



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la  
Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Becerra Celis, Mayllori Milusca ([orcid.org/0000-0003-0569-1907](https://orcid.org/0000-0003-0569-1907))

**ASESORES:**

Dr. Saavedra Sandoval, Renán ([orcid.org/0000-0002-3018-9460](https://orcid.org/0000-0002-3018-9460))  
Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster ([orcid.org/0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios ya que gracias a él estoy cumpliendo todas mis metas, a mis padres Elva Celis Mirano y Arsenio Becerra Mondragón porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi hermano Jair Alexander Becerra Celis para que cada una de mis metas alcanzadas le quede como ejemplo, a mis abuelitos por sus consejos, a mi pareja por sus palabras, su confianza, su amor, por brindarme su apoyo incondicional y el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A una compañera, amiga y persona especial Grease Jimena Saavedra Flores que ya no está presente físicamente, pero siempre vivirá en nuestros corazones.

**Milusca**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por la vida y la salud que me brinda para seguir compartiendo con los seres que más amo en esta vida.

Gracias a mis padres por apoyarme en cada paso que doy sobre todo a mi querida madre por enseñarme a ser una mujer perseverante.

A mi pareja por todo su apoyo en esta etapa de mi vida.

**La autora**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de gestión Educativa Local, Rioja-2023", cuyo autor es BECERRA CELIS MAYLLORI MILUSCA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 01 de Enero del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN<br><b>DNI:</b> 42445436<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-5055-9222 | Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 02-01-2024 11:50:03     |
| HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN<br><b>DNI:</b> 00974279<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460 | Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 01-01-2024 22:57:23 |

Código documento Trilce: TRI - 0714207





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BECERRA CELIS MAYLLORI MILUSCA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de gestión Educativa Local, Rioja- 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos   | Firma  |
|---|--|
| BECERRA CELIS MAYLLORI MILUSCA<br>DNI: 73006711<br>ORCID: 0000-0003-0569-1907 | Firmado electrónicamente<br>por: MBECERRACE el 04-<br>01-2024 14:22:35 |

Código documento Trilce: INV - 1446973



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| CARÁTULA .....  | i                                   |
| DEDICATORIA .....   | ii                                  |
| AGRADECIMIENTO .....  | iii                                 |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....                                    | iv                                  |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....                                     | v                                   |
| <br>  |                                     |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS .....  | vi                                  |
| ÍNDICE DE TABLAS.....   | vii                                 |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....   | viii                                |
| RESUMEN .....   | ix                                  |
| ABSTRACT .....  | x                                   |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 1                                   |
| II. MARCO TEÓRICO.....  | 5                                   |
| III. METODOLOGÍA.....   | 16                                  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....  | 16                                  |
| 3.2. Variables y operacionalización .....                                       | 17                                  |
| 3.3. Población(criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis  | 17                                  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.. | 18                                  |
| 3.5. Procedimientos .....   | 19                                  |
| 3.6. Método de análisis de datos .....  | 19                                  |
| 3.7. Aspectos éticos.....   | 20                                  |
| IV. RESULTADOS.....   | 21                                  |
| V. DISCUSIÓN .....  | 26                                  |
| VI. CONCLUSIONES .....  | 31                                  |
| VII. RECOMENDACIONES .....  | 32                                  |
| REFERENCIAS.....  | 34                                  |
| ANEXOS .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 . Nivel de gestión educativa.....  | 21 |
| Tabla 2. Nivel de desarrollo profesional de los docentes .....   | 21 |
| Tabla 3.Prueba de normalidad .....   | 22 |
| Tabla 4.Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes ..... | 23 |
| Tabla 5.Relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes .....                    | 24 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Gráfico de dispersión entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes. .... | 25 |
|---|----|



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de corte transversal de nivel descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 51 docentes en la UGEL Rioja. La técnica fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario. Los resultados determinaron que nivel de gestión educativa fue medio en 57 %, bajo en 29 % y alto en 14 %; y el nivel de desarrollo profesional de los docentes fue medio en 63 %, bajo en 27 % y alto en 10 %, existe relación positiva alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes Concluyendo que, existe relación positiva muy alta y significativa entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023, con un Rho Spearman de 0.962 y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), además, solo el 92.54 % de dependencia entre variables.

**Palabras clave:** Gestión, beneficio, proyecto de desarrollo.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between educational management and the professional development of teachers in the Local Educational Management Unit, Rioja - 2023. The research was basic, non-experimental design, quantitative approach, cross-sectional, descriptive level correlational, whose population and sample was 51 teachers at UGEL Rioja. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results determined that the level of educational management was medium in 57%, low in 29% and high in 14%; and the level of professional development of teachers was medium in 63%, low in 27% and high in 10%, there is a high, very high and significant positive relationship between the dimensions of educational management and the professional development of teachers. Concluding that , there is a very high and significant positive relationship between educational management and the professional development of teachers in the Local Educational Management Unit, Rioja - 2023, with a Rho Spearman of 0.962 and a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ), in addition, only 92.54% dependence between variables.

Keywords: Management, profit, development project.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el progreso de las acciones vitales de una institución, para servir a sus usuarios, se ha transformado en una responsabilidad diaria esencial. Aunque fue centrado mucho en mejorar la gestión educativa, el personal clave, todavía está luchando, por cumplir con los requisitos, ya que la gestión educativa es un servicio esencial, para desenvolver una base sólida para la excelencia educativa. No he recibido ninguna capacitación. También está el problema de acciones sistemáticas de gestión, para desarrollar las habilidades profesionales de los maestros, la mayoría no brindan a sus estudiantes sapiencias, que ayuden a avalar una alineación efectiva. (Da Silva & Colombo, 2022).

Por otra parte, en América Latina, tal como lo señala Pearson (2022), El 43,8 % de los problemas educativos, se deben a la falta de esfuerzos, para integrar acciones de gestión estratégica, dentro de los colegios, para mejorar los estándares académicos, y el 29,7 % se debe, a la falta de compromiso de los docentes con su disciplina o a la renuencia a participar activamente. Formación adaptada al campo. De manera similar, el uso de recursos, para desenvolver procedimientos, programas y planes no requiere división del trabajo o división de funciones, no hay rango de autoridad y compromiso, no hay sistema de relaciones entre los participantes y su entorno., Insuficiente desarrollo profesional, para directores y docentes (Da Silva & Colombo 2022).

Asimismo, en el Perú, la mejora de la educación fue un proceso, que requiso un enfoque integral y la colaboración de múltiples partes interesadas. Aquí hay algunos puntos adicionales, que pueden contribuir a abordar los desafíos educativos, Colaboración de la Asociación: La contribución activa de la sociedad, incluyendo padres, madres y tutores, es esencial, para apoyar el proceso educativo. Cuando la comunidad se implica, en la educación de sus hijos, se pueden lograr mejoras significativas, en el rendimiento estudiantil y en la calidad de la enseñanza, Recursos Educativos: La inversión en recursos educativos adecuados es fundamental. Esto incluye el abastecimiento de

libros de texto, materiales de enseñanza, tecnología educativa y otros recursos, que facilitan el aprendizaje. Además, la infraestructura escolar, debe ser segura y propicia para el aprendizaje.

De igual forma, referente a la región San Martín, Acurio (2023), propuso que el 33% del presupuesto, se oriente en mejorar la construcción educativa, lo que brindará a los docentes, mejores condiciones para enseñar en sus aulas, mientras que el 67% se enfoca, en preparar pericias, para que los profesores impartan, los conocimientos importantes para su formación, además de la gestión educativa local. Las organizaciones en el ámbito de sus acciones, no planifican, organizan, dirigen, controlan y monitorean la administración escolar, no optimizan el uso de los bienes tangibles, financieros, digitales, para permitir a los docentes y demás personal administrativo la oportunidad de un pleno desarrollo profesional, mayores oportunidades y avance, la cual genera una buena enseñanza.

Por último, en la Unidad de Gestión Educativa Local - Rioja- 2023, los problemas observados se debió principalmente a que los administradores educativos, no demuestran el compromiso necesario, por parte de los administradores educativos, para desenvolver propuestas innovadoras que promuevan mejores espacios y conformidades, para la preparación profesional de los docentes, sin embargo, se ha demostrado que muchos de no logran los resultados requeridos. Para garantizar una educación adecuada en el aula. Por lo tanto, si los docentes no cuentan con las habilidades y competencias adecuadas, para trabajar en entornos educativos, esto tiene un impacto significativo, en la alineación académica de los alumnos y pone en riesgo su formación a largo plazo, por lo que esta es un área potencial, que necesita mejoras.

Como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023? Y como Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023?

¿Cuál es el nivel de desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023?

De igual forma, se justificó por conveniencia, ya que buscó comprender y abordar las deficiencias en el gobierno digital de la institución. Esto fue significativo para fortalecer las prestaciones digitales ofrecidos y aumentar la satisfacción del usuario. Relevancia social: La investigación tuvo una clara relevancia social al abordar la mejora de los servicios digitales que afectan a la comunidad. Respecto a los procesos administrativos son aspectos esenciales para el bienestar de la sociedad. Valor teórico: La investigación se basó en información relevante respaldada por fuentes importantes y autores, abordando la generación de nuevo respecto a las variables involucradas. Implicancias prácticas, se brindó recomendaciones para promover la mejora de actividades y servicios, así como la organización de la institución en la atención de sus usuarios. Utilidad Metodológica: Los instrumentos y técnicas utilizadas pudo servir de base para futuros estudios similares. Esto amplía la utilidad de la investigación más allá de su aplicación actual.

Asimismo, se planteó objetivo general: Determina la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023 y como objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023. Analizar el nivel de desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023. Definir la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023, de igual forma, se planteó, como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023 y como hipótesis específicas: El nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023, es alto. El nivel de desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de

Gestión Educativa Local, Rioja - 2023, es alto. Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico de la investigación, se precisó la integración de indagaciones, hechas en los distintos ámbitos, referente al tema y variables de estudio, teniendo en primera instancia a, Flores (2021); Pita (2020); Guardia et al. (2022), concluyeron que, en este estudio, caracterizamos los factores de la llamada "ecología del aprendizaje profesional" de los profesores de escuela primaria y consideramos la efectividad de este enfoque, para apoyar el progreso competitivo de los maestros, desde la representación de un especialista en tecnología educativa. Creemos que hay tres elementos clave: las acciones realizadas, los bienes utilizados y las interacciones o relaciones mantenidas, que crean conformidades potenciales de aprendizaje, que los profesores pueden activar a voluntad.

Asimismo, se citaron a Ribadeneira et al. (2022); Oseda et al. (2020); y Menacho et al. (2021), quienes concluyeron que, el desarrollo profesional continuo y la competencia digital son esenciales, para que los docentes puedan servir al máximo, la tecnología en la educación. Esto beneficia a los estudiantes, al ofrecerles experiencias de aprendizaje más efectivas y relevantes, en un mundo cada vez más digital, es decir la competencia digital es esencial. Los docentes deben estar capacitados, en el uso efectivo de la tecnología educativa y los equipos tecnológicos, para enriquecer el procedimiento de aprendizaje. Esto incluye el manejo de dispositivos, software educativo, recursos en línea y la capacidad de enseñar a los estudiantes, a ser ciudadanos digitales responsables. Finalmente, los docentes deben aprender estrategias pedagógicas, que aprovechen al máximo las tecnologías digitales, para apoyar a los alumnos a obtener habilidades y sapiencias de forma efectiva.

Además, fue citado, Peralta et al. (2023); Quispe et al. (2023); Pardo et al. (2022), concluyeron que, una gestión administrativa eficaz, en las unidades de gestión educativa es fundamental, para facilitar una educación de calidad y promover el desarrollo de las instituciones educativas. Ayuda a establecer

una base sólida, para el funcionamiento eficiente de la escuela y, en última instancia, contribuye al éxito de los alumnos y lograr las metas educativas, además, la organización eficaz garantiza que los recursos, como el personal, el tiempo y el presupuesto, se utilicen de manera eficiente. Esto se traduce en una distribución adecuada de las responsabilidades y una estructura organizativa, que funciona sin problemas, finalmente, la comunicación efectiva tanto dentro de la institución educativa, como con otras partes interesadas, como los padres, la comunidad y las autoridades educativas.

Asimismo, se citaron Peniche et al. (2023); Santin (2022); Jiménez et al. (2022), concluyeron que, la observación y análisis de documentos puede ayudar a medir estos indicadores y evaluar la efectividad del proyecto educativo. Además, es importante involucrar a los actores clave, en el proceso de evaluación, para obtener una comprensión completa de su percepción y experiencia con el proyecto; es decir, la medición de los alcances de un proyecto y la percepción de su implementación, por parte de los participantes de la población educativa son aspectos críticos para valorar la seguridad y el impacto de las iniciativas educativas, además Valorar la colaboración activa de los maestros, alumnos, apoderados y otros actores clave en la implementación y el éxito del proyecto.

Finalmente, se citaron a Bonal et al. (2020); Fontes et al. (2020); y Cueva et al. (2022), concluyeron que, el liderazgo docente es una práctica educativa, incidente sobre la jerarquía de la instrucción y en la experiencia de los alumnos. Los docentes que asuman roles de liderazgo, pueden contribuir significativamente, a la mejora de la escuela y al éxito de los estudiantes, es decir, el liderazgo docente, a menudo implica autonomía en tomar decisiones pedagógicas. Los docentes líderes pueden influir en las políticas escolares y anunciar, para tomar decisiones a nivel escolar, además Los docentes líderes pueden influir, en las políticas escolares y cooperar en tomar decisiones escolares, finalmente Inspirar a los estudiantes, es una parte importante del liderazgo docente. Los líderes docentes crean un ambiente de aula positivo y alientan, a los estudiantes a esforzarse al máximo.



De igual forma, para la variable gestión educativa, se tuvo como autor principal, al Ministerio de Educación (2023), “fue el conjunto de procesos, prácticas, que se dan en el contorno institucional, con el fin de direccionar las acciones necesarias, para obtener las metas educativas.” En tanto, Imron et al. (2022), dedujeron que, el gerente educativo implica, la toma de decisiones importantes y operativas, para administrar eficazmente una institución educativa y garantizar que se cumplan sus metas y propósitos, también implica asegurarse de que la institución educativa, cumpla con las normativas y regulaciones establecidas por las autoridades educativas.

Asimismo, Dos Santos (2020), indican que, estos deberes establecieron el perfil de competencias que debió poseer los consejeros en relación con Gestionar las relaciones interpersonales, para representar a la entidad como líder ante la comunidad educativa, las organizaciones del sistema escolar y otras partes externas. Además, Murillo et al. (2022), definen que, el gerente educativo administra los recursos disponibles, que pueden incluir personal, presupuesto, instalaciones y tecnología. Debe tomar decisiones estratégicas sobre cómo asignar y utilizar los bienes y conseguir las metas.

En tanto, las teorías de la gestión educativa fueron: Teoría de la educación como conocimiento de la educación, fue una disciplina a poner en claro y que genera conocimiento de la instrucción. Formamos hincapié en el sentido de la disciplina (Tourriñán, 2015). Teoría cognitiva, Este enfoque postula que el aprendizaje se basa en los procesos internos de pensamiento y cognición del aprendiz. Se centraliza en cómo los individuos obtienen, resuelven, acumulan y utilizan la información (Kuhn, 2007). Teoría del Humanismo, el uso de criterios de selección y reconstrucción en la investigación de movimientos culturales o humanistas en diferentes regiones es una forma de analizar y comprender estos fenómenos desde una perspectiva más amplia y comparativa, destacando las similitudes y diferencias entre ellos (Zarzo, 2013).

Por otro lado, Rojas & Ruiz (2022), el manejo de la información desempeña un papel crítico en la gestión educativa al proporcionar a los líderes educativos la base necesaria para tomar decisiones informadas y eficaces. Esta información les permitió comprender la realidad de la escuela, identificar áreas de mejora y dirigir proyectos y recursos hacia la consecución de objetivos educativos, Esto implica comprender los desafíos, los logros, las necesidades y las dinámicas que afectan tanto a los procesos educativos como a la administración de la institución. Además, Zavala et al. (2022), definieron que, el gerente debe proporcionar una función relativa dentro de escuela o una red escolar. Su enfoque en la gestión eficiente, la satisfacción de las necesidades, el avance de la calidad pedagógica y la colaboración con la comunidad educativa contribuyen significativamente al éxito de la institución en el abastecimiento de una instrucción de calidad.

Asimismo, Siu et al. (2022), todo director al gerenciar la escuela aplica de manera progresiva, en conjunto con los demás participantes. Por consiguiente, Artman et al. (2022), hacen mención que, la gestión es un mecanismo que ha logrado cambiar la estructura de muchas instituciones, dado que se han efectuado diversos procesos para establecer dentro de su sistema, con la intención de obtener mayores resultados mediante las funciones efectuadas por los directivos; por lo tanto, es necesario considerar que los recursos sean manejados de forma eficiente para lograr un buen desarrollo y mejorar las políticas interna de la entidad educativa, y así ver reflejado un mayor crecimiento y solución de los problemas que se dan internamente.

De acuerdo a Sari et al. (2022), definen que, Definimos la aplicación de este ciclo como el procedimiento de gestión institucional, a través del cual se planificar, organizar, dirigir, controlar y monitorea la gestión escolar, mejorando el uso de los recursos disponibles, económicos, científicos y humanos. Además, Artman et al. (2022), dedujeron que, Planificación, En esta etapa, el directivo, junto con su equipo, resuelve qué y cómo seguir el proyecto educativo y hacer del colegio un centro de excelencia educativa, el proyecto

educativo orienta el proceso educativo en el aula a partir del análisis de esta realidad y determinar los objetivos a alcanzar, los pasos a seguir y los recursos disponibles. En tanto, Palacio et al. (2022), Señalaron que esta organización, que incluye el diseño de estructuras formales para el progreso de la gestión escolar, facilita la unificación y coordinación de las acciones de maestros, alumnos y actores.

Asimismo, Ilmi et al. (2020), señalaron que la dirección y supervisión del administrador tiene como objetivo asegurar la implementación del programa acorde con el proyecto de plan de responsabilidad y colocación del trabajo, con el fin de conseguir los objetivos determinados a las distintas entidades o departamentos del centro escolar lo hace e introducir ajustes en la clasificación y retribución de recursos. Además, Al-Hyari (2023), dedujo que, en este sentido, es significativo determinar indicadores, estándares y sistemas de información para valorar el progreso y el desempeño de las metas y acciones planificadas y retroalimentar a la gestión. Todo esto tiene como objetivo evaluar interminablemente los resultados e impactos y los procedimientos educativos y administrativos para tomar decisiones sobre ajustes de programación. (Puican et al., 2023).

En tanto, Meesuk et al. (2020), los datos desempeñan un papel esencial en la gestión educativa al proporcionar información objetiva que respalda la toma de decisiones efectivas y la mejora continua. La compilación y los análisis adecuados de datos son fundamentales para evaluar y mejorar el rendimiento de las instituciones educativas. Asimismo, Mohammadi (2023), referenció que, los indicadores de rendimiento son medidas específicas que se utilizan para evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos. Estos indicadores pueden abarcar aspectos como el logro académico, la asistencia estudiantil, la satisfacción de los padres y la eficiencia operativa de la institución.

Las dimensiones de la gestión educativa, son las siguientes: aspecto estratégico se refirió a crear una alineación clara y común de metas y objetivos educativos para la IE y a partir de ahí formular y mejorar metas y objetivos

(Ministerio de Educación (2023)). Los aspectos estratégicos, son uno de los mecanismos para impulsar la educación en el país (Puican et al., 2023). Además, una de las principales estrategias para mejorar la educación es mediante la aplicación de equipos tecnológicos dentro de las instituciones AI- (Hyari, 2023). Cuyos indicadores son: objetivos, es el direccionamiento de los que se pretende alcanzar en un determinado tiempo usando los recursos designados; metas, es la determinación de pequeños hitos que deben ser logrados para poder alcanzar el objetivo; orientación, es el direccionamiento de las actividades pedagógicas en base a los objetivos u otros resultados esperados dentro de un tiempo planeado; estrategias, es la conformación de las actividades necesarias en base a un análisis estratégico para lograr un resultado concreto ya sea de carácter organizacional o para el público.

El aspecto administrativo se refiere a las acciones de apoyo que garantizan los contextos operativos de la IE y acceden la ejecución fluida y eficaz de sus misiones educativas, estratégicas y comunitarias (Ministerio de Educación, 2023). Además, el sistema de administración permite conocer sobre la situación que presentan de las entidades (Ilmi et al., 2020). En tanto, una de las estrategias para contribuir con la educación se da por medio de la capacitación a los docentes (Palacio et al., 2022). Sus indicadores son: tareas pedagógicas, es la designación de actividades al personal docente para impartir los conocimientos en los estudiantes de acuerdo a la planificación de materias; tareas estratégicas, son desarrolladas por el personal directivo como parte del cumplimiento de resultados en el corto plazo para construir el desarrollo integral en beneficio de todos; tareas comunitarias, involucra a la participación de la ciudadanía dentro de la formación académica de los estudiantes por medio de orientaciones en casa; procesos, es la conformación de las actividades que se desarrollan utilizando los recursos disponibles.

El aspecto Pedagógico es el lado fundamental de la IE. Representa el diseño de aquellas herramientas que más se aproximan al éxito del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2023). Además, en gran parte uno de los cambios que ha logrado tener las instituciones se debe al buen plan efectuado por la alta directiva (Artman et al., 2022). Por otro lado, una de las alternativas de

solución para afrontar a los riesgos de las instituciones, es la aplicación de herramientas tecnológicas (Sari et al., 2022). Cuyos indicadores son: actividades, conforman a los procesos por medio de la designación de responsabilidades a cada colaborador para ser ejecutadas en el tiempo necesario; gestión, es la aplicación del proceso administrativo para abordar la planificar y al mismo tiempo dirigir y controlar las actividades emprendidas; logro de aprendizajes, se produce cuando los estudiantes logran captar los aprendizajes para ponerlos en práctica en el campo de acción, lo cual significa un avance dentro de su formación.

El aspecto comunitario, se refiere a la promoción de una gestión escolar simbiótica basada en el enfoque CNEB, garantizando un espacio de aprendizaje seguro y promoviendo el progreso integral de los alumnos (Ministerio de Educación, 2023). En tanto, uno de los roles más importantes del estado es dar viabilidad a proyectos basados en la implantación de equipos a las instituciones educativas (Artman et al., 2022). Asimismo, es importante gestionar proyectos que ayuden a mejorar la infraestructura de las instituciones (Siu et al., 2022). Cuyos indicadores son: convivencia escolar, es la interacción de los estudiantes dentro del entorno educativo en las aulas, compartiendo conocimientos, respetando la multiculturalidad y siendo tolerantes; desarrollo integral, representa al avance en la formación de los estudiantes en todas las áreas personales y sociales para un desempeño académico eficiente; desarrollo seguro para el aprendizaje, es conformado por todos los ambientes y la capacidad de los docentes para lograr la impartición de conocimientos adecuada para garantizar una formación competitiva.

En cuanto a la variable desarrollo profesional de los docentes según Porras (2020), definió como aquella identificación competitiva en la labor cotidiana donde la dimensión reflexiva es un componente esencial que permite afirmar su identidad profesional, tomar decisiones informadas y desarrollar su autonomía en el aula. Esta reflexión constante y el proceso de aprendizaje continuo son fundamentales para brindar una instrucción de calidad.

En tanto a las teorías del desarrollo profesional de los docentes se determinaron los siguientes: la teoría y la persona en la formación del

profesorado, En esta analogía, el motor del vehículo representa la teoría en la formación del profesorado. Al igual que un motor proporciona energía y potencia al vehículo, la teoría proporciona el marco conceptual y las herramientas intelectuales que impulsan el proceso de formación (Carlson, 1999). La teoría práctica: concepto individual y colectivo, La teoría práctica a nivel individual se refirió a la capacidad de un educador para integrar en su propio trabajo como docente. Implica la habilidad de aplicar los juicios teóricos adquiridos en la formación en situaciones prácticas y en el aula (Elliot, 1990). Teoría práctica y el desarrollo profesional docente, existe una brecha entre enfoque que se enseña en la formación docente. Los educadores pueden sentir que lo que se les enseñó no se alinea completamente con las demandas y desafíos reales que enfrentan (Álvarez, 2011).

Asimismo, Raj & Belbase (2023), Fue importante destacar que, si bien muchos países de la OCDE tienen sistemas, la implementación y el diseño específico pueden variar considerablemente de un país a otro. Además, la efectividad de estos sistemas puede depender en gran medida de cómo se diseñan y se utilizan en la práctica, y de cómo se equilibran con otros aspectos de la educación, como el apoyo a los docentes y el acceso a recursos y desarrollo profesional. Sin embargo, Bailey et al. (2022), La centralización de la evaluación pudo ser eficaz para garantizar la coherencia y la equidad en la evaluación, pero también debe equilibrarse con la autonomía y la flexibilidad necesarias para abordar las carencias específicas de los maestros y las comunidades pedagógicas. En última instancia, la efectividad de estos sistemas depende de cómo se diseñan e implementan en cada país.

Además, Verdugo y Espinoza (2023), indicaron que, en países como México y Chile Es importante destacar que ambos enfoques tienen ventajas y desafíos, y la elección entre uno u otro a menudo depende de las políticas y valores específicos de un país o región. La implementación de cualquier enfoque de evaluación del desempeño docente debe ser cuidadosamente considerada para asegurar que contribuya a la mejora de la jerarquía sin crear barreras innecesarias o incentivos contraproducentes. Por otro lado, Elefteryja (2020), Cada enfoque tuvo sus ventajas y desafíos, y la elección de un sistema

de evaluación y regulación de la trayectoria profesional docente depende en gran medida de las políticas y objetivos educativos específicos de cada país. Es importante que estos sistemas se diseñen y se implementen cuidadosamente para garantizar que promuevan el mejoramiento de manera equitativa y efectiva.

En tanto, Castro (2021), hacen referencia que, uno de los problemas de muchos docentes se debe a la falta de profesionalismo al momento de desarrollar sus funciones, ya que el poco conocimiento que poseen muchos de ellos no es la adecuada para brindar las enseñanzas necesarias a los alumnos, debido a la poca experiencia que tienen; es por ello que, esta problemática se ha visto establecida en muchas instituciones educativas, por ende han efectuado estrategias para dar capacitaciones a fin de poder brindar mayor información acerca de las nuevas formas de enseñanza, y de esta manera lograr dar mayor realce a los cambios institucionales.

Además, García et al. (2022), hacen síntesis que, el desarrollo profesional es uno de los aspectos muy importante para la práctica del docente, ya que permite conocer a fondo las habilidades y formas de enseñanza que se toma en cuenta durante sus funciones; por lo tanto, para la selección del personal la institución debe tomar en cuenta mecanismos que permitan conocer el perfil del docente, para luego poder determinar cuales son los factores y deficiencias de los postulantes. También, se deben implementar equipos sofisticados para satisfacer necesidades de los alumnos, y contribuir con una mejora en la enseñanza educativa.

Asimismo, Smith & Robinson (2020), indicaron que, el desarrollo profesional docente no es solo un procedimiento personal, sino que también tiene una dimensión social importante. La reflexión, la autonomía y el trabajo colaborativo son elementos clave en este proceso. Identificar y superar las barreras, así como aprovechar los facilitadores, son pasos esenciales para un desarrollo profesional efectivo y, en última instancia, para mejorar la educación. Además, García et al. (2022), desde esta perspectiva la comprensión de las barreras y facilitadores en el desarrollo profesional docente fue esencial para diseñar estrategias efectivas que promuevan la

mejora continua en la enseñanza y el aprendizaje. Reconocer estos factores permite a las instituciones educativas y los responsables de políticas tomar para eliminar barreras y fortalecer los facilitadores que respalden el crecimiento profesional de los docentes. Castro (2021), la colaboración y el intercambio entre docentes en comunidades y grupos docentes son percibidos como valiosos para la formación permanente. Estos grupos ofrecieron un espacio donde los educadores pueden aprender de manera continua y colaborar en la instrucción y el amaestramiento. La vinculación a proyectos de investigación e innovación puede potenciar aún más el impacto de estos grupos en la educación. (Villegas y Lengeling 2021).

Asimismo, las dimensiones del desarrollo profesional de los docentes son las siguientes: desarrollo técnico pedagógico, Se basa en la utilización de los recursos educativos, su frecuencia, la empleabilidad y la inscripción y fácil movilización de habilidades para un aprendizaje significativo (Porras, 2020),. Asimismo, el manejo de los recursos debe obtener como resultado un buen desarrollo para mejorar los aspectos técnicos de la institución (Villegas y Lengeling 2021). En tanto, el estado debe proporcionar herramientas útiles para poner en práctica al docente durante sus funciones (Castro, 2021). Cuyos indicadores son: recursos, son todos los insumos y servicios que son empleados para poner en marcha las actividades lograr los resultados; didáctica, es la dinámica con la cual se desarrollan las actividades pedagógicas de forma planeada; desarrollo profesional, es la integración de conocimientos para mejorar el perfil profesional de las personas; aprendizaje docente, es la integración de nuevos conocimientos para ejercer la docencia en las aulas; monitoreo, es la vigilancia al cumplimiento de las metas.

Desarrollo personal social, Reconocer posibles dificultades, analizar la importancia de la propia actividad docente, reflexionar ante estas dificultades y aceptar recomendaciones de compañeros más experimentados con el objetivo de mejorar el desempeño (Porras, 2020). Además, una de las estrategias de las instituciones es capacitar al docente con el fin de poder mejorar su enseñanza (García et al., 2022). Por otro lado, la falta de decisión de los directivos ha generado problemas por la mala gestión efectuada (Smith



& Robinson, 2020). Cuyos indicadores son: capacitaciones, son actividades representativas que permite a los docentes agregar y actualizar nuevos conocimientos para el ejercicio de la docencia competitiva; necesidades, son las necesidades de los docentes para lograr un mejor desempeño en su área; talleres, son actividades prácticas que permite aplicar lo aprendido y refuerza el aprendizaje; seguridad, representa a las condiciones en las que se desempeñan los docentes para impartir los conocimientos hacia los estudiantes, los cuales deben ser apropiados y no representar un peligro.

Desarrollo institucional, desde involucrar a expertos en educación para mejorar la vida en las instituciones educativas, hasta afrontar activamente el desafío de enseñar con el ejemplo, pasando por considerar la innovación como un evento que cambia la práctica educativa (Porrás, 2020). En tanto, una de las prioridades de los directores es mantener un buen sistema de educación para el desarrollo profesional del estudiante (García et al., 2022). Asimismo, una de las deficiencias de las instituciones es la falta de capacitación de manera consecutiva a sus empleados (Castro, 2021). Cuyos indicadores son: identidad, es la interiorización de las capacidades personales juntamente con los conocimientos, los cuales son necesarios para valorarse y acrecentar la autonomía; trabajo en equipo, es la realización de las actividades de forma coordinada con los demás compañeros; desarrollo de labores, representa al cumplimiento de las funciones designadas a cada colaborador; estandarización de procesos, corresponde a la determinación de indicadores para la calidad y la eficiencia en los procesos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

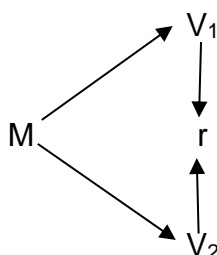
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se consideró de tipo básica, contemplando la búsqueda de datos concretos que conlleven a la comprobación de las hipótesis para acrecentar lo que ya existe respecto al tema, generando mayor conocimiento científico (Castro, 2022).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Se trabajó con el no experimental, abordando cuidadosamente la recopilación de la data sin interferir las variables para que los resultados expresen exactamente la forma como estas se desempeñan. De enfoque cuantitativo, debido a que se midieron las variables mediante valores y cantidades (Ramos, 2021). Asimismo, el estudio fue de corte transversal, contemplando los datos generados en una sola oportunidad (Cvetkovic-Vega et al., 2021). De la misma manera, la investigación fue de nivel descriptiva correlacional, buscando describir cada variable de estudio y realizar la a determinación estadística del vínculo respectivo en concordancia con lo establecido en los objetivos (Ramos-Galarza, 2020).

Representación:



M : Muestra

V<sub>1</sub> : Gestión educativa

V<sub>2</sub> : Desarrollo profesional de los docentes

r : Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Gestión educativa

**Variable 2:** Desarrollo profesional de los docentes

**Nota:** En los anexos se encuentra la matriz de operacionalización.

### **3.3. Población, (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Se trabajó con una población de 51 docentes en la UGEL Rioja-2023. Según Hernández (2021), es la totalidad de personas que son consideradas como universo que componen el objeto sometido al análisis respectivo en base a los alcances dictaminados.

#### **Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** se incluyó a docentes entre 22 y 65 años y que brinden su consentimiento informado y de la zona urbana de la provincia.

**Criterios de exclusión:** se excluyó al director, personal administrativo que no haga función de docente.

#### **3.3.2. Muestra**

La integraron 51 docentes en la UGEL Rioja- 2023. Según Ojeda (2020) se trata de la cantidad final de elementos que pasan a ser analizados a través de los métodos respectivos. La elección de una muestra adecuada y específica fue esencial para obtener resultados válidos y confiables en la investigación.

#### **3.3.3. Muestreo**

Fue considerado el **no probabilístico por conveniencia**, dentro del cual no se empleó fórmula alguna para recortar a la población, sino que la muestra integra a la totalidad de ella, a los cuales se realizó la aplicación de los instrumentos.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Un docente en la UGEL Rioja- 2023.

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

### **Técnica**

La encuesta es el conjunto de herramientas de compilación de información que ayudaron a los investigadores a desarrollar sus resultados y esclarecer la realidad de lo que están estudiando **(Cisneros et al., 2022)**. La técnica utilizada fue la encuesta.

### **Instrumentos**

Sobre la gestión educativa, el cuestionario fue de elaboración propia constituido en 15 interrogantes, 4 dimensiones (dimensión de aspecto estratégico, dimensión aspecto administrativo, dimensión aspecto pedagógico, y dimensión aspecto comunitario). La escala fue ordinal: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Finalmente, fue medido por niveles: Bajo (15-35), Medio (36-55) y Alto (56-75).

Sobre el desarrollo profesional de los docentes, el cuestionario fue de elaboración propia, constituido en 15 interrogantes, 3 dimensiones (dimensión de desarrollo técnico pedagógico, dimensión de desarrollo personal social, dimensión de desarrollo institucional). La escala fue ordinal: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Finalmente, la variable fue medido por niveles: Bajo (15-35), Medio (36-55) y Alto (56-75).

### **Validez**

La validación fue la verificación del instrumento, el juicio de expertos es una técnica adecuada para la validación de cuestionarios, ya que se buscó obtener la opinión de personas con conocimientos y experiencia

en el tema abordado. En caso del primer instrumento, el promedio fue de 1.00 (100 %), para el segundo fue 1.00 (100 %), explicando la concordancia entre los evaluadores, de tal forma que fue garantizado la validez requerida para su utilización.

### **Confiabilidad**

Precisó el nivel que la aplicación repetida del instrumento a un mismo individuo, produjeron los mismos resultados (López et al., 2019). Para este estudio se empleó el Alfa de Cronbach, donde los resultados fueron evaluados en las respuestas. Respecto a la variable 1, se alcanzó un resultado de 0,973, en la variable 2, fue 0,938 garantizando de esta forma una fiabilidad fuerte.

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó autorización a la institución, luego se contempló la identificación del problema central e hizo posible la delimitación respectiva; seguido de la revisión bibliográfica y la integración de antecedentes, que permitieron sustentar la investigación. Luego se diseñó los instrumentos que fueron validados por cinco expertos y calculado su V de Aiken, posterior a ello se calculó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, posterior a ello se encuestó a la muestra de manera presencial, los resultados se pasaron a una base de Excel y luego se procesó en el SPSS v.25 de acuerdo a cada objetivo para obtener las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se emplearon los métodos tanto **descriptivo e inferencial** por medio del uso del SPSS v.25 fue adecuado, ya que es una herramienta ampliamente utilizada en la investigación social y permite realizar diversas pruebas estadísticas. La presentación de la información mediante figuras y tablas estadísticas es recomendable, ya que facilitó la comprensión y la visualización de los resultados. Respecto al uso del

Coeficiente de Pearson, es importante señalar que este coeficiente se usó para medir la relación.

### 3.7. Aspectos éticos

El desarrollo del proceso menciona los principios éticos internacionales: **Autonomía:** Respetaste la **autonomía**, facilitando la libertad para decidir por cada participante sin condicionarlo a realizar acciones fuera de su voluntad. **Beneficencia:** considerando la búsqueda de información útil para la entidad en cuanto al mejoramiento del problema identificado. **No maleficencia:** garantizando que no pretendió perjudicar, sino que todo lo contrario fue cuidadosos en cada aspecto que involucre a los colaboradores o la entidad en su conjunto. **Justicia:** Aseguraste que el procedimiento de investigación acorde con las medidas requeridas y las normativas éticas aplicables. **Principio de derecho**, ya que no se vulnero los derechos de los participantes.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de gestión educativa.*

| Nivel | Rango | f         | %           |
|-------|-------|-----------|-------------|
| Bajo  | 15-35 | 15        | 29%         |
| Medio | 36-55 | 29        | 57%         |
| Alto  | 56-75 | 7         | 14%         |
| Total |       | <b>51</b> | <b>100%</b> |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes en la UGEL Rioja- 2023.

#### Interpretación

En la tabla 1 se muestra que el nivel de gestión educativa es medio en 57 %, bajo en 29 %, y alto en 14 %, dichos resultados son porque no demuestran el compromiso necesario por parte de los administradores educativos para desenvolver propuestas innovadoras que promuevan mejores espacios y conformidades para la preparación profesional de los docentes, sin embargo, se ha demostrado que muchos de no logran los resultados requeridos.

**Tabla 2**

*Nivel de desarrollo profesional de los docentes*

| Nivel | Rango | F         | %           |
|-------|-------|-----------|-------------|
| Bajo  | 15-35 | 14        | 27%         |
| Medio | 36-55 | 32        | 63%         |
| Alto  | 56-75 | 5         | 10%         |
| Total |       | <b>51</b> | <b>100%</b> |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes en la UGEL Rioja- 2023.

#### Interpretación

En la tabla 2 se muestra que el nivel de desarrollo profesional de los docentes es medio en 63 %, bajo en 27 % y alto en 10 %, dichos resultados son debido a que porque no cuentan con las habilidades y competencias adecuadas para

trabajar en entornos educativos, esto tiene un impacto significativo en la alineación académica de los alumnos y pone en riesgo su formación a largo plazo, por lo que esta es un área potencial que necesita mejoras.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

|   | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|---|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|   | Estadístic                      |    |       | Estadístic   |    |      |
|   | o                               | gl | Sig.  | o            | gl | Sig. |
| <b>Gestión educativa</b>                      | ,076                            | 51 | ,200* | ,981         | 51 | ,581 |
| Aspecto estratégico                           | ,146                            | 51 | ,008  | ,942         | 51 | ,015 |
| Aspecto administrativo                        | ,126                            | 51 | ,041  | ,960         | 51 | ,083 |
| Aspecto pedagógico                            | ,096                            | 51 | ,200* | ,963         | 51 | ,115 |
| Aspecto comunitario                           | ,122                            | 51 | ,054  | ,951         | 51 | ,036 |
| <b>Desarrollo profesional de los docentes</b> | ,079                            | 51 | ,200* | ,980         | 51 | ,529 |
| Desarrollo técnico pedagógico                 | ,163                            | 51 | ,002  | ,949         | 51 | ,029 |
| Desarrollo personal social                    | ,120                            | 51 | ,063  | ,960         | 51 | ,082 |
| Desarrollo institucional                      | ,134                            | 51 | ,023  | ,966         | 51 | ,154 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

En la tabla 3 se procedió con la determinación mediante Kolmogorov-Smirnova al tratarse de una muestra que supera los 51. Obteniendo  $p = 0.200$  superando el 0.05, exponiendo la presencia de una distribución normal; correspondiendo a emplear el coeficiente de Pearson para conocer las correlaciones.



**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes*

|  |                        | Aspecto<br>estratégico | Aspecto<br>administrativo | Aspecto<br>pedagógico | Aspecto<br>comunitario |
|--|------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|
| Desarrollo profesional de los docentes | Correlación de Pearson | ,726**                 | ,856**                    | ,937**                | ,707**                 |
|  | Sig. (bilateral)       | ,000                   | ,000                      | ,000                  | ,000                   |
|  | N                      | 51                     | 51                        | 51                    | 51                     |

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### **Interpretación**

En la tabla 4, se demostró que existe relación positiva alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes. Con un valor de Pearson igual a 0.707, 0.726, 0.856 y 0,937, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), procediendo con la aceptación de la hipótesis de investigación.

**Tabla 5***Relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes*

|                   |                        | Desarrollo profesional de los docentes |
|-------------------|------------------------|--|
| Gestión educativa | Correlación de Pearson | ,962**                                 |
|                   | Sig. (bilateral)       | ,000                                   |
|                   | N                      | 51                                     |

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

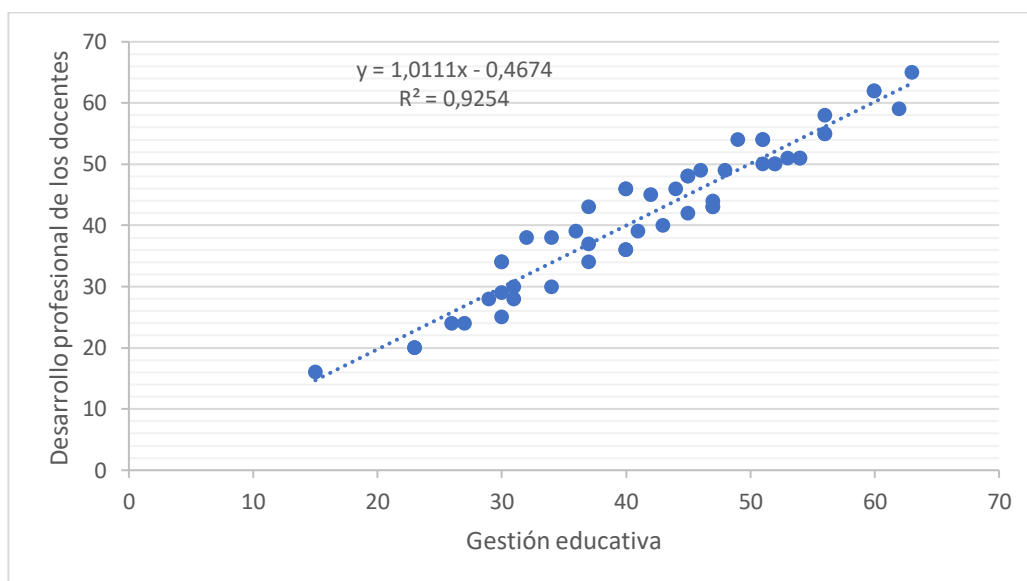
**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### **Interpretación**

En la tabla 5, existe relación positiva muy alta y significativa entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023. Con un valor de Pearson igual a 0.962 y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), procediendo con la aceptación de la hipótesis de investigación.

## Figura 1

Gráfico de dispersión entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

## Interpretación

En la figura 1, se describe el coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.9254$ ), que indica que el desarrollo profesional de los docentes depende en 92,54 % de la gestión educativa.

## V. DISCUSIÓN

Se inició exponiendo que nivel de gestión educativa es medio en 57 %, ya que no demuestran el compromiso necesario por parte de los administradores educativos para desenvolver propuestas innovadoras que promuevan mejores espacios y conformidades para la preparación profesional de los docentes, sin embargo, se ha demostrado que muchos de no logran los resultados requeridos. Para garantizar una educación adecuada en el aula, dichos resultados coinciden con Ribadeneira et al. (2022); Oseda et al. (2020); y Menacho et al. (2021), quienes mencionan que el desarrollo profesional continuo y la competencia digital son esenciales para que los docentes puedan servir al máximo la tecnología en la educación. Por lo tanto, todo este sistema beneficia a los estudiantes al ofrecerles experiencias de aprendizaje más efectivas y relevantes en un mundo cada vez más digital, es decir la competencia digital es esencial. Esto incluye el manejo de dispositivos, software educativo, recursos en línea y la capacidad de enseñar a los estudiantes a ser ciudadanos digitales responsables.

Además, coinciden con la teoría de la educación como conocimiento de la educación, según Touriñán (2015), es una disciplina a poner en claro y que genera conocimiento de la instrucción. En tanto, los docentes deben aprender estrategias pedagógicas que aprovechen al máximo las tecnologías digitales para apoyar a los alumnos a obtener habilidades y sapiencias de forma efectiva; toda esta información les permite comprender la realidad de la escuela, identificar áreas de mejora y dirigir proyectos y recursos hacia la consecución de objetivos educativos; esto implica comprender los desafíos, los logros, las necesidades y las dinámicas que afectan tanto a los procesos educativos como a la administración de la institución.

Por otro lado, coinciden con Rojas & Ruiz (2022), el manejo de la información desempeña un papel crítico en la gestión educativa al proporcionar a los líderes educativos la base necesaria para tomar decisiones informadas y eficaces. Asimismo, todo este mecanismo tiene como objetivo evaluar

interminablemente los resultados e impactos y los procedimientos educativos y administrativos para tomar decisiones sobre ajustes de programación; los docentes deben estar capacitados en el uso efectivo de la tecnología educativa y los equipos tecnológicos para enriquecer el procedimiento de aprendizaje.

Asimismo, tuvieron como resultado que el nivel de desarrollo profesional de los docentes es medio en 63 %, porque no cuentan con el conocimiento adecuadas para trabajar en entornos educativos, esto tiene un impacto significativo en la alineación académica de los alumnos y pone en riesgo su formación a largo plazo, por lo que esta es un área potencial que necesita mejoras, dichos resultados coinciden con Bonal et al. (2020); Fontes et al. (2020); y Cueva et al. (2022) quienes mencionan que el liderazgo docente es una práctica educativa incidente sobre la jerarquía de la instrucción y en la experiencia de los alumnos. Por lo tanto, cabe precisar que el liderazgo del docente a menudo implica autonomía en tomar decisiones pedagógicas para influir en las políticas escolares y anunciar para tomar decisiones a nivel escolar, además los docentes líderes pueden influir en las políticas escolares y cooperar en tomar decisiones escolares, finalmente Inspirar a los estudiantes es una parte importante del liderazgo docente.

Asimismo, lo descrito coinciden con la teoría y la persona en la formación del profesorado, según Carlson (1999), proporciona el marco conceptual y las herramientas intelectuales que impulsan el proceso de formación de las personas. En tanto, es importante destacar la formación tienen ventajas y desafíos, y la elección entre uno u otro a menudo depende de las políticas y valores específicos; además, la implementación de cualquier enfoque de evaluación del desempeño docente debe ser cuidadosamente considerada para asegurar que contribuya a la mejora de la jerarquía sin crear barreras innecesarias o incentivos contraproducentes.

Además, coincide con Verdugo y Espinoza (2023), cada enfoque tiene sus ventajas y desafíos, y la elección de un sistema de evaluación y regulación de la trayectoria profesional docente depende en gran medida de las políticas y objetivos educativos específicos de cada país. Por lo tanto. es importante que

estos sistemas se diseñen y se implementen cuidadosamente para garantizar que promuevan el mejoramiento de la jerarquía educativa de manera equitativa y efectiva, ya que la colaboración y el intercambio entre docentes en comunidades y grupos docentes son percibidos como valiosos para la formación permanente. Estos grupos ofrecen un espacio donde los educadores pueden aprender de manera continua y colaborar en la instrucción y el amaestramiento.

Por ello, tuvieron como resultado que existe relación positiva alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes, con un coeficiente de 0.707, 0.726, 0.856 y 0,937; manifestando lo esencial que resulta gestionar la educación porque incide en el desarrollo de los profesionales dentro de este ámbito; resultando coinciden con Peralta et al. (2023); Quispe et al. (2023); Pardo et al. (2022) quienes mencionan que una gestión administrativa eficaz en las unidades de gestión educativa es fundamental para facilitar una educación de calidad y promover el desarrollo de las instituciones educativas. En tanto, la gestión permite una distribución adecuada de las responsabilidades y una estructura organizativa que funciona sin problemas, finalmente, la comunicación efectiva tanto dentro de la institución educativa como con otras partes interesadas, como los padres, la comunidad y las autoridades educativas.

Asimismo, lo descrito coincide con la teoría cognitiva, según Kuhn (2007), este enfoque postula que el aprendizaje se basa en los procesos internos de pensamiento y cognición del aprendiz. Además, la efectividad de estos sistemas puede depender en gran medida de cómo se diseñan y se utilizan en la práctica, y de cómo se equilibran con otros aspectos de la educación, como el apoyo a los docentes y el acceso a recursos y desarrollo profesional. En tanto, los datos desempeñan un papel esencial en la gestión educativa al proporcionar información objetiva que respalda la toma de decisiones efectivas y la mejora continua.

Asimismo, coinciden con la teoría práctica de Elliot (1990), la teoría práctica a nivel individual se refiere a la capacidad de un educador para integrar en su

propio trabajo como docente. Por lo tanto, la centralización de la evaluación puede ser eficaz para garantizar la coherencia y la equidad en la evaluación, pero también debe equilibrarse con la autonomía y la flexibilidad necesarias para abordar las carencias específicas de los maestros y las comunidades pedagógicas. En última instancia, la efectividad de estos sistemas depende de cómo se diseñan e implementan en cada país, esto indica que para que se llegue a desarrollar una buena gestión educativa, las instituciones deben buscar a especialistas con experiencia para que con ello consigan los objetivos planteados por el estado.

Existe relación positiva muy alta y significativa entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023, con un coeficiente de Pearson de 0.962; además, el desarrollo profesional de los docentes depende en 92,54 % de la gestión educativa, dichos resultados coinciden con Flores (2021); Pita (2020); Guardia et al. (2022), que indican que en este estudio, caracterizamos los factores de la llamada "ecología del aprendizaje profesional" de los profesores de escuela primaria y consideramos la efectividad de este enfoque para apoyar el progreso competitivo de los maestros desde la representación de un especialista en tecnología educativa. En tanto, se deben identificar y superar las barreras para mejorar el aprendizaje, así como aprovechar los facilitadores, son pasos esenciales para un desarrollo profesional efectivo y, en última instancia, para mejorar la educación, esto indica que el desarrollo es un proceso de las cuales las instituciones se encargan de buscar a docentes con objetivos de enseñar cada proceso que faciliten en aprendizaje hacia los alumnos.

Asimismo, lo descrito coinciden con Peniche et al. (2023), hacen referencia que, la observación y análisis de documentos puede ayudar a medir estos indicadores y evaluar la efectividad del proyecto educativo. Por lo tanto, la medición de los alcances de un proyecto y la percepción de su implementación por parte de los participantes de la población educativa son aspectos críticos para valorar la seguridad y el impacto de las iniciativas educativas, además,

valorar la colaboración activa de los maestros, alumnos, apoderados y otros actores clave en la implementación y el éxito del proyecto puesto en desarrollo.

Además, lo descrito coinciden con la teoría del Humanismo, según Zarzo (2013), el uso de criterios de selección y reconstrucción en la investigación de movimientos culturales o humanistas en diferentes regiones es una forma de analizar y comprender estos fenómenos desde una perspectiva más amplia y comparativa, destacando las similitudes y diferencias entre ellos. Por lo tanto, estos deberes establecen el perfil de competencias que deben poseer los consejeros en relación con gestionar las relaciones interpersonales para representar a la entidad como líder ante la comunidad educativa, las organizaciones del sistema escolar y otras partes externas.



## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva muy alta y significativa entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023, con un coeficiente de Pearson de 0.962 y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, el desarrollo profesional de los docentes depende en 92,54 % de la gestión educativa.
- 6.2.** El nivel de gestión educativa es medio en 57 %, porque no demuestran el compromiso necesario por parte de los administradores educativos para desenvolver propuestas innovadoras que promuevan mejores espacios y conformidades para la preparación profesional de los docentes, sin embargo, se ha demostrado que muchos de no logran los resultados requeridos.
- 6.3.** El nivel de desarrollo profesional de los docentes es medio en 63 %, porque no cuentan con las habilidades y competencias adecuadas para trabajar en entornos educativos, esto tiene un impacto significativo en la alineación académica de los alumnos y pone en riesgo su formación a largo plazo, por lo que esta es un área potencial que necesita mejoras.
- 6.4.** Existe relación positiva alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes, con un coeficiente de 0.726 entre el aspecto estratégico y el desarrollo profesional, 0856 entre el aspecto administrativo y el desarrollo profesional, 0.937 entre el aspecto pedagógico y el desarrollo profesional y 0,707 entre el aspecto comunitario y el desarrollo profesional, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); manifestando lo esencial que resulta gestionar la educación porque incide en el desarrollo de los profesionales dentro de este ámbito.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja , desarrollar una adecuada gestión educativa basada en una oportuna toma de decisiones de nivel operativo mediante la obtención de información de reportes de cumplimiento de las actividades, cumplimiento de indicadores de las instituciones y el nivel educativo de cada docente con capacitaciones, pasantías y profesionalización y especialización, para incentivar al crecimiento y desarrollo profesional de los docentes.
- 7.2.** Al jefe de operaciones de la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja , identificar las áreas de mejora en los proyectos y recursos hacia la consecución de objetivos educativos, mediante el análisis detallado de los logros, las necesidades de cada institución educativa en base a ello poder destinar recursos para un mejor control de las actividades y su cumplimiento de las mismas, además de poder cubrir las necesidades prioritarias de cada institución.
- 7.3.** Al jefe de operaciones de la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja , desarrollar actividades de monitoreo continuo mediante supervisiones continuas para que los sistemas se diseñen y se implementen cuidadosamente, se ejecuten los presupuestos asignados y se tenga un reporte actualizado del estado de cada institución educativa perteneciente a la institución, para garantizar que promuevan el mejoramiento de la jerarquía educativa y el desarrollo profesional de los docentes de manera equitativa y efectiva.
- 7.4.** Al jefe de operaciones de la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja, diseñar estrategias educativas efectivas en concordancia con lineamientos del MINEDU mediante como la supervisión continua de los docentes, cumplimiento de indicadores de la institución, aplicación de estrategias de enseñanza para la mejora de la calidad educativa de acuerdo al tipo de institución para promover la mejora continua en la

enseñanza y el aprendizaje con docentes calificados y con perfiles idóneos para una mejora de la calidad de la enseñanza.

## REFERENCIAS

- Acurio, L. (2023). *Debemos pensar en un modelo educativo que abra las posibilidades de sus estudiantes a ser innovadores*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/lucia-acurio-presidenta-de-cade-educacion-debemos-pensar-en-un-modelo-educativo-que-abra-las-posibilidades-de-sus-estudiantes-a-ser-innovadores-entrevista-colegios-universidades-minedu-noticia/>
- Al-Hyari, H. (2023). Change resistance management and the transition to distance learning during covid-19: moderating role of education technology. *Journal of Profess*, 8 (3). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.1085>
- Álvarez (2011). Teoría práctica y el desarrollo profesional docente: obstáculos y retos. *Educere*, 19 (63). <https://www.redalyc.org/pdf/356/35643049003.pdf>
- Artman, B., Danner, N., Crow, S. (2020). Capitalizing on requisite seismic shifts in education: cultivating the empowerment of the learner. *International Journal of Self-Directed Learning*, 17 (1). [https://www.researchgate.net/profile/Tracy-Porter-2/publication/341879400\\_Self-directed\\_learning\\_A\\_qualitative\\_study\\_of\\_doctoral\\_student\\_experiences/links/5ed7cb1b92851c9c5e7552e7/Self-directed-learning-A-qualitative-study-of-doctoral-student-experiences.pdf#page=48](https://www.researchgate.net/profile/Tracy-Porter-2/publication/341879400_Self-directed_learning_A_qualitative_study_of_doctoral_student_experiences/links/5ed7cb1b92851c9c5e7552e7/Self-directed-learning-A-qualitative-study-of-doctoral-student-experiences.pdf#page=48)
- Bailey, A., Corrales, K., Rey-Paba, L. (2022). Foreign Language Instructors' Professional Development in Times of Crisis: Challenges and Solutions. *Revista de Lenguaje y Cultura*, 28 (1). <https://doi.org/10.17533/udea.ikala.v28n1a01>
- Benítez-Chavira, L., Zárate-Grajales, R., Moreno-Monsiváis, M. (2023). Efecto del Aprendizaje Basado en Problemas en habilidades de Gestión del Cuidado: Estudio cuasiexperimental. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6272.3867>
- Bonal-Ruiz, R., Valcárcel-Izquierdo, N., Roger-Reyes, M. (2020). De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias.

*Educación Médica Superior*, 34 (2). <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e2160.pdf>

Carlson (1999). La teoría y la persona en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 68 (24). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3276048.pdf>

Castro-Guzmán, W. (2021). Challenges of Professional Development for Technology Integration in Higher Education. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 12 (2). <https://doi.org/10.18861/cied.2021.12.2.3090>

Castro-Maldonado, J., Gómez-Macho, L., Camargo-Casallas, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27 (75). <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>

Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J., Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>

Cueva-Pérez, G., Ortega-Cabrejos, M., Medina-Carbajal, R. (2022). Un acercamiento al rol del liderazgo docente. *Revista Científica de la UCSA*, 9 (3). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.072>

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Lama-Valdivia, J. (2021). Estudios transversales. *Facultad de Medicina Humana*, 21 (1). DOI 10.25176/RFMH.v21i1.3069

Da Silva Pires, B., Colombo-Junior, P. (2022). The school goes to the museum(!)(?): a view of pedagogical coordinators and educational management in Uberaba, Minas Gerais. *Acta Scientiarum. Education*, 44 (1). Doi: 10.4025/actascieduc.v44i1.53678

Dos-Santos, L. (2020). The Relationship between the COVID-19 Pandemic and Nursing Students' Sense of Belonging: The Experiences and Nursing Education Management of Pre-Service Nursing Professionals. *Public Health*, 17(16), 5848; <https://doi.org/10.3390/ijerph17165848>

- Elefteryja-Lasica, L., Meletiou-Mavrotheris, M., Katzis, K. (2020). Augmented Reality in Lower Secondary Education: A Teacher Professional Development Program in Cyprus and Greece. *Educ*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/educsci10040121>
- Elliot (1990). La teoría práctica: concepto individual y colectivo. *Educere*, 8 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/356/35602604.pdf>
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9 (1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Fontes-Guerrero, O., González-Agulló, L., Rodríguez-Sánchez, M. (2020). La comprensión lectora: una prioridad para el desarrollo profesional del maestro en formación. *Transformación*, 16 (2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-29552020000200388#aff1](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552020000200388#aff1)
- García-Vera, A., Romera-Irueña, M., Limón-Mendizabal, M. (2022). Desarrollo profesional docente en la transformación digital de universidades. *Universidad Complutense de Madrid*, 27 (1). DOI:10.30827/profesorado.v27i1.22677
- Guàrdia-Ortiz, L., Romero-Carbonell, M., Raffaghelli, J. (2022). Desarrollo profesional docente más allá de la pandemia: un estudio Delphi sobre el potencial del concepto de ecologías de aprendizaje. *Educación*, 31 (60). <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202201.004>
- Hernández-González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37 (3). <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Ilmi, Z., Darma, D., Azis, M. (2020). Independence in Learning, Education Management, and Industry 4.0: Habitat Indonesia during COVID-19. *Sport Phys*. DOI 10.26773/jaspe.201010
- Imron, A., Budi-Wiyono, B., Hadi, S. (2020). Teacher Professional Development to Increase Teacher Commitment in the Era of the Asean Economic Community.

Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 487.  
DOI:10.2991/assehr.k.201112.059How to use a DOI?

Jiménez-Becerra, I., Ghotme, K., Estevas-Romeiro, A. (2022). Evaluación del proceso de gestión educativa para la integración de modelos didácticos mediados por TIC: un estudio de caso múltiple. *Políticas públicas*, 30 (116).  
<https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002902889>

Kuhn (2007). Teoría cognitiva. <http://prod77ms.itesm.mx/podcast/EDTM/P231.pdf>

López-Fernández, R., Avello-Martínez, R., Avello-Martínez, R. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Universidad Tecnológica de Bolívar*.  
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>

Meesuk, P., Sramoon, B., Wongrugsu, A. (2020). Classroom Action Research-based Instruction: The Sustainable Teacher Professional Development Strategy. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 22 (1). DOI: 10.2478/jtes-2020-0008

Menacho-Vargas, I., Cavero-Ayvar, H., Orihuela-Alvino, M. (2021). Variables que inciden en la calidad educativa en un contexto de crisis sanitaria en instituciones educativas públicas de Comas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1037>

Ministerio de Educación (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*.  
<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>

Mohammadi, M. (2023). Digital information literacy, self-directed learning, and personal knowledge management in critical readers: Application of IDC Theory. *Mohammadi Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 19 (4). <https://n9.cl/cf4au>

Murillo-Rozo, S., Salas-Hernández, J., Rodríguez-Araque, E. (2022). Benefits of a Collaborative Platform for Educational Management. *Laboratories of the*

Faculty of Engineering, Cafam University Foundation. *Resilient, Inclusive and Sustainable Actions*. <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.567>

Ojeda, C. (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Oseda-Gago, D., Mendivel-Geronimo, R., Durán-Carhuamaca, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 28 (1). <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>

Palacio-Sprockel, L., Curiel-Gómez, Y., y Peñaranda De Armas, K. (2022). Innovación en la gestión educativa: actores y procesos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27 (8), 1476-1490. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.47>

Pardo-Rozo, Y., Cabrera-Gasca, L., Pinzón-Hermosa, L. (2022). Gestión educativa y eficiencia técnica en instituciones oficiales con educación media en Florencia, Caquetá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12 (2). <https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n2.2022.15261>

Pearson (2023). 7 problemas escolares actuales que debes atacar de raíz. <https://blog.pearsonlatam.com/en-el-aula/7-problemas-escolares-que-debes-atacar>

Peniche-Cetzal, R., Ramón-Mac, C., Pedroza-Zúñiga, L. (2023). Prácticas de gestión escolar en bachilleratos de alta y baja eficacia escolar en Aguascalientes, México. *Revista mexicana de investigación educativa*, 28 (97). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662023000200447&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662023000200447&script=sci_arttext)

Peralta-Tapia, M., Horna-Torres, E., Horna-Torres, E. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47 (1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

Pita-Torres, B. (2020). Políticas públicas y gestión educativa, entre la formulación y la implementación de las políticas educativas. *Ciencias Sociales y Humanas*, 20 (39). <https://doi.org/10.22518/jour.cssh/2020.2a09>



- Porras-Flores, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1 (1). <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.141>ISSN (Digital): 2307-6100
- Puican-Rodriguez, V., Gomez-Morales, A., Rimapa-Navarro, L. (2023). Pedagogical leadership in the educational management of peruvian educational institutions. *Journal of Profess*, 8 (4). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>
- Quispe-Llactahuaman, S., Davila-Asenjo, M., Cubas-Diaz, M. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Rev*, 7 (27). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>.
- Raj-Mainali, B., Belbase, S. (2023). Job Satisfaction, Professional Growth, and Mathematics Teachers' Impressions about School Environment. *Arizona State University*, 31 (22). <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7424>
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9 (3). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos-Galarza, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10 (1). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>
- Ribadeneira-Pazmiño, D., Arellano-Espinoza, F., Pilamunga, O. (2022). Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo en la actualidad. *Revista Científica UISRAEL*, 9 (2). <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n2.2022.527>
- Rojas-Torres, E., Ruiz-Salvador, S. (2022). Connectivity and Management of Technological Supplies in Educational Institutions during COVID 19. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13 (3). DOI:10.47750/pnr.2022.13.03.117
- Santin, S., Negro, E. (2023). Rupturas y persistencias en la gestión educativa: preguntas abiertas sobre un modelo para armar. *Serie indagaciones*, 33 (1). <http://dx.doi.org/10.37177/unicen/eb33-351>.

- Sari-Marbun, D., Effendi, S., Zurika-Lubis, H. (2020). Role of Education Management to Expediate Supply Chain Management: A Case of Indonesian Higher Educational Institutions. *International Journal of Supply Chain Management*, 9 (1). <https://core.ac.uk/download/pdf/288291266.pdf>
- Siu-Yung, M., Song, Y., Soloway, E. (2021). Editorial Note: Teacher Professional Development in STEM Education. *Educational Technology & Society*, 24 (4). [http://index.j-ets.net/Published/24\\_4/ETS\\_24\\_4\\_06.pdf](http://index.j-ets.net/Published/24_4/ETS_24_4_06.pdf)
- Smith, O., Robinson, R. (2020). Teacher Perceptions and Implementation of a ContentArea Literacy Professional Development Program. *Journal of Educational Research & Practice*, 10(1). <https://doi.org/10.5590/JERAP.2020.10.1.04>
- Touriñán (2015). Teoría de la educación como conocimiento de la educación. *Revista Virtual Redipe*, 5 (8). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6064996.pdf>
- Verdugo-Hernández, P., Espinoza-Vásquez, G. (2023). El desarrollo de habilidades en el trabajo matemático: el caso de Lucas, un futuro profesor de matemática, en su práctica profesional. *Uniciencia*, 37(1). <http://dx.doi.org/10.15359/ru.37-1.10>
- Villegas-Torres, P., Martha-Lengeling, M. (2021). Approaching Teaching as a Complex Emotional Experience: The Teacher Professional Development Stages Revisited. *Profile Issues in Teachers` Professional Development*, 23 (2). <https://doi.org/10.15446/profile.v23n2.89181>
- Zarzo, E. (2013). Teoría del Humanismo. *Diánoia*, 58 (70). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-24502013000100013](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502013000100013)
- Zavala-Soledispa, B., Soledispa-Cañarte, B., Soledispa-Cañarte, P. (2022). Educational management as a driver of scientific and technological research: New horizons for innovation. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2 (1). <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022165>

## **Anexos**

### Matriz de Operacionalización de variables

| Variables   | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                   | Indicadores   | Escala de medición |
|---|---|--|-------------------------------|---|--------------------|
| <b>V1: Gestión educativa</b>                      | Es el conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo que buscan lograr el desarrollo integral de las y los estudiantes, así como garantizar su acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa (Ministerio de Educación, 2023) | Es el conjunto de procesos administrativos y estrategias, para el desarrollo integral de los estudiantes; la variable fue medida mediante un cuestionario de acuerdo las dimensiones: Aspecto estratégico, aspecto administrativo, aspecto pedagógico y aspecto comunitario                | Aspecto estratégico           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Metas</li> <li>- Orientación</li> <li>- Estrategias</li> </ul>  | Ordinal            |
|   |   |  | Aspecto administrativo        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tareas pedagógicas</li> <li>- Tareas estratégicas</li> <li>- Tareas comunitarias</li> <li>- Procesos</li> </ul>                |                    |
|   |   |  | Aspecto pedagógico            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades</li> <li>- Gestión</li> <li>- Logro de aprendizajes</li> </ul>   |                    |
|   |   |  | Aspecto comunitario           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convivencia escolar</li> <li>- Desarrollo integral</li> <li>- Espacio seguro para el aprendizaje</li> </ul>                    |                    |
| <b>V2. Desarrollo profesional de los docentes</b> | Es aquella identificación competitiva en la labor cotidiana donde la dimensión reflexiva es un componente esencial que permite afirmar su identidad profesional, tomar decisiones informadas y desarrollar su autonomía en el aula. (Porrás, 2020).                           | Considerada como esa etapa competitiva que tiene el docente en su campo laboral donde confirma su aprendizaje profesional; la variable fue medida mediante un cuestionario de acuerdo las dimensiones: desarrollo técnico pedagógico, desarrollo personal social, desarrollo institucional | Desarrollo técnico pedagógico | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos</li> <li>- Didáctica</li> <li>- Desarrollo profesional</li> <li>- Aprendizaje docente</li> <li>- Monitoreo</li> </ul> | Ordinal            |
|   |   |  | Desarrollo personal social    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitaciones</li> <li>- Necesidades</li> <li>- Talleres</li> <li>- Seguridad</li> </ul>                                      |                    |
|   |   |  | Desarrollo institucional      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identidad</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Desarrollo de labores</li> <li>- Estandarización de procesos</li> </ul>      |                    |

## Matriz de consistencia

**Título:** La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023

| Formulación del problema   | Objetivos  | Hipótesis   | Técnica e Instrumentos   |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
|--|--|---|--|-----------|-------------|-------------------|---------------------|------------------------|--------------------|---------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023?</p> <p><b>problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023?</p> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determina la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.</p> <p>Analizar el nivel de desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.</p> <p>Definir la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.</p> | <p><b>hipótesis general:</b><br/>H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.</p> <p><b>específicas:</b></p> <p>H1.- El nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023, es alto.</p> <p>H2.- El nivel de desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.</p>  | <p><b>Técnica</b><br/>La técnica que se empleó es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b><br/>El instrumento que se empleó es el cuestionario</p> |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
| <b>Diseño de investigación</b>   | <b>Población y muestra</b>   | <b>Variables y dimensiones</b>  |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
| <p>El estudio de investigación de tipo básico diseño no Experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2             </pre> </div> <p>M = Muestra<br/>O1= Gestión educativa<br/>O2 = Desarrollo profesional<br/>r = Indica la relación entre ambas variables</p>  | <p><b>Población:</b><br/>está conformada por 51 docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.</p> <p><b>Muestra:</b><br/>está conformada por 51 docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja - 2023.</p>  | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión educativa</td> <td style="text-align: center;">Aspecto estratégico</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aspecto administrativo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aspecto pedagógico</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aspecto comunitario</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desarrollo profesional</td> <td style="text-align: center;">Desarrollo técnico pedagógico</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo personal social</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo institucional</td> </tr> </tbody> </table> |  | Variables | Dimensiones | Gestión educativa | Aspecto estratégico | Aspecto administrativo | Aspecto pedagógico | Aspecto comunitario | Desarrollo profesional | Desarrollo técnico pedagógico | Desarrollo personal social | Desarrollo institucional |
| Variables  | Dimensiones  |   |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
| Gestión educativa  | Aspecto estratégico  |   |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
|  | Aspecto administrativo   |   |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
|  | Aspecto pedagógico   |   |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
|  | Aspecto comunitario  |   |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
| Desarrollo profesional   | Desarrollo técnico pedagógico  |   |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
|  | Desarrollo personal social   |   |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |
|  | Desarrollo institucional   |   |  |           |             |                   |                     |                        |                    |                     |                        |                               |                            |                          |

## Instrumentos

### Cuestionario: Gestión educativa

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

Introducción:

A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo con su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación.

#### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

| Escala de medición |   |
|--------------------|---|
| Nunca              | 1 |
| Casi Nunca         | 2 |
| A veces            | 3 |
| Casi siempre       | 4 |
| Siempre            | 5 |

| N°                         | ÍTEMS  | ESCALA |   |   |   |   |
|----------------------------|--|--------|---|---|---|---|
|                            |  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Aspecto estratégico</b> |  |        |   |   |   |   |
| 01                         | La UGEL toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos                        |        |   |   |   |   |
| 02                         | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas |        |   |   |   |   |
| 03                         | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos      |        |   |   |   |   |
| 04                         | Considera que la UGEL toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procedimientos        |        |   |   |   |   |
| 05                         | Considera que la UGEL para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada. |        |   |   |   |   |

| <b>Aspecto administrativo</b> |  |  |  |  |  |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|
| <b>06</b>                     | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse  |  |  |  |  |
| <b>07</b>                     | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse   |  |  |  |  |
| <b>08</b>                     | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse   |  |  |  |  |
| <b>09</b>                     | Considera que la UGEL adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales |  |  |  |  |
| <b>Aspecto pedagógico</b>     |  |  |  |  |  |
| <b>10</b>                     | Considera que la UGEL adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión  |  |  |  |  |
| <b>11</b>                     | Considera que la UGEL adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión  |  |  |  |  |
| <b>12</b>                     | Considera que la UGEL trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje  |  |  |  |  |
| <b>Aspecto comunitario</b>    |  |  |  |  |  |
| <b>13</b>                     | Considera que la UGEL desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar                             |  |  |  |  |
| <b>14</b>                     | Considera que la UGEL ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal   |  |  |  |  |
| <b>15</b>                     | Considera que la UGEL genera espacios de aprendizaje para su personal.   |  |  |  |  |

## Cuestionario: Desarrollo profesional de los docentes

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

Introducción:

A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación.

### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

| Escala de medición |   |
|--------------------|---|
| Nunca              | 1 |
| Casi Nunca         | 2 |
| A veces            | 3 |
| Casi siempre       | 4 |
| Siempre            | 5 |

| N°                                   | ÍTEMS   | ESCALA |   |   |   |   |
|--------------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
|                                      |   | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Desarrollo técnico pedagógico</b> |   |        |   |   |   |   |
| 01                                   | La UGEL cuenta con los recursos adecuados para generar el desarrollo profesional de sus docentes                |        |   |   |   |   |
| 02                                   | Considera que la UGEL cuenta aplica didácticas adecuadas para generar el desarrollo profesional de sus docentes |        |   |   |   |   |
| 03                                   | La UGEL desarrolla capacitaciones orientadas a general el desarrollo profesional de sus docentes                |        |   |   |   |   |
| 04                                   | Considera que la UGEL modifica sus procesos didácticos para la mejora del aprendizaje docente                   |        |   |   |   |   |



|                                   |   |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| <b>05</b>                         | Considera que la UGEL monitorea las actividades que realiza el personal docente en aras del desarrollo de sus funciones                           |  |  |  |  |  |
| <b>Desarrollo personal social</b> |   |  |  |  |  |  |
| <b>06</b>                         | Considera que las capacitaciones desarrolladas por la UGEL cumplen con las expectativas de los docentes   |  |  |  |  |  |
| <b>07</b>                         | Considera que la UGEL necesita modificar ciertos procesos de capacitación a los docentes  |  |  |  |  |  |
| <b>08</b>                         | Considera que la UGEL tiene en cuenta las necesidades de desarrollo profesional de los docentes y en base a ello adecua sus temas de capacitación |  |  |  |  |  |
| <b>09</b>                         | Considera que los talleres impartidos por la UGEL generan un desarrollo profesional sobresaliente en sus docentes                                 |  |  |  |  |  |
| <b>10</b>                         | Considera que la UGEL brinda seguridad a sus trabajadores con las capacitaciones que realiza  |  |  |  |  |  |
| <b>Desarrollo institucional</b>   |   |  |  |  |  |  |
| <b>11</b>                         | Considera que la UGEL incentiva la creación de identidad institucional para con sus docentes  |  |  |  |  |  |
| <b>12</b>                         | Considera que la UGEL necesita trabajar en la identificación de sus docentes  |  |  |  |  |  |
| <b>13</b>                         | Considera que la UGEL incentiva el trabajo en equipo entre sus docentes   |  |  |  |  |  |
| <b>14</b>                         | Considera que la UGEL debe trabajar en sus procesos de desarrollo de labores docentes   |  |  |  |  |  |
| <b>15</b>                         | Considera que la UGEL tiene estandarizado sus procesos de desarrollo de labores docente enfocado en el trabajo en equipo                          |  |  |  |  |  |

## Consentimiento informado

---



### **Consentimiento informado (\*)**

Título de la investigación: La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja-2023.

Investigador (a): Becerra Celis Mayllori Milusca

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

A nivel local, en la UGEL Rioja- 2023, Los problemas observados se deben principalmente a que los administradores educativos no demuestran el compromiso necesario por parte de los administradores educativos para desenvolver propuestas innovadoras que promuevan mejores espacios y conformidades para la preparación profesional de los docentes, sin embargo, se ha demostrado que muchos de no logran los resultados requeridos. Para garantizar una educación adecuada en el aula. Por lo tanto, si los docentes no cuentan con las habilidades y competencias adecuadas para trabajar en entornos educativos, esto tiene un impacto significativo en la alineación académica de los alumnos y pone en riesgo su formación a largo plazo, por lo que esta es un área potencial que necesita mejoras.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja-2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 05 minutos y se realizará en el ambiente de la Unidad de Gestión Educativa Local de Rioja. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*\*Obligatorio a partir de 18 años*

**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 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):**

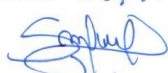
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Becerra Celis, Mayllori Milusca, email:[becerramilusca76@gmail.com](mailto:becerramilusca76@gmail.com) y docente asesor Dr. Saavedra Sandoval, Renan.

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: SILVERIA Galoc Gómez  
Fecha y hora: 13/11/2023 09:45 am  
Firma: 

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

\*Obligatorio a partir de 18 años

## Validación de los instrumentos



### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Gestión Educativa

| N°   | DIMENSIONES / ítems Aspecto estratégico  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|  |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01   | Considera que la UGEL toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos y procedimientos                             |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02   | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas                                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03   | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04   | Considera que la UGEL toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procesos y procedimientos                                 |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05   | Considera que la UGEL para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.                                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto administrativo</b> |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09   | Considera que la UGEL adecua sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto pedagógico</b>     |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 10   | Considera que la UGEL adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 11   | Considera que la UGEL adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12   | Considera que la UGEL trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto comunitario</b>    |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 13   | Considera que la UGEL desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |

|    |  |  |  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |   |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 14 | Considera que la UGEL ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |
| 15 | Considera que la UGEL genera espacios de aprendizaje para su personal.                       |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Sánchez Dávila, Keller**      **DNI: 41997504**

Especialidad del validador (a): **Maestría Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

**Rioja, 09 de noviembre de 2023**

  
 -----  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

-----  
**Firma del experto informante**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Desarrollo profesional de los docentes**

| N°        | DIMENSIONES / ítems Desarrollo técnico pedagógico   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|           |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01        | Considera que la UGEL cuenta con los recursos adecuados para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02        | Considera que la UGEL cuenta aplica didácticas adecuadas para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03        | La UGEL desarrolla capacitaciones orientadas a general el desarrollo profesional de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04        | Considera que la UGEL modifica sus procesos didácticos para la mejora del aprendizaje docente   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05        | Considera que la UGEL monitorea las actividades que realiza el personal docente en aras del desarrollo de sus funciones                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Desarrollo personal social</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06        | Considera que las capacitaciones desarrolladas por la UGEL cumplen con las expectativas de los docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07        | Considera que la UGEL necesita modificar ciertos procesos de capacitación a los docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08        | Considera que la UGEL tiene en cuenta las necesidades de desarrollo profesional de los docentes y en base a ello adecua sus temas de capacitación |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09        | Considera que los talleres impartidos por la UGEL generan un desarrollo profesional sobresaliente en sus docentes                                 |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 10        | Considera que la UGEL brinda seguridad a sus trabajadores con las capacitaciones que realiza  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Desarrollo institucional</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 11        | Considera que la UGEL incentiva la creación de identidad institucional para con sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12        | Considera que la UGEL necesita trabajar en la identificación de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 13        | Considera que la UGEL incentiva el trabajo en equipo entre sus docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |



**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**Gestión Educativa**

| N°   | DIMENSIONES / ítems Aspecto estratégico  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|  |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01   | Considera que la UGEL toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos y procedimientos                             |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02   | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas                                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03   | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04   | Considera que la UGEL toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procesos y procedimientos                                 |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05   | Considera que la UGEL para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.                                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto administrativo</b> |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09   | Considera que la UGEL adecua sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto pedagógico</b>     |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 10   | Considera que la UGEL adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 11   | Considera que la UGEL adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12   | Considera que la UGEL trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto comunitario</b>    |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 13   | Considera que la UGEL desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |





**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Desarrollo profesional de los docentes**

| N°        | DIMENSIONES / ítems Desarrollo técnico pedagógico   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|           |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01        | Considera que la UGEL cuenta con los recursos adecuados para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02        | Considera que la UGEL cuenta aplica didácticas adecuadas para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03        | La UGEL desarrolla capacitaciones orientadas a general el desarrollo profesional de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04        | Considera que la UGEL modifica sus procesos didácticos para la mejora del aprendizaje docente   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05        | Considera que la UGEL monitorea las actividades que realiza el personal docente en aras del desarrollo de sus funciones                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Desarrollo personal social</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06        | Considera que las capacitaciones desarrolladas por la UGEL cumplen con las expectativas de los docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07        | Considera que la UGEL necesita modificar ciertos procesos de capacitación a los docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08        | Considera que la UGEL tiene en cuenta las necesidades de desarrollo profesional de los docentes y en base a ello adecua sus temas de capacitación |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09        | Considera que los talleres impartidos por la UGEL generan un desarrollo profesional sobresaliente en sus docentes                                 |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 10        | Considera que la UGEL brinda seguridad a sus trabajadores con las capacitaciones que realiza  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Desarrollo institucional</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 11        | Considera que la UGEL incentiva la creación de identidad institucional para con sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12        | Considera que la UGEL necesita trabajar en la identificación de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 13        | Considera que la UGEL incentiva el trabajo en equipo entre sus docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |



**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**Gestión Educativa**

| N°   | DIMENSIONES / ítems Aspecto estratégico  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|  |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01   | Considera que la UGEL toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos y procedimientos                               |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02   | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas                                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03   | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04   | Considera que la UGEL toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procesos y procedimientos                                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05   | Considera que la UGEL para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.                                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto administrativo</b> |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08   | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09   | Considera que la UGEL adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto pedagógico</b>     |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 10   | Considera que la UGEL adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 11   | Considera que la UGEL adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12   | Considera que la UGEL trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Aspecto comunitario</b>    |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 13   | Considera que la UGEL desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar                             |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |



**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Desarrollo profesional de los docentes**

| Nº        | DIMENSIONES / ítems Desarrollo técnico pedagógico   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|           |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01        | Considera que la UGEL cuenta con los recursos adecuados para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02        | Considera que la UGEL cuenta aplica didácticas adecuadas para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03        | La UGEL desarrolla capacitaciones orientadas a general el desarrollo profesional de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04        | Considera que la UGEL modifica sus procesos didácticos para la mejora del aprendizaje docente   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05        | Considera que la UGEL monitorea las actividades que realiza el personal docente en aras del desarrollo de sus funciones                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Desarrollo personal social</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06        | Considera que las capacitaciones desarrolladas por la UGEL cumplen con las expectativas de los docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07        | Considera que la UGEL necesita modificar ciertos procesos de capacitación a los docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08        | Considera que la UGEL tiene en cuenta las necesidades de desarrollo profesional de los docentes y en base a ello adecua sus temas de capacitación |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09        | Considera que los talleres impartidos por la UGEL generan un desarrollo profesional sobresaliente en sus docentes                                 |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 10        | Considera que la UGEL brinda seguridad a sus trabajadores con las capacitaciones que realiza  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Desarrollo institucional</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 11        | Considera que la UGEL incentiva la creación de identidad institucional para con sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12        | Considera que la UGEL necesita trabajar en la identificación de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 13        | Considera que la UGEL incentiva el trabajo en equipo entre sus docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |

|    |  |  |  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |   |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 14 | Considera que la UGEL debe trabajar en sus procesos de desarrollo de labores docentes                                    |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |
| 15 | Considera que la UGEL tiene estandarizado sus procesos de desarrollo de labores docente enfocado en el trabajo en equipo |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |

Leer con detenimiento los items y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Joel Góngora Bacalla

DNI: 71395629

Especialidad del validador (a): Maestría Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Rioja, 09 de noviembre de 2023


  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN MARTÍN DE PORRES  
 DIRECCIÓN DE INSTRUCCIÓN  
 RIOJA  
 MG. ING. JOEL GÓNGORA BACALLA  
 RESPONSABLE DEL AIRHSP

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**Gestión Educativa**

| Nº        | DIMENSIONES / ítems Aspecto estratégico  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|           |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01        | Considera que la UGEL toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos y procedimientos                             |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02        | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas                                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03        | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04        | Considera que la UGEL toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procesos y procedimientos                                 |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05        | Considera que la UGEL para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.                                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Aspecto administrativo</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06        | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07        | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08        | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09        | Considera que la UGEL adecua sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Aspecto pedagógico</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 10        | Considera que la UGEL adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 11        | Considera que la UGEL adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12        | Considera que la UGEL trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Aspecto comunitario</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 13        | Considera que la UGEL desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |





**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Desarrollo profesional de los docentes**

| N°   | DIMENSIONES / ítems Desarrollo técnico pedagógico   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|  |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01   | Considera que la UGEL cuenta con los recursos adecuados para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02   | Considera que la UGEL cuenta aplica didácticas adecuadas para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03   | La UGEL desarrolla capacitaciones orientadas a general el desarrollo profesional de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04   | Considera que la UGEL modifica sus procesos didácticos para la mejora del aprendizaje docente   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05   | Considera que la UGEL monitorea las actividades que realiza el personal docente en aras del desarrollo de sus funciones                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Desarrollo personal social</b> |   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06   | Considera que las capacitaciones desarrolladas por la UGEL cumplen con las expectativas de los docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07   | Considera que la UGEL necesita modificar ciertos procesos de capacitación a los docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08   | Considera que la UGEL tiene en cuenta las necesidades de desarrollo profesional de los docentes y en base a ello adecua sus temas de capacitación |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09   | Considera que los talleres impartidos por la UGEL generan un desarrollo profesional sobresaliente en sus docentes                                 |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 10   | Considera que la UGEL brinda seguridad a sus trabajadores con las capacitaciones que realiza  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N° DIMENSIONES / ítems Desarrollo institucional</b>   |   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 11   | Considera que la UGEL incentiva la creación de identidad institucional para con sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12   | Considera que la UGEL necesita trabajar en la identificación de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 13   | Considera que la UGEL incentiva el trabajo en equipo entre sus docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |

|    |  |  |  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |   |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 14 | Considera que la UGEL debe trabajar en sus procesos de desarrollo de labores docentes                                    |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |
| 15 | Considera que la UGEL tiene estandarizado sus procesos de desarrollo de labores docente enfocado en el trabajo en equipo |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Bocanegra Huamán Jhonatan Kevin

DNI: 71023867

Especialidad del validador (a): Maestría Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
Dirección Regional de Educación  
Oficina de Administración UGEL - Rioja  
Gestión de Recursos Humanos

Rioja, 09 de noviembre de 2023

Mg. Abg. Jhonatan Kevin Bocanegra Huamán  
Especialista en Recursos Humanos  
UGEL - RIOJA

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**Gestión Educativa**

| N°        | DIMENSIONES / ítems Aspecto estratégico  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|           |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01        | Considera que la UGEL toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos y procedimientos                               |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02        | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas                                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03        | Considera que la UGEL orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04        | Considera que la UGEL toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procesos y procedimientos                                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05        | Considera que la UGEL para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.                                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Aspecto administrativo</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06        | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07        | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08        | Considera que la UGEL asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09        | Considera que la UGEL adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Aspecto pedagógico</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 10        | Considera que la UGEL adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 11        | Considera que la UGEL adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12        | Considera que la UGEL trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Aspecto comunitario</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 13        | Considera que la UGEL desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar                             |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |

|    |  |  |  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |   |  |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 14 | Considera que la UGEL ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 15 | Considera que la UGEL genera espacios de aprendizaje para su personal.                       |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Rodríguez López Lenin Jefferson      DNI: 72210721

Especialidad del validador (a): Maestría Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Rioja, 09 de noviembre de 2023

  
 Mg. Lenin J. Rodríguez López  
 INGENIERO DE SISTEMAS  
 CIP: 255757

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Desarrollo profesional de los docentes**

| N°        | DIMENSIONES / ítems Desarrollo técnico pedagógico   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|           |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01        | Considera que la UGEL cuenta con los recursos adecuados para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02        | Considera que la UGEL cuenta aplica didácticas adecuadas para generar el desarrollo profesional de sus docentes                                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03        | La UGEL desarrolla capacitaciones orientadas a general el desarrollo profesional de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04        | Considera que la UGEL modifica sus procesos didácticos para la mejora del aprendizaje docente   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05        | Considera que la UGEL monitorea las actividades que realiza el personal docente en aras del desarrollo de sus funciones                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Desarrollo personal social</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06        | Considera que las capacitaciones desarrolladas por la UGEL cumplen con las expectativas de los docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07        | Considera que la UGEL necesita modificar ciertos procesos de capacitación a los docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08        | Considera que la UGEL tiene en cuenta las necesidades de desarrollo profesional de los docentes y en base a ello adecua sus temas de capacitación |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09        | Considera que los talleres impartidos por la UGEL generan un desarrollo profesional sobresaliente en sus docentes                                 |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 10        | Considera que la UGEL brinda seguridad a sus trabajadores con las capacitaciones que realiza  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>N°</b> | <b>DIMENSIONES / ítems Desarrollo institucional</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 11        | Considera que la UGEL incentiva la creación de identidad institucional para con sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 12        | Considera que la UGEL necesita trabajar en la identificación de sus docentes  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 13        | Considera que la UGEL incentiva el trabajo en equipo entre sus docentes   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |

|    |   |  |  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |   |
|----|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 14 | Considera que la UGEL debe trabajar en sus procesos de desarrollo de labores docentes                                     |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |
| 15 | Considera que la UGEL tiene estandarizado sus procesos de desarrollo de labores docente enfocados en el trabajo en equipo |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Rodríguez López Lenin Jefferson**

DNI: 72210721

Especialidad del validador (a): **Maestría Gestión Pública**


**Rioja, 09 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

  
 -----  
**Mg. Lenin J. Rodríguez López**  
 INGENIERO DE SISTEMAS  
 CIP-755757  
 -----

Firma del experto informante

## Índice de la V de Ayken

Variable: Gestión educativa

|           |            | CLARIDAD |    |    |    |    | COHERENCIA |    |    |    |    | RELEVANCIA |    |    |    |    |
|-----------|------------|----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
|           |            | J1       | J2 | J3 | J4 | J5 | J1         | J2 | J3 | J4 | J5 | J1         | J2 | J3 | J4 | J5 |
| <b>D1</b> | <b>P1</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P2</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P3</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P4</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P5</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
| <b>D2</b> | <b>P6</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P7</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P8</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P9</b>  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
| <b>D3</b> | <b>P10</b> | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P11</b> | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P12</b> | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
| <b>D4</b> | <b>P13</b> | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P14</b> | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|           | <b>P15</b> | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |

**V de Ayken**

**1.00**



**Variable: Desarrollo profesional de los docentes**

|    |     | CLARIDAD |    |    |    |    | COHERENCIA |    |    |    |    | RELEVANCIA |    |    |    |    |
|----|-----|----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
|    |     | J1       | J2 | J3 | J4 | J5 | J1         | J2 | J3 | J4 | J5 | J1         | J2 | J3 | J4 | J5 |
| D1 | P1  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P2  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P3  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P4  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P5  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
| D2 | P6  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P7  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P8  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P9  | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P10 | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
| D3 | P11 | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P12 | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P13 | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P14 | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |
|    | P15 | 4        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  |

V de Ayken

1.00

## Confiabilidad de los instrumentos de investigación

### Análisis de confiabilidad de gestión educativa

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 20 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,973             | 15             |

### Análisis de confiabilidad de desarrollo profesional de los docentes

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 20 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,938             | 15             |

## Base de datos estadísticos muestra piloto

| GESTIÓN EDUCATIVA |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |       |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------|
| Nº                | pr1 | pr2 | pr3 | pr4 | pr5 | pr6 | pr7 | pr8 | pr9 | pr10 | pr11 | pr12 | pr13 | pr14 | pr15 | TOTAL |
| 1                 | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 50    |
| 2                 | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 17    |
| 3                 | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 24    |
| 4                 | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 51    |
| 5                 | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 39    |
| 6                 | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 50    |
| 7                 | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 17    |
| 8                 | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 24    |
| 9                 | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 51    |
| 10                | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 26    |
| 11                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 60    |
| 12                | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 39    |
| 13                | 4   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 53    |
| 14                | 5   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 4   | 4   | 1   | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 61    |
| 15                | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 62    |
| 16                | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 4    | 40    |
| 17                | 2   | 3   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 40    |
| 18                | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 52    |
| 19                | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 27    |
| 20                | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 39    |

| DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Nº                                     | pr 1 | pr 2 | pr 3 | pr 4 | pr 5 | pr 6 | pr 7 | pr 8 | pr 9 | pr1 0 | pr1 1 | pr1 2 | pr1 3 | pr1 4 | pr1 5 | TOTAL |
| 1                                      | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1     | 2     | 2     | 3     | 3     | 4     | 29    |
| 2                                      | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 4     | 4     | 1     | 1     | 2     | 46    |
| 3                                      | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 37    |
| 4                                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 49    |
| 5                                      | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1     | 1     | 1     | 3     | 3     | 2     | 20    |
| 6                                      | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1     | 2     | 2     | 3     | 3     | 4     | 29    |
| 7                                      | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 4     | 4     | 1     | 1     | 2     | 46    |
| 8                                      | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 25    |
| 9                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 60    |
| 10                                     | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 36    |
| 11                                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 60    |
| 12                                     | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     | 4     | 4     | 2     | 2     | 2     | 60    |
| 13                                     | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 53    |
| 14                                     | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2     | 2     | 2     | 4     | 4     | 4     | 33    |
| 15                                     | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 1     | 2     | 2     | 4     | 4     | 5     | 43    |
| 16                                     | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 1     | 3     | 4     | 2     | 2     | 3     | 45    |
| 17                                     | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 24    |
| 18                                     | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 4     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 32    |
| 19                                     | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 3     | 2     | 2     | 1     | 47    |
| 20                                     | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 41    |

## Base de datos estadísticos de la investigación

### FICHA DE REGISTRO: Gestión educativa

| Nº | Aspecto estratégico |     |     |     |     |           | Aspecto administrative |     |     |     |           | Aspecto pedagógico |      |      |           | Aspecto comunitario |      |      |           | TOTAL |
|----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----------|------------------------|-----|-----|-----|-----------|--------------------|------|------|-----------|---------------------|------|------|-----------|-------|
|    | pr1                 | pr2 | pr3 | pr4 | pr5 | sub total | pr6                    | pr7 | pr8 | pr9 | sub total | pr10               | pr11 | pr12 | sub total | pr13                | pr14 | pr15 | sub total |       |
| 1  | 1                   | 1   | 1   | 2   | 3   | 8         | 2                      | 3   | 3   | 2   | 10        | 2                  | 3    | 2    | 7         | 3                   | 1    | 1    | 5         | 30    |
| 2  | 1                   | 2   | 2   | 4   | 4   | 13        | 4                      | 5   | 4   | 4   | 17        | 4                  | 4    | 4    | 12        | 5                   | 2    | 2    | 9         | 51    |
| 3  | 3                   | 4   | 3   | 4   | 5   | 19        | 4                      | 5   | 5   | 4   | 18        | 4                  | 5    | 4    | 13        | 5                   | 4    | 4    | 13        | 63    |
| 4  | 1                   | 2   | 2   | 4   | 4   | 13        | 4                      | 4   | 4   | 4   | 16        | 4                  | 4    | 4    | 12        | 4                   | 2    | 2    | 8         | 49    |
| 5  | 4                   | 4   | 4   | 2   | 3   | 17        | 2                      | 4   | 3   | 2   | 11        | 2                  | 3    | 2    | 7         | 4                   | 4    | 4    | 12        | 47    |
| 6  | 3                   | 2   | 3   | 3   | 2   | 13        | 3                      | 2   | 2   | 3   | 10        | 3                  | 2    | 3    | 8         | 2                   | 2    | 2    | 6         | 37    |
| 7  | 4                   | 4   | 5   | 3   | 4   | 20        | 3                      | 4   | 4   | 3   | 14        | 3                  | 4    | 3    | 10        | 4                   | 4    | 4    | 12        | 56    |
| 8  | 5                   | 4   | 5   | 2   | 2   | 18        | 2                      | 1   | 2   | 2   | 7         | 2                  | 2    | 2    | 6         | 1                   | 4    | 4    | 9         | 40    |
| 9  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 2   | 17        | 3                      | 3   | 2   | 3   | 11        | 3                  | 2    | 3    | 8         | 3                   | 4    | 4    | 11        | 47    |
| 10 | 3                   | 2   | 4   | 3   | 3   | 15        | 3                      | 4   | 3   | 3   | 13        | 3                  | 3    | 3    | 9         | 4                   | 2    | 2    | 8         | 45    |
| 11 | 2                   | 3   | 2   | 1   | 1   | 9         | 1                      | 1   | 1   | 1   | 4         | 1                  | 1    | 1    | 3         | 1                   | 3    | 3    | 7         | 23    |
| 12 | 4                   | 3   | 4   | 2   | 1   | 14        | 2                      | 2   | 1   | 2   | 7         | 2                  | 1    | 2    | 5         | 2                   | 3    | 3    | 8         | 34    |
| 13 | 2                   | 2   | 1   | 4   | 3   | 12        | 4                      | 3   | 3   | 4   | 14        | 4                  | 3    | 4    | 11        | 3                   | 2    | 2    | 7         | 44    |
| 14 | 2                   | 3   | 3   | 3   | 2   | 13        | 3                      | 3   | 2   | 3   | 11        | 3                  | 2    | 3    | 8         | 3                   | 3    | 3    | 9         | 41    |
| 15 | 3                   | 3   | 4   | 3   | 3   | 16        | 3                      | 4   | 3   | 3   | 13        | 3                  | 3    | 3    | 9         | 4                   | 3    | 3    | 10        | 48    |
| 16 | 1                   | 1   | 1   | 1   | 1   | 5         | 1                      | 1   | 1   | 1   | 4         | 1                  | 1    | 1    | 3         | 1                   | 1    | 1    | 3         | 15    |
| 17 | 1                   | 2   | 2   | 2   | 1   | 8         | 2                      | 2   | 1   | 2   | 7         | 2                  | 1    | 2    | 5         | 2                   | 2    | 2    | 6         | 26    |
| 18 | 3                   | 4   | 3   | 4   | 3   | 17        | 4                      | 3   | 3   | 4   | 14        | 4                  | 3    | 4    | 11        | 3                   | 4    | 4    | 11        | 53    |
| 19 | 2                   | 3   | 3   | 2   | 1   | 11        | 2                      | 2   | 1   | 2   | 7         | 2                  | 1    | 2    | 5         | 2                   | 3    | 3    | 8         | 31    |
| 20 | 3                   | 3   | 4   | 4   | 4   | 18        | 4                      | 4   | 4   | 4   | 16        | 4                  | 4    | 4    | 12        | 4                   | 3    | 3    | 10        | 56    |
| 21 | 1                   | 1   | 1   | 2   | 3   | 8         | 2                      | 3   | 3   | 2   | 10        | 2                  | 3    | 2    | 7         | 3                   | 1    | 1    | 5         | 30    |
| 22 | 1                   | 2   | 2   | 4   | 4   | 13        | 4                      | 5   | 4   | 4   | 17        | 4                  | 4    | 4    | 12        | 5                   | 2    | 2    | 9         | 51    |
| 23 | 3                   | 4   | 3   | 4   | 5   | 19        | 4                      | 4   | 4   | 4   | 16        | 4                  | 5    | 4    | 13        | 4                   | 4    | 4    | 12        | 60    |

## FICHA DE REGISTRO: Desarrollo profesional de los docentes

| Nº | Desarrollo técnico pedagógico |     |     |     |     |           | Desarrollo personal social |     |     |     |      |           | Desarrollo personal social |      |      |      |      |           | TOTAL |
|----|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----------|----------------------------|-----|-----|-----|------|-----------|----------------------------|------|------|------|------|-----------|-------|
|    | pr1                           | pr2 | pr3 | pr4 | pr5 | sub total | pr6                        | pr7 | pr8 | pr9 | pr10 | sub total | pr11                       | pr12 | pr13 | pr14 | pr15 | sub total |       |
| 1  | 3                             | 3   | 1   | 1   | 1   | 9         | 2                          | 3   | 2   | 2   | 3    | 12        | 2                          | 3    | 2    | 3    | 3    | 13        | 34    |
| 2  | 3                             | 4   | 1   | 2   | 2   | 12        | 4                          | 4   | 4   | 4   | 5    | 21        | 4                          | 4    | 4    | 5    | 4    | 21        | 54    |
| 3  | 5                             | 5   | 3   | 4   | 3   | 20        | 4                          | 5   | 4   | 4   | 5    | 22        | 4                          | 5    | 4    | 5    | 5    | 23        | 65    |
| 4  | 5                             | 4   | 1   | 2   | 2   | 14        | 4                          | 4   | 4   | 4   | 4    | 20        | 4                          | 4    | 4    | 4    | 4    | 20        | 54    |
| 5  | 2                             | 3   | 4   | 4   | 4   | 17        | 2                          | 3   | 2   | 2   | 4    | 13        | 2                          | 3    | 2    | 4    | 3    | 14        | 44    |
| 6  | 2                             | 2   | 3   | 2   | 3   | 12        | 3                          | 2   | 3   | 3   | 2    | 13        | 3                          | 2    | 3    | 2    | 2    | 12        | 37    |
| 7  | 3                             | 4   | 4   | 4   | 5   | 20        | 3                          | 4   | 3   | 3   | 4    | 17        | 3                          | 4    | 3    | 4    | 4    | 18        | 55    |
| 8  | 2                             | 2   | 5   | 4   | 5   | 18        | 2                          | 2   | 2   | 2   | 1    | 9         | 2                          | 2    | 2    | 1    | 2    | 9         | 36    |
| 9  | 2                             | 2   | 4   | 4   | 4   | 16        | 3                          | 2   | 3   | 3   | 3    | 14        | 3                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 13        | 43    |
| 10 | 4                             | 3   | 3   | 2   | 4   | 16        | 3                          | 3   | 3   | 3   | 4    | 16        | 3                          | 3    | 3    | 4    | 3    | 16        | 48    |
| 11 | 2                             | 1   | 2   | 3   | 2   | 10        | 1                          | 1   | 1   | 1   | 1    | 5         | 1                          | 1    | 1    | 1    | 1    | 5         | 20    |
| 12 | 1                             | 1   | 4   | 3   | 4   | 13        | 2                          | 1   | 2   | 2   | 2    | 9         | 2                          | 1    | 2    | 2    | 1    | 8         | 30    |
| 13 | 3                             | 3   | 2   | 2   | 1   | 11        | 4                          | 3   | 4   | 4   | 3    | 18        | 4                          | 3    | 4    | 3    | 3    | 17        | 46    |
| 14 | 2                             | 2   | 2   | 3   | 3   | 12        | 3                          | 2   | 3   | 3   | 3    | 14        | 3                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 13        | 39    |
| 15 | 4                             | 3   | 3   | 3   | 4   | 17        | 3                          | 3   | 3   | 3   | 4    | 16        | 3                          | 3    | 3    | 4    | 3    | 16        | 49    |
| 16 | 2                             | 1   | 1   | 1   | 1   | 6         | 1                          | 1   | 1   | 1   | 1    | 5         | 1                          | 1    | 1    | 1    | 1    | 5         | 16    |
| 17 | 1                             | 1   | 1   | 2   | 2   | 7         | 2                          | 1   | 2   | 2   | 2    | 9         | 2                          | 1    | 2    | 2    | 1    | 8         | 24    |
| 18 | 3                             | 3   | 3   | 4   | 3   | 16        | 4                          | 3   | 4   | 4   | 3    | 18        | 4                          | 3    | 4    | 3    | 3    | 17        | 51    |
| 19 | 2                             | 1   | 2   | 3   | 3   | 11        | 2                          | 1   | 2   | 2   | 2    | 9         | 2                          | 1    | 2    | 2    | 1    | 8         | 28    |
| 20 | 4                             | 4   | 3   | 3   | 4   | 18        | 4                          | 4   | 4   | 4   | 4    | 20        | 4                          | 4    | 4    | 4    | 4    | 20        | 58    |
| 21 | 3                             | 3   | 1   | 1   | 1   | 9         | 2                          | 3   | 2   | 2   | 3    | 12        | 2                          | 3    | 2    | 3    | 3    | 13        | 34    |
| 22 | 3                             | 4   | 1   | 2   | 2   | 12        | 4                          | 4   | 4   | 4   | 5    | 21        | 4                          | 4    | 4    | 5    | 4    | 21        | 54    |
| 23 | 5                             | 5   | 3   | 4   | 3   | 20        | 4                          | 5   | 4   | 4   | 4    | 21        | 4                          | 5    | 4    | 4    | 4    | 21        | 62    |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|
| 24 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 14 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 16 | 46 |
| 25 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 18 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 16 | 51 |
| 26 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 19 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 19 | 50 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 | 59 |
| 28 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 42 |
| 29 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 40 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 49 |
| 31 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 10 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 7  | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8  | 25 |
| 32 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 13 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 10 | 34 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 45 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 8  | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 9  | 29 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 11 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 10 | 38 |
| 36 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 12 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 12 | 30 |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7  | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 10 | 28 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 50 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7  | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 13 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 12 | 43 |
| 41 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 9  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 15 | 39 |
| 42 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 12 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 13 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 13 | 38 |
| 43 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 62 |
| 44 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 14 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 16 | 46 |
| 45 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 18 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 16 | 51 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 19 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 19 | 50 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 55 |
| 48 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9  | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9  | 36 |
| 49 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 | 43 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 48 |
| 51 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 20 |

# Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

## CONSTANCIA DE ACEPTACION

Srta. Becerra Celis Mayllori Milusca

Estudiante de la Maestría de Gestión Pública UCV-Tarapoto

Presente

Asunto: **Autorización para la realización de proyecto de investigación**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, asimismo hacer de su conocimiento que en calidad de Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Rioja, autorizo la ejecución de su proyecto de investigación a la estudiante Becerra Celis, Mayllori Milusca cuyo título del proyecto de investigación es: "La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de gestión Educativa Local, Rioja- 2023".

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por su gran preocupación para poder solucionar problemas de la población.

Atentamente

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - RIOJA



Mg. JUAN CARLOS SUBSTAMANTE ASTOCHADO  
DIRECTOR UGEL - RIOJA  
C# 1028108118



# Autorización de la entidad para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

|   |                  |
|---|------------------|
| Nombre de la organización:                                | RUC: 20542206935 |
| Unidad de Gestión Educativa Local de Rioja                |                  |
| Nombre del Titular o Representante legal:                 |                  |
| Nombres y Apellidos:<br>Juan Atilano Bustamante Astochado | DNI: 28108118    |

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ x ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

|  |                  |
|--|------------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación  |                  |
| La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja-2023. |                  |
| Nombre del Programa Académico:<br>Gestión Pública  |                  |
| Autor: Nombres y Apellidos:<br>Mayllori Milusca Becerra Celis  | DNI:<br>73006711 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 24 de octubre del 2023

Firma: \_\_\_\_\_



(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.