación que presente la relación entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad del docente, pues este segundo objeto de estudio se relaciona con el desempeño docente y, por extensión, con la calidad del servicio educativo. Así, esta investigación se suma al conjunto de investigaciones que establece en algún grado el vínculo entre la gestión del director y la calidad educativa.

En los capítulos anteriores se describió cómo se recolectó la información para esta investigación. Se recurrió al instrumento del cuestionario, utilizando la escala de Likert, para medir las dos variables de este estudio y sus respectivas dimensiones. Estos instrumentos se aplicaron a 32 docentes en cinco instituciones educativas de inicial en Nuevo Chimbote. La información que se logró levantar en este trabajo de campo se procesó en hojas de cálculo y en software especializado en estadística. Esta investigación, al apoyarse en dichas herramientas, logró generar tablas para obtener una descripción del nivel percibido en las variables y sus componentes: gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente. Adicionalmente, también se procesaron los datos para estimar en qué medida las variables se relacionan, esto generó como hallazgo un coeficiente que mide la correlación a través de pruebas no paramétricas (Rho de Spearman). En las siguientes líneas se discute el resultado de este estudio siguiendo la estructura de los objetivos de investigación.

Se estableció como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Para ambas variables se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0.725$ y una

significancia con p -valor = 0.000 menor a 0.05. Esto nos permite afirmar que, a mayor o menor magnitud en los niveles de gestión directiva, mayor o menor magnitud en los niveles de desarrollo de la profesionalidad docente. Además, la magnitud del coeficiente de correlación establece que ambas variables cuentan con un fuerte grado de correlación. Por otro lado, el p -valor de la correlación sirvió para la prueba de hipótesis, lo que llevó a negar la hipótesis nula. Es decir, poseen una correlación directa, alta y estadísticamente significativa. Frente a los resultados obtenidos se procedió a rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación; la cual establece que existe una relación significativa entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Este resultado puede atribuirse al hecho de que el liderazgo pedagógico del director tiene una influencia directa sobre la calidad de la práctica docente (MINEDU, 2014). Por otro lado, los hallazgos de esta investigación se relacionan con el estudio de la relación entre la gestión directiva y la calidad del servicio educativo en la que se estableció una correlación positiva de baja intensidad con significancia estadística (Díaz, 2020). En ambos casos la gestión directiva tiene relación con la calidad educativa; en el primer caso se vincula con el desarrollo de la profesionalidad docente (una de las dimensiones del desempeño docente) mientras que en el segundo caso se vincula con la calidad del servicio educativo. Estas similitudes podrían sugerir que una adecuada gestión por parte del director tendrá una relación directa con el desempeño de los docentes de la institución educativa. Otro antecedente de investigación que refuerza los hallazgos presentados es el que estudia la relación entre gestión directiva y las competencias laborales de los docentes de instituciones educativas públicas de nivel inicial. En dicho estudio se determinó que ambas variables tienen una correlación positiva con significancia estadística (Moran, 2022). Nuevamente se observa que la gestión directiva tiene un vínculo favorable con las competencias del docente y, por lo tanto, con el desempeño docente y la calidad educativa. Este resultado también guarda coherencia con los hallazgos de Moreno (2021), que establece como válida su hipótesis acerca de que la gestión directiva escolar influye significativamente en la evaluación de la calidad del trabajo docente. Adicionalmente, los hallazgos de la presente investigación también están en sintonía con el hallazgo sobre que la gestión directiva es estadísticamente

predicador del desempeño docente (Salazar, 2022). Entonces, considerando los hallazgos de esta investigación y los trabajos preliminares presentados en el contraste de resultados, podría afirmarse que mientras mejor preparado esté el director en materia de gestión, su trabajo se verá reflejado en un mayor desarrollo de procesos y buenas prácticas para el desarrollo profesional y personal de los profesores.

El primer objetivo específico está referido a identificar el nivel de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Se observa que la mayoría de los participantes (56.3% de la muestra encuestada) considera que la variable tiene un nivel poco adecuado o inadecuado. Este resultado está alineado a la baja percepción que se tiene sobre la dimensión de monitoreo y acompañamiento en la que 59.4% de los participantes considera un nivel poco adecuado o inadecuado. Asimismo, solo un 9.4% de los participantes la considera en un nivel muy adecuado. Este bajo porcentaje podría sugerir que aún se cuenta con una brecha que cubrir en cuanto a las aptitudes de gestión en las direcciones de los colegios donde se aplicaron los cuestionarios. Considerando que el nivel de gestión directiva se relaciona con la calidad del servicio educativo (Díaz, 2020) se puede establecer que las oportunidades de mejora en materia de gestión directiva también conllevarán a una mejora en el servicio educativo. Los resultados obtenidos sobre los niveles de gestión directiva también guardan relación con los hallazgos de López, García y Martínez (2019) quienes identificaron en la gestión directiva un factor determinante para conseguir materializar las metas de la institución educativa. Esta afirmación la puntualizan en el efecto que tiene una adecuada gestión directiva dentro del clima institucional. Sobre este hallazgo se puede establecer la conjetura de que un buen clima institucional favorece el desempeño docente a través del desarrollo de su profesionalidad. En tal sentido, un conjunto de acciones que apunten a resolver las oportunidades de mejora dentro la gestión directiva podría tener efectos positivos sobre la calidad educativa y el clima institucional.

El segundo objetivo específico está referido a identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Se observa que la mayoría de los participantes

(75.1% de la muestra encuestada) considera que el nivel de desarrollo docente es adecuado o poco adecuado. Este resultado sugiere que existe una agregación mayoritaria en los niveles intermedios de valoración de la variable. Asimismo, solo un 9.4% de los participantes la considera en un nivel muy adecuado. Esta última proporción es muy similar a la presentada en la variable gestión directiva, lo cual sugiera una posible correlación entre ambas variables. El bajo porcentaje que coloca a la variable en un nivel muy bajo podría sugerir que aún se tiene una brecha de desempeño docente por mejorar. Afirmamos que esta brecha se relaciona con el desempeño docente pues el desarrollo de la profesionalidad docente es una de las dimensiones (MINEDU, 2014). Para profundizar desde qué aspecto podemos abordar esta oportunidad de mejora, revisamos la valoración de las dimensiones del desarrollo de la profesionalidad docente. El 59.4% de los encuestados señala que la dimensión de la formación docente corresponde a un nivel poco adecuado o inadecuado. Por lo tanto, la gestión directiva tiene un particular reto frente a la formación del maestro. Estos resultados guardan relación con lo propuesto por Misad, R., Misad, K., & Dávila (2022) quienes afirman existe una tendencia respecto al fortalecimiento de la profesionalidad docente, pero con varios retos y oportunidades de mejora (puntualizan la cuestión de la brecha salarial entre el magisterio y otras profesiones). En ese artículo los autores también señalan que en la situación actual peruana se tiene poco cuidado frente al perfeccionamiento profesional y pocos docentes participan en los programas de formación estatal. Esto guarda relación con los hallazgos de valoración de la variable desarrollo de la profesionalidad docente. Por ello podemos afirmar que la participación de los maestros en programas de formación continua representa un estado por alcanzar en la presente situación, siendo una de las formas en que se puede aportar a cerrar la brecha de formación docente.

El tercer objetivo específico hace referencia a determinar la relación existente entre gestión directiva y autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Para ambas variables se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.705$ y un p -valor = 0.000. Además, la magnitud del coeficiente de correlación establece que ambas variables cuentan con un fuerte grado de correlación. Por otro lado, el

p-valor de la correlación sirvió para la prueba de hipótesis, lo que llevó a negar la hipótesis nula. Es decir, poseen una correlación directa, alta y estadísticamente significativa. Esto permite afirmar que, a mayor o menor magnitud en el nivel de gestión directiva, mayor o menor nivel de autoevaluación de la práctica docente. Frente a los resultados obtenidos se procedió a rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación; la cual establece una relación con significancia estadística que vincula a la gestión directiva con la autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Estos hallazgos guardan relación con lo afirmado por Martínez, Yániz y Villardón (2018), quienes afirman que la reflexión y evaluación de las propias prácticas son una condición necesaria para que el docente pueda lograr una mejora en sus competencias profesionales. La clave aquí es la mejora en las competencias laborales, pues esto se vincula con el hallazgo de Moran (2021) quien muestra que existe una relación directa entre gestión directiva y competencias laborales en los docentes. Al mismo tiempo, ya revisamos que las competencias laborales o profesionales se fortalecen con la autoevaluación de la práctica docente, por tanto la gestión directiva guarda relación con la autoevaluación de la práctica docente. Así, de acuerdo con los hallazgos y el contraste de los resultados, podemos conjeturar que una adecuada gestión directiva propicia en los docentes la autoevaluación de sus prácticas pedagógicas.

El cuarto objetivo específico hace referencia a determinar la relación existente entre gestión directiva y formación docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Para ambas variables se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.787$ y un p-valor = 0.000. Además, la magnitud del coeficiente de correlación establece que ambas variables cuentan con un fuerte grado de correlación. Por otro lado, el p-valor de la correlación sirvió para la prueba de hipótesis, lo que llevó a negar la hipótesis nula. Es decir, poseen una correlación directa, alta y estadísticamente significativa. Esto permite afirmar que, a mayor o menor magnitud en el nivel de gestión directiva, mayor o menor nivel de formación docente. Frente a los resultados obtenidos se procedió a rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación; la cual establece que existe relación significativa entre gestión directiva y formación

docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Este resultado guarda relación con lo hallado por Aguirre (2019), quien encontró que la gestión directiva se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con la participación del docente en experiencias significativas para su desarrollo profesional. Así, de acuerdo a los hallazgos y el contraste de los resultados, podemos conjeturar que una adecuada gestión directiva propicia en los docentes un mayor nivel de formación.

El quinto objetivo específico está referido a determinar la relación existente entre gestión directiva y generación de políticas educativas en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Para ambas variables se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.822$ y un p -valor = 0.000. Además, la magnitud del coeficiente de correlación establece que ambas variables cuentan con un fuerte grado de correlación. Por otro lado, el p -valor de la correlación sirvió para la prueba de hipótesis, lo que llevó a negar la hipótesis nula. Es decir, poseen una correlación directa, alta y estadísticamente significativa. Esto permite afirmar que, a mayor o menor magnitud en el nivel de gestión directiva, mayor o menor nivel de generación de políticas educativas. Frente a los resultados obtenidos se procedió a rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación; la cual establece que existe relación significativa entre gestión directiva y generación de políticas educativas en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Este hallazgo se relaciona con la investigación de Aguirre (2019), quien encontró que la gestión directiva se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con la participación del docente en la generación de políticas educativas. Así, de acuerdo con los hallazgos y el contraste de los resultados, podemos conjeturar que una adecuada gestión directiva propicia en los docentes un mayor nivel de generación de políticas educativas.

CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación significativa, directa y de intensidad fuerte entre las variables gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote en el año 2022. Considerando la percepción de los docentes encuestados se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0.725$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$; en otras palabras, al incrementar o reducir el nivel de gestión directiva, también incrementa o reduce de manera directa el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente.
- Segunda.** La gestión directiva que se ejerce en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, considerando la percepción de los docentes encuestados, se encuentra entre un nivel poco adecuado y adecuado (65.7%); por otro lado, consideran la gestión de las condiciones operativas en un nivel adecuado, el monitoreo y acompañamiento; y el liderazgo del director en un nivel poco adecuado.
- Tercera.** El desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, considerando la percepción de los docentes encuestados, se encuentra entre un nivel poco adecuado y adecuado (75.1%); por otro lado, consideran la formación docente en un nivel poco adecuado, la autoevaluación de la práctica docente y la generación de políticas educativas en un nivel adecuado.
- Cuarta.** Existe relación significativa, directa y de intensidad fuerte entre la gestión directiva y la autoevaluación de la práctica docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote. Considerando la percepción de los docentes encuestados se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0.705$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$; en otras palabras, al incrementar o reducir el nivel de gestión directiva, también incrementa o reduce de manera directa el nivel de autoevaluación de la práctica docente .

- Quinta.** Existe relación significativa, directa y de intensidad fuerte entre la gestión directiva y la formación docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote. Considerando la percepción de los docentes encuestados se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0.787$ y un p-valor = $0.000 < 0.05$; en otras palabras, al incrementar o reducir el nivel de gestión directiva, también incrementa o reduce de manera directa el nivel de formación docente.
- Sexta.** Existe relación significativa, directa y de intensidad fuerte entre la gestión directiva y la generación de políticas educativas en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote. Considerando la percepción de los docentes encuestados se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0.822$ y un p-valor = $0.000 < 0.05$; en otras palabras, al incrementar o reducir el nivel de gestión directiva, también incrementa o reduce de manera directa el nivel de generación de políticas educativas.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de realizar el análisis de resultados y su posterior discusión, considerando el levantamiento de información de fuentes secundarias y otros antecedentes; a las autoridades en materia de políticas de educación se sugieren las siguientes recomendaciones.

- Primera.** Al Ministerio de Educación se le recomienda fortalecer los programas de formación y desarrollo en materia de gestión para los directores de instituciones educativas. Estos programas pueden abordarse desde plataformas virtuales como Perú Educa y convenios con universidades a fin de mejorar los niveles de gestión directiva y con efectos favorables en el desarrollo de la profesionalidad del docente.
- Segunda.** A los directores de Direcciones Regionales de Educación se les recomienda fomentar e implementar programas de formación docente con el propósito de cultivar una cultura de mejora continua en la práctica docente y la calidad del servicio educativo según su contexto. Esto puede lograrse a través de campañas de conferencias y/o talleres con certificación de horas lectivas.
- Tercera.** A los directores de las Unidades de Gestión Educativa Local, promover la adopción orgánica de prácticas de autoevaluación docente a fin de incentivar la identificación de oportunidades de mejora y brechas por cubrir con retroalimentación directa del docente. Esto puede lograrse a través de la integración de la retroalimentación generada en la elaboración de los instrumentos de gestión.
- Cuarta.** A los directores de instituciones educativas, propiciar de manera institucional espacios de participación docente en la generación de propuestas de mejora en los instrumentos de gestión. Esto puede lograrse a través de planes de comités fortaleciendo el trabajo colegiado. De esta forma, los docentes podrán convertirse en agentes de cambio en su comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Aguirre Carbajo, N. (2019). Gestión Directiva Y Desarrollo Profesional Docente En Una Institución Educativa De Ica. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38278>
- Aiquipa Salas, A. (2021). Estrategia de gestión monitoreo y acompañamiento para fortalecer la retroalimentación del trabajo docente de Ciencias Sociales en una institución educativa pública secundaria de Lima. Lima. Repositorio UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11610>
- Alfaro Escobar, L. C. (2020). Gestión fundamentada en el liderazgo del directivo docente en el mejoramiento del índice sintético de calidad educativa Repositorio Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6380>
- Angeles Cocha, M. N. (2022). La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas 2021. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81423>
- Aparicio-Molina, Carolina, & Sepúlveda-López, Felipe. (2018). Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. Estudios pedagógicos (Valdivia), 44(3), 55-73. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000300055>
- Arango Olarte, R., Chanca Flores, A., y Ñahuincopa Arango, A. (2021). Reflexiones sobre la otra cara de la pandemia en los Andes del Perú. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara, Vol.6 (217). doi.org/10.32351/rca.v6.217
- Bell, C., Chan, M. and Nel, P. (2014). The Impact of Participative and Directive Leadership on Organizational Culture: An Organizational Development Perspective. Mediterranean Journal of Social Sciences, 5(23), 1970-1985. [doi:10.5901/mjss.2014.v5n23p1970](https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n23p1970)
- Bolancé García, J., Cuadrado Muñoz, F., Ruiz Suárez, J. R., & Sánchez Velasco, F. (2013). The self-evaluation of teaching practice as a tool for improving the

teaching and learning process of students. *Avances En Supervisión Educativa*, (18). <https://doi.org/10.23824/ase.v0i18.155>

Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]*. Irlanda: NuBooks
<https://www.barnesandnoble.com/w/survey-questionnaire-design-jane-bourke/1124779954>

Brock, M.E., & Beaman-Diglia, L.E. (2018). Efficacy of Coaching Preschool Teachers to Manage Challenging Behavior. *Education and Treatment of Children* 41(1), 31-48.
doi:10.1353/etc.2018.0001.

Bromberg, A., Kirsanov, E. y Longueria, M. (2007). *Formación profesional docente: nuevos enfoques*. Buenos Aires: Bonum.

Bueno Castro, G., Vega Noriega, J., Calderón González, N., y Medina Figueroa, F. (2018). Model for self-evaluation and hetero-evaluation of teaching practice in Normal Schools. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 44, e170360, 2018.
<https://doi.org/10.1590/S1678-4634201844170360>

Burgess, S. & Sievertsen, H. (2020). Schools, skills, and learning: The impact of COVID-19 on education. *VoxEU*. Recuperado de:
<https://voxeu.org/article/impact-covid-19-education>

Bush, T. (2003). *Theories of Educational Leadership and Management*. London: Sage. Retrieved from
https://books.google.com.pe/books?id=6f6UM7_vKCMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Cantero Rodriguez, N., y Pantoja Vallejo, A. (2018). Los retos de la dirección escolar en los centros comunidades de aprendizaje de Andalucía. *Revista española de orientación y psicopedagogía*. 2018, v. 29, n. 3, tercer cuatrimestre ; p.61-78.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/191907>

- Capriotti, P. (2013). *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa* (4th ed.). Málaga: Instituto de Investigación en Relaciones Públicas.
- Contreras. T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123>
- Cruzata, A., y Rodríguez, I. E. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. 3(1), 1-10.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2487>
- Diaz De la Cruz, E. (2020). *Gestión directiva y calidad del servicio educativo en la IE Toribio de Luzuriaga y Mejía – San Juan de Lurigancho, 2020*. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54090>
- Fernández, M. (2006). *Desarrollo profesional docente*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- García Rubiano, M. (Ed.). (2019). *Actualizaciones en psicología organizacional*. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Goertzen, M. J. (2017). Introduction to quantitative research and data. *Library Technology Reports*, 53(4), 12-18.
<https://journals.ala.org/index.php/ltr/article/view/6325>
- Gutiérrez Duarte, S. A., Ruiz León, M., & Duarte Baca, R. A. (2018). La formación docente en educación inicial: una prioridad urgente. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 4(1), 569-578.
<https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/413>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill- educación.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/nstituci/SampieriLasRutas.pdf

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). México D.F: McGraw Hill.
- Hitt, D. H., & Tucker, P. D. (2016). Systematic Review of Key Leader Practices Found to Influence Student Achievement: A Unified Framework. *Review of Educational Research*, 86(2), 531–569.
<https://doi.org/10.3102/0034654315614911>
- Jiménez, I. C., (2020). El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación. Universidad de La Sabana.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT1laG9zdC1saXZI#d b=e000xww&AN=2659814>
- Kú, O. E., y Pool, W. J. (2017). Teacher performance evaluation in Yucatán: Analysis based on teacher characteristics. *Journal of Behavios, Healt & Social Issues*, 9, 105-110.
<https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.007>
- Leclerc, M. y Labelle, J. (2013). En el corazón del éxito académico: comunidad de aprendizaje profesional y otros tipos de comunidades. *Education et francophonie* (Canadá), 41(1), 1-6.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000300055>
- Leithwood, K., (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Ley N.º 29944. Ley de Reforma Magisterial (25 de noviembre de 2012).
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29944.pdf>
- Lomparte Cruz, J. F. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73640>
- López Ramírez, Evangelina, García Hernández, Luis Fernando, & Martínez Iñiguez, Jorge Eduardo. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

Desarrollo Educativo, 9(18), 792-812.
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

Malpica Basurto, F. (s.f.). Las comunidades profesionales de aprendizaje: desarrollo de una práctica reflexiva fundamentada. Instituto Escalae.

Martínez-Izaguirre, M., Yániz-Álvarez de Eulate, C., & Villardón-Gallego, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 18(56). Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/red/article/view/321621>

Maya, K.; VanGronigen, B. & Simon, N. (2020). Calm during crisis: school principal approaches to crisis management during the COVID-19 pandemic. https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1093&context=cpre_policybriefs

Maya, I. & Kacar, Y. (2018). School Principals' and Teachers' Views on Teacher Performance Evaluation. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1194894>

Mendoza Ruiz, W. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72672>

Minchola Martínez, V. Y. (2022). Competencias directivas y gestión educativa en la Institución Educativa República Federal Socialista de Yugoslavia, Nuevo Chimbote, Ancash, 2021. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86016>

Ministerio de Educación (MINEDU), (2012). Marco de buen desempeño docente. Lima: Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (MINEDU), (2014). Marco de buen desempeño directivo. Lima: Minedu. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Ministerio de Educación (MINEDU), (2016). Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Lima: Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5100>
- Misad, R., Misad, K., & Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 57–73. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.004>
- Moran Hernandez, J. M. (2022). La gestión directiva y competencias laborales en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, Carabayllo, Lima, 2021. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77975>
- Moreno Flores, A. P. (2021). Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma-Ancash, 2021. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8356>
- Morgan, G.; Hodge, K.; Trepinski, T. & Anderson, L. (2014). The Stability of Teacher Performance and Effectiveness. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n95.2014>
- Ñañez-Silva, M., & Lucas-Valdez, G. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO*, 34(1), 167-180. Recuperado de <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/7789>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2019). Liderazgo directivo: Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica. Madrid.
- Páramo, B. P. (2018). La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c-294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>
- Resolución N.º 011-2019-MINEDU. Norma que regula los instrumentos de gestión de las Instituciones Educativas y Programas de Educación Básica (14 enero

de 2019). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/257544-011-2019-minedu>

Resolución N.º 189-2021-MINEDU. Disposiciones para los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones educativas públicas de Educación Básica (6 mayo de 2021). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1897558-189-2021-minedu>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración (10ª. ed.). PEARSON EDUCACIÓN.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración (12ª. ed.). PEARSON EDUCACIÓN.

Salazar Ore, D. (2022). Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84273>

Soto Builes, Norely, Morillo Puente, Solbey, Calderón-Hernández, Gregorio, & Betancur, Héctor Darío. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. Epub November 20, 2020. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>

Tariq, M. (2015). Operationalizing Variables in Theoretical Frameworks. https://www.researchgate.net/publication/275337768_Operationalizing_Variables_in_Theoretical_Frameworks_A_Comparative_Analysis

Tobón, S. (2008). Gestión curricular y ciclos propedéuticos por competencias en educación superior. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones

Ungar, O. (2018). Teacher evaluation following reform: the Israeli perspective. <https://www.proquest.com/docview/2139012886/fulltextPDF/8947B48548294E36PQ/13?accountid=37408>

Van der, S., Beijaard, D., Schellings, G., & Geldens, J. (2018). How meaning-oriented learning is enhanced in Dutch academic primary teacher education. *Teacher Development*, 22(3), 375-393. <https://doi.org/10.1080/13664530.2018.1442874>

Wiyono, B. (2017). The effect of school based management implementation on the education quality. *Advanced Science Letters*, 23(9), 8612-8616. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.9939>

Yataco Saravia, M. A. (2022). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de Chíncha en el año 2021. *Repositorio UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86139>

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

La directora, ELENA LAU PINEDA, de la I.E.I. N° 1570 – Nuevo Chimbote, suscribe:

Que se le otorga el permiso y las facilidades a la Lic. Ana Bertha Cerna Merino, identificada con DNI N° 32910500, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo que se desarrollará el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

En ese sentido se expide la constancia para los fines que estime conveniente la interesada.

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2022.

Atentamente,



Elena V. Lau Pineda
DIRECTORA I.E. N° 1570
URB. EL PACIFICO - NUEVO CHIMBOTE

ELENA LAU PINEDA

CONSTANCIA

La directora, ELNA DARCEY CRUZALEGUI SIFUENTES, de la I.E.I. N° 1537-
Nuevo Chimbote, suscribe:

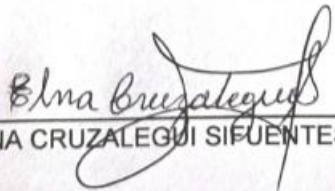
Que se le otorga el permiso y las facilidades a la Lic. Ana Bertha Cerna Merino,
identificada con DNI N° 32910500, estudiante de la Maestría en Administración
de la Educación de la Universidad César Vallejo que se desarrollará el trabajo
de investigación titulado:

**Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en
instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote,
2022.**


En ese sentido se expide la constancia para la aplicación de instrumentos de
investigación que estime conveniente la interesada.

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2022.

Atentamente,



ELNA CRUZALEGUI SIFUENTES



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

La directora, BEATRIZ AURORA ALVARADO BARRANTES, de la I.E.I. N° 1685 – Nuevo Chimbote, suscribe:

Que se le otorga el permiso y las facilidades a la Lic. Ana Bertha Cerna Merino, identificada con DNI N° 32910500, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo que se desarrollará el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

En ese sentido se expide la constancia para los fines que estime conveniente la interesada.

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2022.

Atentamente,



BEATRIZ ALVARADO BARRANTES

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

La directora, MERCEDES VILCHEZ FLORES, de la I.E.I. N° 1563 “Cristo Rey amigo de los niños” – Nuevo Chimbote, suscribe:

Que se le otorga el permiso y las facilidades a la Lic. Ana Bertha Cerna Merino, identificada con DNI N° 32910500, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo que se desarrollará el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

En ese sentido se expide la constancia para los fines que estime conveniente la interesada.

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2022.

Atentamente,




Mercedes R. Vilchez Flores
DIRECTORA I.E. 1563
CRISTO REY AMIGO DE LOS NIÑOS

MERCEDES VILCHEZ FLORES

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

La directora, ELIZABETH CHALA PAROY de la IE 1689-LUIS FELIPE DE LAS CASAS de Nuevo Chimbote, suscribe:

Que se le otorga el permiso y las facilidades a la Lic. Ana Bertha Cerna Merino, identificada con DNI N° 32910500, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo que se desarrollará el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

En ese sentido se expide la constancia para la aplicación de instrumentos de investigación que estime conveniente la interesada.

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2022.

Atentamente,



ELIZABETH CHALA PAROY

Anexo 2: Operacionalización de variables

Título: Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Gestión directiva	Consiste en el diseño e implementación de estrategias y procedimientos para la gestión escolar, la convivencia y las relaciones de la escuela con las familias de los estudiantes y la comunidad (MINEDU, 2014).	Es el resultado de la aplicación del cuestionario de gestión de las condiciones, liderazgo del director y acompañamiento y monitoreo en el ámbito educativo.	Gestión de las condiciones operativas	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación de la planificación - Espacios y mecanismos de organización - Uso de recursos y espacios 	Escala Ordinal:
			Monitoreo y acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento de la práctica docente. - Retroalimentación - Comunidades de aprendizaje 	
			Liderazgo del director	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comunicación. - Toma de decisiones - Habilidades blandas 	
Variable 2 Desarrollo de la profesionalidad	Abarca la colección de procesos y buenas prácticas típicas de la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes (MINEDU, 2012).	Es el nivel alcanzado de la aplicación del cuestionario de desarrollo de la profesionalidad docente.	Autoevaluación de su práctica	<ul style="list-style-type: none"> - Autoevalúa su desempeño - Identifica sus necesidades de aprendizaje - Participa de comunidades de aprendizaje 	Escala Ordinal:
			Formación docente	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa de superación profesional - Participa en experiencias de formación - Accede a información actualizada 	
			Generación de políticas educativas	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en la elaboración de instrumentos de gestión - Expresa una opinión informada - Conocimiento de la normatividad vigente 	

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos 1

Instrumento 1.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado participante reciba un cordial saludo y a la vez invitarle a responder el presente cuestionario que nos servirá para recoger información sobre la gestión directiva, agradeciendo su valioso apoyo en forma anónima y confidencial. El propósito de este cuestionario es identificar el nivel de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

I. DATOS GENERALES:

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

II. INSTRUCCIONES:

A continuación le presentamos 20 ítems relacionados con la gestión directiva orientada al liderazgo del director desarrollada en su institución educativa indicando su aceptación o rechazo con respecto a la realidad de su institución. Lea con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada pregunta. Le agradecemos por anticipado su colaboración.

III. CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACIÓN:

DIMENSIONES E ÍTEMS	Escala de valoración				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo y en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Gestión de las condiciones					
1. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las metas de aprendizaje					
2. Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los					

procesos pedagógicos, las características de los estudiantes y su entorno					
3. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones					
4. Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje					
5. Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad					
6. Promueve el uso óptimo del tiempo y los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa					
Monitoreo y acompañamiento	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo y en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7. Posee un amplio conocimiento de las teorías pedagógicas para implementar la gestión pedagógica centrada en los aprendizajes.					
8. Acompaña la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.					
9. Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					

10. Aplica estrategias que demandan de los docentes el uso de la creatividad, la innovación, la indagación y otras formas culturales de producir conocimientos.					
11. Absuelve oportunamente, con paciencia y buena disposición las dudas de los docentes de área y/o aula					
12. Utiliza técnicas e instrumentos durante el monitoreo y dialoga sobre aspectos identificados en la observación para la toma de decisiones oportunas.					
13. Orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes de los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados.					
14. Estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
Liderazgo del director	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo y en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15. Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.					
16. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
17. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes que contribuyen a la mejora del clima escolar.					
18. Aplica estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos					

mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
19. Muestra alta expectativa de los estudiantes, sin importar los rasgos étnicos, culturales, discapacidad o procedencia familiar.					
20. Establece sanciones que no afecten el aspecto psicológico de los docentes, sino que ayude a su desarrollo personal y profesional.					

GRACIAS POR SU APOYO

Ficha técnica del Instrumento 1

Cuestionario de Gestión directiva

I. Datos Informativos:

- Autor : Ana Bertha Cerna Merino
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 40 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es identificar el nivel de gestión directiva en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N.º Ítems	Ítems	Puntaje
A. Gestión de las condiciones operativas	1. Orientación de la planificación	30%	2	1, 2	1 - 5
	2. Espacios y mecanismos de organización		2	3, 4	1 - 5
	3. Uso de recursos y espacios		2	5, 6	1 - 5
B. Monitoreo y acompañamiento	4. Acompañamiento de la práctica docente.	40%	4	7, 8, 9, 10	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N.º Ítems	Ítems	Puntaje
	5. Retroalimentación		2	11, 12	1 - 5
	6. Comunidades de aprendizaje		2	13, 14	1 - 5
C. Liderazgo del director	7. Nivel de comunicación.	30%	2	15, 16	1 - 5
	8. Toma de decisiones		2	17, 18	1 - 5
	9. Habilidades blandas		2	19, 20	1 - 5
	TOTAL	100%	20	20 ítems	20 - 100

IV. Opciones de respuesta:

N.º de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 20	- Muy de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo y en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Muy en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- Gestión de las condiciones operativas (6 ítems)
- Liderazgo del director (6 ítems)

Escala de valoración de las dimensiones

Nivel	Intervalo de valores
- Muy adecuado	[25 – 30]
- Adecuado	[19 – 24]
- Poco adecuado	[13 – 18]
- Inadecuado	[06 – 12]

- Monitoreo y acompañamiento (8 ítems)

Escala de valoración de las dimensiones

Nivel	Intervalo de valores
- Muy adecuado	[33 – 40]
- Adecuado	[25 – 32]
- Poco adecuado	[17 – 24]
- Inadecuado	[08 – 16]

5.2. Valoración de la Variable: Gestión directiva (20 ítems)

Escala de Valoración de la Variable Gestión directiva

Nivel	Intervalo de Valor
- Muy adecuado	[81 – 100]
- Adecuado	[61 – 80]
- Poco adecuado	[41 – 60]
- Inadecuado	[20 – 40]

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Mirela Cleofe Mar Espinoza.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos; asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la UCV - Sede Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de magister.

El título del Proyecto de investigación es: Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.


LIC. ANA CERNA MERINO
DIRECTORA IE 1617 ANGELITOS DE LA FE
ANA BERTHA CERNA MERINO
D.N.I: 32910500
Celular:940173418

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable Gestión directiva:

Consiste en el diseño e implementación de estrategias y procedimientos para la gestión escolar, la convivencia y las relaciones de la escuela con las familias de los estudiantes y la comunidad (MINEDU, 2014).

Dimensiones:

- **Gestión de las condiciones operativas:** Corresponde a las condiciones necesarias para el funcionamiento de la institución educativa.
- **Monitoreo y acompañamiento:** Se refiere al seguimiento y control de la práctica pedagógica docente.
- **Liderazgo del director:** El rol de dar forma a la actuación de colaboradores para orquestar y ejecutar una colección de objetivos y expectativas compartidas en la institución educativa.

Indicadores: Orientación de la planificación; espacios y mecanismos de organización; uso de recursos y espacios.

Consta de 20 ítems.

II. Variable Desarrollo de la profesionalidad docente:

Abarca la colección de procesos y buenas prácticas típicas de la configuración del crecimiento profesional de la comunidad de profesores (MINEDU, 2012).

Dimensiones:

- **Autoevaluación de su práctica:** El profesor debe construir valoraciones críticas sobre su propia actuación pedagógica y la de sus colegas. El principal cimiento es proporcionado por el discernimiento introspectivo de su ejercicio profesional.
- **Formación docente:** Los procedimientos de continuo aprendizaje desde una lectura grupal e individual.
- **Generación de políticas educativas:** Referida a la contribución sobre los



instrumentos de gestión y el ejercicio de la normativa vigente.

Indicadores: Autoevalúa su desempeño; identifica sus necesidades de aprendizaje; participa de comunidades de aprendizaje; iniciativa de superación profesional; participa en experiencias de formación; accede a información actualizada; participa en la elaboración de instrumentos de gestión; expresa una opinión informada; y conocimiento de la normatividad vigente.

Consta de 18 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión de las condiciones operativas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Directo	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes y su entorno.	X		X		X		
3	Directo	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	Directo	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
5	Directo	Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	X		X		X		
6	Directo	Promueve el uso óptimo del tiempo y los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Monitoreo y acompañamiento			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

7	Directo	Posee un amplio conocimiento de las teorías pedagógicas para implementar la gestión pedagógica centrada en los aprendizajes.	X		X		X		
8	Directo	Acompaña la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula	X		X		X		
9	Directo	Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
10	Directo	Aplica estrategias que demandan de los docentes el uso de la creatividad, la innovación, la indagación y otras formas culturales de producir conocimientos	X		X		X		
11	Directo	Absuelve oportunamente, con paciencia y buena disposición las dudas de los docentes de aula	X		X		X		
12	Directo	Utiliza técnicas e instrumentos durante el monitoreo y dialoga sobre aspectos identificados en la observación para la toma de decisiones oportunas	X		X		X		
13	Directo	Orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes de los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados	X		X		X		
14	Directo	Estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo del director			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos	X		X		X		
16	Directo	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente	X		X		X		
17	Directo	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes que contribuyen a la	X		X		X		

		mejora del clima escolar						
18	Directo	Aplica estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X	
19	Directo	Muestra alta expectativa de los estudiantes, sin importar los rasgos étnicos, culturales, discapacidad o procedencia familiar	X		X		X	
20	Directo	Establece sanciones que no afecten el aspecto psicológico de los docentes, sino que ayude a su desarrollo personal y profesional	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA
Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Mirela Cleofe Mar Espinoza

DNI: 32969493

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

	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA
02			

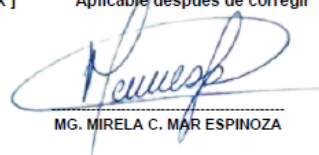
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DIRECTORA	IE 88232"VIRGEN MARIA"	2017-2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 30 de junio del 2022


 MG. MIRELA C. MAR ESPINOZA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Mercedes Roxana Vilchez Flores
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos; asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la UCV - Sede Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de magister.

El título del Proyecto de investigación es: Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



LIC. ANA CERNA MERINO
DIRECTORA IE 1617 ANGELOS DE LA FE

Ana Bertha Cerna Merino
D.N.I: 32910500
Celular: 940173418

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable Gestión directiva:

Consiste en el diseño e implementación de estrategias y procedimientos para la gestión escolar, la convivencia y las relaciones de la escuela con las familias de los estudiantes y la comunidad (MINEDU, 2014).

Dimensiones:

- **Gestión de las condiciones operativas:** Corresponde a las condiciones necesarias para el funcionamiento de la institución educativa.
- **Monitoreo y acompañamiento:** Se refiere al seguimiento y control de la práctica pedagógica docente.
- **Liderazgo del director:** El rol de dar forma a la actuación de colaboradores para orquestar y ejecutar una colección de objetivos y expectativas compartidas en la institución educativa.

Indicadores: Orientación de la planificación; espacios y mecanismos de organización; y uso de recursos y espacios.

Consta de 20 ítems.

II. Variable Desarrollo de la profesionalidad docente:

Abarca la colección de procesos y buenas prácticas típicas de la configuración del crecimiento profesional de la comunidad de profesores (MINEDU, 2012).

Dimensiones:

- **Autoevaluación de su práctica:** El profesor debe construir valoraciones críticas sobre su propia actuación pedagógica y la de sus colegas. El principal cimiento es proporcionado por el discernimiento introspectivo de su ejercicio profesional.
- **Formación docente:** Los procedimientos de continuo aprendizaje desde una lectura grupal e individual.
- **Generación de políticas educativas:** Referida a la contribución sobre los

instrumentos de gestión y el ejercicio de la normativa vigente.

Indicadores: Autoevalúa su desempeño; identifica sus necesidades de aprendizaje; participa de comunidades de aprendizaje; iniciativa de superación profesional; participa en experiencias de formación; accede a información actualizada; participa en la elaboración de instrumentos de gestión; expresa una opinión informada; y conocimiento de la normatividad vigente.

Consta de 18 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión de las condiciones operativas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Directo	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes y su entorno.	X		X		X		
3	Directo	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	Directo	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
5	Directo	Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	X		X		X		
6	Directo	Promueve el uso óptimo del tiempo y los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Monitoreo y acompañamiento			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

7	Directo	Posee un amplio conocimiento de las teorías pedagógicas para implementar la gestión pedagógica centrada en los aprendizajes.	X		X		X		
8	Directo	Acompaña la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula	X		X		X		
9	Directo	Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
10	Directo	Aplica estrategias que demandan de los docentes el uso de la creatividad, la innovación, la indagación y otras formas culturales de producir conocimientos	X		X		X		
11	Directo	Absuelve oportunamente, con paciencia y buena disposición las dudas de los docentes de área y/o aula	X		X		X		
12	Directo	Utiliza técnicas e instrumentos durante el monitoreo y dialoga sobre aspectos identificados en la observación para la toma de decisiones oportunas	X		X		X		
13	Directo	Orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes de los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados	X		X		X		
14	Directo	Estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo del director			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos	X		X		X		
16	Directo	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente	X		X		X		

17	Directo	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes que contribuyen a la mejora del clima escolar	X		X		X	
18	Directo	Aplica estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X	
19	Directo	Muestra alta expectativa de los estudiantes, sin importar los rasgos étnicos, culturales, discapacidad o procedencia familiar	X		X		X	
20	Directo	Establece sanciones que no afecten el aspecto psicológico de los docentes, sino que ayude a su desarrollo personal y profesional	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA
Apellidos y nombres del juez validador
Mg. VILCHEZ FLORES MERCEDES ROXANA
DNI: 32773587
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestra en educación	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Docencia, Currículo e Investigación
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	I. E. 1563 Cristo Rey Amigo de los Niños	2015 - 2022
02			
03			

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

Chimbote, 30 de junio del 2022


Mg. Mercedes Roxana Vilchez Flores

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Fredy Eber Miranda Sánchez.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos; asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la UCV - Sede Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de magister.

El título del Proyecto de investigación es: Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022^o y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



LIC. ANA CERNA MERINO
DIRECTORA IE 1617 ANGELITOS DE LA FE

Ana Bertha Cerna Merino
D.N.I: 32910500
Celular: 940173418

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable Gestión directiva:

Consiste en el diseño e implementación de estrategias y procedimientos para la gestión escolar, la convivencia y las relaciones de la escuela con las familias de los estudiantes y la comunidad (MINEDU, 2014).

Dimensiones:

- **Gestión de las condiciones operativas:** Corresponde a las condiciones necesarias para el funcionamiento de la institución educativa.
- **Monitoreo y acompañamiento:** Se refiere al seguimiento y control de la práctica pedagógica docente.
- **Liderazgo del director:** El rol de dar forma a la actuación de colaboradores para orquestar y ejecutar una colección de objetivos y expectativas compartidas en la institución educativa.

Indicadores: Orientación de la planificación; espacios y mecanismos de organización; y uso de recursos y espacios.

Consta de 20 ítems.

II. Variable Desarrollo de la profesionalidad docente:

Abarca la colección de procesos y buenas prácticas típicas de la configuración del crecimiento profesional de la comunidad de profesores (MINEDU, 2012).

Dimensiones:

- **Autoevaluación de su práctica:** El profesor debe construir valoraciones críticas sobre su propia actuación pedagógica y la de sus colegas. El principal cimiento es proporcionado por el discernimiento introspectivo de su ejercicio profesional.
- **Formación docente:** Los procedimientos de continuo aprendizaje desde una lectura grupal e individual.
- **Generación de políticas educativas:** Referida a la contribución sobre los instrumentos de gestión y el ejercicio de la normativa vigente.



Indicadores: Autoevalúa su desempeño; identifica sus necesidades de aprendizaje; participa de comunidades de aprendizaje; iniciativa de superación profesional; participa en experiencias de formación; accede a información actualizada; participa en la elaboración de instrumentos de gestión; expresa una opinión informada; y conocimiento de la normatividad vigente.

Consta de 18 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DIRECTIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión de las condiciones operativas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Directo	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes y su entorno.	X		X		X		
3	Directo	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	Directo	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
5	Directo	Promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	X		X		X		
6	Directo	Promueve el uso óptimo del tiempo y los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Monitoreo y acompañamiento			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

7	Directo	Posee un amplio conocimiento de las teorías pedagógicas para implementar la gestión pedagógica centrada en los aprendizajes.	X		X		X		
8	Directo	Acompaña la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula	X		X		X		
9	Directo	Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
10	Directo	Aplica estrategias que demandan de los docentes el uso de la creatividad, la innovación, la indagación y otras formas culturales de producir conocimientos	X		X		X		
11	Directo	Absuelve oportunamente, con paciencia y buena disposición las dudas de los docentes de aula	X		X		X		
12	Directo	Utiliza técnicas e instrumentos durante el monitoreo y dialoga sobre aspectos identificados en la observación para la toma de decisiones oportunas	X		X		X		
13	Directo	Orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes de los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados	X		X		X		
14	Directo	Estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo del director			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos	X		X		X		
16	Directo	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente	X		X		X		

17	Directo	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes que contribuyen a la mejora del clima escolar	X		X		X	
18	Directo	Aplica estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X	
19	Directo	Muestra alta expectativa de los estudiantes, sin importar los rasgos étnicos, culturales, discapacidad o procedencia familiar	X		X		X	
20	Directo	Establece sanciones que no afecten el aspecto psicológico de los docentes, sino que ayude a su desarrollo personal y profesional	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA
Apellidos y nombres del juez validador
Dr. : Fredy Eber Miranda Sánchez
DNI: 33250117
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente en post grado	Universidad San Pedro	2009 - 2020
02	Docente en post grado	ULADECH	2014 - 2019
03	Docente en post grado	Universidad César Vallejo	2012 - 2015

Observaciones: El presente cuestionario sobre gestión directiva, cuenta con coherencia interna entre sus elementos, así mismo se evidencia pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de los ítems propuestos
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Chimbote, 27 de junio del 2022

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 2

Instrumento 2.

CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Estimado participante reciba un cordial saludo y a la vez invitarle a responder el presente cuestionario que nos servirá para recoger información sobre la gestión directiva, agradeciendo su valioso apoyo en forma anónima y confidencial. El propósito de este cuestionario es identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

I. DATOS GENERALES:

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

II. INSTRUCCIONES:

Estimado docente; a continuación le presentamos 18 interrogantes relacionados con el desarrollo de la profesionalidad docente. Lee con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada pregunta. Le agradecemos por anticipado su colaboración.

III. CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACIÓN:

DIMENSIONES E ÍTEMS	Escala de valoración				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo y en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Autoevaluación de su práctica					
1. Reflexiona sobre la efectividad de sus prácticas pedagógicas frente a los resultados de sus estudiantes.					
2. Evalúa la vigencia de sus estrategias frente a los nuevos retos y necesidades de sus estudiantes en una etapa postpandemia.					
3. Dedicar tiempo a identificar sus fortalezas y buenas prácticas de cara a los estudiantes y la comunidad educativa.					

4. Dedicar tiempo y esfuerzo a identificar oportunidades de mejora en su desempeño como docente.					
5. Participa en comunidades de aprendizaje profesional en su localidad.					
6. Participa en comunidades de aprendizaje profesional a través de internet.					
Formación docente	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo y en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7. Revisa en su sector oportunidades laborales a fin de crecer profesionalmente.					
8. Realiza búsquedas de oportunidades de crecimiento profesional a través de oferta educativa profesional.					
9. Procura mantenerse actualizado profesionalmente a través de diplomados u otros estudios.					
10. Asiste a congresos, talleres o conferencias referentes a materias de su especialidad.					
11. Por su cuenta revisa material académico para actualizar su base de conocimiento en sus prácticas docentes.					
12. Se mantiene actualizado en las noticias de su sector a través de prensa y medios en red.					
Generación de políticas educativas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo y en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
13. Revisa la normativa y resoluciones publicadas por el estado para formular aportes en el proceso de elaboración de instrumentos de gestión.					
14. Separa espacio en su agenda para asistir a la					

mayor cantidad posible de reuniones con su directora para la elaboración de instrumentos de gestión.					
15. Se informa acerca de las necesidades y expectativas de su comunidad educativa para cotejarlo con las oportunidades en su institución.					
16. Entabla comunicaciones con el director y/o el personal administrativo para transmitir su opinión respecto a las prácticas de la institución educativa.					
17. Revisa las publicaciones del Ministerio de Educación a fin de actualizarse sobre las resoluciones relacionadas con su labor docente.					
18. Se informa sobre el contenido del marco de buen desempeño docente publicado por el Ministerio de Educación.					

GRACIAS POR SU APOYO

Ficha técnica del Instrumento 2

Cuestionario de Desarrollo de la Profesionalidad Docente

I. Datos Informativos:

- Autor : Ana Bertha Cerna Merino
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 40 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 18 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito identificar el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N.º Ítems	Ítems	Puntaje
A. Autoevaluación de su práctica	1. Autoevalúa su desempeño	33.3%	2	1, 2	1 - 5
	2. Identifica sus necesidades de aprendizaje		2	3, 4	1 - 5
	3. Participa de comunidades de aprendizaje		2	5, 6	1 - 5
B. Formación docente	4. Iniciativa de superación profesional	33.3%	2	7, 8	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N.º Ítems	Ítems	Puntaje
	5. Participa en experiencias de formación		2	9, 10	1 - 5
	6. Accede a información actualizada		2	11, 12	1 - 5
C. Generación de políticas educativas	7. Participa en la elaboración de instrumentos de gestión	33.3%	2	13, 14	1 - 5
	8. Expresa su opinión informada		2	15, 16	1 - 5
	9. Conoce de la normatividad vigente		2	17, 18	1 - 5
	TOTAL	100%	18	18 ítems	18 - 90

IV. Opciones de respuesta:

N.º de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 18	- Muy de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo y en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Muy en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- Autoevaluación de su práctica (6 ítems)
- Formación docente (6 ítems)
- Generación de políticas educativas (6 ítems)

Escala de valoración de las dimensiones

Nivel	Intervalo de valores
- Muy adecuado	[25 – 30]
- Adecuado	[19 – 24]
- Poco adecuado	[13 – 18]
- Inadecuado	[06 – 12]

5.2. Valoración de la Variable: Desarrollo de la Profesionalidad Docente (18 ítems)

Escala de Valoración de la Variable Desarrollo de la Profesionalidad Docente

Nivel	Intervalo de Valor
- Muy adecuado	[73 – 90]
- Adecuado	[55 – 72]
- Poco adecuado	[37 – 54]
- Inadecuado	[18 – 36]

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Autoevaluación de su práctica			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Reflexiona sobre la efectividad de sus prácticas pedagógicas frente a los resultados de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Directo	Evalúa la vigencia de sus estrategias frente a los nuevos retos y necesidades de sus estudiantes en una etapa postpandemia.	X		X		X		
3	Directo	Dedica tiempo a identificar sus fortalezas y buenas prácticas de cara a los estudiantes y la comunidad educativa	X		X		X		
4	Directo	Dedica tiempo y esfuerzo a identificar oportunidades de mejora en su desempeño como docente	X		X		X		
5	Directo	Participa en comunidades de aprendizaje profesional en su localidad.	X		X		X		
6	Directo	Participa en comunidades de aprendizaje profesional a través de internet.	X		X		X		
Dimensión 2: Formación docente			Si	No	Si	No	Si	No	
7	Directo	Revisa en su sector oportunidades laborales a fin de crecer profesionalmente	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

8	Directo	Realiza búsquedas de oportunidades de crecimiento profesional a través de oferta educativa profesional	X		X		X	
9	Directo	Procura mantenerse actualizado profesionalmente a través de diplomados u otros estudios	X		X		X	
10	Directo	Asiste a congresos, talleres o conferencias referentes a materias de su especialidad	X		X		X	
11	Directo	Por su cuenta revisa material académico para actualizar su base de conocimiento en sus prácticas docentes	X		X		X	
12	Directo	Se mantiene actualizado en las noticias de su sector a través de prensa y medios en red	X		X		X	
Dimensión 3: Generación de políticas educativas			Si	No	Si	No	Si	No
13	Directo	Revisa la normativa y resoluciones publicadas por el estado para formular aportes en el proceso de elaboración de instrumentos de gestión	X		X		X	
14	Directo	Separa espacio en su agenda para asistir a la mayor cantidad posible de reuniones con su directora para la elaboración de instrumentos de gestión	X		X		X	
15	Directo	Se informa acerca de las necesidades y expectativas de su comunidad educativa para cotejarlo con las oportunidades en su institución	X		X		X	
16	Inversa	Entabla comunicaciones con el director y/o el personal administrativo para transmitir su opinión respecto a las prácticas de la institución educativa	X		X		X	
17	Directo	Revisa las publicaciones del Ministerio de Educación a fin de actualizarse sobre las resoluciones relacionadas con su labor docente	X		X		X	
18	Directo	Se informa sobre el contenido del marco de buen desempeño docente publicado por el Ministerio de Educación	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: MIRELA CLEOFE MAR ESPINOZA

DNI: 32969493

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

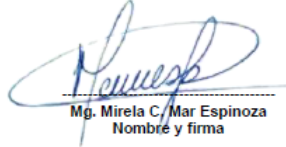
	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	DIRECTORA	IE 88232"VIRGEN MARIA"	2017-2022
02			
03			

Observaciones:

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



Mg. Mirela C./Mar Espinoza
Nombre y firma

Chimbote, 30 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Autoevaluación de su práctica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Reflexiona sobre la efectividad de sus prácticas pedagógicas frente a los resultados de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Directo	Evalúa la vigencia de sus estrategias frente a los nuevos retos y necesidades de sus estudiantes en una etapa postpandemia.	X		X		X		
3	Directo	Dedica tiempo a identificar sus fortalezas y buenas prácticas de cara a los estudiantes y la comunidad educativa	X		X		X		
4	Directo	Dedica tiempo y esfuerzo a identificar oportunidades de mejora en su desempeño como docente	X		X		X		
5	Directo	Participa en comunidades de aprendizaje profesional en su localidad.	X		X		X		
6	Directo	Participa en comunidades de aprendizaje profesional a través de internet.	X		X		X		
Dimensión 2: Formación docente			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Revisa en su sector oportunidades laborales a fin de crecer profesionalmente	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

8	Directo	Realiza búsquedas de oportunidades de crecimiento profesional a través de oferta educativa profesional	X		X		X		
9	Directo	Procura mantenerse actualizado profesionalmente a través de diplomados u otros estudios	X		X		X		
10	Directo	Asiste a congresos, talleres o conferencias referentes a materias de su especialidad	X		X		X		
11	Directo	Por su cuenta revisa material académico para actualizar su base de conocimiento en sus prácticas docentes	X		X		X		
12	Directo	Se mantiene actualizado en las noticias de su sector a través de prensa y medios en red	X		X		X		
Dimensión 3: Generación de políticas educativas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	Revisa la normativa y resoluciones publicadas por el estado para formular aportes en el proceso de elaboración de instrumentos de gestión	X		X		X		
14	Directo	Separa espacio en su agenda para asistir a la mayor cantidad posible de reuniones con su directora para la elaboración de instrumentos de gestión	X		X		X		
15	Directo	Se informa acerca de las necesidades y expectativas de su comunidad educativa para cotejarlo con las oportunidades en su institución	X		X		X		
16	Inversa	Entabla comunicaciones con el director y/o el personal administrativo para transmitir su opinión respecto a las prácticas de la institución educativa	X		X		X		
17	Directo	Revisa las publicaciones del Ministerio de Educación a fin de actualizarse sobre las resoluciones relacionadas con su labor docente	X		X		X		
18	Directo	Se informa sobre el contenido del marco de buen desempeño docente publicado por el Ministerio de Educación	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE
Apellidos y nombres del juez validador
Mg: VILCHEZ FLORES MERCEDES ROXANA
DNI:
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestra en educación	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	Docencia, Currículo e Investigación
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	I.E. 1563 Cristo Rey Amigo de los Niños	2015-2022
02			
03			

Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Chimbote, 30 de junio del 2022

Mg. Mercedes Roxana Vilchez Flores
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Autoevaluación de su práctica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Reflexiona sobre la efectividad de sus prácticas pedagógicas frente a los resultados de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Directo	Evalúa la vigencia de sus estrategias frente a los nuevos retos y necesidades de sus estudiantes en una etapa postpandemia.	X		X		X		
3	Directo	Dedica tiempo a identificar sus fortalezas y buenas prácticas de cara a los estudiantes y la comunidad educativa.	X		X		X		
4	Directo	Dedica tiempo y esfuerzo a identificar oportunidades de mejora en su desempeño como docente.	X		X		X		
5	Directo	Participa en comunidades de aprendizaje profesional en su localidad.	X		X		X		
6	Directo	Participa en comunidades de aprendizaje profesional a través de internet.	X		X		X		
Dimensión 2: Formación docente			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Revisa en su sector oportunidades laborales a fin de crecer profesionalmente	X		X		X		
8	Directo	Realiza búsquedas de oportunidades de crecimiento profesional a través de oferta educativa profesional	X		X		X		
9	Directo	Procura mantenerse actualizado profesionalmente	X		X		X		

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

		a través de diplomados u otros estudios					
10	Directo	Asiste a congresos, talleres o conferencias referentes a materias de su especialidad	X		X		X
11	Directo	Por su cuenta revisa material académico para actualizar su base de conocimiento en sus prácticas docentes	X		X		X
12	Directo	Se mantiene actualizado en las noticias de su sector a través de prensa y medios en red	X		X		X
Dimensión 3: Generación de políticas educativas			Si	No	Si	No	Si
13	Directo	Revisa la normativa y resoluciones publicadas por el estado para formular aportes en el proceso de elaboración de instrumentos de gestión	X		X		X
14	Directo	Separa espacio en su agenda para asistir a la mayor cantidad posible de reuniones con su directora para la elaboración de instrumentos de gestión	X		X		X
15	Directo	Se informa acerca de las necesidades y expectativas de su comunidad educativa para cotejarlo con las oportunidades en su institución	X		X		X
16	Inversa	Entabla comunicaciones con el director y/o el personal administrativo para transmitir su opinión respecto a las prácticas de la institución educativa	X		X		X
17	Directo	Revisa las publicaciones del Ministerio de Educación a fin de actualizarse sobre las resoluciones relacionadas con su labor docente	X		X		X
18	Directo	Se informa sobre el contenido del marco de buen desempeño docente publicado por el Ministerio de Educación	X		X		X

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE
Apellidos y nombres del juez validador
Dr. : Fredy Eber Miranda Sánchez
DNI: 33250117
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente en post grado	Universidad San Pedro	2009 - 2020
02	Docente en post grado	ULADECH	2014 - 2019
03	Docente en post grado	Universidad César Vallejo	2012 - 2015

Observaciones: El presente cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente, cuenta con coherencia interna entre sus elementos, así mismo se evidencia pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de los ítems propuestos
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

ANEXO 5: Base de datos

Base de datos de la Variable 1. Gestión directiva

Muestra	D1. Gestión de las condiciones operativas						D2. Monitoreo y acompañamiento								D3. Liderazgo del director					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3
2	4	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	3
3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2
4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	3
5	2	3	2	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4
6	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3
7	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3
8	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3
9	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2
10	3	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3
11	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2
12	4	4	3	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5
13	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1
15	3	4	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3
16	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	3	1
17	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2
18	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2
19	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3	5
20	4	4	3	5	3	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
21	2	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3
22	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	3
23	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	5	5
24	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4

25	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4
26	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1
27	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1
28	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4
29	3	3	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2	1
30	5	4	3	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4
31	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3
32	1	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2

Base de datos de la Variable 2. Desarrollo de la profesionalidad docente

Muestra	D1. Autoevaluación de su práctica						D2. Formación docente						D3. Generación de políticas públicas						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
2	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4
3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4
4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3
5	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4
6	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5
7	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3
8	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2
9	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4
10	3	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2
11	1	1	1	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3
12	3	3	5	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5
13	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	3
14	2	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1
15	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3

16	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3
17	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3
18	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3
19	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5
20	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4
21	2	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2
22	4	3	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4
23	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
24	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3
25	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2
26	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1
27	2	1	2	3	2	1	3	3	1	1	2	3	3	3	1	2	1	3
28	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3
29	1	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1
30	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5
31	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1
32	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1

Anexo 6: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad 1:

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión directiva	,873	32	,001
V2. Desarrollo de la profesionalidad docente	,869	32	,001

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestra una significancia Sig(p-valor) menor a 0.05. Por este motivo se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Entonces se afirma que los datos no presentan distribución normal.

Pruebas de normalidad 2:

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión directiva	,873	32	,001
D1. Autoevaluación de su práctica	,849	32	,000

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestra una significancia Sig(p-valor) menor a 0.05. Por este motivo se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Entonces se afirma que los datos no presentan distribución normal.

Pruebas de normalidad 3:

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión directiva	,873	32	,001
D2. Formación docente	,853	32	,000






La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestra una significancia Sig(p-valor) menor a 0.05. Por este motivo se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Entonces se afirma que los datos no presentan distribución normal.

Pruebas de normalidad 4:

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión directiva	,873	32	,001
D3. Generación de políticas educativas	,849	32	,000

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestra una significancia Sig(p-valor) menor a 0.05. Por este motivo se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Entonces se afirma que los datos no presentan distribución normal.

Anexo 7: Prueba de similitud Turnitin del informe de tesis

Sección 1						
Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación	Correcciones disponibles		
● PRUEBA DE SIMILITUD DEL INFORME DE TESIS - Sección 1	22 jul 2022 - 15:24	26 jul 2022 - 12:00	29 jul 2022 - 15:24	100		
Resumen:						
Estimado estudiante MAE ejecuta la prueba de similitud de tu INFORME DE TESIS asegurándote de que no exceda el 21%, para ello usa la aplicación TURNITIN de Clementina S17 (solo carátula y capítulos del 1 al 7, no se pasa páginas preliminares, referencias ni anexos).						
SE EXTIENDE EL PLAZO HASTA 26 DE JULIO 12:00 DEL MEDIO DÍA						
 Actualizar entregas						
Ver recibo digital	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	
	CERNA MERINO ANA BERTHA - INFORME PRUEBA DE SIMILITUD v2	1874702033	26/07/2022 03:28	19% 	--	Entregar Trabajo  



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, 2022", cuyo autor es CERNA MERINO ANA BERTHA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 02-08- 2022 18:52:02

Código documento Trilce: TRI - 0370054