



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos
instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San
Martín, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lopez Flores, Carmen (orcid.org/0009-0008-9073-3334)

ASESORES:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación se lo dedico en primer lugar a Dios, en segundo lugar a mi madre sé que a la distancia me acompaña en sus oraciones y a mis hijos quienes han compartido esta travesía conmigo, esta tesis es una expresión de amor y gratitud hacia ustedes y a mí misma celebro mi determinación y compromiso.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la UCV por permitirme realizar mis estudios de maestría en su casa de estudios. También quiero agradecer a mis profesores y profesoras, cuyos conocimientos y enseñanzas han sido fundamentales en mi formación académica, su dedicación y apoyo me han brindado las herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación, también va mi agradecimiento a las IIES que me ha permitido aplicar mis instrumentos de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	18
Tabla 2 Gestión Educativa vs Desarrollo Profesional	21
Tabla 3 Gestión Estratégica vs Desarrollo Profesional	22
Tabla 4 Gestión Administrativa vs Desarrollo Profesional	22
Tabla 5 Gestión Pedagógica vs Desarrollo Profesional	23
Tabla 6 Gestión comunitarias vs Desarrollo Profesional	24
Tabla 7 Prueba de normalidad	25
Tabla 8 Información de ajuste del modelo de hipótesis general	26
Tabla 9 Pseudo R^2 de la hipótesis general	27
Tabla 10 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	27
Tabla 11 Pseudo R^2 de la hipótesis específica 1	27
Tabla 12 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	28
Tabla 13 Pseudo R^2 de la hipótesis específica 2	28
Tabla 14 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	29
Tabla 15 Pseudo R^2 de la hipótesis específica 3	29
Tabla 16 Información de ajuste del modelo la hipótesis específica 4	30
Tabla 17 Pseudo R^2 de la hipótesis específica 4	30

Resumen

En el presente trabajo de investigación, se indagó sobre la gestión educativa y el desarrollo profesional. El objetivo fue establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

La investigación fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 70 docentes y la muestra la conformaron 59, de tipo no probabilística. La encuesta fue la técnica empleada y como instrumento se utilizó el cuestionario con escala ordinal Likert, el cual fue validado por juicio de expertos, la fiabilidad fue con Alfa de Cronbach con un valor de 0,93 y 0,91.

Las derivaciones emanadas de la aplicación del modelo de regresión logística ordinal es el p valor de 0,000, que es menor al margen de error (0,05), tal es así que la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell, donde indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión educativa en un 91,7% y en cuanto a la prueba del Pseudo R^2 de Nagelkerke, indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión educativa en un 91.9%.

Palabras Clave: Gestión educativa, desarrollo profesional docente, mejora de los aprendizajes.

Abstract

In the present research work, we inquired about educational management and professional development. The objective was to establish the influence of educational management on teacher professional development in two public educational institutions, UGEL Moyobamba. San Martin, 2023.

The research was of the applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical deductive method and non-experimental design, the population was made up of 70 teachers and the sample was made up of 59. The survey was the technique used, in the questionnaire instrument a scale was used. Ordinal Likert, which was validated by expert judgment, the reliability was with Cronbach's Alpha with a value of 0,93 and 0,91.

The derivations emanating from the application of the ordinal logistic regression model is the p value of 0,000, which is less than the margin of error (0.05), such is the case that the Cox and Snell Pseudo R^2 test indicates that professional development Teacher is explained by educational management in 91, 7% and regarding the Nagelkerke Pseudo R^2 test, it indicated that teacher professional development is explained by educational management in 91, 9%.

Keywords: Educational management, Teacher professional development, Learning improvement.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo profesional lleva a aumentar los aprendizajes, contribuyendo al desarrollo y crecimiento de los educandos, el avance en la profesión se enfoca en enriquecer sus competencias y habilidades para satisfacer los requerimientos de los alumnos. Sin embargo, las inapropiadas condiciones en las escuelas inciden en los resultados académicos y reduce la expectativa de brindar una formación de alto nivel, sobre todo en salones con gran número de estudiantes y educadores con recursos reducidos (Galeano, 2023).

El estudio de la UNESCO (2021) indica que existen desafíos significativos en relación al crecimiento laboral, en muchos países los docentes no tienen acceso a programas de formación continua de alta calidad y cuando lo tienen, a menudo no están adecuadamente diseñados para abordar las necesidades específicas de los profesores, además en determinados países sus salarios de los docentes son bajos y suelen estar desvinculados con respecto a la mejora constante y la actuación en el aula.

La UNESCO (2021) ha desarrollado diversas iniciativas y programas para mejorar el servicio educativo, ha destacado la importancia de invertir en la continuidad en el crecimiento profesional, entre sus iniciativas más destacadas en el ámbito de crecimiento profesional se encuentran las TIC, estableciendo en el año 2013 indicadores que deben tener los docentes para integrar de manera efectiva al ejercicio profesional, competencias van desde la utilización de recursos informáticos hasta la habilidad para diseñar entornos de aprendizaje y evaluar el aprendizaje con TIC, así mismo en el 2015 destaca el objetivo de asegurar una enseñanza igualitaria de alta excelencia que incluya condiciones de aprendizaje permanente para todos, hace referencia a la demanda de mejorar el nivel de competencia en los profesores para que respondan de manera acertada a los requerimientos actuales, con la misión de contribuir en el crecimiento profesional, la UNESCO cuenta con un programa de formación docente, el mismo que se enfoca en desarrollar y compartir recursos, herramientas y estrategias para mejorar la formación docente.

A nivel nacional se han evidenciado experiencias donde la gerencia educativa y el proceso continuo a nivel educativo de los profesores están estrechamente relacionados, la gerencia educativa puede proporcionar un

ambiente laboral propicio para el desarrollo profesional, implementar programas de desarrollo profesional y proporcionar oportunidades para la colaboración y el aprendizaje entre pares (Meza et al., (2021), el ejercicio de la docencia en educación básica regular se guía en el MINEDU (2012) en el dominio 4 hace referencia al crecimiento profesional referido al proceso continuo de crecimiento y aprendizaje que experimentan los profesores durante su carrera, siendo esencial para acreditar que los profesionales en educación tengan el perfil que se requiere y puedan ofrecer un servicio educativo de calidad.

El MINEDU (2014) hace referencia al sistema de administración educativa siendo esencial para el desarrollo profesional de ser efectiva contribuye en las acciones y recursos necesarios para favorecer y aportar en el avance evolutivo y desarrollo de la carrera contribuyendo a mejores resultados en educación, una buena gestión es fundamental para crear un entorno de trabajo efectivo, con respecto a la capacitación docente Defensoría del Pueblo (2023) le recordó al MINEDU que debe priorizar este aspecto, al respecto el MINEDU dio a conocer que en el 2022, el 43% de profesores de EBR lo que equivale a 165 353 recibió al menos una capacitación, los problemas que enfrentan los profesores referido a su crecimiento profesional es la carencia de oportunidades y recursos para la formación y actualización de sus habilidades y conocimientos.

A nivel local el acceso a programas de educación superior y capacitaciones relevantes y actualizadas que les permita mejorar su práctica pedagógica a los profesores es limitado. Desde el año 2020 hasta la fecha la DRE-SM viene brindando al magisterio en la región capacitaciones a través de Zoom, si bien es una forma conveniente y accesible de aprender; sin embargo no son suficientes para fomentar el crecimiento profesional de los educadores puesto que se requiere que las capacitaciones alcance en su totalidad, en el presente año la DRESM en Juanjuí desarrollo un taller presencial en el marco de la implementación del CNB en lo que respecta a la UGEL Moyobamba, viene ejecutando capacitaciones a los directivos en lo referido a la socialización de normas técnicas.

Por lo descrito con anterioridad, se propuso como pregunta general y preguntas específicas.

(Ver anexo)

En relación a la fundamentación teórica IPEBA (2013) la gestión educativa implica que la institución posea la habilidad de dirigir eficientemente sus operaciones, asignar recursos adecuadamente y adoptar medidas fundamentadas, todo con el objetivo de mejorar continuamente la dinámica educativa y garantizar el crecimiento completo de cada alumno que recibe y asiste, el MINEDU (2014) refiere que la gestión educativa brinda al director o directora la capacidad de realizar de manera eficiente el proceso administrativo.

Esta labor implica la realización de actividades relacionadas con la educación, las cuales se traducen en planes específicos que contribuyen a mejorar su desempeño profesional y a poner en práctica las operaciones de la escuela. Respecto al desarrollo profesional el MINEDU (2012) lo define como un proceso en constante desarrollo, implica la actualización de conocimientos, evaluación y retroalimentación, así como el apoyo mutuo y el intercambio de experiencia entre pares. Este enfoque tiene como objetivo asegurar que los educadores cuenten con habilidades necesarias para proporcionar una educación de alta calidad a sus estudiantes.

En relación a la justificación práctica, esto implicará fortalecer lo referido la gestión educacional en las dos entidades educativas intervenidas mediante una conducción más coordinada, que incluya sondeo de la situación presente en cuanto al desarrollo profesional, planteando alternativas de solución en beneficio de los docentes; además, esta justificación también será útil para investigaciones futuras relacionadas con la misma problemática, entendiendo que la gestión educativa tiende a ser importante para que las instancias educativas se operativizar, mejorando así el nivel la calidad formación educacional, optimizando los recursos, fortaleciendo las comunidades de formación y mejorando la gestión, todo esto contribuye a un mejor desempeño y resultados (MINEDU,2014).

Del mismo modo, esta indagación encuentra sustento metodológico. Se trata del enfoque aplicado que busca abordar concretamente las dificultades y contribuir a su resolución. En términos de nivel explicativo, se indaga sobre el origen de los hechos a través del análisis de las variables y sus relaciones causales. El enfoque cuantitativo su atención estuvo dirigida hacia el estudio de los datos recopilados para establecer la causalidad que dio origen al problema, lo que permite plantear conclusiones basadas en los resultados obtenidos. El

método hipotético-deductivo comienza con la formulación de hipótesis y luego las pone a prueba para confirmarlas o refutarlas. El diseño no experimental examina la información sin manipulación para su posterior análisis. La técnica de encuesta se fundamenta en recopilar información con el objetivo de diagnosticar a la población estudiada. El instrumento utilizado fue el cuestionario, que es una herramienta adecuada para recopilar datos y que ha sido validada por expertos.

La investigación tuvo como objetivo general y objetivos específicos.

(Ver anexo)

Asimismo, se formuló la hipótesis general e hipótesis específicas.

(Ver anexo)

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales se cita a Quiroz (2018) analizó la relación entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente, aplicando el enfoque cuantitativo, específicamente tipo correlacional y un diseño descriptivo-correlacional. La muestra de 21 profesores, los datos se recopilaron a través de un cuestionario de opinión sobre la gestión educativa y el desarrollo profesional docente. En el estudio de la data se emplearon las pruebas estadísticas de Pearson y de Student. Los hallazgos revelaron nivel regular de gestión escolar, con un 52.38%, y nivel inadecuado del desarrollo profesional, con un 66.67%. Se dedujo que entre las variables hay correspondencia relevante. Obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.887* (Sig. = 0.000 < 0.01), denotando asociación muy alta, directa y significativa a un nivel de confianza del 0.01.

Al respecto Mejía (2021) su objetivo fue investigar la relación entre la gestión educativa y el estilo de liderazgo transformacional de los directivos. Los resultados revelaron correlación positiva alta de Pearson de 0.794 entre las variables gestión educativa y liderazgo transformacional. La primera hipótesis específica mostró una correlación alta de Pearson de 0.681 entre las variables gestión pedagógica y liderazgo transformacional. En la segunda hipótesis, se encontró alta correlación positiva de Pearson de 0.697 entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional. Por otro lado, la tercera hipótesis específica señaló alta correlación positiva de Pearson de 0.811 entre las variables. El método utilizado en el estudio fue el hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal.

Por otra parte Barba y Delgado (2021) determinaron la relación entre la gestión escolar con el liderazgo de los directores desde la perspectiva de los profesores. El alcance del estudio fue correlacional y cuantitativo, la muestra de 374 profesores de 217 entidades educativas fiscales. Los resultados revelaron un p-valor de 0,000 y una correlación de 0,687, lo que indica que existe un efecto positivo entre la eficiente gestión escolar y el liderazgo del personal directivo, o viceversa. Este trabajo es significativo ya que la gestión escolar busca influir en el logro de los aprendizajes.

En su investigación Valenzuela (2022) planteó un estudio que exploró la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, empleando un enfoque cuantitativo, diseño correlacional transversal y no experimental. Los resultados arrojaron correlación positiva de 0.810, concluyendo que entre la gestión educativa y el liderazgo directivo existe relación considerable. Esta correlación positiva se observó a un nivel de significancia del 0.01, indicando que existe relación significativa al 99% de confianza. Los hallazgos demostraron que la variable gestión educativa tiene un efecto sobre la variable control en el liderazgo directivo. Además, el valor de significancia ($\text{sig.} = 0.000$) fue menor que el valor p de 0.01, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a), sugiriendo que hay correlación directa y relevante entre la gestión educativa y el control ejercido por el líder directivo.

En el artículo de Vélez et al. (2023), su estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo y adoptó un tipo de investigación no experimental y nivel correlacional. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad educativa fue su objetivo, utilizando un cuestionario como instrumento de medición. Los resultados revelaron una alta correlación de Spearman de 0,968 con una significancia bilateral de 0,000, que es menor que el valor p de 0,05, concluyó que existe concordancia entre las variables de gestión administrativa y calidad educativa y lleva a la decisión de aceptar la suposición de la investigación y rechazar la hipótesis nula. Además, el 52% de profesores calificó muy favorable gestión educativa, mientras que el 48% evaluó positivo la calidad educativa.

Dentro de las referencias nacionales, Quispe (2018) su objetivos fue determinar la relación entre sobre gestión educativa y satisfacción laboral en profesores. Aplicando el método cuantitativo en su indagación de diseño no experimental, transversal, correlacional y la muestra probabilística. Se empleó una encuesta con un cuestionario permitiendo evaluar las variables, la confiabilidad se evaluó a través del coeficiente Alfa de Cronbach (Variable 1: 0.966 y Variable 2: 0.976). Los resultados descriptivos mostraron que el 62.8% (91) de los encuestados consideran buena la gestión educativa, mientras que el 35.9% (52) manifestaron estar muy satisfechos laboralmente. La conclusión principal señaló que hay relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en profesores. Esta relación fue respaldada por un valor

significativo $p < 0.05$ y una correlación de Spearman (Rho) de 0.742, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables.

Por su parte Saavedra (2019) estableció la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente, desde la perspectiva del profesorado. Recurrió a una metodología básica, alcance correlacional, muestra 90 docentes, se edificaron dos cuestionarios respaldados por juicio de expertos, se determinó en los hallazgos, no posee normalidad la información, llevando a realizar el análisis de los datos inferenciales con el respaldo del Rho de Spearman. Los resultados revelaron una correlación de moderada intensidad y positiva y de moderada intensidad de 0.680, con una significancia de 0.000, lo que permite afirmar que la sobresaliente gestión educativa se relaciona positivamente con una alta satisfacción en el trabajo docente.

Al respecto Porras et al. (2021), investigó acerca de la asociación entre la gestión educativa con la satisfacción del trabajo docente desde el punto de vista de los profesores. El método de estudio fue básico, correlacional y la población de 90 docentes, se desarrollaron dos cuestionarios que fueron aplicados a la muestra y validados por expertos para asegurar su confiabilidad, con los resultados obtenidos se determinó que la información no sigue una distribución normal. Para el análisis de los hallazgos inferenciales, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, los hallazgos revelaron una correlación de 0.680 con un valor significativo de 0.000, lo que permitió concluir que existe relación positiva y de moderada intensidad entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en el trabajo docente. Por lo tanto, una gestión educativa destacada contribuye a predecir una alta satisfacción en el trabajo. Asimismo, es relevante destacar que la gestión educativa necesita que los profesores aporten ideas innovadoras con la finalidad de conseguir desarrollo positivo intrínseco.

En el estudio de Arquero (2022) establecer la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional desde la visión docente fue el objeto de estudio. Empleó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional y tipo aplicado. Fueron 34 profesores que conformaron la muestra, se les aplicó dos cuestionarios validados por especialistas. La fiabilidad de los instrumentos fue evaluada a través del coeficiente de Cronbach. Los resultados indicaron distribución normal, permitiendo el uso de la correlación de Pearson, se obtuvo un valor de significancia de 0.000, llevando al rechazo de la hipótesis

nula. También, se encontró una correlación de 0.879, lo que señala una relación positiva y de alta intensidad entre las variables. En resumen, los hallazgos sugieren que una gestión educativa eficiente tiene efecto positivo en el desarrollo profesional en los docentes.

Con respecto a García (2023) llevó a cabo una indagación siendo de naturaleza descriptiva correlacional, diseño no experimental de tipo transversal simple y la muestra de 66 colaboradores. Después de procesar los datos recopilados en el software SPSS 25 para contrastar la hipótesis general del estudio, se obtuvo una correlación positiva alta de 0.953 mediante el coeficiente de Spearman, con un p-valor de 0.000, lo que condujo al rechazo de dicha hipótesis. Siendo el objetivo de la indagación determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral, se encontró relación directa significativa entre ambas variables.

Respecto de la primera variable gestión educativa, se fundamenta en la teoría organizacional, centra su estudio en el análisis de su estructura, funcionamiento y adaptación de las organizaciones, esta teoría proporciona herramientas para comprender y analizar el comportamiento de las organizaciones en un ámbito en constante evolución, con nuevas investigaciones y enfoques que amplían nuestra comprensión de las dinámicas organizativas. Además provee un marco conceptual y herramientas analíticas que permiten a los líderes educativos tomar decisiones informadas y efectivas, al aplicar esta teoría se busca mejorar la eficiencia, efectividad y capacidad de respuesta de las instituciones educativas para alcanzar sus objetivos de manera más efectiva (Garzón, 2005).

Con respecto a las bases conceptuales. La gestión educativa implica la habilidad de la entidad educativa en liderar sus procedimientos, asignar recursos y tomar decisiones, con la finalidad de potenciar continuamente el proceso educativo y garantizar la formación completa de los alumnos bajo su cuidado, es un enfoque integral que busca optimizar el funcionamiento de la entidad educativa y promover el progreso educativo, la interacción social y el crecimiento personal de los alumnos. La gestión educativa implica la planificación estratégica, la asignación eficiente de recursos, el seguimiento y la valoración del rendimiento, junto con la promoción de un entorno educativo inclusivo y equitativo. Además, implica establecer metas claras, estimular la

cooperación entre los integrantes de la comunidad educativa y establecer vínculos efectivos con padres, incluyendo la sociedad en su conjunto. La gestión educativa se considera esencial para asegurar una educación de excelencia para los alumnos brindándoles la posibilidad de alcanzar su máximo rendimiento académico y crecimiento personal (IPEBA, 2013).

El Ministerio de Educación (2021) explica a la gestión educativa como un procedimiento evolutivo de gran alcance y comprensión, donde se fusionan aspectos tanto administrativos como pedagógicos, todo con el objetivo de promover un entorno favorable para el proceso de adquisición de conocimientos y crecimiento personal así como habilidades y competencias en los estudiantes, esta labor es fundamental en el entorno escolar, ya que se requiere una adecuada coordinación para gestionar de manera efectiva las condiciones operativas que influyen en el aprendizaje, la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras y el bienestar emocional y social de los educandos. En este contexto, el equipo directivo ocupa un papel primordial, siendo los principales responsables de coordinar, liderar y valorar la totalidad del procedimiento que implica la gestión escolar con miras al logro de los objetivos establecidos.

Por otro UNIR (2021) la gestión educativa se puede describir como un método de planificación y acciones llevadas a cabo de acuerdo a procedimientos correctos para lograr metas y objetivos. La correcta gestión pasa por periodos de análisis, planificación, operación y evaluación que conducen a la obtención de resultados, permitiéndole a la escuela innovar en actividades de desarrollo que le conlleve a lograr una enseñanza de calidad que sea valorativa, concertadora e institucionalizada y no limitarse o centrarse en aspectos no relevantes, de esta manera se establece una perspectiva centrada en cumplimiento de objetivos y asegurar que los aprendizajes en los alumnos se logren, en tal sentido el directivo tiene el encargo de generar todas las condiciones para se logre lo planificado. La gestión educativa como pauta de intervención sistemática y estratégica, enfatiza en las transformaciones de las formas tradicionales de dirigir la IE, promueve el cambio de una actuación burocrática a una actuación estratégica en todos los niveles y componentes de la escuela (Lujambio et al., 2010).

Asimismo Farfán y Reyes (2017) indican que el propósito que tiene la gestión educativa es mejorar los aprendizajes mediante el uso de distintos enfoques, recursos y conocimientos, fomentando la inclusión de toda la comunidad educativa. Este tipo de gestión reconoce a la escuela como una entidad completa, organizada y sistemática que abarca una serie de las actividades, diseñados para que funciones de manera óptima, teniendo en cuenta los cambios socioeconómicos importantes, al respecto Vega (2020) sostiene que se han producido reformas en la administración educativa y en las estructuras escolares. Estos cambios han generado nuevos desafíos, la meta no es sólo mejorar los aprendizajes implica también prepararse para enfrentar las nuevas necesidades y exigencias que surgen de la vida diaria.

Con respecto al directivo MINEDU (2003) indica que es el factor clave en la gestión educativa, es quien conduce hacia el futuro a la entidad educativa, siendo considerado el representante de nivel superior dentro del organigrama y por ende se le atribuye mayor responsabilidad en la administración. Para que la dirección escolar sea exitosa es fundamental que el director educativo tenga en cuenta tanto los aspectos pedagógicos como administrativos. Un estudio llevado a cabo en Perú reveló que los gestores admiten que dedican principalmente sus horas a tareas oficinistas y engorrosas, impidiendo dedicar adecuada atención al seguimiento y supervisión de las actividades docentes en las aulas, las cuales a menudo son determinadas de forma autónoma por los docentes (UMC, 2006).

Por consiguiente MINEDU (2021) señala que la administración educativa implica etapas de gestión y tácticas de conducción para el crecimiento armónico de los alumnos y asegurar su inicio en la EBR hasta que finalice su recorrido académico, incluye el manejo de los factores funcionales, procesos educativos como también el bienestar escolar. Los instrumentos de gestión (IIGG) son herramientas utilizadas por el gestor educativo para organizar, dirigir y evaluar con colaboración de la comunidad educativa, teniendo en cuenta interés, necesidades y características propias de cada escuela esto va permitir brindar una atención de calidad, una gestión exitosa requiere abordar las dimensiones de manera interconectada, centrándose en la gestión, dichas dimensiones son:

Dimensión gestión estratégica es la propuesta precisa y conjunta de intenciones y aspiraciones del plantel escolar, establece metas y objetivos de avance. Los instrumentos de gestión, son las herramientas para lograr el

propósito y metas de mejora los cuales se elaboran en conjunto por la comunidad educativa, es un proceso dirigido por el responsable de la escuela (MINEDU, 2021). Los centros educativos asumen con responsabilidad su misión y generan una visión única, con un enfoque sistemático para mejorar continuamente sus procesos, siempre están en búsqueda de nuevas oportunidades de mejora, se organizan y emplean estrategias para priorizar lo importante. Además, llevan a cabo un seguimiento constante de los acuerdos, evalúan el progreso y toman decisiones para cambiar acciones que obstaculizan el logro de los objetivos (Lujambio et al., 2009).

Dimensión de gestión administrativa, según MINEDU (2021) abarca las acciones de apoyo necesarias para asegurar el funcionamiento operativo del centro educativo y garantizar la efectividad de las acciones académicas. Esta dimensión incluye la gestión del talento humano, los recursos financieros, los insumos, plazos, de la misma manera las actividades vinculadas a salvaguardar la seguridad y la salud. Además implica la verificación de datos de los actores educativos y la observancia de la legislación. Según Lujambio et al. (2009), la gestión administrativa se encarga de asegurar que los aspectos operativos y administrativos del centro educativo estén correctamente organizados y cumplan con los requerimientos establecidos para un funcionamiento eficiente.

Dimensión de gestión pedagógica, constituye el núcleo central de la escuela, abarca todas las acciones y recursos directamente relacionados con el logro de aprendizajes (MINEDU, 2021). Esta dimensión se centra en la revisión y reflexión del desarrollo formativo del alumno, incluyendo métodos, estilos y técnicas para enseñar, así como: organización, la didáctica, los materiales educativos, la evaluación y el ambiente; entre otros aspectos tendientes a favorecer la formación y las necesidades en los alumnos, fomentando en ellos el conocimiento. La gestión pedagógica se enfoca en asegurar que las estrategias que se empleen promuevan el aprendizaje efectivo y significativo para los alumnos (Lujambio et al., 2009).

Dimensión de gestión comunitaria según MINEDU (2021) se centra en fomentar el respeto mutuo, siguiendo las directrices establecidas en el Currículo Nacional de Educación Básica. Su objetivo principal es crear un entorno seguro y propicio para la formación y el crecimiento armónico de los alumnos. Esta dimensión se encarga de garantizar una atención eficiente en el ámbito educativo

promoviendo la inclusión de todos los miembros involucrados. Su enfoque tiene como base el involucramiento fluido trabajando en conjunto para lograr una convivencia armoniosa y la formación integral en los alumnos; además, busca promover en toda la comunidad la coordinación, respeto y el valor de cada individuo en el entorno educativo estudiantes (Lujambio et al., 2009).

Una de las teorías que sustenta la segunda variable desarrollo profesional tenemos a la jerarquía de las necesidades humanas, según Crespo et al. (2003), esta teoría también conocida como la pirámide de Maslow, sostiene que los individuos avanzan a lo largo de una escala de carencias a medida que satisfacen sus necesidades en niveles inferiores (fisiológicas, seguridad, etc.), las personas buscan satisfacer otras necesidades (pertenencia, amor) hasta llegar a la autorrealización. Según Maslow, el logro de estas necesidades más elevadas contribuye al bienestar emocional y psicológico de la persona. Esta teoría ha sido ampliamente aplicada en campos como la psicología y la administración de talento humano con el objetivo de comprender las necesidades y motivaciones humanas y mejorar la satisfacción y productividad en el trabajo.

En relación a la segunda variable desarrollo profesional. López y Cubeiro (2022) señalan que es altamente valorado en el ámbito laboral, constituye un proceso continuo de formación destinado a preparar a los profesionales de la educación para que sean efectivos en su rol de líderes educativos. Este progreso implica la obtención de información, habilidades y valores relevantes, así como la reflexión sobre la propia labor educativa. Estas actividades pueden adoptar formas tanto formales o informales y su resultado puede manifestarse en la obtención de diplomas o certificados de estudios. Para lograr un desarrollo profesional satisfactorio, es fundamental tener actitud abierta a nuevas experiencias y oportunidades.

Para Velez y Vaillant (2021) el desarrollo profesional comienza con la educación básica y se prolonga a lo largo del ejercicio docente, donde es inevitable un aprendizaje permanente, y más aún el conocimiento en la sociedad, pero en esta continuidad hay un instante crucial que marca el comienzo de la trayectoria laboral y produce cambios significativos, la experiencia intensiva y metódica de la práctica temprana y avanzada en la educación básica, asumiendo las responsabilidades del trabajo pedagógico en la escuela como líder de un

grupo de estudiantes dentro de un campo de estudio específico, crea una situación de proceso completamente diferente.

El MINEDU (2012) en relación al desarrollo profesional se refiere a un conjunto de directrices y estándares que establecen las expectativas de crecimiento y mejora continua de los profesores en su práctica educativa. Este marco proporciona un referente para evaluar y promover el avance educativo en los profesores identificando las competencias así como las habilidades necesarias que implica una enseñanza efectiva, también involucra la implementación de programas de desarrollo profesional que brinden oportunidades de aprendizaje y actualización constante en los profesores, estos programas pueden incluir capacitaciones, talleres y otras actividades destinadas a fortalecer las destrezas en los profesores. Este marco establece dimensiones que son aspectos o áreas competencia que se consideran fundamentales para evaluar y promover el desarrollo profesional en los profesores.

Dimensión reflexiva. El profesor establece su identidad profesional a través de una constante revisión y análisis de su labor. Mediante la adquisición de diversas habilidades y conocimientos, el docente garantiza el aprendizaje de sus alumnos, es fundamental llevar a cabo una autorreflexión continua y una evaluación rigurosa en relación a las técnicas de enseñanza utilizadas. Esto permite identificar fortalezas y áreas de mejora, implica adaptar el enfoque a las necesidades de los alumnos. El docente debe ser capaz de evaluar críticamente su propia práctica y la de sus colegas, basando su conocimiento en una revisión y análisis continuos.

Dimensión relacional. Se refiere a la relación entre docentes y estudiantes, donde se establecen vínculos interpersonales significativos. Es fundamental que los docentes traten a los estudiantes con respeto, atención e interés, y se enfoquen en su desarrollo emocional y tolerancia. Los buenos docentes valoran la diversidad presente en todos los niveles de los alumnos y aprenden de ellos durante la interacción. Estos lazos interpersonales no se limitan al salón de clase, se expanden hacia el contexto y la familia, creando una red de apoyo y colaboración, esta dimensión se basa en establecer vínculos constructivos y enriquecedores entre docentes, estudiantes y al comunidad, promoviendo un ambiente de respeto, aprendizaje mutuo y apoyo emocional.

Dimensión colegiada. La tarea del profesor se desarrolla en el marco de una entidad cuyo propósito es garantizar el crecimiento en cuanto al aprendizaje en los alumnos su labor implica aspectos sociales e institucionales, interactuando con colegas y personal jerárquico establecer acciones de mejora educativa, esta dinámica institucional fomenta la colaboración y reflexión de todos sobre las características y el impacto del ejercicio profesional. El profesor tiene la responsabilidad de compartir la visión y misión de la IE, internalizando los valores. En la entidad educativa las decisiones de mayor trascendencia que afectan a los integrantes deben ser tomados de forma conjunta, implicando colaboración mutua entre los profesores.

Dimensión ética. Se fundamenta en el compromiso y la responsabilidad ética hacia los alumnos, reconociendo y respetando sus diferencias individuales y seleccionando los métodos apropiados para su formación. El docente debe ser un profesional de alta calidad y conducta moral, implica una responsabilidad social hacia la comunidad y la sociedad en general, por lo tanto es crucial que el docente rechace prácticas inapropiadas y se convierta en un ejemplo ético para sus alumnos. Esta dimensión enfatiza la importancia de actuar de manera ética en todas las interacciones con alumnos y el colectivo educativo. Destaca la obligación moral del docente de proporcionar una educación de calidad, respetando la diversidad y actuando como un modelo de comportamiento ético.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Concerniente a la metodología se aplicó una modalidad de tipo aplicada, es decir estuvo dirigida a resolver un problema y aplicar los conocimientos teóricos y científicos para generar soluciones referido a la gestión educativa y el desarrollo profesional de las IIEE intervenidas, en relación a eso Ñaupas et al. (2018), con respecto a la investigación aplicada indicaron que esta se basa en los hallazgos del estudio fundamental. El término utilizado comúnmente para referirse a esta forma de indagar es la investigación pura o básica. Su enfoque implica plantear interrogantes y trabajar con suposiciones para analizar la realidad social de una sociedad o nación.

Del mismo modo, el actual estudio fue de nivel explicativo, por que estableció la causa y el efecto de la gestión educativa en relación al desarrollo profesional, al respecto Arias (2006) indica que este nivel permite comprender y explicar las variables en estudio a través de la identificación de relaciones causales entre variables por lo que es imprescindible contar con un marco teórico sólido y una metodología adecuada.

En lo referido al estudio fue un enfoque cuantitativo, se realizó encuesta y pruebas estadísticas según variables; gestión educativa y el desarrollo profesional para la obtención de datos, contrastar hipótesis en función a los resultados estadísticos, según Ñaupas et al. (2018), esta indagación se basa en el sistema referido a recopilar información, medir elementos de las variables en estudio. Al respecto Hernández et al. (2014), este proceso es utilizado para contrastar ya sea para validar o contradecir las hipótesis planteadas, los datos recogidos deben ser lo más objetivos no deben ser manipulados ni influenciados por ningún tipo de cliché.

Se utilizó el método el hipotético – deductivo en este estudio, basado en la hipótesis planteada se obtuvo conclusiones, lo cual permitió confirmar su aceptación o rechazar. El procedimiento seleccionado se encuentra vinculado al método científico, el cual emplea un proceso lógico y deductivo que inicia en el planteamiento de hipótesis las mismas luego son sometidas a pruebas estadísticas para contrastar su validez con la realidad (Sánchez, 2013).

De igual manera el estudio fue no experimental, en cuanto a las variables en estudio no se alteraron, cuya finalidad fue definir cómo influye la gestión educativa en el desarrollo profesional, por lo tanto no se adultera ningún dato de la información recolectada, los sucesos son observados en su escenario real, para luego llevar a cabo la disertación de la data (Arias, 2012).

A partir de la perspectiva temporal, este estudio se delimitó transversal o transeccional, recogiendo la información de manera simultánea en un solo tiempo y espacio, siendo el objetivo de desglosar las variables y examinar el impacto y conexión entre ambas: Es como capturar una fotografía de un fenómeno en un momento dado (Hernández et al., 2014).

Es decir, cuando la obtención de los componentes es ejecutada en un lapso de tiempo específico. El sucesivo diagrama denota el estudio con diseño no experimental, tipo aplicada y transversal (Ñaupas et al., 2018).

$X \rightarrow Y$

X = Gestión educativa es la variable independiente

Y = Desarrollo profesional es la variable dependiente

Donde X influye en Y

3.2 Variables y operacionalización

Gestión educativa

Definición conceptual: La gestión educativa implica que la institución posea la habilidad de dirigir eficientemente sus operaciones, asignar recursos adecuadamente y adoptar medidas fundamentadas, todo con el objetivo de mejorar continuamente la dinámica educativa y garantizar el crecimiento completo de cada alumno que recibe y asiste (IPEBA, 2013).

Definición operacional: La operacionalización de esta variable se suscribe en cuatro dimensiones: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, los indicadores fueron definidos en la matriz de operacionalización, dicha mediación fue ejecutada empleando un cuestionario valorado en la escala Likert con los niveles de rango: eficiente, moderada e ineficiente y la escala ordinal: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Desarrollo profesional

Definición conceptual: Es definido como un proceso en constante desarrollo, implica la actualización de conocimientos, evaluación y

retroalimentación, así como el apoyo mutuo y el intercambio de experiencia entre pares. Este enfoque tiene como objetivo asegurar que los educadores cuenten con habilidades necesarias para proporcionar una educación de alta calidad a sus estudiantes (MINEDU, 2012).

Definición operacional: Esta variable se operacionalizó en cuatro dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética, los indicadores fueron definidos en la matriz de operacionalización, dicha mediación fue ejecutada empleando un cuestionario valorado en la escala Likert con los niveles de rango: alto, medio y bajo y la escala ordinal: siempre, ocasionalmente, casi nunca, nunca, no observo.

3.3 Población, muestra, muestreo

El colectivo en indagación fueron 70 profesores del nivel secundario de dos II.EE, según Hadi et al. (2023), indicaron que la población engloba a todos los individuos o elementos que son el foco de estudio y de los cuales se desea obtener información o conocimiento. Estos individuos comparten características específicas que son pertinentes para la investigación en curso. La amplitud de la población puede variar significativamente, desde una población extensa que abarca a miles o millones de individuos, hasta una población más reducida que consta de un número limitado de elementos. Elegir cuidadosamente la población es fundamental con el fin de asegurar que los resultados obtenidos sean confiables.

En este estudio la muestra se consideró censal y/o no probalístico, seleccionando el 100% de la población. En este sentido Arias et al. (2022), señalan que el muestreo no probabilístico es una estrategia de selección de muestra en investigación en la cual los elementos de la población no poseen una probabilidad establecida y predefinida de ser elegidos. En términos simples, no se emplea un método aleatorio para seleccionar a los individuos que conformarán la muestra. Este enfoque se utiliza especialmente cuando la población es pequeña, con menos de 100 individuos; lo que significa que la población de estudio se define como censal, ya que abarca completamente el universo, la población y la muestra al mismo tiempo.

Tabla 1*Distribución de la población*

IIEE	IE1	IE2	Total
Secundaria	50	20	70
Total	50	20	70

Criterios de inclusión: Ser profesor del nivel secundario de las IIEE en estudios pertenecientes a la UGEL Moyobamba, participar de manera voluntaria en el estudio y comprometerse a responder de forma honesta el cuestionario.

Criterio de exclusión: Ser Directivo, personal administrativo y profesores de IIEE que no están incluidas en la indagación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Realizando la encuesta en este proceso, siendo esta una técnica ampliamente utilizada en la investigación, ya que tiene como objetivo recopilar información de forma directa de los individuos implicados en dicho estudio, en la encuesta se busca minimizar esta interacción y obtener respuestas estandarizadas de una muestra más amplia de participantes (Useche et al.,(2019).

El cuestionario se formuló según escala de Likert, la primera variable y la segunda variable cuenta con 20 ítems cada uno, al respecto Arias (2006) lo denomina al cuestionario como auto gestionado es decir debe ser resuelto por la persona que forma parte del estudio sin injerencia del responsable de aplicar el instrumento, las preguntas tienen que tener relación con los indicadores de cada una de las variables en indagación.

La validación se efectuó con la finalidad de determinar si los instrumentos son fiables y midan de manera pertinente las dos variables, los instrumentos en mención fueron analizados y validados por expertos. Sánchez (2022) indica que este proceso de validación respalda la veracidad metodológica de un instrumento de medición.

Validez de experto

(Ver anexo)

A fin establecer la solidez de los cuestionarios se aplicó una muestra piloto de 10 muestreados utilizando Alfa de Cronbach, validados previamente por juicio de tres expertos, Polanía et al. (2022), mencionaron que los instrumentos son herramientas complementarias para recolectar y registrar datos obtenidos a través de diversas técnicas, como escalas de apreciación, listas de cotejo, rúbricas, cuestionarios y pruebas psicométricas. Entre estos, el cuestionario contiene una serie de preguntas estructuradas para que ciertas personas expresen su opinión sobre un tema específico. En cuanto a la validación, se refiere a la imparcialidad y comprensión de los ítems o preguntas utilizados en un instrumento de medición, buscando determinar con precisión si los ítems o preguntas formulados realmente evalúan lo que se pretende medir. Los resultados obtenidos mediante Alfa de Cronbach sobre gestión educativa fueron de 0,93 y en desarrollo profesional fue de 0,91, detallado a continuación.

Prueba de confiabilidad

(Ver anexo)

El valor del Alfa de Cronbach de la variable primera es 0,93 y de la variable segunda es 0,91 excelente confiabilidad.

Baremo de las variables y dimensiones

(Ver anexo)

Ficha Técnica

Gestión Educativa

(Ver anexo)

Ficha Técnica

Desarrollo Profesional

(Ver anexo)

3.5 Procedimientos

Para el inicio de la investigación que abordó las variables de gestión educativa y desarrollo profesional, se necesitó elaborar instrumentos en una escala de Likert de índole confiable y pertinente, estos previamente pasaron hacer validados por expertos, tras ello se tramitó la petición de autorización

hacia los directores de dichas IIEE para aplicar los instrumentos. Después se aplicó a la población, con la data recogida el proceso siguiente fue crear un banco de información en un formato de hoja de cálculo, posterior se pasó al tratamiento estadístico en el software SPSS-26.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recopilados los datos derivados de las encuestas, se empleó una tabla de cálculo Microsoft Excel, procediendo a procesar estos datos en el programa SPSS-26, generando tablas y gráficos para la interpretación del comportamiento de las variables, se utilizó Kolmogorov-Smirnov como prueba de normalidad, luego se ejecutó la regresión logística ordinal para confirmar las hipótesis, obteniendo resultados para el análisis, que ayudó para plantear conclusiones y recomendaciones.

3.7 Aspectos Éticos

La actual investigación fue realizada siguiendo fundamentos como la honestidad y transparencia, con especial énfasis en la seguridad de los datos recopilados y la protección de los participantes. Se respetaron rigurosamente los derechos de autor durante todo el proceso de investigación, evitando cualquier forma de apropiación o plagio (UCV, 2020). La autenticidad del trabajo fue confirmada mediante el uso de Turnitin, una herramienta antiplagio, y el formato APA 7ma edición se aplicó en la presentación del trabajo. Además, se adhirió de manera estricta a los lineamientos establecidos por la UCV (2022). Todo esto garantizó que la investigación fuera relevante y valiosa para la sociedad, especialmente para futuras indagaciones. Para Cortina y Martínez (2008) la ética son normas que guían el accionar del hombre buscando justicia y el respeto esto es aplicable tanto en la vida personal como laboral.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Gestión educativa vs Desarrollo profesional

		Desarrollo profesional		Total	
		Medio	Alto		
Gestión educativa	Moderada	Recuento	14	9	23
		% del total	20,3%	11,9%	32,2%
	Eficiente	Recuento	0	47	47
		% del total	0,0%	67,8%	67,8%
Total		Recuento	14	56	70
		% del total	20,3%	79,7%	100,0%

Figura 1

(Ver anexo)

Tal y como se puede observar la tabla 2 y fig. 1, se apreció que los resultados comprendidos en los puntos de encuentro de la gestión educativa y desarrollo profesional del total de 14 docentes censados que representan el 20,3% considerando que la gestión educativa esta es moderada, también 56 de ellos son representados por el 79,7% de los cuales el 11,9% (9) consideró que cuando la gestión educativa es moderada el desarrollo profesional es alto, el 67,85% (47) hace referencia cuando la gestión educativa es eficiente, el desarrollo profesional es alto. Por tanto se sostiene que el mayor número de profesores se encuentran en un nivel eficiente relacionado a sus resultados con respecto a la gestión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, denotaron que el crecimiento profesional se identificó en un nivel alto en cuanto a sus dimensiones reflexiva, relacional, colegiada y ética.

Tabla 3*Gestión estratégica vs Desarrollo profesional*

		Desarrollo profesional		Total	
		Medio	Alto		
Estratégica	Ineficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Moderada	Recuento	9	8	17
		% del total	15,3%	13,6%	28,8%
	Eficiente	Recuento	2	39	41
		% del total	3,4%	66,1%	69,5%
Total		Recuento	12	47	59
		% del total	20,3%	79,7%	100,0%

Figura 2

(Ver anexo)

De acuerdo a la tabla 3 y fig. 2, se observó que los resultados comprendidos en los puntos de encuentro entre la gestión estratégica y desarrollo profesional de un total de 14 profesores censados que representan el 20,3% el 1,7 (1) considerando que la gestión estratégica está en un nivel ineficiente, para el 15.3% (11) se encontraron en un nivel moderado, también 56 de ellos son representados por el 79,7% de los cuales el 13,6% (10) consideró que cuando la gestión educativa es moderada el desarrollo personal es alto, a la vez cuando el 66.1% (46) hace referencia cuando la gestión educativa es eficiente, el desarrollo profesional se encuentra en un nivel alto. Concluyendo que, la gran mayoría de los profesores se encuentran en nivel eficiente respecto a la dimensión estratégica, cuando la dimensión mencionada se sitúa en ese nivel la variable desarrollo profesional se encontró en un nivel alto.

Tabla 4*Gestión administrativa vs Desarrollo profesional*

		Desarrollo profesional		Total		
		Medio	Alto			
Administrativa	Moderada	Recuento	8	6	14	
		% del total	13,6%	10,2%	23,7%	
	Eficiente	Recuento	4	41	45	
		% del total	6,8%	69,5%	76,3%	
	Total		Recuento	12	47	59
			% del total	20,3%	79,7%	100,0%

Figura 3

(Ver anexo)

Según la tabla 4 de la figura 3, se logró apreciar que los resultados comprendidos de las intersecciones de la gestión administrativa y desarrollo profesional del total de 15 docentes encuestados que representan el 20,3% el 13,6(10) considerarán que la gestión administrativa se encontró es moderada , un 6,8% (5) se halló en un nivel eficiente para 55 de ello que son representados por el 79,7% de los cuales el 10,2% (7) se estimó que cuando la gestión administrativa es moderada el desarrollo profesional es alto, a la vez el 69.5% (48) hace referencia cuando la gestión educativa es eficiente, el desarrollo profesional se encuentra en un nivel alto. Se llegó a la conclusión que, la gran mayoría de los docentes se encuentran en un nivel eficiente respecto a la dimensión administrativa, cuando la dimensión mencionada se encuentra en ese nivel la variable desarrollo personal se encontró en un nivel alto.

Tabla 5

Gestión pedagógica vs Desarrollo profesional

			Desarrollo profesional		Total
			Medio	Alto	
Pedagógica	Ineficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Moderada	Recuento	11	9	20
		% del total	18,6%	15,3%	33,9%
	Eficiente	Recuento	0	38	38
		% del total	0,0%	64,4%	64,4%
Total		Recuento	12	47	59
		% del total	20,3%	79,7%	100,0%

Figura 4

(Ver anexo)

En la tabla 5 y fig. 4 se logró apreciar que el 1,7% (1) se encuentra en un nivel ineficiente con respecto a la dimensión pedagógica, de los cuales 1,7 % (1) situó a la innovación pedagógica en el medio: el 33.9% (24) de docentes se encontró en el nivel moderado con respecto a la administración pedagógica, donde el desarrollo profesional fue de 18,6 % (13) en un nivel medio y 15,3 % (11) en un nivel alto. También, el 64,4 % (45) de los censados distinguen a dimensión pedagógica como eficiente, hay un 0% (0) que señaló como medio, el

64.4% (45) se encuentra en un nivel alto de acuerdo al desarrollo profesional. Se concluyó que, se encuentran en un nivel eficiente la gran mayoría de los profesores en relación de la dimensión pedagógica, cuando esta se ubica en ese nivel la variable desarrollo profesional es nivel alto.

Tabla 6

Gestión comunitaria vs desarrollo profesional

			Desarrollo profesional		Total
			Medio	Alto	
Comunitaria	Ineficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Moderada	Recuento	11	11	22
		% del total	18,6%	18,6%	37,3%
	Eficiente	Recuento	0	36	36
		% del total	0,0%	61,0%	61,0%
Total	Recuento	12	47	59	
	% del total	20,3%	79,7%	100,0%	

Figura 5

(Ver anexo)

De acuerdo a la tabla 6 y fig. 5, se logró apreciar que el 1,7% (1) se encuentra en un nivel ineficiente con respecto a la dimensión comunitaria de los cuales el 1,7% (1) situó a la innovación pedagógica en el nivel medio. Para el 37,3 % (26) de profesores se encontró en el nivel moderado con respecto a la dimensión comunitaria, donde el desarrollo profesional fue de 18,6 % (13) en un nivel medio y en un nivel alto es de 18,6% (13). Para el nivel eficiente con respecto a la dimensión comunitaria el 61% (43) de los encuestados, hay un 0% (0) que señaló como medio, el 61 % (13) se encuentra en un nivel alto de acuerdo al desarrollo profesional. Se llegó a la conclusión que, se encontró en un nivel eficiente la gran mayoría de los profesores con relación a la dimensión comunitaria, cuando el nivel es alto con respecto a la variable desarrollo profesional.

Resultados inferenciales

Teniendo en cuenta de Romero et al. (2020), es fundamental ejecutar la prueba de normalidad, debido a que se requiere la información recaudada es de origen de distribución normal o no normal, esto ayuda a decidir que tipo de

prueba de hipótesis es la más adecuada y confiable. Se utilizó Kolmogórov-Smirnov para la prueba de normalidad, debido que la muestra fue superior a los 50.

Para Monterrey (2012) la evaluaciones con la que se trata las hipótesis se establecen a través de una regla de decisión donde surge la posibilidad de aceptar o negar las suposiciones planteadas en una investigación, estas en las ciencias sociales tienen un 5 % de margen de error y 95 de confianza, con relación a esta regla se define de la siguiente manera:

Si $p \leq 0,05$ no se rechaza H_0

Si $p > 0,05$ se rechaza H_0

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión educativa	0,431	59	0,000
Desarrollo profesional	0,488	59	0,000

De acuerdo a la tabla 7, se puede apreciar que el p valor =0,00 por lo que es menor o igual a 0,05 para las variables gestión educativa y desarrollo profesional, por lo que se determina que dichas variables no presentan una distribución normal, precisando así el método no paramétrico y corresponde un análisis de regresión logística de tipo ordinal.

Regresión logística ordinal

Según Satake, et al. (2018), en un tipo de análisis de regresión lineal que se emplea para situaciones donde se quiere pronosticar la falta o presencia de una característica o efecto de los valores de un grupo predictor, dicho método tiene como supuesto que la variable dependiente es ordinal y que busca ofrecer la explicación de cómo surge esta variable por medio de covariables autónomas. Por lo que Logit es una regresión que pronostica la consecuencia de una variable con relación a una variable independiente, para pronosticar la autonomía de éstas se presenta un valor numérico con escala de a 0 al 1 con relación a la variable dependiente (González, 2022).

Prueba de hipótesis

De acuerdo a Fallas (2012) las investigaciones están preparadas para dar respuestas a numerosas preguntas, es decir respuestas a las hipótesis planteadas, donde se aceptará la hipótesis nula H_0 y se negará la hipótesis alternativa H_a o se negará la hipótesis nula H_{okkk} y se aceptará la hipótesis alternativa H_a , estas aseveraciones son válidas ya que, los resultados son obtenidos de la muestra siendo así confiables, por lo tanto, la prueba de hipótesis rechazada H_0 o no rechaza H_0 .

Decisión estadística

Consiste en realizar supuestos coherentes con respecto a la hipótesis nula (H_0) para decidir si se admite o rehúsa, normalmente se utiliza el p valor, esta denominación hace referencia a la prueba a ejecutarse donde se observa las consecuencias de hechos aleatorios (Mendenhall et al., 2010).

Si $p \leq 0.05$ no se rechaza H_0

Si $p > 0.05$ se rechaza H_0

Se presenta la hipótesis general

H_0 : No existe influencia significativa de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

H_a : Existe influencia significativa de la GE en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín 2023.

Tabla 8

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	334,565			
Final	187,584	146,981	28	0,000

La tabla 8 señala que la variable independiente gestión educativa tiene una influencia significativa sobre el desarrollo profesional, según el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos no son independientes entre sí, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe influencia significativa de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0,917
Nagelkerke	0,919
McFadden	0,397

En la tabla 9 se apreció los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, donde indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión educativa en un 91,7% y en cuanto a la prueba del Pseudo R² de Nagelkerke, indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión educativa en un 91.9%.

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión estratégica no influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

H_a: La gestión estratégica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 10

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	289,705			
Final	172,727	116,978	28	0,000

En la tabla 10 señala que la dimensión gestión estratégica tiene una influencia significativamente sobre el desarrollo profesional, según el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos no son independientes entre sí, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que la gestión estratégica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0,862
Nagelkerke	0,864
McFadden	0,316

Tal y como se observa en la tabla 11 se apreció los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, donde indicó que el desarrollo profesional docente es

explicado por la gestión educativa en un 86,2% y en cuanto a la prueba del Pseudo R² de Nagelkerke, indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión estratégica en un 86.4%.

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 12

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	263,038			
Final	133,485	129,554	28	0,000

En la tabla 12 señala que la dimensión gestión administrativa tiene una influencia significativamente sobre el desarrollo profesional, según el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos no son independientes entre sí, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que la gestión administrativa influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0,889
Nagelkerke	0,890
McFadden	0,350

Tal y como se observa en la tabla 13 se apreció los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, donde indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión administrativa en un 88,9% y en cuanto a la prueba del Pseudo R² de Nagelkerke, indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión administrativa en un 89%.

Hipótesis específica 3

H₀: La gestión pedagógica no influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023

H_a: La gestión pedagógica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 14

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	292,003			
Final	175,649	116,355	28	0,000

En la tabla 14 señala que la dimensión gestión pedagógica tiene una influencia significativamente sobre el desarrollo profesional, según el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos no son independientes entre sí, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, la gestión pedagógica no influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,861
Nagelkerke	,862
McFadden	,314

Tal y como se observa en la tabla 15 se apreció los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, donde indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión pedagógica en un 86,1% y en cuanto a la prueba del Pseudo R² de Nagelkerke, indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión pedagógica en un 86,2%.

Hipótesis específica 4

H₀: La gestión comunitaria no influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

H_a: La gestión comunitaria influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 16*Información de ajuste del modelo la hipótesis específica 4*

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	274,523			
Final	117,101	157,422	28	,000

En la tabla 16 señala que la dimensión gestión comunitaria tiene una influencia significativamente sobre el desarrollo profesional docente, según el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos no son independientes entre sí, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, la gestión comunitaria no influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	0,931
Nagelkerke	0,932
McFadden	0,425

Tal y como se observa en la tabla 17 se apreció los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, donde indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión comunitaria en un 93,1% y en cuanto a la prueba del Pseudo R² de Nagelkerke, indicó que el desarrollo profesional docente es explicado por la gestión comunitaria en un 93,2%.

V. DISCUSIÓN

Acerca de los datos extraídos con relación al objetivo general, existe influencia significativa de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023, se logró determinar, que hay influencia de la variable gestión educativa sobre la variable desarrollo profesional docente, donde el p valor de la significancia es 0,000 por lo que se entiende que $0,00 < 0,05$. Rechazando así el H_0 , no existe influencia significativa de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023, y aceptando la H_a , comprendiéndose la dependencia de una variable con relación a la otra, a la vez el pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue 0,919 y el coeficiente Cox y Snell = 0,917 estas pruebas permitieron identificar la variabilidad y la dependencia porcentual del desarrollo profesional la cual fue explicada al 91,9% por la gestión educativa, por lo que se determinó de acuerdo a los estadistas que si hay una influencia en dichas variables. Los resultados tienen una relación con respecto a la investigación de Quiroz (2018) quien busco determinar la influencia entre la gestión escolar y el desarrollo profesional, sus resultados de acuerdo a la prueba estadística de r de Pearson fueron de 0,887 indicaba una correlación muy alta y significativa por lo que, la gestión escolar influye en el desarrollo profesional. En la investigación de Quispe (2018) sobre gestión educativa y la satisfacción laboral docente. Existe relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la satisfacción laboral en docentes, siendo la correlación positiva alta, con un valor significativo $p < 0,05$ y el Rho de Spearman = 0,742. Sobre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente. Al respecto la investigación de Valenzuela (2022) los resultados plantean que existe una correlación positiva de 0.810, concluyendo que existe una relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo donde determinó la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo. Para Arque (2022) quien también buscó determinar la relación entre gestión educativa y el desarrollo profesional en docentes. Obtuvo como resultado en la correlación de Pearson 0,879, esto indicó la relación positiva de las variables y de alta intensidad por lo que se determinó que la gestión educativa causa efecto en un buen desarrollo profesional. Respecto IPEBA (2013) la gestión educativa implica

que la institución posea la habilidad de dirigir eficientemente sus operaciones, asignar recursos adecuadamente y adoptar medidas fundamentadas, todo con el objetivo de mejorar continuamente la dinámica educativa y garantizar el crecimiento completo de cada alumno que recibe y asiste. Además, para Velez y Vaillant (2021) comprenden que el desarrollo profesional docente es un proceso que comienza con la educación básica y se prolonga a lo largo del ejercicio docente, donde es inevitable un aprendizaje permanente, y más aún el conocimiento en la sociedad, pero para esta continuidad hay un instante crucial que marca el comienzo de la trayectoria laboral y produce cambios significativos, la experiencia intensiva y metódica de la práctica temprana y avanzada en la educación básica, asumiendo las responsabilidades del trabajo pedagógico en la escuela como líder de un grupo de estudiantes dentro de un campo de estudio específico, crea una situación de proceso completamente diferente. Por lo que UNIR (2021) manifestó que para una correcta gestión pasa por periodos de análisis, planificación, operación y evaluación que conducen a la obtención de resultados, permitiéndole a la escuela innovar en actividades de desarrollo que le conlleve a lograr una enseñanza de calidad que sea valorativa, concertadora e institucionalizada y no limitarse o centrarse en aspectos no relevantes, de esta manera se establece una perspectiva centrada en cumplimiento de objetivos y asegurar que los aprendizajes en los alumnos se logren, en tal sentido el directivo tiene el encargo de generar todas las condiciones para que se logre lo planificado, por lo tanto el desarrollo personal docente es necesario ya que el docente como parte del proceso de enseñanza requiere del mayor apoyo para su desarrollo.

También García (2023) buscó determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el clima laboral, luego de haber procesado en el software SPSS 25, los datos recabados para contrastar la hipótesis general de este estudio, se tuvo una Rho de Spearman positiva alta de 0.953 y un p-valor de 0.000 estableciéndonos el rechazo de la misma, es decir que, existe relación significativa directa entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral. A la vez Saavedra (2019) estableció la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente. Por otra parte, la gestión educativa, necesita de la innovación generada por los profesores para que se cumplan con el desempeño de manera intrínseca. Los resultados determinaron que la información no posee normalidad,

el análisis de los hallazgos inferenciales se dio con apoyo del Rho de Spearman, evidenciándose que la correlación fue de 0.680 y la significancia de 0.000, permitiendo confirmar que tal relación fue positiva y de moderada intensidad. De tal manera, se afirmó que la sobresaliente gestión educativa aporta a la predicción de una satisfacción en el trabajo alta.

Acerca del primer objetivo específico, se puede establecer que la gestión estratégica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023. Por tanto, se entiende que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de acuerdo a que el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos no son independientes entre sí. Los valores de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell resulto con un 86,2% y Nagelkerke con un 86.4%, estos resultados son sustentados por los hallazgos descriptivos donde la dimensión estratégica es ineficiente en un 1,7%, moderada en un 28,8% y eficiente en un 69,5%, para la variable dependiente desarrollo profesional es medio en 20,3% y alto en un 79,7%. Estos resultados tienen una coherencia con lo hallado por Mejía (2021) donde se estableció la relación directa y de alta potencia de la gestión estratégica y el liderazgo directivo debido al coeficiente de Spearman $R= 0,794$, concluyendo así que para obtener una excelencia académica, desarrollo profesional y propuesta educativa de calidad se debe de promover el desarrollo de competencias y habilidades mediante la capacitación y la educación continua. Con relación a la dimensión gestión estratégica MINEDU (2021) hace referencia que es la propuesta precisa y conjunta de intenciones y aspiraciones del plantel escolar, esta establece las metas y objetivos de avance, para la realización de una buena gestión estrategia se debe utilizar instrumentos que medirán el propósito y metas de mejora los cuales se elaboran en conjunto por la comunidad educativa, en un proceso dirigido por responsable educativo las entidades educativas deben tener presente su misión y generar una visión única, con un enfoque sistemático para mejorar continuamente sus procesos. Siempre están en búsqueda de nuevas oportunidades de mejora, se organizan y emplean estrategias para priorizar lo importante y evitar que lo urgente tome precedencia. Además, para Lujambio et al.(2009), esta dimensión lleva a cabo un seguimiento constante de los acuerdos, evalúan el progreso y toman decisiones para cambiar las acciones que

obstaculizan el logro de los objetivos, mediante la autorreflexión, utilizada como una herramienta para optimizar, se logran evidenciar resultados concretos y logros significativos.

Sobre el segundo objeto específico, se puede precisar que la gestión administrativa influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023. Por tanto, se entiende que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de acuerdo a que el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos tienen una relación entre sí. Los valores de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell resulto con un 88,9% y Nagelkerke con un 89%, estos resultados son sustentados por los hallazgos descriptivos donde la dimensión gestión administrativa es moderada en un 23,7% y eficiente en un 76,3%, para la variable dependiente desarrollo profesional es medio en 20,3% y alto en un 79,7%. Estos resultados concuerdan con los de Barba y Delgado (2021) determinaron el vínculo de la gestión escolar con el liderazgo de los directores, desde la perspectiva del profesorado. Los hallazgos evidenciaron que el p-valor fue de 0,000 y la correlación de 0,687, se pudo concluir, que la eficiente gestión escolar, causa efecto positivo sobre el liderazgo del personal directivo, o viceversa. Cabe expresar, que es relevante el presente trabajo debido a que la gestión escolar, tiene como finalidad incidir sobre el logro de los aprendizajes, el cual también impulsa la fomentación del diálogo y búsqueda de consenso, entre los miembros de la comunidad educativa, colaborando en una visión y meta de mejora conjunta, de acuerdo al MINEDU (2021), abarca las medidas de apoyo necesarias para asegurar el funcionamiento operativo del centro educativo y garantizar la efectividad de las actividades académicas, tácticas y colectivas, esta también incluye la gestión del talento humano, los recursos financieros, los insumos y los plazos, así como actividades relacionadas con la protección y la salud. Además Vélez et al. (2023), establecieron la relación de la gestión administrativa y la calidad educativa. La gestión administrativa concuerda significativamente con la calidad educativa, esto se ratifica con los valores de la tabla 7, donde r de Spearman muestra un valor de 0,968 y la significancia bilateral es de 0,000 menor a p valor 0,05, lo que permite concluir que hay concordancia de las variables antes mencionadas, y tomar la decisión de admitir la suposición de la investigación y rechazar la hipótesis nula. Así

mismo, 52% de los docentes califica como muy favorable la variable independiente y el 48% de los docentes califica como favorable la variable dependiente.

En relación al tercer objeto específico, se comprende que la gestión pedagógica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023. Por tanto, se entiende que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de acuerdo a que el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos tienen una relación entre sí. Los valores de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell resulto con un 86,1% y Nagelkerke con un 86,2%, estos resultados son sustentados por los hallazgos descriptivos donde la dimensión gestión pedagógica es ineficiente en un 1,7%, es moderada en un 33,9% y eficiente en un 64,4%, para la variable dependiente desarrollo profesional es medio en 20,3% y alto en un 79,7%. Además, También Porras et al. (2021), mencionan que la gestión educativa necesita de la innovación generada por los docentes para que se cumplan con el desempeño de manera intrínseca. Estableciendo la asociación de la gestión educativa con la satisfacción del trabajo docente desde la perspectiva del profesorado. En cuanto a los resultados, se determinó que la información no posee normalidad. De tal manera, el análisis de los hallazgos inferenciales se dio con apoyo del Rho de Spearman, donde se evidenció que la correlación fue de 0.680 y la significancia de 0.000, permitiendo afirmar que tal relación fue positiva y de moderada intensidad. Así, se afirmó que la sobresaliente gestión educativa aporta a la predicción de una satisfacción en el trabajo alta.

La Dimensión de gestión pedagógica, que constituye el núcleo central de la escuela, abarca todas las acciones y recursos directamente relacionados con el logro de aprendizajes por lo que se centra en la revisión y reflexión del proceso de enseñanza, incluyendo métodos, estilos y formas de enseñar, así como factores que favorecen la formación y las necesidades en los alumnos . La planificación didáctica, los materiales educativos, la evaluación y el ambiente en el aula, entre otros aspectos relevantes, también se enfoca en asegurar que las estrategias que se empleen promuevan el aprendizaje efectivo y significativo para los alumnos (MINEDU, 2021).

Referente al cuarto objeto específico, se comprende que la gestión comunitaria influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos IIEE públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023. Por tanto, se entiende que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de acuerdo a que el p valor = 0,00 siendo así menor o igual a 0,05, por lo que precisa que los datos tienen una relación entre sí. Los valores de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell resulto con un 93,1% y Nagelkerke con un 93,2%, estos resultados son sustentados por los hallazgos descriptivos donde la dimensión gestión comunitaria es ineficiente en un 1,7%, es moderada en un 37,3% y eficiente en un 61%, para la variable dependiente desarrollo profesional es medio en 20,3% y alto en un 79,7%. La Dimensión gestión comunitaria, se centra en fomentar el respeto mutuo, siguiendo las directrices establecidas en el Currículo Nacional de Educación Básica. Su objetivo principal es crear un entorno seguro y propicio para la formación y el crecimiento armónico de los alumnos, esta dimensión se encarga de garantizar una atención eficiente al ambiente educativo y promover la inclusión de todos los miembros involucrados, su enfoque tiene como base el involucramiento fluido, trabajando en conjunto para lograr una convivencia armoniosa y la formación completa de los alumnos. Además de esto busca promover la cooperación y la coordinación en grupo, promoviendo el respeto y el valor de cada individuo en el entorno educativo. (MINEDU, 2021). Esta dimensión tiene una influencia importante en el desarrollo profesional al brindar oportunidades de crecimiento y aprendizaje en el contexto de una comunidad. A través de la colaboración y participación activa en proyectos y programas comunitarios, los profesores tienen la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y experiencias que enriquecen su trayectoria profesional. Además, al involucrarse en la gestión de recursos y necesidades de la comunidad, los profesionales pueden desarrollar competencias en liderazgo, superar desafíos y determinaciones, siendo fundamentales en su crecimiento profesional y liderazgo dentro de un entorno comunitario, fortaleciendo así aptitudes y conocimientos.

Por otra parte, esta investigación y los antecedentes contemplan el mismo proceso metodológico que es tipo aplicada, el mismo nivel explicativo, el enfoque cuantitativo, el mismo método hipotético-deductivo, el estudio fue no experimental, a esto también se suma que la población fue la misma, es decir

los docentes. Esto ayudo a comprender la influencia de las variables trabajadas en la investigación, donde podemos observar que son directamente proporcional es decir a mejor gestión educativa, mejor será el desarrollo profesional docente. También la investigación ha sido relevante dejando así aportes para las instituciones educativas involucradas, contribuyendo de alguna manera en las determinaciones tomadas para el beneficio de éstas, también teóricamente para futuras investigaciones que aborden las mismas variables.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se precisó que los hallazgos muestran que la gestión educativa tiene un impacto estadísticamente relevante en el desarrollo profesional de los profesores de las instituciones educativas estudiadas. Esta conclusión se basa en el uso apropiado del análisis de regresión logística ordinal, que es un método válido, además, se respalda esta afirmación mediante los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, confirmando que la gestión educativa tiene una influencia significativa en el desarrollo profesional docente en de dichas IIEE.

Segunda:

Se concluyó que los resultados demuestran que la gestión estratégica tiene repercusión estadísticamente relevante en el desarrollo profesional de los profesores en las instituciones educativas estudiadas. Esta conclusión se fundamenta en el adecuado uso del análisis de regresión logística ordinal, un método válido para este propósito. Además, esta aseveración se respalda con los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, confirmando que la gestión estratégica ejerce una influencia significativa en el desarrollo profesional docente de dichas instituciones.

Tercera:

Se llegó a la conclusión que los resultados indican que la gestión administrativa tiene repercusión estadísticamente relevante en el desarrollo profesional de los profesores en las instituciones educativas investigadas. Esta conclusión se apoya en el adecuado empleo del análisis de regresión logística ordinal, un método válido para este estudio. Además, esta aseveración se respalda con los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, confirmando que la gestión administrativa ejerce una influencia significativa en desarrollo profesional de dichas instituciones.

Cuarta:

Se conclusión que los resultados revelan que la gestión pedagógica tiene impacto estadísticamente relevante en el desarrollo profesional de los profesores en las IIEE investigadas. Esta conclusión se fundamenta en el adecuado uso del análisis de regresión logística ordinal, un método válido para este estudio. Además, esta aseveración se respalda con los valores R^2 de Cox y Snell y de

Nagelkerke, confirmando que la gestión pedagógica ejerce una influencia significativa en desarrollo profesional docente en dichas instituciones.

Quinta:

Se determinó que los resultados muestran que la gestión comunitaria tiene un impacto estadísticamente relevante en el desarrollo profesional de los profesores del IIEE estudiado. Esta conclusión se sustenta en la correcta utilización del análisis de regresión logística ordinal, que es un método válido para este estudio. Además, esta aseveración se encuentra respaldada por los valores R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, confirmando que la gestión comunitaria ejerce una influencia significativa en el desarrollo profesional docente de dichas instituciones.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al coordinador(a) del Programa de Formación Continua para docentes y directivos del Ministerio de Educación, fomentar y llevar a cabo capacitaciones de actualización en gestión educativa y desarrollo profesional docente, para proporcionar una adecuada capacitación constante a los profesores y gestores educativos. Esto les permitirá mantenerse actualizados en metodologías pedagógicas, tecnologías educativas y habilidades de gestión mejorar.

Segunda:

Al Director(a) de DRE San Martín, planificar talleres y otras actividades enfocadas en la gestión estratégica y desarrollo profesional dirigida a los gestores educativos de las instituciones educativas de su jurisdicción para empoderar de líderes a las comunidad educativas para que ejecuten acciones de planificación, implementación y seguimiento de estrategias para alcanzar resultados educativos.

Tercera:

Al director(a) de la UGEL Moyobamba que diseñe y ejecute programas de capacitación de gestión administrativa y desarrollo profesional docente, centrados en habilidades de gestión, uso de tecnologías, planificación estratégica y mejora de procesos para el logro de metas para mejorar los aprendizajes en los alumnos.

Cuarta:

Al coordinador(a) de Área Gestión Pedagógica de la UGEL Moyobamba debe implementar programas de capacitación y actualización pedagógica que aborde metodologías innovadoras y establecer el acompañamiento continuo a los gestores educativos para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico y puedan liderar de manera efectiva el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Quinta:

Al Director (a) de las Instituciones Educativas intervenidas en la investigación, en el ámbito de su gestión comunitaria, es fundamental fortalecer la conexión y la participación activa de la colectividad para mejorar el nivel de formación. Esto permitirá establecer un entorno educativo enriquecedor que estimule el crecimiento de los profesores y de los alumnos, promoviendo así la consecución de metas educativas destacadas.

REFERENCIAS

- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Epistem. <https://acortar.link/ebXIWY>
- Arias, J, Holgado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la Investigación*. Inudi. <https://acortar.link/Mu8c1Z>
- Arque, J. (2022). *Gestión educativa y desarrollo profesional en los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/IWgA6k>
- Barba L. y Delgado K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista Educare*. vol. 25, núm.1, pp. 284-309. <https://acortar.link/a7AEdx>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación de México. <https://acortar.link/kXSra4>
- Cabrera F. y Reyes I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual Reencuentro. *Revista Análisis de Problemas Universitarios*. Vol. 28, núm. 73, pp. 45-61. <https://acortar.link/lpDgbM>
- Cortina A, y Martínez E. (2008). *Ética*. Akal. <https://acortar.link/4VT4fD>
- Crespo, T, López, J., Peña, J. Y Carreño, F. (2003) *Administración de Empresas*. Vol II. MAD. <https://acortar.link/sUTiHi>
- Defensoría del Pueblo. (2023, 23 de febrero). MINEDU debe priorizar capacitación docente, entrega de materiales, salud emocional de estudiantes, entre otros temas. <https://acortar.link/uuemZb>
- Fallas, J. (2012). *Análisis de la varianza*. Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://acortar.link/khUocV>
- Farfán M. y Reyes I. (2017) Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Redalyc*. Vol. 8, núm. 73, pp. 45-61. <https://acortar.link/fy8aje>
- Freire S. y Miranda A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Areta. <https://acortar.link/Z65HFu>

- Galeano, M. (2023). Incidencia del desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo en la gestión. *Revista Científica Multidisciplinar Vol 7, núm. 2, pp.1-8*. <https://acortar.link/LEFpiU>
- García, F. (2004). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. Limusa. <https://acortar.link/iqiv6p>
- García, R. (2023) .*Gestión administrativa y clima laboral García Sanchez, en las I.E. N°65058 “Libertadores de América” y I.E. 65092 “Juan Valer Sandoval”*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Ucayali] <https://acortar.link/BKKvGz>
- Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Universidad del Rosario. <https://acortar.link/P4FYpW>
- Gomez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación. Brujas*. <https://acortar.link/10dydy>
- Gonzáles, J. (2022). Modelo Clasificación de Crédito a Potenciales Clientes. DoClRS. <https://acortar.link/8GcFFM>
- Hadi, M, Martel, C., Hautay, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Inudi. <https://acortar.link/gWxaYy>
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptist, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL. <https://acortar.link/I03so>
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, IPEBA. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?* Lima, Perú: SINEACE. <https://acortar.link/xhVhqj>
- López, F. (2021).La profesión docente en la perspectiva del siglo XXI: modelos de acceso a la profesión, desarrollo profesional e interacciones. *Revista de educación. Vol. 401, núm.394, pp. 69-96*. <https://acortar.link/RGUdII>
- López S. y Cubeiro N. (2022). Actividades formales para el desarrollo profesional docente: estudio de caso desde las ecologías de aprendizaje. *Revista de estudios de investigación. Vol. 9, núm.16, pp. 146-156*. <https://acortar.link/GDPWC5>
- Lujambio, A, González, J., Martínez, J. y Hernández, D. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica*. Secretaría de Educación Pública México . <https://acortar.link/V6IC1X>

- Mar, C, Barbosa, A. y Molar, J. (2020). *Metodología de la investigación*. Patria. <https://acortar.link/d9goAG>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicado*. vol.8, núm.29, pp. 79-86. <https://acortar.link/8JaMtc>
- Mendenhall, W, Beaver, R. y Beaver, B. (2010). Introducción a la probabilidad y estadística. Cengage Learning. Cengage. <https://acortar.link/IZjJA9>
- Meza, L, Torres, J. y Mamani, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Revista Apuntes Universitarios*. Vol. 11, núm.1, pp. 23–35. <https://acortar.link/7Vr1K6>
- MINEDU (2003,17 de julio). Ley General de Educación N° 28044. Ministerio de Educación del Perú. <https://acortar.link/SzKmyl>
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Ministerio de Educación del Perú. <https://bit.ly/3jdtN0N>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos Construyendo escuela*. Ministerio de Educación del Perú. <https://acortar.link/3F5o6i>
- MINEDU. (2021, 17 de marzo). *Decreto Supremo N°006. Aprueba los Lineamientos para la gestión escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica*. Ministerio de Educación del Perú. <https://acortar.link/n2CCx1>
- MINEDU (2021). Guía para la Gestión escolar en instituciones educativas y programas educativos de educación básica. *Oficio múltiple n° 00035-2021- minedu/vmgi-digc* , 1 - 69 <https://acortar.link/UMSvf2>
- Monterrey, P. (2012) Criterio mágico para resolver cualquier leyenda urbana, Colombia. *Revista Universitas Scientiarum*. Vol. 17 núm. 2, pp.203-215 <https://acortar.link/GHKd6s>
- Ñaupas, H, Valdivia, M., Palacios. y Romero, H.(2018). *Metodología de la investigación*. <https://acortar.link/q5IXOT>
- Pineda, E, Alvarado, E. y Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación*. Organización Panamericana de la salud. <https://acortar.link/DmGnxO>

- Polanía, C, Cardona,F., Castañeda,G.,Alexandra, I.,Calvache,O. y Abanto,W. (2022). *Metodología de investigación*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://acortar.link/dizK5b>
- Porras, M, Cabrejos, J., Vargas, G. y Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Revista Dilemas Contemporáneos*. vol. 8, núm.3, pp.1-11. <https://acortar.link/vDY1kS>
- Quispe, E. (2018). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca – Huancayo, Región Junín*, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://acortar.link/PkRZ3g>
- Quiroz, M. (2018). *Gestión escolar y su relación con el desarrollo profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz. Los Ríos, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/ELqqUj>
- Romero, C, Novikova,O.,Jaramillo,J.,Parra, M. y Romero,P.(2020) Organizational communication between teachers and managers: comparative analysis of Colombian institutions, *Revista Espacios*.vol 41,núm.30, pp. 203-215. <https://acortar.link/6FftrQ>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC. <https://acortar.link/otA32Q>
- Sánchez, P. (2022). *Diseño y desarrollo de instrumentos en línea*. Centro de Estudios, Clínica e Investigación Psicológica. <https://acortar.link/j5AFsC>
- Sánchez, J. (2013). *Método de investigación educativa*. Punto Rojo Libros <https://acortar.link/NVScvm>
- Satake, E., Majima, K., Aoki, S. C., y Kamitani, Y. (2018). Sparse Ordinal Logistic Regression and Its Application to Brain Decoding. *Front. Neuroinform.*, 12(51), 1-10. <https://acortar.link/MfPsBn>
- Saavedra, O. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro] <https://acortar.link/estwIE>

- UCV. (2020,28 de agosto). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV* - Aprobar la actualización del código de ética en investigación de la Universidad César vallejo. <https://acortar.link/COmGID>
- UCV. (2022,05 de abril). *Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°110-2022-VI-UCV*. Aprueba guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa 2022. <https://acortar.link/f06CPK>
- UNESCO. (2015). *Agenda de Desarrollo Sostenible 2030*. UNESCO. <https://acortar.link/L7YPMO>
- UNESCO. (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador Y Venezuela*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://acortar.link/UhHC5d>
- UNIR. (2021,03 de diciembre). *Universidad Internacional de La Rioja ¿Qué es la gestión educativa o gestión escolar? Tipos, importancia y objetivo*. <https://acortar.link/CWIYbv>
- Useche, M, Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2019) *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira. <https://acortar.link/kkfBVu>
- Valenzuela, M. (2022). *Gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en los establecimientos municipales, comuna de Curicó, Chile, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad privada de Tacna] <https://acortar.link/yUkysg>
- Vélaz y Vaillant . (2021). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Santillana <https://acortar.link/hFJQ95>
- Vélez P, Rodríguez C., Belduma, R., Pezo G. y Calle, R. (2023). *Gestión administrativa y calidad educativa en una institución educativa de Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. vol.7, núm. 1, pp. 949-960*. <https://acortar.link/BPxuvm>
- Vega, L. (2020). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente Revista de ciencia y Educación. Vol. 1, núm. 2, pp. 18-28*. <https://acortar.link>

ANEXOS

Pregunta general / preguntas específicas

Pregunta general: ¿De qué manera la gestión educativa influye en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023? , a partir de ello se plantearon preguntas específicas:(1) ¿De qué manera la gestión estratégica influye en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023?;(2) ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023?; (3) ¿De qué manera la gestión pedagógica influye en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023? y (4) ¿De qué manera la gestión comunitaria influye en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023?.

Objetivo general / objetivos específicos

Objetivo general: Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas pública, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023; y los objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de la gestión estratégica en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023;(2) Establecer la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023; (3) Establecer la influencia de la gestión pedagógica en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023 y (4) Establecer la influencia de la gestión comunitaria en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Hipótesis general / hipótesis específicas

Hipótesis general: La gestión educativa influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023; y como hipótesis específicas: (1) La gestión estratégica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023;(2) La gestión

administrativa influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023; (3) La gestión pedagógica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023 y (4) La gestión comunitaria influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023.

Tabla

Validez de experto

N°	Identificación de expertos	Instrumento 1. Instrumento 2.	
		Gestión Educativa	Desarrollo Profesional
1	Mg. Villalobos Custodio, Segundo Oscar Enrique	Aplicada	Aplicada
2	Mg. Irigoín Vásquez, Stánler	Aplicada	Aplicada
3	Mg. Carrasco Angeles; Elvis Leonardo	Aplicada	Aplicada

Tabla

Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión educativa	0,93	10
Desarrollo profesional	0,91	10

Tabla

Baremo de las variables y dimensiones

Variable 1	Ineficiente	Moderada	Eficiente
Gestión educativa	20-46	47-73	74-100
D1: Estratégica	6-13	14-21	22-30
D2: Administrativa	5-11	12-18	19-25
D3: Pedagógica	5-11	12-18	19-25
D4: Comunitaria	4-8	9-14	15-20

Variable 2	Bajo	Medio	Alto
Desarrollo profesional	20-46	47-73	74-100
D1: Reflexiva	5-11	12-18	19-25
D2: Relacional	5-11	12-18	19-25
D3<: Colegiada	6-13	14-21	22-30
D4: Ética	4-8	9-14	15-20

Ficha Técnica

Gestión Educativa

Nombre	Cuestionario sobre gestión educativa
Autor	López Flores, Carmen
Año	2023
Lugar	Instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023
Aplicación	A docentes de forma virtual(Google Forms)
Objetivo	Recolectar información acerca de la gestión educativa
Dimensiones	Estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria
Niveles y Rango	Ineficiente= 20-46, Moderada= 47-73, Eficiente= 74-100
Confiabilidad	0,93 De Alfa de Cronbach
Escala de medición	Ordinal Likert: Nunca(1), Casi Nunca(2), Algunas Veces(3), Casi Siempre(4), Siempre(5)
Cantidad de ítems	20
Tiempo	20 min.

Ficha técnica

Desarrollo profesional

Nombre	Cuestionario sobre desarrollo profesional
Autor	López Flores, Carmen
Año	2023
Lugar	Instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023
Aplicación	A docentes de forma virtual(Google Forms)
Objetivo	Recolectar información acerca del desarrollo profesional
Dimensiones	Reflexiva, relacional, colegiada y ética
Niveles y Rango	Bajo= 20-46, Medio= 47-73,Alto=74-100
Confiabilidad	0,91 De Alfa de Cronbach
Escala de medición	Ordinal Likert: (1) No Observo, (2) Nunca (3). Casi Nunca(4), Ocasionalmente, (5) Siempre
Cantidad de ítems	20
Tiempo	20 min.

Figura 1

Gráfico de barras de la gestión educativa vs desarrollo profesional

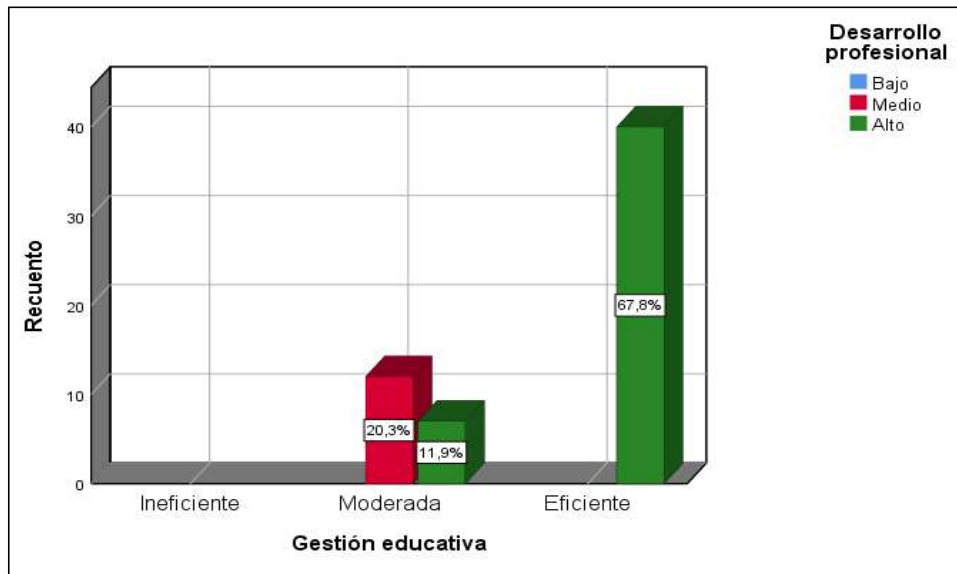


Figura 2

Gráfico de barras de la gestión estratégica vs desarrollo profesional

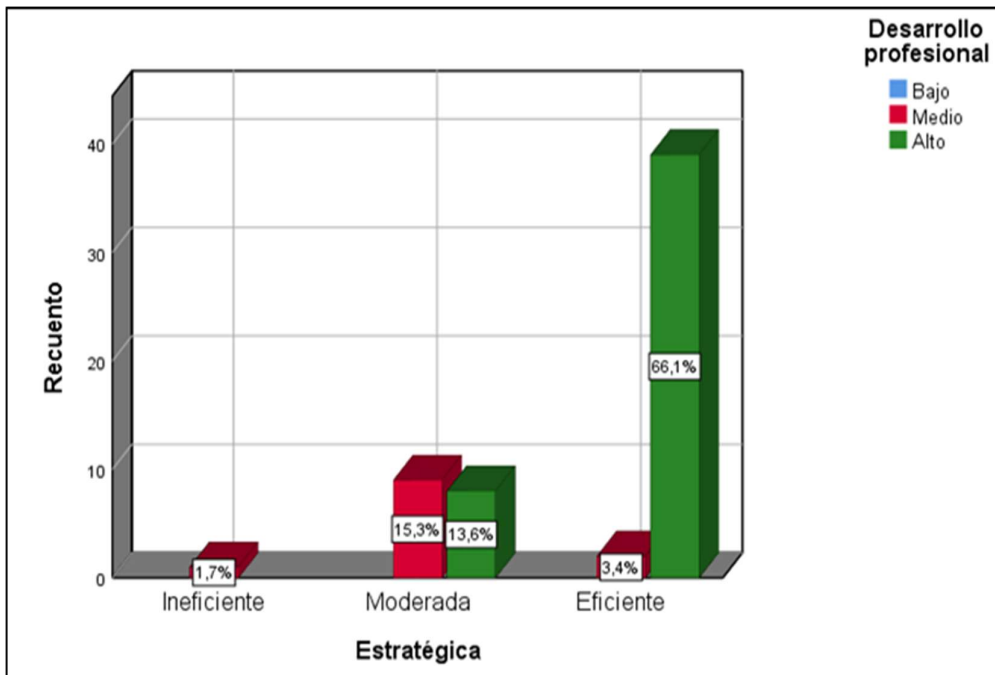


Figura 3

Gráfico de barras de la gestión administrativa vs desarrollo profesional

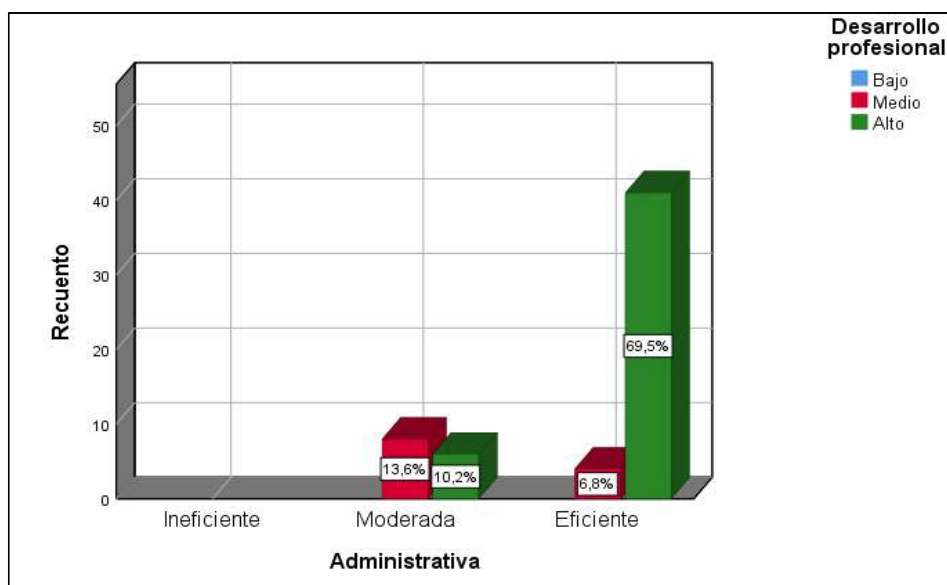


Figura 4

Gráfico de barras de la gestión pedagogía vs desarrollo profesional

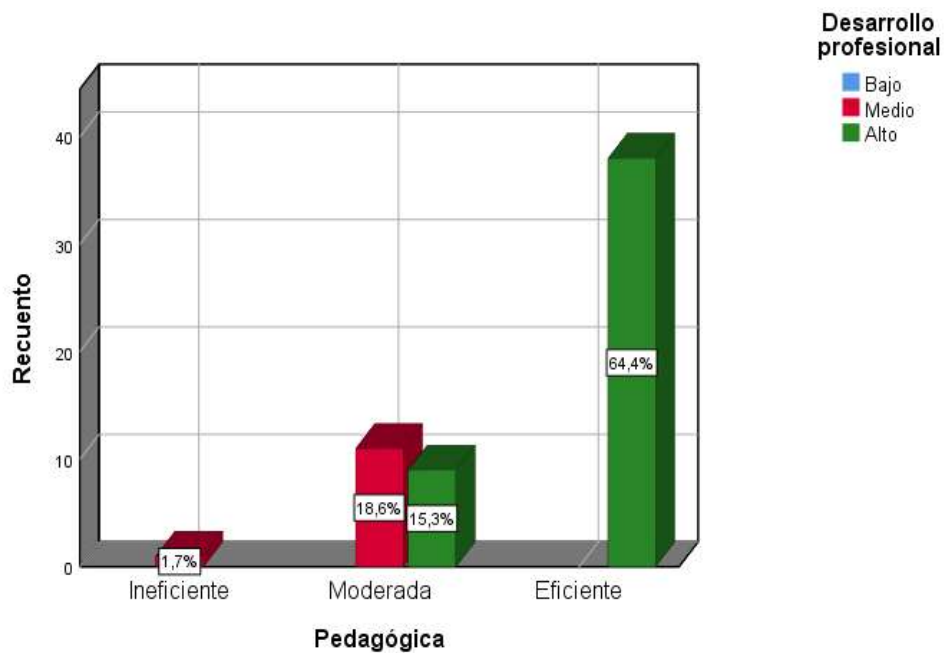
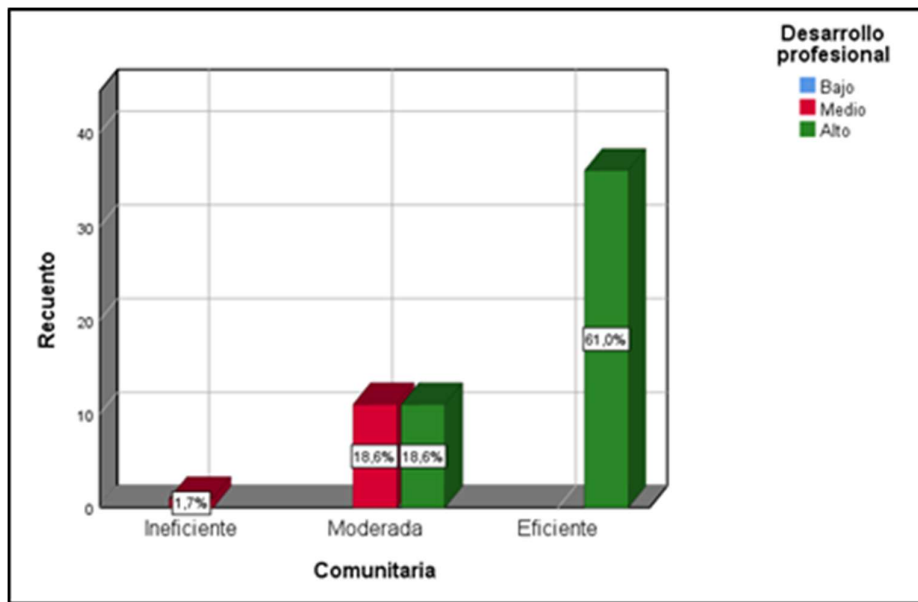


Figura 5

Gestión comunitaria y desarrollo profesional



1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Variable independiente: Gestión educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
La gestión educativa implica que la institución posea la habilidad de dirigir eficientemente sus operaciones, asignar recursos adecuadamente y adoptar medidas fundamentadas, todo con el objetivo de mejorar continuamente la dinámica educativa y garantizar el crecimiento completo de cada alumno que recibe y asiste (IPEBA, 2013).	La operacionalización de esta variable se suscribe en cuatro dimensiones: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, los indicadores fueron definidos en la matriz de operacionalización, dicha mediación fue ejecutada empleando un cuestionario valorado en la escala Likert con los niveles de rango: eficiente, moderada e ineficiente y la escala ordinal: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.	D1: Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos institucionales - Estrategias - Instrumentos de gestión - Trabajo en equipo - Seguimiento de planes - Evaluación y socialización de planes. 	P1. P6	Ordinal Likert (5): Siempre (4):Casi Siempre (3):Algunas Veces (2):Casi Nunca (1):Nunca	Eficiente (74 – 100) Moderada (47 – 73) Ineficiente (20 – 46)
		D2: Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de RRHH - Administración de recursos económicos y físicos - Administración del tiempo - Seguridad e higiene - Manejo de información del personal 	P7-P11		
		D3: Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Normatividad - Diagnóstico de necesidades de aprendizaje - Planificación curricular - Monitoreo - Materiales educativos 	P12-P16		
		D4: Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia escolar - Atención al docente - Atención al estudiante - Atención a los padres de familia 	P17-P20		

Variable dependiente: Desarrollo profesional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Es definido como un proceso en constante desarrollo, implica la actualización de conocimientos, evaluación y retroalimentación, así como el apoyo mutuo y el intercambio de experiencia entre pares. Este enfoque tiene como objetivo asegurar que los educadores cuenten con habilidades necesarias para proporcionar una educación de alta calidad a sus estudiantes (MINEDU. 2012).</p>	<p>Esta variable se operacionalizó en cuatro dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética, los indicadores fueron definidos en la matriz de operacionalización, dicha mediación fue ejecutada empleando un cuestionario valorado en la escala Likert con los niveles de rango: alto, medio y bajo y la escala ordinal: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.</p>	D1: Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> -Necesidades de los docentes - Orientación pedagógica - Soporte pedagógico - Expresión emocional - Comportamiento crítico 	P1-P5	<p>Ordinal Likert (5): Siempre (4):Ocasionalmente (3):Casi Nunca (2): Nunca (1):No Observo</p>	Alto (74 – 100)
		D2: Relacional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Necesidades educativas - Diversidad cultural - Retroalimentación Empatía 	P6-P10		Medio (47 – 73)
		D3: Colegiada	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación - Acceso a los recursos y herramientas. - Oportunidades de desarrollo - Seguimiento y evaluación - Orientación - Trabajo colegiado 	P11- P16		Bajo (20 – 46)
		D4: Ética	<ul style="list-style-type: none"> - Código de ética - Integridad - Valores - Respeto y tolerancia 	P17- P20		

2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL

El formulario **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL** ya no acepta respuestas.
Si consideras que se trata de un error, intenta comunicarte con el propietario del formulario.

[Reanudar la recolección de respuestas \(solo los editores de formularios pueden ver este vínculo\)](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

<https://forms.gle/KibZNpPmz2d2JNHfA>

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE Gestión educativa

Ante todo, me presento a usted, la suscrita Carmen López Flores con DNI: 27435636, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario forma parte de una investigación titulada: Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023. El cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X).

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Variable 1: Gestión Educativa.

Escala de valoración

Nunca	(N) = 1
Casi Nunca	(CN) = 2
Algunas Veces	(AV) = 3
Casi Siempre	(CS) = 4
Siempre	(S) = 5

Nota: El presente cuestionario está formulado en base a la Gestión educativa del director.

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	V1. Gestión educativa	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión: Estratégica.					
1	Tiene claridad respecto a los objetivos estratégicos institucionales el directivo de la IE.					

2	Propone estrategias adecuadas para el logro de las metas organizacionales la gestión directiva de la IE.					
3	Se generan acciones de participación y colaboración para el proceso de elaboración de los documentos de gestión por parte del directivo de la IE.					
4	Se promueve acciones de trabajo en equipo para lograr la colaboración, la mejora continua y el logro de objetivos por parte del líder educativo de la IE.					
5	Se efectúa acciones de seguimiento a los planes estratégico para mejorar su eficacia por el director de la IE.					
6	Se implementan acciones de socialización y seguimiento a los planes estratégicos para fortalecer su eficacia por parte del director de la IE.					
Dimensión: Administrativa.						
07	Se administra adecuadamente los recursos humanos (cuadro de horas, asignaciones de funciones y responsabilidades de acuerdo a las competencias de cada trabajador) por parte del director de la IE.					
08	Gestiona el uso óptimo de los recursos económicos y físicos en beneficio de las metas de aprendizaje bajo un enfoque orientado a resultados por la dirección de la IE.					
09	Se planifica de manera eficiente el tiempo (horarios, permisos, licencias y vacaciones) por parte del directivo de la IE.					
10	Se gestiona las condiciones básicas en infraestructura teniendo en cuenta la seguridad y la higiene por parte de la gestión educativa de la IE.					
11	Se mantiene mecanismos de confidencialidad de la información personal de los trabajadores (Monitoreo, evaluación e incidencias) por el director de IE.					
Dimensión: Pedagógica.						
12	Ejecuta sus acciones en función a las normas educativas vigentes el directivo de la IE.					
13	Dirige adecuadamente los procesos de elaboración del diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes el director de la IE.					
14	Efectúa adecuadamente el proceso de planificación curricular el directivo de la IE.					
15	Realiza adecuadamente el monitoreo de la labor docente (observa, sugiere y retroalimenta) el director de la IE.					
16	Provee que todos los estudiantes cuenten con los textos y materiales educativos el director de la IE.					
Dimensión: Comunitaria.		1	2	3	4	5
17	Promueven acciones para una convivencia escolar democrática y un clima favorable para los aprendizajes la gestión directiva de la IE.					
18	Realiza de manera adecuada y oportuna la atención a las necesidades y sugerencias de los docentes el director de la IE.					
19	Atiende y resuelve de forma apropiada y oportuna a las necesidades, dificultades e intereses de los estudiantes el directivo de la IE.					
20	Toma en consideración las sugerencias, solicitudes e inquietudes de los padres de familia el director de la IE.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: Desarrollo profesional

Ante todo, me presento a usted, la suscrita Carmen López Flores con DNI: 27435636, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario forma parte de una investigación titulada: Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023. El cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Variable 2: Desarrollo Profesional.

Escala de valoración

No Observo	(NO) = 1
Nunca	(CN) = 2
Casi Nunca	(CN) = 3
Ocasionalmente	(O) = 4
Siempre	(S) = 5

Nota: El presente cuestionario está formulado en base a la Gestión Educativa del director.

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	V2. Desarrollo Profesional	NO	N	CN	O	S
	Dimensión: Reflexiva.					
1	Se compromete con el desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de las propias necesidades de los docentes el directivo de la IE.					
2	Brinda acompañamiento pedagógico en la formulación y desarrollo de las experiencias de aprendizaje el director en la IE.					
3	Designa responsabilidades teniendo en cuenta las habilidades de cada docente la gestión educativa de la IE.					
4	Afronta correctamente las diversas manifestaciones de comportamiento de los estudiantes el directivo de la IE.					
5	Promueve espacios de reflexión donde los docentes comparten y discuten experiencias de aula el director de la IE.					
	Dimensión: Relacional.					
6	Establece y mantiene buenas relaciones interpersonales con la comunidad educativa el directivo la IE.					
7	Responde de manera acertada a las necesidades de cada uno de los estudiantes el director de la IE.					

8	Considera a la diversidad cultural dentro de la planificación curricular el directivo de la IE.					
9	Reconoce la importancia de la retroalimentación en el proceso de aprendizaje para el logro de las competencias de los estudiantes la gestión educativa de la IE.					
10	Fomenta la empatía y la escucha activa en los estudiantes el director de la IE.					
	Dimensión: Colegiada					
11	Organiza reuniones periódicas con los docentes para examinar y valorar el progreso de los estudiantes en sus aprendizajes el director de la IE.					
12	Facilita el acceso a recursos y herramientas de aprendizaje para tu desarrollo profesional el directivo de la IE.					
13	Las oportunidades de desarrollo profesional que se brindan están alineadas con las necesidades de la carrera docente por la gestión directiva de la IE.					
14	Efectúa el proceso de seguimiento y evaluación del desarrollo profesional docente el directivo de la IE.					
15	Fomenta la innovación en las estrategias pedagógicas de los docentes el director de la IE.					
16	Realiza acciones de trabajo colegiado de manera participativa y concertada el directivo de la IE.					
	Dimensión: Ética					
17	Cumple con el código de ética establecido por el colegio profesional docente el directivo de la IE.					
18	Evidencia integridad y ética profesional ante la comunidad educativa el director de la IE.					
19	Demuestra capacidad para promover valores éticos en la IE y en la comunidad el directivo de la IE.					
20	Promueve un ambiente de respeto y tolerancia hacia la diversidad en los estudiantes el director de la IE.					

Muchas gracias

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Yo, Carmen López Flores, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es: Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones educativas Alfredo Tejada y la 00500 German Rojas Vela.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará a través de formulario Google, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Carmen López Flores email: camuchi270776@gmail.com y docente Asesor Carlos Arturo Valencia Morocho, email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:


Soritor, 29 mayo del 2023.

4. Matriz de evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Validación de expertos

N°	Identificación de expertos	Instrumento 1.	Instrumento 2.
		Gestión Educativa	Desarrollo Profesional
1	Mg. Villalobos Custodio, Segundo Oscar Enrique	Aplicada	Aplicada
2	Mg. Irigoín Vásquez, Stánler	Aplicada	Aplicada
3	Mg. Carrasco Angeles; Elvis Leonardo	Aplicada	Aplicada

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Villalobos Custodio, Segundo Oscar Enrique
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Científica del Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	09831884
Firma del experto	


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre gestión educativa y el desarrollo profesional
Autora:	Carmen López Flores
Objetivo:	Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Gestión estratégica, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert: Nunca, casi Nunca, Algunas Veces, Casi Siempre, siempre
Niveles o rango:	Ineficiente, Moderado , Eficiente
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Villalobos Custodio, Segundo Oscar Enrique
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Científica del Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	09831884
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.


3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la gestión educativa y el desarrollo profesional
Autor (a):	Carmen López Flores
Objetivo:	Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Reflexiva, relacional, colegiada y ética
Confiabilidad:	
Escala:	Likert: No Observo, Nunca, Casi Nunca, Ocasionalmente, Siempre
Niveles o rango:	Alto, Medio, Bajo
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VILLOBOBOS CUSTODIO, SEGUNDO OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
VILLOBOBOS CUSTODIO, OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 17/12/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
VILLOBOBOS CUSTODIO, OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 16/03/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Irigoin Vásquez, Stánler
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación y Humanidades
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	41519947
Firma del experto	


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre gestión educativa y el desarrollo profesional
Autora:	Carmen López Flores
Objetivo:	Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Gestión estratégica, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert: Nunca, casi Nunca, Algunas Veces, Casi Siempre, siempre
Niveles o rango:	Ineficiente, Moderado , Eficiente
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

1.- Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Irigoín Vásquez, Stánler
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación y Humanidades
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	41519947
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la gestión educativa y el desarrollo profesional
Autor (a):	Carmen López Flores
Objetivo:	Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Reflexiva, relacional, colegiada y ética
Confiabilidad:	
Escala:	Likert: No Observo, Nunca, Casi Nunca, Ocasionalmente, Siempre
Niveles o rango:	Alto, Medio, Bajo
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos


**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
IRIGOÍN VÁSQUEZ, STÄNLER DNI 41519947	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL. Fecha de diploma: 10/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/06/2017 Fecha egreso: 27/01/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
IRIGOÍN VÁSQUEZ, STÄNLER DNI 41519947	INGENIERO SANITARIO Fecha de diploma: 07/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
IRIGOIN VASQUEZ, STANLER DNI 41519947	LICENCIADO EN EDUCACION, ESPECIALIDAD MATEMATICA Y COMPUTACION Fecha de diploma: 22/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
IRIGOÍN VÁSQUEZ, STÄNLER DNI 41519947	BACHILLER EN INGENIERÍA SANITARIA Fecha de diploma: 30/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/08/2011 Fecha egreso: 22/09/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
IRIGOIN VASQUEZ, STANLER DNI 41519947	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/07/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carrasco Angeles, Elvis Leonardo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	06000133
Firma del experto	

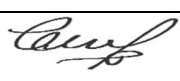
2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre gestión educativa y el desarrollo profesional
Autora:	Carmen López Flores
Objetivo:	Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Gestión estratégica, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert: Nunca, casi Nunca, Algunas Veces, Casi Siempre, siempre
Niveles o rango:	Ineficiente, Moderado , Eficiente
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carrasco Angeles, Elvis Leonardo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	06000133
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la gestión educativa y el desarrollo profesional
Autor (a):	Carmen López Flores
Objetivo:	Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Reflexiva, relacional, colegiada y ética
Confiabilidad:	
Escala:	Likert: No Observo, Nunca, Casi Nunca, Ocasionalmente, Siempre
Niveles o rango:	Alto, Medio, Bajo
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 07/09/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

5. Resultado de similitud del programa Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1089032488&o=2142648974&u=18ro=1033&lang=es

feedback studio Carmen López Flores Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba, San Martín, 2023

Resumen de coincidencias 24 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Conincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upi.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	library.co Fuente de Internet	<1 %
8	Nely Mejía Campo, 'De... Publicación	<1 %
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
10	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
11	ciencia latina.org Fuente de Internet	<1 %
12	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Carfida Leite and Mig... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 43 Número de palabras: 12708 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 8660 7/06/2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS
Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba, San Martín, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
López Flores, Carmen (ORCID: 0009-0008-9073-3334)

ASESORES:
Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (ORCID: 0000-0003-1515-1760)
Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

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

LIMA - PERÚ
2023

6. Matriz de consistencia.

TÍTULO: Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023						
AUTOR: Carmen Lopez Flores						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿De manera la gestión educativa influye en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>a) ¿De qué manera la Gestión estratégica influye en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023</p> <p>(b)¿De qué manera la Gestión administrativa influye en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023?</p> <p>(c) ¿De qué manera la gestión pedagógica influye y el desarrollo profesional en el</p>	<p>General:</p> <p>Establecer la influencia de la gestión educativa en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Establecer la influencia entre la gestión estratégica y el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023;</p> <p>2. Establecer la influencia entre la gestión pedagógica y el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023</p> <p>3. Establecer la influencia entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los docentes docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba.</p>	<p>General: Hipótesis general: La gestión educativa influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1 La gestión estratégica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023</p> <p>2. La gestión pedagógica influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023</p> <p>3. La gestión administrativa influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023:</p>	Variable 1: Gestión educativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Estratégica	- Objetivos institucionales - Estrategias - Instrumentos de gestión - Trabajo en equipo - Seguimiento de planes - Evaluación y socialización de planes	P1-P6	Eficiente 74-100 Moderado 47-73 Ineficiente 20-46
D2: Administrativa	- Administración de RRHH - Administración de recursos económicos y físicos - Administración del tiempo - Seguridad e higiene - Manejo de información del personal	P7-P11				
D3: Pedagógica	- Normatividad - Diagnóstico de necesidades de aprendizaje	P12-P16				

desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023? (d) ¿De qué manera la gestión comunitaria influye y el desarrollo profesional en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023?	San Martín, 2023 4. Establecer la influencia entre la gestión comunitaria y el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023	4. La gestión comunitaria influye significativamente en el desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023	D4: Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación curricular - Monitoreo - Materiales educativos - Convivencia escolar - Atención al docente - Atención al estudiante - Atención a los padres de familia 	P17-P20		
			Variable 2: Desarrollo Profesional				
			D1: Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal y profesional - Acompañamiento pedagógico - Designación de responsables - Manifestación emocional - Espacios de reflexión 	P1-P5		
D2: Relacional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Necesidades educativas - Diversidad cultural - Retroalimentación - Empatía 	P6-P10	Alto 74-100 Medio 47-73 Bajo 20-46				
D3: Colegiada	<ul style="list-style-type: none"> - Progreso de aprendizajes - Acceso a recursos y 	P11-P16					

			herramientas. - Oportunidades de desarrollo profesional - Seguimiento y evaluación - Innovación de estrategias - Trabajo colegiado D4: Ética - Código de ética - Integridad - Valores - Respeto y tolerancia	P17 P20	
--	--	--	---	---------	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal Método: Hipotético-deductivo	Población: ¿Quiénes y de dónde provienen? 70 docentes de dos instituciones educativas de la UGEL Moyobamba Muestra: se consideró censal y/o no probalístico 70 docentes de dos instituciones educativas de la UGEL Moyobamba.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario De la Variable independiente : Gestión Educativa Nro. Ítems: 20 De la variable dependiente : Desarrollo Profesional Nro. Ítems:20	Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión educativa	0,431	59	0,000
Desarrollo profesional	0,488	59	0,000

Tabla de interpretación de Alfa de cronbach.

Se considera la siguiente escala para determinar la confiabilidad de la prueba de Alfa de Cronbach (Ñaupas et al., 2018).

De 0.53 a menos: Confiabilidad nula
De 0.54 a 0.59 : Confiabilidad baja
De 0.60 a 0.65: El instrumento es confiable
De 0.66 a 0.71: Es muy confiable
De 0.72 a 0.99: Confiabilidad excelente
1:00 Confiabilidad perfecta

Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión educativa	0,93	10
Desarrollo profesional	0,91	10

Cartas.



Lima, 16 de mayo de 2023

Carta P. 0219-2023-UCV-EPG-SP

Mag. JONAS RODRIGUEZ DEL AGUILA

DIRECTOR

IE. ALFREDO TEJADA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LOPEZ FLORES CARMEN**; identificado(a) con DNI/CE N° 27435636 y código de matrícula N° 7002546262; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 19 de mayo del 2023

Carta P. 0219-2023-UCV-EPG-SP



Prof.
JOSÉ WALTER CRUZADO BECERRA
DIRECTOR
IE. N°00500 "GERMAN ROJAS VELA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LOPEZ FLORES CARMEN**; identificado(a) con DNI/CE N° 27435636 y código de matrícula N° 7002546262; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y desarrollo profesional docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL Moyobamba. San Martín, 2023", cuyo autor es LOPEZ FLORES CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

LIMA, 10 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 10- 08-2023 08:39:42

Código documento Trilce: TRI - 0646560