



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en
instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-
Ayacucho, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Poma Montes, Nereo (orcid.org/0000-0002-2892-4227)

ASESORES:

Mg. Pretell Chávez, Florencia Jesus (orcid.org/0000-0002-6229-2315)

Dr. Silva Nieves, Daniel Santos (orcid.org/0000-0002-9897-9805)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por iniciarme en el estudio a pesar de sus limitaciones económicas y académicas de igual forma a mis queridos y estimada esposa que siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dra. Pretell Chávez, Florencia Jesús, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directores de las instituciones educativas de la provincia de Sucre, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre, Ayacucho 2023.", cuyo autor es POMA MONTES NEREO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS DNI: 20025225 ORCID: 0000-0002-6229-2315	Firmado electrónicamente por: FPRETELLC el 05- 08-2023 17:45:25

Código documento Trilce: TRI - 0630468



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, POMA MONTES NEREO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre, Ayacucho 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
POMA MONTES NEREO DNI: 07488821 ORCID: 0000-0002-2892-4227	Firmado electrónicamente por: PPOMAMO1271 el 02- 11-2023 22:43:18

Código documento Trilce: INV - 1343824

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	16
3.6 Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable liderazgo directivo.	17
Tabla 2 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	18
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desarrollo profesional.	19
Tabla 4 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	20
Tabla 5 Tabla cruzada entre Liderazgo directivo vs. Desarrollo profesional.	21
Tabla 6 Tabla cruzada entre Liderazgo directivo vs. Desarrollo técnico pedagógico	22
Tabla 7 Tabla cruzada entre Liderazgo directivo vs. Desarrollo personal social.	23
Tabla 8 Tabla cruzada entre Liderazgo directivo vs. Desarrollo institucional	24
Tabla 9 Resultados de la prueba de normalidad.	58
Tabla 10 Prueba de correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad.	25
Tabla 11 Prueba de correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo técnico pedagógico.	26
Tabla 12 Prueba de correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo personal social	27
Tabla 13 Prueba de correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo institucional.	28

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Niveles de liderazgo directivo.	17
Figura 2 Percepción de dimensiones de la variable liderazgo directivo.	18
Figura 3 Niveles de desarrollo profesional.	19
Figura 4 Percepción de dimensiones de la variable desarrollo profesional.	20
Figura 5 Liderazgo directivo vs. Desarrollo profesional	21
Figura 6 Liderazgo directivo vs. Desarrollo técnico pedagógico	22
Figura 7 Liderazgo directivo vs. Desarrollo personal social	23
Figura 8 Liderazgo directivo vs. Desarrollo institucional	24

RESUMEN

La investigación titulada: Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023. Es una investigación de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. En esta investigación se trabajó con una población censal constituida por 71 docentes de la provincia de Sucre. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios, validados y aplicado su confiabilidad. Se concluye que existe correlación de $r=0.755$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), y una significancia al nivel de 0,000 menor al nivel previsto de 0,05, con un 95% de confianza se confirma que el liderazgo directivo se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente.

Palabras clave: Liderazgo, profesionalidad, pedagógico, social e institucional

ABSTRACT

The research entitled: Management leadership and development of teaching professionalism in educational institutions in the province of Sucre-Ayacucho, 2023, It was carried out with the objective of determining the relationship between management leadership and development of teaching professionalism in educational institutions in the province from Sucre-Ayacucho, 2023. It is a basic type of research, correlational descriptive level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. In this research we worked with a census population made up of 71 teachers from the province of Sucre. The technique used for the collection of information was the survey and the applied instruments were two questionnaires, validated and their reliability applied. It is concluded that there is a correlation of $r=0.755$, with a $p=0.001$ ($p < .05$), and a significance at the level of 0.000 less than the expected level of 0.05, with 95% confidence confirming that executive leadership It is related to the development of teaching professionalism.

Keywords: Leadership, professionalism, pedagogical, social and institutional

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, da cuenta que aún existe deficiencias en la formación de directivos, en muchos países se verifica que este aspecto constituye un problema álgido donde los directivos cumplen sus funciones de manera muy limitada haciéndose notar en muchas ocasiones la falta de interés de un profesional (Orbegozo, 2022). Del mismo modo los líderes de las escuelas, aún carecen de ciertas cualidades como la empatía, asertividad, trabajo organizado y planificado que los ayude a gestionar en mejores condiciones las instituciones educativas (Domingo, 2019). Por otro lado, la docencia solo se limita al desarrollo de contenidos curriculares y al cumplimiento de normativas sin considerar el contexto y las carencias de aprendizaje (Saleem, 2021). En este escenario, el Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2020) brinda las orientaciones al equipo directivo de manera que ellos puedan ser capaces de planificar las acciones referentes al trabajo escolar del año, fortaleciendo competencias a través del acompañamiento garantizando el desarrollo profesional del docente chileno.

En ese marco, es importante entender que el liderazgo no solo se define con aspectos de infraestructura, un verdadero liderazgo busca el compromiso de maestros y para lograr sintetizar las actividades (Tirado et al., 2021). El director que cuenta con liderazgo de una escuela debe asumir el grado de importancia que tiene su labor y fomentar el cumplir con las metas (Jiménez, 2022). Además, existe una muestra en que las escuelas se valoran la diversidad de oportunidades debido a que es una plataforma en la que el estudiante puede explayar sus habilidades diversas, pero necesitan que el docente lo respalde a través de actitudes adecuadas y que se convierte en una guía en la que el alumno pueda desarrollar sus competencias para alcanzar sus metas y fortalecer sus procesos de aprendizaje realizando trabajo colaborativo (Shama y Mullik, 2021).

A nivel nacional, el trabajo de los directores está muy relacionada con los resultados de aprendizajes que reciben los estudiantes debido a que este verifica los aspectos técnicos y pedagógicos para que el estudiante pueda recibir una educación de calidad y además plantea un conjunto de actividades que están relacionadas con el proceso educativo en sí, en el lado administrativo asumen la responsabilidad de procesos documentarios que de cierta manera mejoran la gestión escolar (Espinoza et al., 2021), en oposición a la premisa anterior que es

común en las ciudades de nuestro país, se encuentran las zonas rurales, donde se presentan situaciones de baja calidad, ya que por falta de recursos los planes de trabajo no se cumplan y la formación de la profesionalidad docente se vea cada vez más mermado (Valbuena, 2022). Al respecto, Delgadillo (2019) hace visible las diferentes las problemáticas que tiene la educación en el ámbito rural para dar cumplimiento a las diferentes políticas educativas que desde el Estado se deben implementar con el fin de promover un mejor servicio a los estudiantes de estas zonas alejadas.

En la institución educativa donde se realizó el presente estudio observó a un director carente del liderazgo, desarrollando un trabajo desorganizado y carente de planificación lo que acarrea falta de motivación y poca comunicación entre los directivos y maestros; ello provoca desinterés del docente en su propio desarrollo profesional, a nivel de gobierno por la lejanía de la zonas los docentes tampoco acceden a programas que impulsen su desarrollo profesional, desmejorando al obtener bajos resultados en sus calificaciones de aprendizaje que muestran los estudiantes de estas zonas en comparación a las grandes ciudades donde la realidad es un tanto diferente.

En este sentido, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023? de la misma forma, se mencionó los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión técnico pedagógica de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023?, (b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal social de la profesionalidad docente en las instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023? y (c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023?

En cuanto a la justificación teórica, se fundamenta en los resultados que realiza la investigación en la búsqueda de conocimientos novedosos relacionados a la variable con la intención de contar con argumentos sólidos para el respaldo de dicha investigación; además servirá para poder contrastar los resultados y realizar la discusión de resultados. Respecto a la justificación práctica se busca que ese

trabajo de innovación ayude a resolver esas dificultades en los directivos de la institución quienes necesitan un conjunto de capacitaciones para poder mejorar su capacidad de Liderazgo y poder ejercer de una manera planificada sus funciones; también, se plantea la justificación metodológica en este aspecto en estudios de investigación contribuye con una herramienta para recopilar información la cual ha sido validada por expertos y cuenta con él la característica de aplicabilidad, quiere decir que este instrumento puede medir de manera exacta la percepción de una muestra.

De la misma forma, se plantea el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023. Asimismo, se nombró los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el técnico pedagógico de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023, (b) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal social de profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023 y (c) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

La hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023. También se detalló las hipótesis específicas: (a) Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión técnico pedagógico de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023, (b) Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal social de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023 y (c) Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales encontrados con respecto al presente estudio podemos mencionar a De Tejada et al. (2023) manifestaron un estudio donde demuestra la influencia de la gestión directiva (GD) en el desempeño de los maestros. Presenta una metodología cuantitativa, correlacional; donde participaron 101 educadores; dentro de los resultados se puede verificar del 17% menciona que las competencias digitales (CD) y la GD, influye positivamente en el desempeño docente; de esa manera se evidencian sus dimensiones preparación para el aprendizaje, lo cual es muy importante para que se pueda articular con el esfuerzo y la profesionalización del docente beneficiando de esa manera al estudiante con una educación de calidad.

De la misma forma, López (2022) presentó un estudio de una entidad educativa ubicada en acreditarte, donde menciona el liderazgo de los directores y su influencia en el clima organizacional. El estudio que se demuestra es cuantitativo correlacional con una muestra 82 maestros según resultados el 58.5% menciona en un nivel medio; mientras que el 62,2% sostiene que el clima organizacional también posee un promedio medio se llega a una conclusión que prima una relación entre ambas variables donde Rho Spearman es 0.654, de Liderazgo directivo menciona que el clima organizacional está determinado por el liderazgo ejerce el director.

Godoy (2021) señaló un estudio, donde demuestre la influencia entre liderazgo directivo y el desempeño de los maestros en las entidades educativas de Carabayllo. Se desarrolló un estudio correlativo y tuvo la participación de los 80 maestros. Se evidencia que el 42.5% expresa que el liderazgo de los directores tiene un nivel medio; mientras que el 41.3% menciona que el desempeño de los medios también es regular por lo tanto se puede determinar una relación entre las variables del 0,399; permitiendo afirmar que el liderazgo de un director influye en un 45% en el desempeño de sus maestros.

Gamboa (2021) indicó un estudio para determinar la incidencia del liderazgo directivo en los componentes de la gestión escolar de la UGEL 07. Para ello tuvo el apoyo de 192 maestros de los cuales participaron solo 128 convirtiéndose en la muestra; mientras que presentaron una historia enfoque cuantitativo correlacional según los resultados se puede confirmar que el 35G,9% mencionan que liderazgo

de un director posee un nivel medio; mientras que 64,8% sostiene que la responsabilidad del compromiso de la gestión escolar está en un nivel. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación del 0,370 mientras que haya influencia ello quiere decir que el director influye positivamente en compromiso de los componentes de la gestión escolar.

Céspedes (2023) demostró un estudio donde establece la correspondencia entre el trabajo colegiado en la profesionalidad de los maestros en un centro educativo en Piura. Se cuenta con un estudio cuantitativo correlacional tuvieron como participantes a 50 maestros. Los resultados arrojaron que en cuanto al trabajo colegiado poseen niveles regulares con un 34%; mientras que, en el ámbito de la profesionalidad mencionan que el 41% que se encuentran un nivel medio; concluyendo una relación importante entre ambas variables.

Gastelu (2019) señaló un estudio donde plantea la articulación entre las habilidades blandas y en desarrollo del profesionalismo docente en una entidad educativa. Para ello desarrolla un estudio cuantitativo, correlacional; donde tuvieron la colaboración de 102 maestros. Llegando a la conclusión de que se halló una relación significativa entre las variables con un valor de 0,637; concluyendo que las habilidades blandas ayudan a que los docentes puedan concluir estudios y capacitaciones que ayuda que su trabajo en el aula sea de calidad y le puede brindar mejores oportunidades de aprendizaje a los estudiantes.

También, se muestra los antecedentes internacionales según Hidalgo y Villagra (2023) señaló un estudio, donde analiza las características del profesorado en base a la organización que pretendía la de las necesidades educativas brindadas en cursos a distancia. Esta experiencia muestra que en la región de Chile 81 maestros participaron pertenecientes a la educación básica y media. Según los resultados se puede mostrar que el liderazgo en la pedagogía es importante, ya que son condiciones adecuadas para que los maestros puedan poner en práctica sus enseñanzas; por ende el aprendizaje de los alumnos será de calidad, ya que cuentan con todos los elementos necesarios se concluye que el 65% de los maestros menciona que muchas veces existen coyunturas como la pandemia que privan de poder brindar las herramientas necesarias para profesionales para que estos puedan rendir sus clases y propiciar el aprendizaje en los estudiantes.

Gonzales et al. (2022) ostentó un estudio donde demuestra la correspondencia entre el liderazgo del director en las competencias socioemocionales en tiempos de Covid-19. Elaboró una indagación cuantitativa, correlacional, contando con una muestra de 94 directores de diversas instituciones pertenecientes a nivel Lima Metropolitana. Según los resultados, podemos verificar que hay una correlación importante del 0,778; demostrando que el liderazgo es muy importante, para que las condiciones operativas pudieran desarrollar con normalidad dentro de una entidad educativa más aún cuando los profesores cuenten con las herramientas necesarias para que puedan desarrollar sesiones sin limitación alguna.

Molina et al. (2022) presentaron la importancia de la gestión educativa en la práctica de pedagógica de los maestros en una entidad superior de Colombia elabora una indagación cuantitativa, de diseño no experimental, donde la aplicación de dicho instrumento se tuvo la participación de 122 maestros. Según los resultados, se pudo establecer una correlación entre las variables demostrando que cuando un líder gestiona adecuadamente las responsabilidades que le atañe podrá brindar las condiciones adecuadas para que el maestro pueda ejercer su práctica docente concluyendo con una relación significativa entre ambas variables.

Chacón et al. (2022) señalaron las consecuencias que tiene el capital social en el trabajo de un líder compartiendo proyectos educativos entre diversos colegios, teniendo como contexto los sistemas educativos colombianos. Estudiando como base el desempeño de las organizaciones. Elaboraron un trabajo correlacional, donde tuvieron el apoyo de 113 integrantes de diversos equipos directivos empresariales, se identificó el liderazgo, el cual cumple un rol importante dentro del equipo directivo; obteniendo un logro positivo en el desempeño de la organización. Además, el capital social que se emplea para poder elaborar estos proyectos educativos mejora las responsabilidades y los alcances buscando el beneficio general para las organizaciones y más aún para los estudiantes.

Vargas et al. (2021) sostuvieron un estudio donde analizó de manera epistemológica del desempeño de los maestros y el grado de profesionalización, quienes ejercen su práctica docente de manera efectiva; también se analizó a 251 maestros y su forma de enseñar en zonas urbanas y rurales; haciendo un comparativo entre personas de 25 a 66 años. Se puede concluir de que estos

resultados están ordenados en base a las creencias, donde el conocimiento surge a través de la percepción sobre la evaluación; mientras que el desarrollo profesional es muy importante para que ellos puedan, a través de actividades que fortalezcan sus profesionalismo dos evidencias pueden demostrar que las cualidades que tienen profesor como sus creencias y su formación ayudan a que pueda influenciar de manera positiva en otros estudiantes y mejorar su rendimiento.

Con respecto a las bases teóricas del liderazgo directivo, tenemos que según el autor Goleman (1998) sostiene que la inteligencia emocional es importante y ayuda a que las personas puedan identificar sus propios sentimientos de manera profunda; también cuenta con la destreza de reconocer los sentimientos de los demás. Ello le permite automotivarse y manejar sus emociones de manera adecuada ante situaciones de estrés y mejorar la interacción con los demás seres que pertenecen a su entorno; por lo tanto se manifiesta que un líder debe estar emocionalmente preparado para poder controlar situaciones que demanden de un manejo emocional constante, ya que estas competencias le ayudan a tomar decisiones adecuadas trabajar en equipo integrar a los grupos de interés y evitar conflictos es por ello que debe manejar su capacidad de negociación (Atencio et al., 2019).

Las entidades educativas están direccionadas por un directivo quien está encargado de desarrollo del de la práctica de un liderazgo con la finalidad de potencializar el desempeño de sus trabajadores y de brindar las condiciones operativas adecuadas, para que ellos puedan desempeñar su labor docente y de esa manera cumple con sus funciones, de poder habilitar de informar y de brindar los recursos necesarios para que la economía educativa puedan ejecutar sus roles dentro de la escuela (Gento, 1996).

El liderazgo es la habilidad para poder influir sobre otras personas para poder direccionar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de actividades dentro de las empresas, es muy importante rol que asume el líder porque él es quien reúne el trabajo colaborativo y les proporciona lo necesario para que se pueda concretar de manera efectiva (Leithwood y Jantzi, 2000).

Dentro del enfoque conceptual, según Bolívar (2010), indicó que el comportamiento efectivo dentro de las empresas sirve para poder mejorar la práctica de los maestros cuando se menciona la buena práctica de los docentes

dentro de las escuelas es porque se mejoran las competencias y los procedimientos que ellos tienen en su trabajo diario la gestión, busca a nivel institucional que el desempeño docente sea eficiente y para ello le brinda lo necesario para que el estudiante reciba una educación de calidad, frente a esta postura Cuesta y Moreno (2021) sostiene que es muy importante formular teorías que se basen en el liderazgo educativo, como por ejemplo, un estudio para poder evitar las distorsiones de conceptos y acumular conocimientos que no aporten ninguna mejora en el campo educativo ellos significan que un estudiante cuente con estado emocional adecuado en el que el docente busque fortalecerlo cada día.

Liderazgo dentro de las instituciones educativas actúa como una fortaleza debido a que estas le brindan habilidades en aspectos personales, las formaciones, las experiencias y los títulos que han obtenido cada uno de los elementos que pasarían ser conformados por los maestros, a ello se suma trabajo en equipo que se desarrollan para cumplir con las actividades (Córdova et al., 2021). Así también, se busca que la formación de los directivos sea en base a un liderazgo positivo que busque integrar sistemas de información correspondientes a evaluar todos los niveles de liderazgo y el impacto que tienen dentro de la línea profesional docente y la puesta en práctica de los procesos educativos (Romero et al., 2020).

En la actualidad se busca resaltar la importancia del liderazgo de los directores dentro de los espacios escolares con la intención de mejorar el sistema educativo, ya que ellos necesitan de personas que tengan habilidades de dominio y manejo de grupos para que puedan coordinar un trabajo colaborativo y de esa manera poder enfrentar los cambios y desafíos que implica la inserción de la tecnología en las sesiones de aprendizaje (Maya et al., 2019). Por último, el autor Manzanilla (2020) sostiene que liderazgo de un director es muy importante para que el equipo de trabajo pueda seguir un norte; de esa manera compartir un modelo educativo que privilegia el aprendizaje por competencias asegurando la formación académica del estudiante y su formación Autónoma en la promoción e investigación de sus saberes.

Las instituciones educativas son espacios donde se reproducen las igualdades sociales y se convierten en espacios de construcción de las prácticas socioculturales, que deben contribuir a mejorar esta calidad educativa, donde prima la equidad y la justicia dentro de esta investigación se busca o del director pueda

plantear esa indiferencia y que la diferencia socio económica queden ser excluidos de la sociedad, se busca que la escuela sea un espacio de cambio para las nuevas generaciones (Romero, 2021).

Entro las funciones directivas es una de las partes importantes para el desarrollo de una escuela, ya que el director debe poseer liderazgo lo cual le va a ayudar para poder manejar todas las funciones que debe ejercer y contar con el apoyo de sus maestros (Eléspuru et al., 2022). Por ese motivo que los líderes de las instituciones educativas, deben basarse en eficacia y al compromiso de cumplir con todas las actividades que mejoren las circunstancias para poder brindar un servicio de calidad a los estudiantes este tipo de pensamiento de trabajo en equipo mejora las relaciones interpersonales; por supuesto el resultado en educación (Córdova et al., 2021).

En cuanto a la primera dimensión se tiene como: Afianzar la organización, sostiene que la autoridad de una escuela debe proveer los recursos necesarios para satisfacer las necesidades y ya que este esfuerzo está direccionado hacia el cumplimiento de las metas, a ello se suma el trabajo en equipo (Rossi, 2013). También se puede plantear que estas ideas sobre liderazgos son importantes, ya que en su mayoría los autores concuerdan en que es una característica que debe poseer un gerente o aquella persona que está encargada de dirigir una organización. Chiu et al. (2017), es una idea que deben compartirse dentro de las organizaciones donde el responsable posea la cualidad de ser un líder, para direccionar el trabajo de los colaboradores y poder alcanzar las metas brindando los recursos necesarios. Asimismo, Yukl (2012) presenta que una organización necesita de la presencia de un líder, para promover los recursos que posee hacia los objetivos empleando las habilidades de su equipo de trabajo.

La dimensión Modelar el comportamiento, presenta a los valores morales como un símbolo de respeto que se ejerce hacia los líderes quienes son aquellos que deben promover en la interacción con los integrantes de la organización (Rossi (2013). También, Cormier y Cormier (1994) sostiene que es un procedimiento donde el aprendizaje se basa en la conducta de la persona y su comportamiento que tiene dentro del equipo de trabajo con la intención de promover ideas y actitudes saludables en la interacción.

La dimensión Motivar a sus colaboradores, sostiene que compartir una visión y el compromiso es importante (metas, objetivos, etc.) relacionados con la organización (Rossi (2013). También, Aguilar (2018), evalúa el aspecto emocional de las personas que trabajan dentro de una organización de modo que este comportamiento afecta al clima laboral; por ello que se busca que sea armonioso y que respalde positivamente las actividades.

En la dimensión Consolidar el liderazgo, se basa en la visión de futuro donde se establecen las metas y una ruta para llegar a ella (Rossi, 2013). De la misma forma, Vargas et al. (2022), menciona que las empresas buscan la consolidación de un líder adecuado que desempeñe su rol motivando a los trabajadores a comprometerse con las actividades de la organización de modo que esta visión sea compartida y todo se esfuercen para poder lograrlo esta sensación de pertenencia a un lugar es el sentimiento que el líder debe fomentar en los espacios de trabajo.

La última dimensión Generar un buen clima organizacional, se busca inspirar confianza en los trabajadores, a través de la implementación de un clima favorable que tengan los recursos necesarios y así puedan cumplir su trabajo diario (Rossi, 2013). Según Pincay et al. (2023), las personas que forman parte de un sistema educativo buscan que esta sea diversa y vaya de la mano con sus intereses personales. Por ello que, la presencia de un líder para que pueda enrumbar los esfuerzos de los colaboradores es necesaria, donde cada integrante de la organización debe adaptarse y mirar hacia el mismo Norte que los demás.

Por lo tanto, la epistemología esta variable presenta el desarrollo profesional desde el año 1896 en Estados Unidos, donde mencionan que las corrientes sobre el profesionalismo en pedagogía tomaron importancia desde diferentes aspectos cuando el sistema educativo pasa a formar parte de un elemento fundamental para la profesionalización en cuanto a la carrera educativa ello Busca mejorar la calidad de los maestros y de que también se les asigne sus derechos correspondientes. Así mismo la fuente epistemológica según Imbernón (1999) este profesional busca mejorar continuamente, debido a que la modernización exige que los maestros se encuentren preparados y se alcance el desarrollo desde mediados y estimulación del siglo XX.

Sostienen al ejercicio docente con la hipótesis de la motivación, donde Herzberg (1959) demuestra que la conducta de la persona se va perfeccionando

durante el tiempo; más aún cuando existan factores que puedan buscar que el comportamiento de las personas asuman un rol fundamental en el desempeño de su labor. Ello establece una condición de éxito o fracaso en la labor pedagógica además se busca formar comportamientos que estén direccionados hacia la eficacia.

Para Huber (2008), se presenta la teoría del aprendizaje donde recalca que la enseñanza debe concentrar todas las acciones pedagógicas, se añade factores de motivación por parte de los docentes. Los directivos deben cuidar esos estímulos en las interacciones sociales dentro de la organización también se suman las ideas de Vygotsky, quien propone que el aprendizaje es una labor cooperativa y constructiva donde el estudiante tiene la capacidad de poder construir su conocimiento.

Por otro lado, Goodson y Hargreaves (1999) presenta diversos perfiles de docentes profesionales, ello conduce a una visión clásica que está asociada a las virtudes propias de todo profesional que siempre busca mejorar sus experiencias educativas, para convertirse en una fuente reflexiva y modelo de los estudiantes; además aquella persona que va en búsqueda de nuevos conocimientos prácticos o teóricos asume con compromiso su profesión

Diferentes investigaciones proporcionan bases, contenidas las teorías constructivistas, apreciables por Serrano y Pons (2019), menciona el constructivismo social, donde los aportes de Vygotsky muestra que el aprendizaje puede tener acuerdos en distintos niveles de formación permaneciendo, aquel que se basa esencialmente en la mejora de la sociedad y en el rol que este debe desempeñar es por ello que el conocimiento nuevo es muy importante y según lo plantea el constructivismo cada ser humano va construyendo sus propios aprendizajes a lo largo del tiempo; además a ellos se suman las teorías conductuales quienes mencionan que las conductas de búsqueda de información y mejoramiento profesional lo puede conseguir cada persona con la finalidad de mejorar a través de diversos estímulos.

Se menciona el enfoque conceptual sobre el desarrollo profesional, es aquel que está concentrado en aspectos administrativos y organizacionales donde los maestros dejan de ser pasivos y buscan la mejora profesional a través de cursos

de capacitación u otras carreras que puedan seguir con la intención de mejorar su trabajo y aplicar sus conocimientos adquiridos (Guardia et al., 2022).

Por ello, el desarrollo profesional considera la mejora desde diferentes ópticas (Bonilla et al., 2023). También se busca que el desarrollo profesional sea de manera continua la cual refiere que todo maestro debe ir capacitándose a medida que pase el tiempo ya que las tecnologías avanzan y los procesos educativos van cambiando; ya que las necesidades de los estudiantes varían y evolucionan con el tiempo (Srinivasacharlu, 2019). Por lo tanto, se dice que las actividades divergentes deben marcar el curso del desarrollo de las habilidades intelectuales de un profesional buscando mejorar su trabajo y de esa manera adquirir confianza y poder enfrentar cualquier reto haciendo uso de sus destrezas, a la vez se busca que este profesional responda adecuadamente según las modificaciones de la sociedad (Srinivasacharlu, 2019).

Considerando cada elemento presentado sobre el desarrollo profesional se busca que tales indicadores contribuyan a la mejora del profesional, donde la sociedad cambiante demanda nuevas habilidades de formación en los nuevos profesionales; por ello que se requiere que estas competencias sean actualizadas (Loaiza-Aguirre y Andrade-Abarca, 2021). En cuanto a los estudios realizados por Raso y Santana (2022) sostiene que se encuentra satisfecha cuando los profesionales que forman parte de su plana puedan estar constantemente, a través de la búsqueda de capacitaciones que le brinden una profesionalización más adecuada a las demandas es por ello que un docente se ve más productivo cuando logra mejorar su trabajo y que la calidad sea el eje de su vida profesional es por ello que se busca y se le da importancia a las personas que mejoran constantemente.

El desarrollo de los docentes es un proceso constante que demanda mucho esfuerzo y voluntad, debido a ello se busca crecer profesionalmente y tener desempeños mejores, esta mejora le permiten escalar tener mejor reconocimiento y mejorar sus ingresos (López, 2019). Toda práctica docente requiere de contextos de formación, con la intención de investigar y mejorar sus estrategias de aprendizaje y enseñanza (Dominguez & Rojas, 2018). La docencia es una carrera muy exigente que requiere de una mejora constante y que estas puedan aplicarse de cada cierto tiempo (Reis et al., 2019).

En cuanto a las dimensiones, se tuvo en cuenta lo investigado por Porras (2020) la formación profesional de los maestros es un procedimiento constante donde el profesor busca mejorar su desempeño, a través de cursos o especializaciones con la intención de aprender estrategias novedosas y de esa manera poder mejorar su calidad de enseñanza todo ello para el bienestar de sus estudiantes. Presenta tres dimensiones:

La primera dimensión es la técnica pedagógica, es una herramienta relacionada con el ámbito educativo, donde la finalidad es movilizar las capacidades que tienen los escolares, para lograr aprendizajes; según los propósitos planteados en una sesión, por ello que estas experiencias deben ser significativas en la que el estudiante pueda relacionar sus saberes previos con los nuevos conocimientos y de esa manera puedan realizar el andamiaje y obtener nueva información las cuales van de la mano con las experiencias y el desarrollo sumado a una motivación y un trabajo ético (Porras, 2020).

La dimensión personal social, existe una relación donde se presenta una forma crítica de poder analizar las fortalezas que posee el docente. Del mismo modo, se debe reflexionar acerca de las debilidades para que de esa manera se puedan ubicar las oportunidades de cambio y mejora también se suman las recomendaciones en el ámbito profesional, las cuales puedan mejorar la experiencia de los maestros con la finalidad, de que esta problemática sea subsanada y brindar un mejor servicio a los escolares, se busca que los maestros fortalezcan sus habilidades para que puedan brindar una educación de calidad a sus estudiantes (Porras, 2020).

La dimensión institucional, hace referencia al grado de participación que tiene un maestro en su propio desarrollo y su fortalecimiento. Es una actitud activa que tiene el maestro y toma la decisión de poder mejorar su trabajo también toman en cuenta las técnicas de primicia en el espacio educativo los cuales le ayudan a transformar el servicio que brinda los estudiantes que buscan asegurar la eficacia educativa por medio de talleres de capacitación que brindan en diferentes etapas del año escolar a través de las cuales se busca mejorar los procesos educativos ante la propuesta del currículum y otros proyectos regionales (Porras, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

El presente estudio será básico, así como lo sostiene Sánchez y Reyes (2017), este estudio con el propósito principal del sondeo de información novedosa pertinente a las variables con la intención de contribuir a ampliar los datos que refuerzan y respaldan al trabajo de investigación en este caso se configura en la comprensión de todos los aspectos importantes basados en fenómenos observables (RENACYT, 2021).

3.1.2 Diseño de la investigación.

En esta oportunidad Hernández y Mendoza (2018), menciona con su estudio no experimental, íntegro a que el investigador no ha realizado manipulación en las variables, solo se dedicó a observarlas. Es integral porque este fenómeno se estudia en un solo momento en el tiempo.

Este estudio tiene un enfoque de fue cuantitativo, este tipo de estudio emplea símbolos numéricos para poder Mostrar los resultados y sus interpretaciones a través de programas estadísticos (Valderrama, 2017).

Se empleó el procedimiento hipotético-deductivo, asimismo Bernal (2016) Se utiliza para poder comparar con las hipótesis planteadas con el fin de validar las conclusiones.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de liderazgo directivo.

Hizo referencia a una actividad que fija las normas y el trabajo dentro de una organización, a través de la planificación y establecimiento de metas, con un manejo eficiente de los recursos, el líder directivo, tiene la capacidad de realizar la planificación y velar para la concreción de cada uno de los eventos (Farre y lasher,2002)

Definición operacional de liderazgo directivo-

Posee cinco dimensiones, tipo Likert (1= nunca; 2= casi nunca; 3= a veces; 4= casi siempre; 5= siempre) con una encuesta de 33 ítems. (Anexo 1).

Indicadores: Se tienen en cuenta 17 guías.

Escala de Medición: es ordinal de tipo Likert.

Definición conceptual de desarrollo profesional: Hace referencia a que se considera los procesos de crecimiento y formación que lleva un maestro; las cuales están asociados a su desarrollo profesional, donde evidencia el desempeño en las aulas, ya que esta mejora educativa ayuda que el maestro pueda desarrollar su trabajo de manera organizada y con herramientas modernas. (Porrás, 2020).

Definición operacional de desarrollo profesional: Presenta tres dimensiones extraídas (Porrás, 2020).

Indicadores: Se consideró nueve indicadores, constituido por 30 ítems.

Escala de medición: Es ordinal, tipo Likert (Ver el anexo 2)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de docentes a nivel de la provincia de Sucre es de 360. Según el autor Arias (2006, p. 81) sustenta que la población es un conjunto de compendios que archivan similitud entre ellas. Debido a esta cualidad ansiosa relacionadas en el presente estudio se considera 71 maestros de las entidades educativas mencionadas. Es decir, se consideró una muestra censal.

Criterios de inclusión: Incluye a todos los docentes con contrato y en nómina.

Criterios de exclusión: Quedan excluidos los empleados de la región administrativa.

3.3.4 Unidad de análisis: Se compone por educadores de institutos públicos de la provincia de Ayacucho.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Para la técnica se consideró la encuesta, sustentado por Valderrama (2017) como un tipo de instrumento que es útil para recopilar información de manera eficaz, en este trabajo de investigación se aplicó un cuestionario a una muestra de miembros de una entidad (Sierra 1985).

El cuestionario, es guía de instrumento que consiste en una serie de preguntas destinadas a recoger las percepciones de los trabajadores sobre el espacio analizado (Casas, Repullo y Donado, 2003).

La validez, es parte de la característica de que los instrumentos consisten en una serie de preguntas que se utilizan para capturar una muestra. (Martín Arribas, 2004:27), Si prepara un conjunto de preguntas basadas en dimensiones, esas

preguntas deben tener las siguientes características: Relevancia, Relevancia y Claridad para que se consideren aplicables. (Ver en el anexo 3).

Confiabilidad, hace referencia a que el instrumento ha sido validado a través de una prueba previa aplicada a 20 estamentos públicos quienes poseían cualidades similares a la muestra, con el estadístico de Conbrach.

3.5 Procedimiento

Se visitará las instalaciones del lugar, donde se iba a desarrollar la investigación con el objetivo de pedir los permisos necesarios, para aplicar los instrumentos; también se envió el oficio para formalizar la solicitud de acceso a dicha entidad, los instrumentos fueron aplicados a los trabajadores del área administrativa, los cuales fueron seleccionados posteriormente esta data se procesó estadísticamente con la intención de contrastar los resultados mediante las hipótesis y poder redactar las recomendaciones en base a las conclusiones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se aplicó el relevamiento de la muestra seleccionada, se realizó un tratamiento estadístico posterior, utilizando estadística descriptiva e inferencial, para confirmar la hipótesis planteada en el relevamiento. Según el resultado se puede generar una distribución no paramétrica (Hernández y Mendoza; 2018).

3.7 Aspectos éticos

La investigación se desarrolla en base a las normas proporcionadas por la universidad, las cuales definen una serie de pasos que el investigador debe seguir para poder desarrollar la investigación. Según Palencia y Ben (2019), Se respeta el tratamiento de la información y se protege la confidencialidad de los participantes. A juzgar França-Tarragó (2008) Se sugiere tomar tres fundamentos: benevolencia, autonomía y justicia para cuidarlos y brindarles las condiciones adecuadas La participación debe ser voluntaria. Además, esta información debe aparecer en la parte superior del cuestionario, para infundir confianza en los participantes, que cada persona debe ser tratada como todos los demás.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

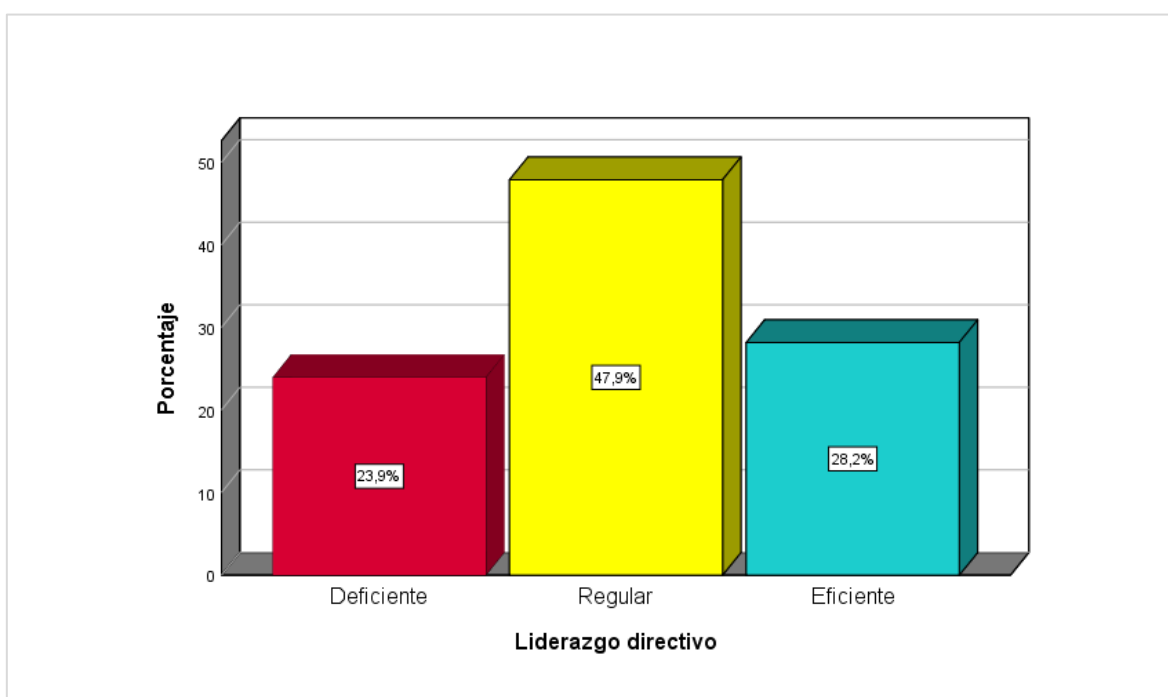
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable liderazgo directivo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	23,9%
	Regular	34	47,9%
	Eficiente	20	28,2%
	Total	71	100,0%

Figura 1

Niveles de liderazgo directivo.

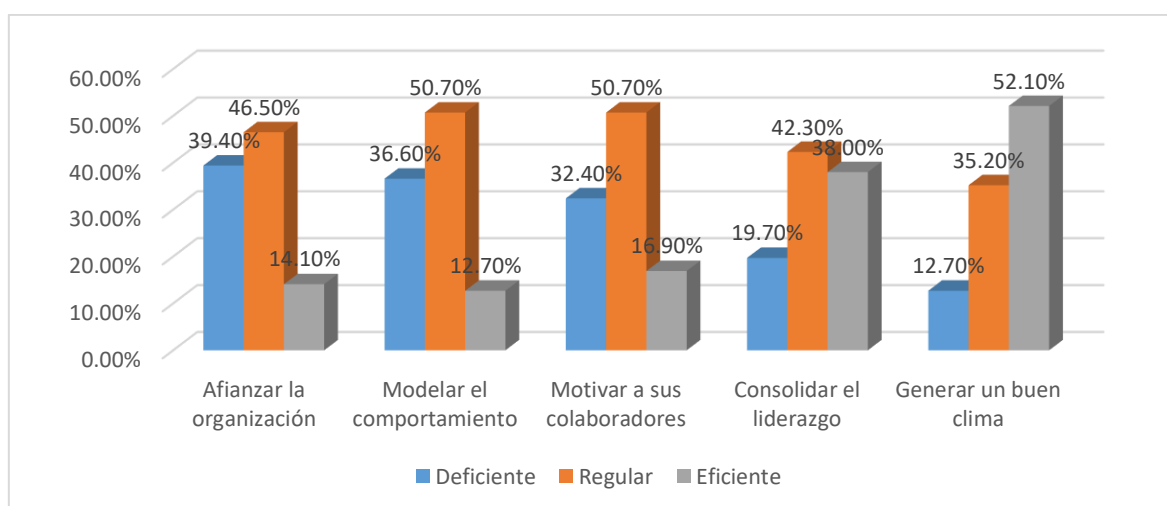


Con referencia a la tabla y grafica descriptiva adjunta, se evidencia el 47,9% de los encuestados indicaron que se tiene un liderazgo directivo de nivel regular, así también, un 28,2% expresaron que se tiene un liderazgo directivo de nivel eficiente, sin embargo, un 23,9% de ellos manifestaron que el liderazgo directivo que se tiene es deficiente.

Tabla 2*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de liderazgo directivo*

Niveles	Afianzar la organización		Modelar el comportamiento		Motivar a sus colaboradores		Consolidar el liderazgo		Generar un buen clima	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Deficiente	28	39.4%	26	36.6%	23	32.4%	14	19.7%	9	12.7%
Regular	33	46.5%	36	50.7%	36	50.7%	30	42.3%	25	35.2%
Eficiente	10	14.1%	9	12.7%	12	16.9%	27	38.0%	37	52.1%
Total	71	100%	71	100%	71	100%	71	100%	71	100%

Elaboración propia

Figura 2*Percepción de dimensiones de la variable liderazgo directivo.*

Se puede percibir el 14,10% de docentes encuestados expresaron que con mención a la dimensión afianzar la organización se tiene un nivel eficiente, el 46,50% se ubican en nivel regular y el 39,40 % en deficiente. Del mismo modo, un 12,70% de los docentes indicaron que se tiene un nivel eficiente con respecto a la dimensión de modelar el comportamiento, el 50,70% se encuentra en regular y el 36,60 % en deficiente. De igual forma, un 16,90% consideran que se tiene un nivel eficiente, el 50,70% en regular y el 32,40% en deficiente con respecto de la dimensión motivar a sus colaboradores. Así también, un 38,00% de los docentes expresaron que se tiene un nivel eficiente, el 42,30% en regular y el 19,70% en deficiente, con relación a consolidar el liderazgo. Finalmente, un 52,10% de los docentes manifestaron que se tiene un nivel eficiente, el 35,20 % en regular y el 12,70 % en deficiente con relación a generar un buen clima.

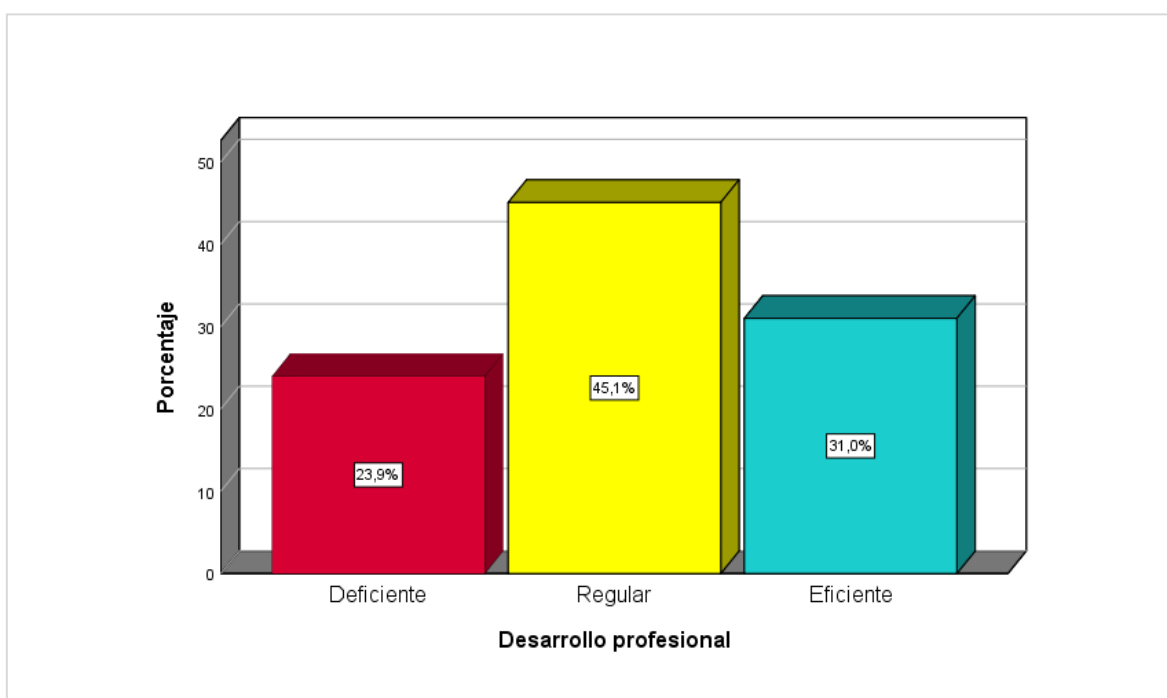
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	23,9%
	Regular	32	45,1%
	Eficiente	22	31,0%
	Total	71	100,0%

Figura 3

Niveles de desarrollo profesional.



Con la ilustración, se puede apreciar que el 45,1% de los profesores encuestados expresaron que se posee un nivel regular de desarrollo profesional, así como, un 31% de los participantes consideran que se tiene un nivel eficiente de desarrollo profesional, sin embargo, existe un 23,9% de los docentes encuestados que señalaron que el nivel es deficiente del desarrollo personal.

Tabla 4

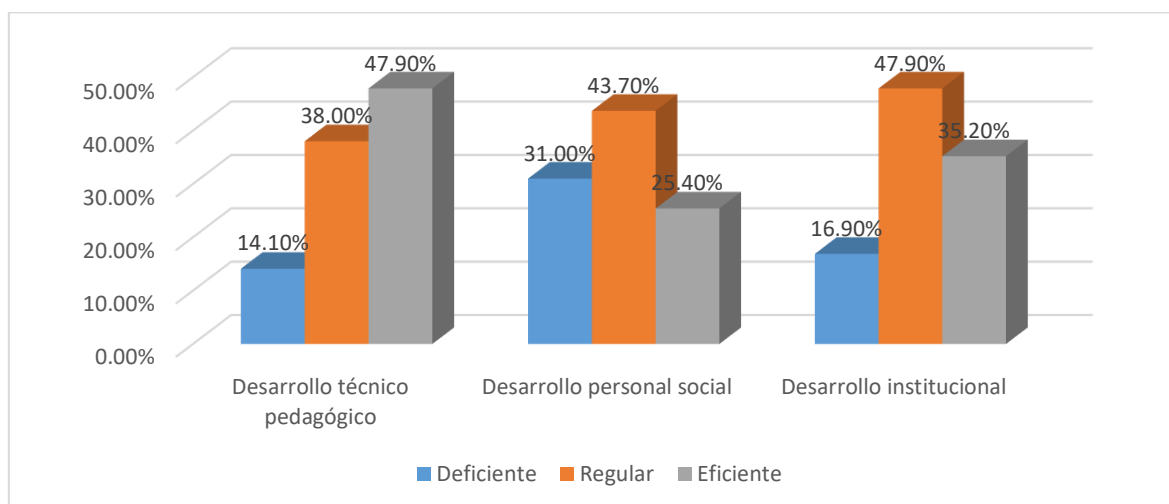
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de desarrollo profesional

Niveles	Desarrollo técnico pedagógico		Desarrollo personal social		Desarrollo institucional	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	10	14.1%	22	31.0%	12	16.9%
Regular	27	38.0%	31	43.7%	34	47.9%
Eficiente	34	47.9%	18	25.4%	25	35.2%
Total	71	100%	71	100%	71	100%

Elaboración propia

Figura 4

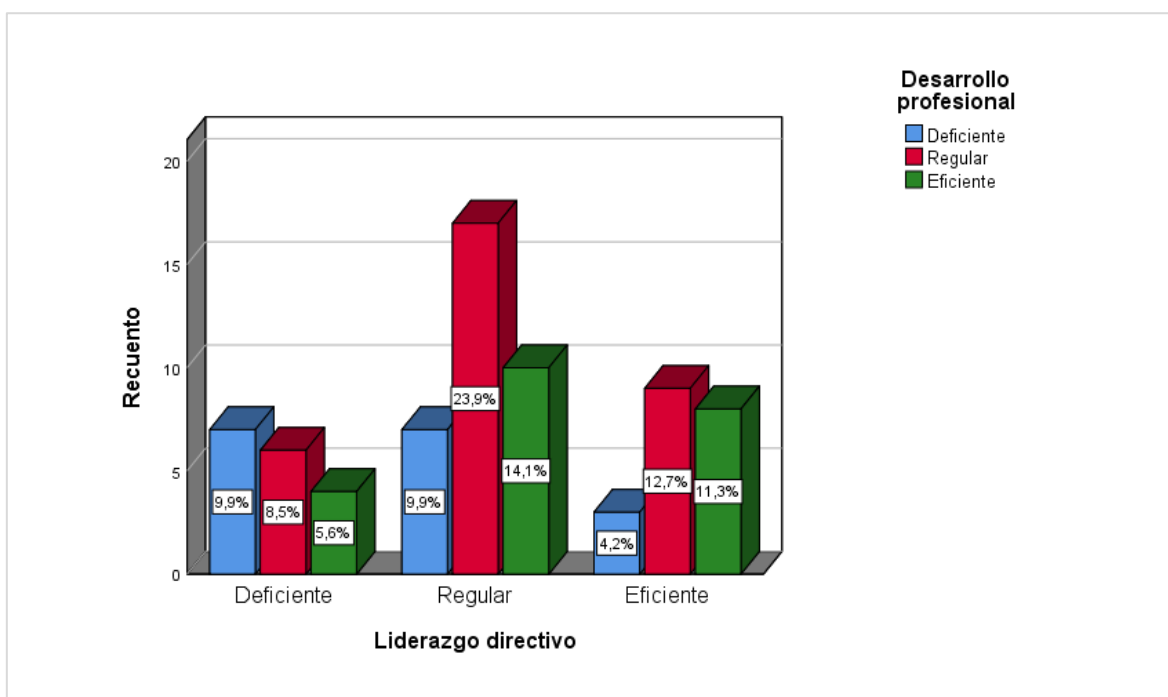
Percepción de dimensiones de la variable desarrollo profesional.



Con aporte de la tabla y grafica agrupada descriptiva que se adjunta, se puede visualizar, el 47,9% de los educadores encuestados indicaron que se tiene un nivel eficiente de progreso técnico pedagógico. Por otra parte, un 43,7% de los docentes señalaron que se tiene un nivel regular de desarrollo personal social. Por último, un 47,9% de los docentes encuestados detallaron que se tiene un desarrollo institucional de nivel regular.

Tabla 5*Tabla cruzada entre Liderazgo directivo vs. Desarrollo profesional.*

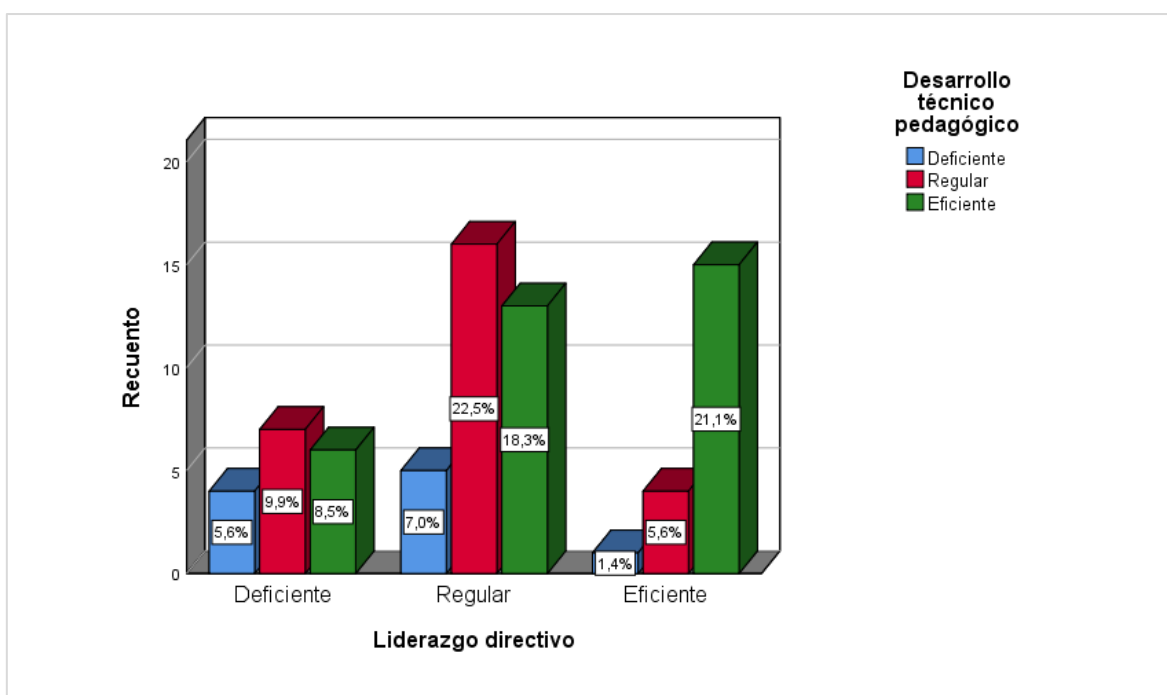
		Desarrollo profesional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo directivo	Deficiente	7 9,9%	6 8,5%	4 5,6%	17 23,9%
	Regular	7 9,9%	17 23,9%	10 14,1%	34 47,9%
	Eficiente	3 4,2%	9 12,7%	8 11,3%	20 28,2%
Total		17 23,9%	32 45,1%	22 31,0%	71 100,0%

Figura 5*Liderazgo directivo vs. Desarrollo profesional*

Para respaldar las tablas y gráficos de referencias cruzadas, notamos que, entre los 71 maestros encuestados, el 23,9% expresaron que se tiene un liderazgo directivo regular y un desarrollo profesional regular. Por otra parte, un 14,1% de los docentes indicaron que se tiene un liderazgo directivo regular, sin embargo, su nivel de desarrollo profesional es eficiente. Por último, un 12,7% de ellos mencionaron que se tiene un liderazgo directivo de nivel eficiente, sin embargo, el desarrollo profesional percibido es regular.

Tabla 6*Tabla cruzada entre Liderazgo directivo vs. Desarrollo técnico pedagógico*

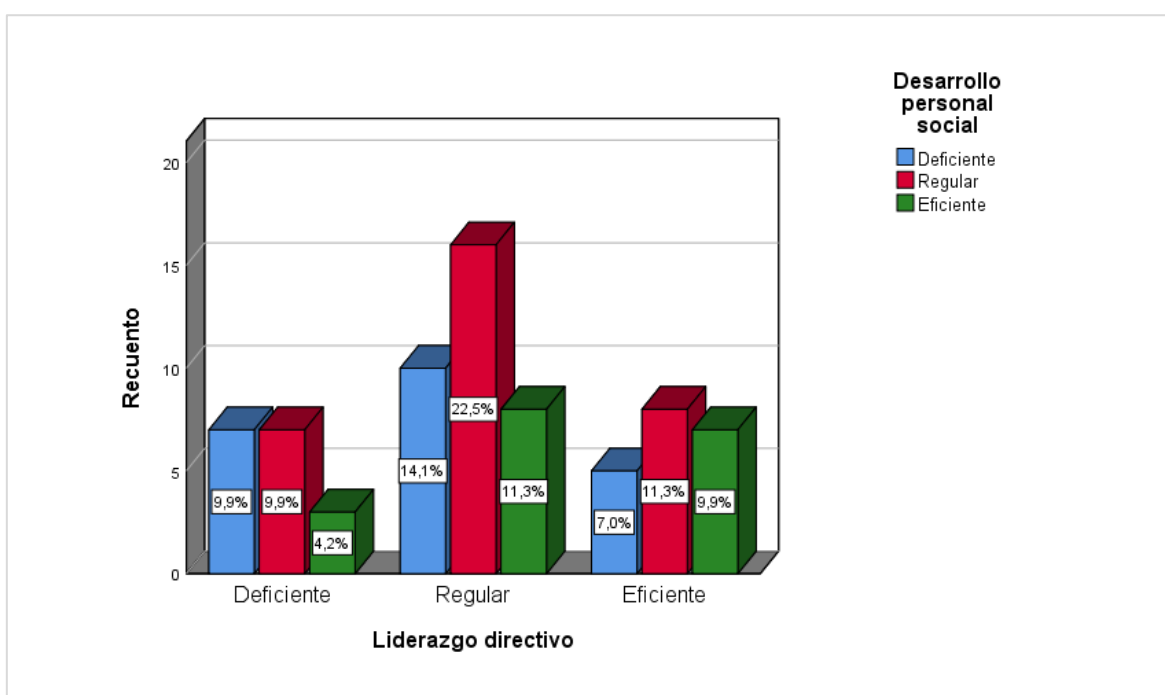
		Desarrollo técnico pedagógico			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo directivo	Deficiente	4 5,6%	7 9,9%	6 8,5%	17 23,9%
	Regular	5 7,0%	16 22,5%	13 18,3%	34 47,9%
	Eficiente	1 1,4%	4 5,6%	15 21,1%	20 28,2%
Total		10 14,1%	27 38,0%	34 47,9%	71 100,0%

Figura 6*Liderazgo directivo vs. Desarrollo técnico pedagógico*

De la tabla y la intersección, se puede ver que, de los 71 maestros examinados, el 22,5% de ellos señalaron que se tiene un liderazgo directivo regular y un desarrollo técnico pedagógico regular. Por otra parte, el 21,1% de los docentes indicaron que se tiene un liderazgo directivo de nivel eficiente y un desarrollo técnico pedagógico de nivel eficiente. Finalmente, un 18,3% de los docentes expresaron que se tiene un liderazgo directivo de nivel regular, sin embargo, el desarrollo técnico pedagógico es de nivel eficiente.

Tabla 7*Tabla cruzada entre Liderazgo directivo vs. Desarrollo personal social.*

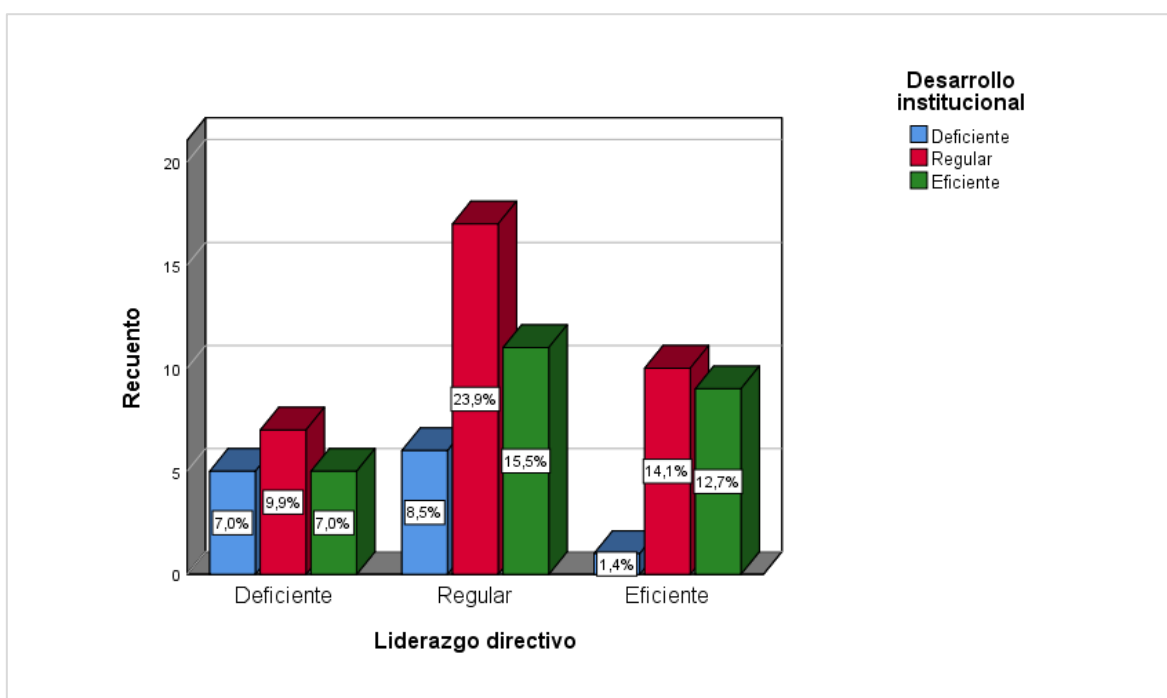
		Desarrollo personal social			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo directivo	Deficiente	7 9,9%	7 9,9%	3 4,2%	17 23,9%
	Regular	10 14,1%	16 22,5%	8 11,3%	34 47,9%
	Eficiente	5 7,0%	8 11,3%	7 9,9%	20 28,2%
Total		22 31,0%	31 43,7%	18 25,4%	71 100,0%

Figura 7*Liderazgo directivo vs. Desarrollo personal social*

De los datos conseguidos, se puede apreciar que, de los 71 docentes participantes de la encuesta, el 22,5% de ellos señalaron que se tiene un liderazgo directivo de nivel regular y un desarrollo personal social frecuente, también un 14,1% de los docentes encuestados dijeron que se posee un liderazgo directivo regular, sin embargo, el nivel percibido de desarrollo personal social es deficiente. En contraste, El 11,3% de los docentes encuestados manifestaron que se tiene un liderazgo directivo de nivel regular, sin embargo, el desarrollo personal social es de nivel eficiente. Por último, un 11,3% de docentes manifestaron que se tiene un liderazgo directivo eficiente, sin embargo, su desarrollo personal social es regular.

Tabla 8*Tabla cruzada entre Liderazgo directivo vs. Desarrollo institucional*

		Desarrollo institucional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo directivo	Deficiente	5 7,0%	7 9,9%	5 7,0%	17 23,9%
	Regular	6 8,5%	17 23,9%	11 15,5%	34 47,9%
	Eficiente	1 1,4%	10 14,1%	9 12,7%	20 28,2%
Total		12 16,9%	34 47,9%	25 35,2%	71 100,0%

Figura 8*Liderazgo directivo vs. Desarrollo institucional*

En la tabla y grafica cruzada, se puede apreciar que de los 71 docentes que fueron encuestados, el 23,9% de ellos señalaron que se tiene un liderazgo directivo regular y un desarrollo institucional regular. Así también, un 15,5% de los docentes expresaron que se tiene un liderazgo directivo regular, sin embargo, su desarrollo institucional es eficiente. Finalmente, el 14,1% de los pedagogos cree que la gestión docente es efectiva, pero la institucionalización se realiza con regularidad.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

H_a: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

Tabla 9

Prueba de correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad.

			Liderazgo directivo	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

De la correlación que se muestra en la tabla de apoyo, la correlación entre el liderazgo ejecutivo y el desarrollo de carrera es 0,643, lo que confirma que existe un nivel moderado de correlación positiva, y el valor de p es 0,000 ($p < 0,05$), de ahí la hipótesis nula. se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa; por lo tanto, es claro que existe una correlación entre el liderazgo gerencial y el desarrollo del profesionalismo docente en las instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho en el 2023.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo técnico pedagógico de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

H_a: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo técnico pedagógico de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

Tabla 10

Prueba de correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo técnico pedagógico.

			Liderazgo directivo	Desarrollo técnico pedagógico
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Desarrollo técnico pedagógico	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Con la ayuda de la tabla de correlación de apoyo se pudo determinar el grado de correlación entre el liderazgo administrativo y el desarrollo técnico educativo en 0.655, por lo que existe un grado medio de correlación positiva, con un p-valor de 0.000 ($p < 0.05$), por lo que no se rechaza la hipótesis y se acepta la alternativa. Por lo que se enfatizó que existe una relación entre el liderazgo administrativo y el desarrollo de métodos pedagógicos para la profesión docente en las instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre Ayacucho, 2023.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo personal social de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

H_a: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo personal social de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

Tabla 11

Prueba de correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo personal social

			Liderazgo directivo	Desarrollo personal social
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Desarrollo personal social	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

De acuerdo a la tabla de correlación adjunta, se puede determinar que la correlación entre el liderazgo ejecutivo y el desarrollo social personal es de 0.640, existiendo una correlación moderadamente positiva, con un p-valor de 0.000 ($p < 0.05$), por lo que la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que 2023. Existe una correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo social personal en las instituciones educativas de profesionalización docente de la provincia de Sucre-Ayacucho.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo institucional de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

H_a: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo institucional de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación entre el liderazgo directivo y el desarrollo institucional.

		Liderazgo directivo	Desarrollo institucional	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Desarrollo institucional	Coficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Con base en la tabla de correlación adjunta, se puede decir que el nivel de correlación entre el liderazgo ejecutivo y el desarrollo institucional es de 0.606, lo que indica que existe un nivel moderado de correlación positiva, el p-valor es de 0.000 ($p < 0.05$), lo que rechaza hipótesis nula y aceptación de alternativas; así, existe una relación entre el liderazgo gerencial y el desarrollo del profesionalismo docente institucional en las instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho en el 2023.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo administrativo y el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, utilizando la estadística inferencial, 2023. La hipótesis de prueba se puede probar, dando cuenta de la hipótesis de Spearman. $Rho = 0,643$, lo que indica una correlación positiva media, con $Sig. = 0000$ binario ($P < 0.05$), donde no se rechaza la hipótesis nula, para determinar que existe relación entre el liderazgo administrativo y el desarrollo del profesionalismo docente en las instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023. Así, resulta que mientras exista un liderazgo administrativo efectivo, se puede lograr efectivamente un efecto positivo en el desarrollo del profesionalismo, ya que las dos variables son directamente proporcionales entre sí a través del tratamiento estadístico. Este hallazgo es similar al estudio de Godoy (2021) quien demostró la influencia entre liderazgo directivo y el desempeño de los maestros en las entidades educativas de Carabayllo, empleando un estudio correlativo, contando con la participación de los 80 maestros para el desarrollo de la investigación, resultando que el 42.5% menciona que el liderazgo de los directores tiene un nivel medio; mientras que el 41.3% menciona que el desempeño de los medios también es regular, concluyéndose que existe una relación entre las variables del 0,399; permitiendo afirmar que el liderazgo de un director influye en un 45% en el desempeño de sus maestros.

Asimismo, se asemeja el estudio de Hidalgo y Villagra (2023), quienes analizaron las características del profesorado en base a la organización que pretendía la de las necesidades educativas brindadas en cursos a distancia, contando con el apoyo de 81 maestros de la educación básica y media de la región de Chile para el desarrollo de la investigación, resultando que el liderazgo en la pedagogía es importante, ya que el de las condiciones adecuadas para que los maestros puedan poner en práctica sus enseñanzas; por ende el aprendizaje de los alumnos será de calidad, ya que cuentan con todos los elementos necesarios, concluyéndose que el 65% de los maestros menciona que muchas veces existen coyunturas como la pandemia que privan de poder brindar las herramientas necesarias para profesionales para que estos puedan rendir sus clases y propiciar el aprendizaje en los estudiantes.

Es pertinente aclarar que, los estudios anteriores tienen fundamento en la teoría de Goleman (1998), quien menciona que la inteligencia emocional es importante y ayuda a que las personas puedan identificar sus propios sentimientos de manera profunda y que también cuenta con la destreza de reconocer los sentimientos de los demás, permitiéndole automotivarse y manejar sus emociones de manera adecuada ante situaciones de estrés y mejorar la interacción con los demás seres que pertenecen a su entorno. En ese sentido, Herzberg (1959) expone que la conducta de la persona se va perfeccionando durante el tiempo; más aún cuando existan factores que puedan buscar que el comportamiento de las personas asuman un rol fundamental en el desempeño de su labor. Ello establece una condición de éxito o fracaso en la labor pedagógica además se busca formar comportamientos que estén direccionados hacia la eficacia.

Con referencia a la primera hipótesis especificada, el primer objetivo especificado se logra al realizar una prueba de varianza de hipótesis para la variable liderazgo administrativo y la dimensión desarrollo técnico educativo, lográndose un Rho de Spearman = 0.655, lo que indica una relación media positiva, con Sig. = 0.000 binario ($p < 0.05$), donde no se rechaza la hipótesis nula, para determinar que existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo técnico pedagógico de las experiencias docentes en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023. Por lo tanto, se puede inferir que solo un liderazgo administrativo efectivo puede tener un impacto positivo efectivo en el desarrollo técnico educativo, ya que las dos variables son proporcionales entre sí. Este estudio parece tener algunas similitudes con el estudio de Tejada et al. (2023), quienes informaron sobre un estudio que muestra el impacto de la Dirección General en el desempeño docente, en el que utilizaron métodos cuantitativos y correlativos, con la ayuda de 101 docentes para desarrollar el estudio; resultando el 17% menciona que el CD y el GD, influye positivamente en el desempeño docente; de esa manera se evidencian sus dimensiones preparación para el aprendizaje, lo cual es muy importante para que se pueda articular con el esfuerzo y la profesionalización del docente beneficiando de esa manera al estudiante con una educación de calidad.

Asimismo, esta similitud tiene alcance en el estudio de Molina et al. (2022), quienes presentaron la importancia de la gestión educativa en la práctica de

pedagógica de los maestros en una entidad superior de Colombia, usando un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, refiriendo el apoyo de 122 maestros para el progreso de la indagación, resultando que existe una correlación entre las variables que cuando un líder gestiona adecuadamente las responsabilidades que le atañe podrá brindar las condiciones adecuadas para que el maestro pueda ejercer su práctica docente concluyendo con una relación preponderante entre ambas variables.

Estos resultados se encuentran sustentados en la teoría de Gento (1996), quien menciona que las entidades educativas están direccionadas por un directivo quien está encargado de desarrollo del de la práctica de un liderazgo con la finalidad de potencializar la práctica de sus trabajadores y de brindar las condiciones operativas adecuadas, para que ellos puedan desempeñar su labor docente y de esa manera cumple con sus funciones, de poder habilitar de informar y de brindar los recursos necesarios para que la economía educativa puedan asumir sus roles dentro de la escuela. Así también, Imbernón (1999) aportó que el profesional educativo busca mejorar continuamente, debido a que la modernización exige que los maestros se encuentren preparados y se alcance el desarrollo desde mediados del siglo XX.

En referencia a la segunda hipótesis especificada, el segundo objetivo identificado se logra al realizar una prueba de varianza de hipótesis para la variable liderazgo gerencial y el aspecto de desarrollo social personal, lográndose un Rho de Spearman = 0.640, lo que indica que 'existe una correlación positiva moderada, con el signo = 0000 binario ($p < 0.05$), donde no se rechaza la hipótesis nula, para determinar que existe relación entre el liderazgo administrativo y el desarrollo personal del profesionalismo docente en las escuelas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023. Por lo tanto, se concluye que mientras exista un liderazgo administrativo efectivo, se logrará efectivamente un efecto positivo en el desarrollo social personal, ya que las dos variables son proporcionales entre sí según la lista de tratamiento estadístico. Los resultados de este estudio muestran algunas similitudes con el estudio de Gastelu (2019), que confirmó la relación entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional de los docentes en una institución educativa, utilizando una investigación cuantitativa y correlacional; Con el apoyo de 102 docentes para desarrollar la investigación, la cual dio como resultado una

relación directa y media entre las variables con un valor de Rho Spearman = 0.637; Se concluye que las habilidades blandas que ayudan a los docentes a completar su educación y capacitación contribuyen a la calidad del trabajo en el aula y pueden brindar mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Continuando la similitud con el estudio de Gonzales et al. (2022), que mostró la relación entre el liderazgo directivo y las habilidades socioemocionales en la era del COVID-19, utilizando un estudio cuantitativo y correlacional, apoyado en 94 directivos de diversas organizaciones a nivel urbano de Lima para desarrollar la encuesta, así como Como resultado, existe una correlación significativa entre Rho de Spearman = 0,778, lo que indica una correlación positiva alta; concluyendo que el liderazgo es muy importante, para que las condiciones operativas pudieran desarrollar con normalidad dentro de una entidad educativa más aún cuando los profesores cuenten con las herramientas necesarias para que puedan dictar en condiciones que los estudiantes no salgan perjudicados. En tal sentido, se complementa con la teoría de Leithwood y Jantzi (2000), quienes aportan que el liderazgo es la habilidad para poder influir sobre otras personas para poder direccionar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de actividades dentro de las empresas, es muy importante rol que asume el líder porque él es quien reúne el trabajo colaborativo y les proporciona lo necesario para que se pueda concretar de manera efectiva. Así también, Porras (2020) aporta que se debe reflexionar acerca de las debilidades para que de esa manera se puedan ubicar las oportunidades de cambio y mejora también se suman las recomendaciones en el ámbito profesional, las cuales puedan mejorar la experiencia de los maestros con la finalidad, de que esta problemática sea subsanada y brindar un mejor servicio a los escolares, se busca que los maestros fortalezcan sus habilidades para que puedan promover una educación de calidad a sus estudiantes.

Con referencia a la tercera hipótesis específica, el tercer objetivo específico se logró mediante la realización de una prueba de comparación de hipótesis sobre la variable liderazgo gerencial y la dimensión desarrollo del sistema, lográndose un Rho de Spearman=0.606, lo que indica que existe un nivel de correlación moderadamente positivo, y el Sig de dos caras. =0.000 ($p < 0.05$), rechazando la hipótesis nula para determinar la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo institucional del profesionalismo docente en las instituciones

educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho en el año 2023. Por lo tanto, se puede concluir que el liderazgo gerencial efectivo tiene un efecto positivo en el desarrollo institucional efectivo, ya que estas dos variables son proporcionales según el tratamiento estadístico. Estos resultados recuerdan un poco al estudio de López (2022), quien utilizó un estudio cuantitativo correlacional con el apoyo de 82 docentes sobre la influencia de los directivos en el liderazgo y su influencia en el clima organizacional de las unidades educativas acreditadas. Como resultado del desarrollo de la investigación, el 58,5% se encuentra en el nivel medio; mientras que el 62,2% cree que el clima organizacional también es medio y concluye que existe una correlación entre las dos variables con un Rho Spearman de 0,654, de Liderazgo directivo menciona que el clima organizacional está determinado por el liderazgo ejerce el director.

Continuando con la similitud de la investigación, se tiene alcance en el estudio de Chacón et al. (2022), quienes señalaron las consecuencias que tiene el capital social en el trabajo de un líder compartiendo proyectos educativos entre diversos colegios, teniendo como contexto los sistemas educativos colombianos., estudiando como base el desempeño de las organizaciones, manejando un estudio correlacional, apoyándose en 113 integrantes de diversos equipos directivos empresariales para generar la investigación, proporcionando como resultado que el liderazgo tiene un suceso positivo en el desempeño de la organización, concluyendo que el capital social que se emplea para poder elaborar estos proyectos educativos mejora las responsabilidades y los alcances buscando el beneficio general para las organizaciones y más aún para los estudiantes.

A estos antecedentes los respalda las teorías de Maya et al. (2019), quienes sostuvieron que en la actualidad se busca resaltar la importancia del liderazgo de los directores dentro de las organizaciones con la finalidad de mejorar el sistema educativo, ya que ellos necesitan de personas que tengan habilidades de dominio y manejo de grupos para que puedan coordinar un trabajo colaborativo y de esa manera poder enfrentar los cambios y desafíos que implica la inserción de la tecnología en las sesiones de aprendizaje. De igual forma, Porras (2020), aportan que el desarrollo institucional es una actitud activa que tiene el maestro y toma la decisión de poder mejorar su trabajo también toman en cuenta los procesos de innovación en el ámbito educativo los cuales le ayudan a transformar el servicio

que brinda los estudiantes que buscan asegurar la calidad educativa a través de cursos de capacitación que brindan en diferentes etapas del año escolar a través de las cuales se busca mejorar los procesos educativos ante la propuesta del currículum y otros proyectos regionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación entre el liderazgo administrativo y el desarrollo del profesionalismo en la docencia, con un p-valor significativo de 0,00 y una correlación positiva moderada (Rho de Spearman es 0,643). Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

Segunda: Existe una relación entre el liderazgo administrativo y el desarrollo técnico educativo de la profesionalidad docente, con un p-valor significativo igual a 0,00 y una correlación positiva moderada (Rho de Spearman 0,655). Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

Tercera: Existe una relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo social personal de la profesionalidad docente, con un valor de p de 0,00 y una correlación positiva moderada (Rho de Spearman de 0,640). Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

Cuarta: Existe una relación entre el liderazgo administrativo y el desarrollo institucional de la profesionalidad en la docencia, con un p-valor significativo de 0,00 y una correlación positiva moderada (Rho de Spearman 0,606). Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomiendan estudios de seguimiento en los que las variables del estudio se consideren en un nuevo contexto, por ejemplo, del estudio actual al uso de una gran muestra aleatoria que permita la identificación de otros factores potenciales. Afecta a las variables analizadas en cada uno de los sectores públicos.

Segunda: Por otro lado, para mejorar el desarrollo profesional, se debe poner mayor énfasis en los diversos estilos de liderazgo que actualmente se están desarrollando en las instituciones educativas. Porque, como se muestra, en términos de liderazgo transformacional, juega un papel importante en el desarrollo de una comunidad de aprendizaje sólida con comunicación adecuada y buena voluntad.

Tercera: También sugerimos que todos los directores propongan acciones que puedan crear un espacio para el crecimiento profesional de los docentes, a través de diversos cursos de capacitación que abarquen temas relacionados con el desarrollo docente y el desarrollo profesional y en beneficio del Centro de Educación. Fuerte con plena comunicación y buen trato.

Cuarta: Finalmente, los directivos deben realizar un diagnóstico minucioso para detallar las necesidades del centro educativo, con el fin de promover un ambiente de paz y equilibrio en las relaciones interpersonales entre los subordinados con el propósito de mejorar el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2018). *De emprendedor a empresario*. Grupo Editorial Patria.
- Bolívar, A. (2019). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. La Muralla.
- Bonilla Jurado, D. M., Zambrano Pintado, R. N., & Moncayo Cueva, H. L. (2023). Desarrollo profesional continuo de docentes para actividades en los Institutos Tecnológicos: una revisión literaria. *Revista Científica UISRAEL*, 10(1), 27-39. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n1.2023.647>
- Chacón-Henao, J., López-Zapata, E., & Arias-Pérez, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: El rol mediador del capital social. [Shared leadership in management teams and organizational performance: The mediating role of social capital Liderança compartilhada em equipes de gestão e desempenho organizacional: o papel mediador do capital social] *Estudios Gerenciales*, 38(162), 32-44. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4524>
- Céspedes, C. (2023). *Trabajo colegiado y profesionalidad docente en una institución educativa pública secundaria de Catacaos, Piura, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110172>
- Chiu, C. Y. C., Balkundi, P., & Weinberg, F. J. (2017). When managers become leaders: The role of manager network centralities, social power, and followers' perception of leadership. *The Leadership Quarterly*, 28(2), 334-348.
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189-196. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. <http://ref.scielo.org/rkvwk7>
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., y Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. Epub 02 de junio de 2021.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lng=es&tlng=es

- Cormier, W. y Cormier, L. (1994). *Estrategias de entrevista para terapeutas: Habilidades básicas e intervenciones cognitivo-conductuales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Cuesta, O., y Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sofía*, 17 (1), 84-99. Epub 29 de julio de 2021. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Delgadillo, D. (2019). Percepciones docentes sobre el trabajo colegiado en la escuela normal. *CONISEN: Investigar para formar*, (19), 1-14. <https://bit.ly/3SfKYod>
- De Tejada, N. A. H. P., Rojas, H. L. V., Olsson, S. E. C., & Delgado, L. M. L. (2023). Competencias digitales y gestión directiva en la profesionalidad docente. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 606-614. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.538>
- Domingo, J. (2019). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(82), 897-911. <https://www.comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/1300>
- Domínguez, Y., & Rojas, A. (2018). La práctica profesional como espacio para la formación investigativa del docente. *Conrado [online]*, 14(1), 148-153. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442018000500148
- Espinoza, E., Ramírez, V., Vildoso, J., & Berroncal, S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL - 04, Comas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2), 1-23. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2586/2624>
- Eléspuru, J. D. C. J., Espinoza, P. E. C., Vargas, I. M., García, L. L. R., & Carhuancho, E. J. R. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias*

- de la Educación, 6(23), 648-658.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Fernández March, A. (2020). Entornos de aprendizaje para el desarrollo profesional docente. REDU: revista de docencia universitaria.
<https://hdl.handle.net/11162/201534>
- Fernández, A., García, A., García, E., Oliver, J. (2019). Programa de iniciación a la Investigación Educativa. Congreso EuroSoTL. 13-14 de junio. Bilbao, País Vasco.
<https://www.ehu.eus/documents/8301386/10560621/ActasEuroSoTL-Conference-2019.pdf/1a7d5867-e222-4aab-6f92-a7948f1fbd67>
- Gamboa, M. (2021). *Liderazgo directivo en los compromisos de gestión escolar en una REI de la UGEL 07, 2021*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66294>
- Gastelu, G. (2019). *Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas, Huarochirí, 2019* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36984>
- Godoy, J. (2021). *Liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas del Distrito de Carabayllo, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73168>
- Goodson, I., Moore, S. y Hargreaves, A. (2006). La nostalgia docente y la sostenibilidad de la reforma: la generación y degeneración de las misiones, la memoria y el significado de los docentes. *Administración Educativa Trimestral* , 42 (1), 42-61. <https://doi.org/10.1177/0013161X0527818>
- Gonzales-Sánchez, A.,del Carmen, Quiroz, R. G. R., Pazos, M., Sanjinéz, G.,Evaristo Medina, & Salazar, J. V. S. (2022). Relación del liderazgo directivo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19. [Relationship of managerial leadership and emotional competencies in times of covid-19] *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 41(1), 39-44. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relación-del-liderazgo-directivo-y-las/docview/2653590244/se-2>
- Guardia, L., Romero, M., y Raffaghelli, J. E. (2022). Desarrollo profesional docente más allá de la pandemia: un estudio Delphi sobre el potencial del concepto

- de ecologías de aprendizaje. *Revista Educación*, 31(60), 79-112.
<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202201.004>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*.
https://books.google.com/books/about/Motivation_to_Work.html?id=xpsuDwAAQBAJ
- Hidalgo Muñoz, Ó., & Villagra Bravo, C. (2023). Pedagogical leadership: an experience of collaboration and professional learning in a school in the context of the COVID-19 pandemic. *Revista Innovaciones Educativas*, 25(38), 169-184. <http://dx.doi.org/10.22458/ie.v25i38.4127>
- Huber, GL (2008). Aprendizaje activo y metodologías educativas. *Revista de educación*. <http://hdl.handle.net/11162/72275>
- Imbernon, F. (1999). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. (7ma ed.). <https://www.redalyc.org/pdf/998/99828325009.pdf>
- Jímenez, S. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 16, 66-74.
<http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>
- Loaiza-Aguirre, M. I., y Andrade-Abarca, P. S. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 161-195. <https://bit.ly/3SUftkt>
- López, C. (2022). *Liderazgo directivo en el clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ate-Vitarte, 2021*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81244>
- López, M. (2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.492>
- Manzanilla, V. (2020). *Liderazgo directivo*. Liderazgo.
<https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-directivo/>
- Maya, E., Aldana Zavala, J., & Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114 - 129.
<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Ministerio de Educación de Chile (2020). *Orientación al sistema escolar en contexto de COVID-19*. División Educación General.

- Misad, R., Misad, K., & Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 57-73. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.004>
- Montiel, M. M. G. (2023). Incidencia del desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo en la gestión de los directores de las Instituciones Educativas de la Ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5135-5151. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5710
- Molina, V. J. S., Arévalo, M. M., & Sierra, A. V. R. (2022). El directivo docente y su influencia en la gestión educativa y la práctica pedagógica del profesorado: Análisis desde el uso de la tecnología. [The teaching manager and his influence on the educational management and pedagogical practice of teachers: analysis from the use of technology.] *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação*, , 185-197. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-directivo-docente-y-su-influencia-en-la/docview/2735285130/se-2>
- Orbegozo, V. (2022). El éxito de una institución educativa pública depende de la formación en gestión educativa de sus directivos. *Sciéndo*, 25(1), 89-94. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4313/4780>
- Pincay, S. L. P., Toala, S. E. P., & Bustamante, R. Y. S. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8(5), 211-232.
- Porras, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(1), 48-61. <https://bit.ly/3yFh19U>
- Raso, F., y Santana, D. (2022). Satisfacción del Profesorado de los Colegios Públicos Rurales de la Provincia de Granada Respecto a su Desarrollo Profesional. *Aula Abierta*, 51(3), 275-284. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.275-284>
- Reis, J., Ferreira, M., & Olcina, G. (2019). La figura del profesorado-investigador en la reconstrucción de la profesionalidad docente en un mundo en transformación. *Revista Educación*, 18. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.39044>

- Ritacco, M., & Amores, F. (2019). Capacidades del liderazgo pedagógico en la dirección escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: un estudio cualitativo. *Revista mexicana de investigación educativa. RMIE*, vol.24, n.81, pp.375-402. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000200375&lng=es&tlng=es
- Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 73-90. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Rossi, R. (2013). *Propuesta de un instrumento de medición pertinente para medir la variable "liderazgo directivo"*. Portal Red de Docentes de América Latina y del Caribe.
- Saleem, A. (2021). Effectiveness Of Continuous Professional Development Program As Perceived By Primary Level Teachers. *İlköğretim Online*, 20(3), 53-72. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.06>
- Sharma, U. & Mullik, J. (2021). Bridging the gaps between theory and practice of inclusive teacher education. *Oxford Research Encyclopedia of Education*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.1226>
- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators in 21st Century. *Shanlax International Journal of Education*, 7(4), 29–33. <https://doi.org/10.34293/education.v7i4.624>
- Tirado, M., Merino, T., Tirado, C., Tirado, Y., & Tirado, A. (2021). PEDAGOGICAL AND MANAGERIAL LEADERSHIP IN TEACHING PERFORMANCE: A SYSTEMATIC REVIEW. *Research Article - ASEAN Journal of Psychiatry*, 22(10), 1-13. <https://www.aseanjournalofpsychiatry.org/articles/pedagogical-andmanagerial-leadership-in-teaching-performance-a-systematic-review.pdf>
- Valbuena, C. (2022). La convivencia escolar y la calidad educativa en educación primaria. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 6(10), 141-151. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog22.0406109>
- Vargas, S., Narea, M., & Torres-Irribarra, D. (2021). Creencias epistemológicas en profesores y su relación con el desarrollo profesional desde la evaluación docente. [Teachers' Epistemological Beliefs and their Relationship with

Professional Development Linked to the Teacher Evaluation System] *Psyche*, 30(2) doi: <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.21809>

- Vargas, E., Flores, M. E. M., Saravia, A. C. A., & Acosta, Á. D. (2022). Liderazgo científico investigativo del docente para la transformación del contexto universitario. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(99), 1151-1168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890724>
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management perspectives*, 26(4), 66-85.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de liderazgo directivo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Liderazgo Directivo	Bolívar (2010) conceptualizó el liderazgo que ejercen los directivos como el comportamiento efectivo en las organizaciones para mejorar la práctica educativa. Sabemos que las buenas prácticas docentes en las escuelas mejoran las competencias y el desempeño de los docentes, lo que naturalmente contribuye a una gestión institucional eficiente la obtención de resultados escolares de calidad en el aprendizaje de los estudiantes (p. 83).	El Liderazgo Directivo se conforma de cinco dimensiones: Afianzar la organización que está conformada por 6 indicadores, Modelar el comportamiento que está constituido de 4 indicadores, Motivar a sus colaboradores que se constituye por 3 indicadores, Consolidar el liderazgo que se constituye por 3 indicadores y Generar un buen clima institucional que tiene 1 indicador. Asimismo, el conjunto de indicadores desprende en 33 ítems.	Afianzar la organización	Satisfacer necesidades	1	Escala ordinal de tipo Likert	Deficiente 33 - 76 Regular 77 - 120 Eficiente 121 - 165
				Orientar metas	2-3		
				Comunicar ideas	4-5		
				Decisiones y soluciones compartidas	6-8		
				Trabajo en equipo	9-10		
				Promueve cambios	11-13		
			Modelar el comportamiento	Generar respeto	14-15		
				Imagen y hábitos personales a seguir	16-19		
				Trato brindado al personal	20		
			Motivar a sus colaboradores	Promueve el respeto y tolerancia	21-22		
				Genera entusiasmo y optimismo	23, 25		
				Visión personal	24		
			Consolidar el liderazgo	Dinamismo	26		
				Promueve compromiso	27		
				Interés en necesidades y problemas de su personal	28-29		
Generar un buen clima institucional	Genera confianza y muestra apertura al diálogo	30-31					
	Trato y confianza entre los trabajadores	32-33					
						Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	

Matriz de operacionalización de desarrollo profesional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Desarrollo Profesional	El desarrollo profesional de los profesores se considera como un procedimiento de crecimiento constante del profesor asociado a su quehacer en los ambientes escolares, desde la evidencia de manejo técnico pedagógico, personal social, y relacionado con procesos reflexivos críticos y autocríticos y con la identidad institucional que se encuentra enfocado en la gestión educativa de la entidad en donde se encuentra laborando (Porrás, 2020).	El desarrollo profesional está distribuido en tres dimensiones: Técnico pedagógico está representado por 4 indicadores, Personal Social está representado por 3 indicadores e Institucional está representado por 2 indicadores. Además, se genera 30 ítems.	Técnico pedagógico	Utilización del recurso y herramienta didáctica	1-4	Escala ordinal de tipo Likert	Deficiente 30 - 69 Regular 70 - 109 Eficiente 110 - 150
				Práctica docente	5, 6		
				Aspectos a considerar durante la planeación curricular	7, 8		
				Autonomía docente	9-12		
			Personal Social	Reflexión docente	13-15		
				Satisfacción docente	16, 17		
				Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar	18-20		
			Institucional	Identificación con la entidad escolar	21-25		
Participación en el trabajo colegiado	26-30						
						Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad de las instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión técnico pedagógica de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal social de la profesionalidad docente en las instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el técnico pedagógico de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal social de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión técnico pedagógico de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal social de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la profesionalidad docente en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.</p>	Variable 1: Liderazgo Directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Afianzar la organización	Satisfacer necesidades	1	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 33 - 76 Regular 77 - 120 Eficiente 121 - 165
				Orientar metas	2-3		
				Comunicar ideas	4-5		
				Decisiones y soluciones compartidas	6-8		
				Trabajo en equipo	9-10		
				Promueve cambios	11-13		
			Modelar el comportamiento	Generar respeto	14-15		
				Imagen y hábitos personales a seguir	16-19		
				Trato brindado al personal	20		
				Promueve el respeto y tolerancia	21-22		
			Motivar a sus colaboradores	Genera entusiasmo y optimismo	23, 25		
				Visión personal	24		
				Dinamismo	26		
			Consolidar el liderazgo	Promueve compromiso	27		
				Interés en necesidades y problemas en su personal	28-29		
			Generar un buen clima	Genera confianza y muestra apertura al dialogo.	30-31		
				Trato y confianza entre los trabajadores	32-33		
Variable 2: Desarrollo Profesional							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Desarrollo técnico pedagógico	Utilización del recurso y herramienta didáctica	1-4	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 30 - 69 Regular 70 - 109 Eficiente 110 - 150			
	Práctica docente	5, 6					
	Aspectos a considerar durante la planeación curricular	7, 8					
	Autonomía docente	9-12					
Desarrollo personal social	Reflexión docente	13-15					
	Satisfacción docente	16, 17					
	Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar	18-20					
Desarrollo institucional	Identificación con la entidad escolar	21-25					

			Participación en el trabajo colegiado	26-30		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA		
Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental y de corte transversal Método: Hipotético – deductivo.	Población: 71 docentes de las instituciones educativas mencionadas Muestra censal: 71 docentes de las instituciones educativas consideradas. Muestreo: No probabilística por conveniencia.	Variable 1: Liderazgo Directivo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ámbito de Aplicación: Docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.	DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple Tablas de frecuencia Figuras estadísticas Interpretación de los resultados Conclusiones INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico regresión logística ordinal.			
		Variable 2: Desarrollo Profesional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ámbito de Aplicación: Docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.				

**Anexo 3: Instrumento recolección de datos****INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el Liderazgo Directivo. Por favor, marque con una (X) la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

DIMENSIÓN 1: Afianzar la organización		1	2	3	4	5
1	El directivo satisface mis necesidades profesionales					
2	Elabora las metas institucionales en forma participativa.					
3	El directivo encamina esfuerzos para el logro de metas institucionales					
4	Sabe comunicar sus ideas.					
5	Se hace entender cuando da instrucciones.					
6	Brinda solución a los problemas en forma práctica.					
7	Comparte sus propuestas de solución a los problemas.					
8	Toma decisiones acertadas.					
9	Promueve el trabajo en equipo.					
10	Participa en el trabajo en equipo.					
11	Asume los cambios con optimismo.					
12	Se adapta fácilmente a los cambios.					
13	Genera el cambio cuando es necesario.					
DIMENSIÓN 2: Modelar el comportamiento		1	2	3	4	5
14	Practica valores morales.					
15	El directivo inspira respeto.					
16	Cuida su imagen.					
17	Es un ejemplo para seguir.					
18	Tiene buenos hábitos.					
19	Brinda un trato justo.					
20	Promueve el respeto mutuo.					
21	Es tolerante.					
DIMENSIÓN 3: Motivar a sus colaboradores		1	2	3	4	5
22	Me motiva su entusiasmo.					
23	Comparte su visión personal.					
24	Transmite su optimismo.					
25	Es muy dinámico.					
DIMENSIÓN 4: Consolidar el liderazgo		1	2	3	4	5
26	Logra que me comprometa.					
27	Atiende mis necesidades profesionales.					
28	Me guía en la solución de los problemas.					
29	Me inspira confianza.					
30	Me escucha atentamente.					
DIMENSIÓN 5: Generar buen clima institucional		1	2	3	4	5
31	Trata bien a las personas.					
32	Crea un ambiente de confianza mutua.					

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre Desarrollo Profesional Docente. Por favor, marque con una (X) la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

DIMENSIÓN 1: Desarrollo técnico pedagógico		1	2	3	4	5
1	Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.					
2	Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.					
3	Tomo en cuenta los recursos y herramientas didácticas que se encuentran en el portal educativo Perú Educa y del internet.					
4	Considero el recurso y herramienta didáctica que posibilita que movilice la capacidad de los escolares asociados con el propósito de aprendizaje.					
5	Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante					
6	Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.					
7	Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.					
8	Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares.					
9	Participo consecutivamente en talleres de actualización continua que propone diversas entidades de gestión escolar.					
10	Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.					
11	Reflexiono sobre mi trabajo, para afianzar mi desempeño docente.					
12	Desarrollo mi trabajo tomando en cuenta el principio ético profesional sobre el bien superior de los escolares.					
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal social		1	2	3	4	5
13	Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.					
14	Confronto mi dificultad con acciones para mejorar mi labor docente.					
15	Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente.					
16	Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.					
17	Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.					
18	Muestro dominio y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.					
19	Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.					
20	Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.					
DIMENSIÓN 3: Desarrollo institucional		1	2	3	4	5
21	Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.					
22	Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.					
23	Considero la innovación como un proceso que evidencia novedades modificaciones ante problemas que aporten a la mejora del desempeño docente.					
24	Cumplo con el papel encomendado y me involucre en trabajos asignados.					
25	Participo de manera reiterativa en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.					
26	Participo en trabajos colaborativos que se asocian con las metas de gestión institucional.					
27	Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.					
28	Participo en las reuniones colegiadas.					
29	Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.					
30	Fomento el diálogo participativo con la finalidad de tomar decisiones en consenso.					

Anexo 4: Consentimiento y/o asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IEP N° 24095 "Nozar Orosco Buleje" del distrito de Soras-Sucre-Ayacucho.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Floro Cccaccya Lapa	DNI: 98846001

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	
Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre, Ayacucho 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Nereo Poma Montes	DNI: 07488821

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: Soras, 31 de mayo 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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa Secundaria "José María Arguedas" de Soras-Sucre-Ayacucho.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Edgar Huamaní Andrade	DNI: 28591030

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre, Ayacucho -2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación.	
Autor: Nombres y Apellidos Nereo Poma Montes	DNI: 07488821

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: Soras, 31 de mayo del 2023.

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

DIRECTOR

(*) 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.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IES "Víctor Raúl Haya de la Torre" de Chicha -San Pedro de Larcay -Sucre-Ayacucho.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Juan Manuel Quispe Rivas	DNI: 09982217

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre, Ayacucho 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Nereo Poma Montes	DNI: 07488821

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: Chicha, 31 de mayo 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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IES "Túpac Amaru II" del distrito de San Pedro de Larcay-Sucre-Ayacucho.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: José Antonio Ortiz De la Cruz	DNI: 28849275

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	
Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre, Ayacucho 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Nereo Poma Montes	DNI: 07488821

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: Larcay, 31 de mayo del 2023.

Firma:



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
IES TÚPAC AMARU II - SUCRE
IES "TÚPAC AMARU II" - LARCAY

Lic. José Antonio Ortiz De La Cruz

(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.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IE N° 24132 del distrito de San Pedro de Larcay-Sucre-Ayacucho.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Nicéforo Neptalí Arone Palomino	DNI: 2884 8050

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, 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	
Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre, Ayacucho 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Nereo Poma Montes	DNI: 07488821

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: Larcay, 31 de mayo del 2023.

Firma: _____



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, 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.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IEI N° 230-1 San Pablo de Chicha, distrito de San pedro de Larcay -Sucre-Ayacucho.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Leyci Dayana Barrientos Zárate	DNI: 70219879

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	
Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Sucre, Ayacucho 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Nereo Poma Montes	DNI: 07488821

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: Chicha, 31 de mayo 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

Anexo 5: Validaciones

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Florencia Jesús Pretell Chávez
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Currículo, Evaluación, Tecnología de la Información, Gestión escolar
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Competencias digitales y desarrollo profesional docente en educación básica regular”- Revista Horizontes. Analysis of virtual scientific research training in students of a private university in Lima in times of pandemic – Journal of Positive School Estrategias para empoderar a mujeres adolescentes y prevenir la violencia de género- Revista Hacer UCV.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE.
Autor:	NEREO POMA MONTES
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Sucre- Ayacucho, 2023.
Significación:	1. Variable Liderazgo Directivo consta de 33 ítems, muestra escala tipo Likert, con 5 dimensiones (Afianzar la organización, Modelar el comportamiento, Motivar a sus colaboradores, Consolidar el liderazgo y Generar un buen clima institucional) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y

	<p>Eficiente (Ver anexo 01)</p> <p>2. Variable Desarrollo Profesional consta de 30 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Técnico pedagógico, Personal social e Institucional) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 02)</p>
--	--

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

LIDERAZGO DIRECTIVO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Liderazgo Directivo</p> <p>Bolívar (2010) conceptualizó el liderazgo que ejercen los directivos como el comportamiento efectivo en las organizaciones para mejorar la práctica educativa. Sabemos que las buenas prácticas docentes en las escuelas mejoran las competencias y el desempeño de los docentes, lo que naturalmente contribuye a una gestión institucional eficiente la obtención de resultados escolares de calidad en el aprendizaje de los estudiantes (p. 83).</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE <p>Dimensiones</p> <p>Afianzar la organización</p> <p>Modelar el comportamiento</p> <p>Motivar a sus colaboradores</p> <p>Consolidar el liderazgo</p> <p>Generar un buen clima institucional</p>	<p>Chiu et al. (2017) menciona que es una idea que deben compartirse dentro de las organizaciones donde el responsable posea la cualidad de ser un líder, para direccionar el esfuerzo de los colaboradores y poder alcanzar las metas brindando los recursos necesarios.</p> <p>(Rossi, 2013) presenta a los valores morales como un símbolo de respeto que se ejerce hacia los líderes quienes son aquellos que deben promover en la interacción con los integrantes de la organización.</p> <p>Aguilar (2018) evalúa el aspecto emocional de las personas que trabajan dentro de una organización de modo que este comportamiento afecta al clima laboral; por ello que se busca que sea armonioso y que respalde positivamente las actividades.</p> <p>Vargas et al. (2022) menciona que las empresas buscan la consolidación de un líder adecuado que desempeñe su rol motivando a los trabajadores a comprometerse con las actividades de la organización de modo que esta visión sea compartida y todo se esfuerce para poder lograrlo esta sensación de pertenencia a un lugar es el sentimiento que el líder debe fomentar en los espacios de trabajo.</p> <p>Pincay et al. (2023) menciona que los individuos que forman parte de una institución buscan que esta sea diversa y vaya de la mano con sus intereses personales. Por ello que, la presencia de un líder para que pueda enrumbar los esfuerzos de los colaboradores es necesaria, donde cada integrante de la organización debe adaptarse y mirar hacia el mismo Norte que los demás.</p>

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Desarrollo de la Profesional Docente</p> <p>El desarrollo profesional de los profesores se considera como un procedimiento de crecimiento constante del profesor asociado a su quehacer en los ambientes escolares, desde la evidencia de manejo técnico pedagógico, personal social, y relacionado con procesos reflexivos críticos y autocríticos y con la identidad institucional que se encuentra enfocado en la gestión educativa de la entidad en donde se encuentra laborando (Porras, 2020).</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE <p>Dimensiones:</p> <p>Técnico pedagógico</p> <p>Personal social</p> <p>Institucional</p>	<p>Es una herramienta relacionada con el ámbito educativo, donde la finalidad es movilizar las capacidades que tienen los escolares, para lograr aprendizajes; según los propósitos planteados en una sesión, por ello que estas experiencias deben ser significativas en la que el estudiante pueda relacionar sus saberes previos con los nuevos conocimientos y de esa manera puedan realizar el andamiaje y obtener nueva información las cuales van de la mano con las experiencias y el desarrollo sumado a una motivación y un trabajo ético (Porras, 2020).</p> <p>Se debe reflexionar acerca de las debilidades para que de esa manera se puedan ubicar las oportunidades de cambio y mejora también se suman las recomendaciones en el ámbito profesional, las cuales puedan mejorar la experiencia de los maestros con la finalidad, de que esta problemática sea subsanada y brindar un mejor servicio a los escolares, se busca que los maestros fortalezcan sus habilidades para que puedan brindar una educación de calidad a sus estudiantes (Porras, 2020).</p> <p>Es una actitud activa que tiene el maestro y toma la decisión de poder mejorar su trabajo también toman en cuenta los procesos de innovación en el ámbito educativo los cuales le ayudan a transformar el servicio que brinda los estudiantes que buscan asegurar la calidad educativa a través de cursos de capacitación que brindan en diferentes etapas del año escolar a través de las cuales se busca mejorar los procesos educativos ante la propuesta del currículum y otros proyectos regionales (Porras, 2020).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Liderazgo directivo, elaborado por Nereo Poma Montes en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

LIDERAZGO DIRECTIVO

Dimensiones del instrumento: LIDERAZGO DIRECTIVO

- Primera Dimensión: AFIANZAR LA ORGANIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacer necesidades	1. El directivo satisface mis necesidades profesionales.	4	4	4	
Orientar metas	2. Elabora las metas institucionales en forma participativa	4	4	4	
	3. El directivo encamina esfuerzos para el logro de metas institucionales.	4	4	4	
Comunicar ideas	4. Sabe comunicar sus ideas.	4	4	4	
	5. Se hace entender cuando da instrucciones.	4	4	4	
Decisiones y soluciones compartidas	6. Brinda solución a los problemas en forma práctica.	4	4	4	
	7. Comparte sus propuestas de solución a los problemas.	4	4	4	
	8. Toma decisiones acertadas.	4	4	4	
Trabajo en equipo	9. Promueve el trabajo en equipo.	4	4	4	
	10. Participa en el trabajo en equipo.	4	4	4	
Promueve cambios	11. Asume los cambios con optimismo.	4	4	4	
	12. Se adapta fácilmente a los cambios.	4	4	4	
	13. Genera el cambio cuando es necesario.	4	4	4	

- Segunda Dimensión: MODELAR EL COMPORTAMIENTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Generar respeto	14. Practica valores morales.	4	4	4	
	15. El directivo inspira respeto	4	4	4	
Imagen y hábitos personales a seguir	16. Cuida su imagen.	4	4	4	
	17. Es un ejemplo para seguir.	4	4	4	
	18. Tiene buenos hábitos.	4	4	4	
Trato brindado al personal	19. Brinda un trato justo	4	4	4	
Promueve el respeto y la tolerancia	20. Promueve el respeto mutuo.	4	4	4	
	21. Es tolerante.	4	4	4	

- Dimensión: MOTIVAR A SUS COLABORADORES
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Genera entusiasmo y optimismo	22. Me motiva su entusiasmo.	4	4	4	
	23. Comparte su visión personal.	4	4	4	
Visión personal	24. Transmite su optimismo.	4	4	4	
Dinamismo	25. Es muy dinámico.	4	4	4	

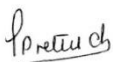
- Dimensión: CONSOLIDAR EL LIDERAZGO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve compromiso	26. Logra que me comprometa.	4	4	4	
Interés en necesidades y problemas de su personal	27. Atiende mis necesidades profesionales.	4	4	4	
	28. Me guía en la solución de los problemas.	4	4	4	
Genera confianza y muestra apertura al diálogo	29. Me inspira confianza.	4	4	4	
	30. Me escucha atentamente.	4	4	4	

- Dimensión: GENERAR UN BUEN CLIMA INSTITUCIONAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato y confianza entre los trabajadores	31. Trata bien a las personas.	4	4	4	
	32. Crea un ambiente de confianza mutua.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 20025225


Florencia Jesus Pretell Chávez

Orcid:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desarrollo Profesional Docente, elaborado por Nereo Poma Montes, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO PROFESIONALDOCENTE

- Primera Dimensión: TECNICO PEDAGÓGICO
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización del recurso y herramienta didáctica	1. Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	4	4	4	
	2. Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.	4	4	4	
	3. Tomo en cuenta los recursos y herramientas didácticas que se encuentran en el portal educativo Perú Educa y del internet.	4	4	4	
	4. Considero el recurso y herramienta didáctica que posibilita que movilice la capacidad de los escolares asociados con el propósito de aprendizaje.	4	4	4	
Práctica docente	5. Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante	4	4	4	
	6. Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	
Aspectos a considerar durante la planeación curricular	7. Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	4	4	4	
	8. Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares.	4	4	4	
Autonomía docente	9. Participo consecutivamente en talleres de actualización continua que propone diversas entidades de gestión escolar.	4	4	4	
	10. Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	4	4	4	
	11. Reflexiono sobre mi trabajo, para afianzar mi desempeño docente.	4	4	4	
	12. Desarrollo mi trabajo tomando en cuenta el principio ético profesional sobre el bien superior de los escolares.	4	4	4	

Segunda dimensión: PERSONAL SOCIAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión docente	13. Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	4	4	4	
	14. Confronto mi dificultad con acciones para mejorar mi labor docente.	4	4	4	
	15. Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente.	4	4	4	
Satisfacción docente	16. Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	4	4	4	
	17. Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.	4	4	4	
Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar	18. Muestro dominar y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.	4	4	4	
	19. Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.	4	4	4	
	20. Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	4	4	4	

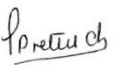
- Tercera Dimensión: INSTITUCIONAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad escolar	21. Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	4	4	4	
	22. Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	4	4	4	
	23. Considero la innovación como un proceso que evidencia novedades modificaciones ante problemas que aporten a la mejora del desempeño docente.	4	4	4	
	24. Cumpló con el papel encomendado y me involucre en trabajos asignados.	4	4	4	
	25. Participo de manera reiterativa en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.	4	4	4	
Participación en el trabajo colegiado	26. Participo en trabajos colaborativos que se asocian con las metas de gestión institucional.	4	4	4	

	27. Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.	4	4	4	
	28. Participo en las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	29. Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.	4	4	4	
	30. Fomento el diálogo participativo con la finalidad de tomar decisiones en consenso.	4	4	4	

Firma del evaluador


Florencia Jesus Pretell Chávez

DNI: 20025225

Orcid:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	VALQUI OXOLON JOSE		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	TEMATICO		
Institución donde labora:	POSGRADO UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Validación de instrumento para medir gestión de contenidos digitales en docentes universitarios.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE.
Autor:	NEREO POMA MONTES
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	Física y virtual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.
Significación:	<p>3. Variable Liderazgo Directivo consta de 33 ítems, muestra escala tipo Likert, con 5 dimensiones (Afianzar la organización, Modelar el comportamiento, Motivar a sus colaboradores, Consolidar el liderazgo y Generar un buen clima institucional) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente (Ver anexo 01)</p> <p>4. Variable Desarrollo Profesional consta de 30 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Técnico pedagógico, Personal social e Institucional) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 02)</p>

9. Soporte teórico

LIDERAZGO DIRECTIVO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Liderazgo Directivo</p> <p>Bolívar (2010) conceptualizó el liderazgo que ejercen los directivos como el comportamiento efectivo en las organizaciones para mejorar la práctica educativa. Sabemos que las buenas prácticas docentes en las escuelas mejoran las competencias y el desempeño de los docentes, lo que naturalmente contribuye a una gestión institucional eficiente la obtención de resultados escolares de calidad en el aprendizaje de los estudiantes (p. 83).</p>	<p>Subescala:</p> <p>6. NUNCA 7. CASI NUNCA 8. A VECES 9. CASI SIEMPRE 10. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones</p> <p>Afianzar la organización</p> <p>Modelar el comportamiento</p> <p>Motivar a sus colaboradores</p> <p>Consolidar el liderazgo</p> <p>Generar un buen clima institucional</p>	<p>Chiu et al. (2017) menciona que es una idea que deben compartirse dentro de las organizaciones donde el responsable posea la cualidad de ser un líder, para direccionar el esfuerzo de los colaboradores y poder alcanzar las metas brindando los recursos necesarios.</p> <p>(Rossi, 2013) presenta a los valores morales como un símbolo de respeto que se ejerce hacia los líderes quienes son aquellos que deben promover en la interacción con los integrantes de la organización.</p> <p>Aguilar (2018) evalúa el aspecto emocional de las personas que trabajan dentro de una organización de modo que este comportamiento afecta al clima laboral; por ello que se busca que sea armonioso y que respalde positivamente las actividades.</p> <p>Vargas et al. (2022) menciona que las empresas buscan la consolidación de un líder adecuado que desempeñe su rol motivando a los trabajadores a comprometerse con las actividades de la organización de modo que esta visión sea compartida y todo se esfuercen para poder lograrlo esta sensación de pertenencia a un lugar es el sentimiento que el líder debe fomentar en los espacios de trabajo.</p> <p>Pincay et al. (2023) menciona que los individuos que forman parte de una institución buscan que esta sea diversa y vaya de la mano con sus intereses personales. Por ello que, la presencia de un líder para que pueda enrumbar los esfuerzos de los colaboradores es necesaria, donde cada integrante de la organización debe adaptarse y mirar hacia el mismo Norte que los demás.</p>

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Desarrollo de la Profesional Docente</p> <p>El desarrollo profesional de los profesores se considera como un procedimiento de crecimiento constante del profesor asociado a su quehacer en los ambientes escolares, desde la evidencia de manejo técnico pedagógico, personal social, y relacionado con procesos reflexivos críticos y autocríticos y con la identidad institucional que se encuentra enfocado en la gestión educativa de la entidad en donde se encuentra laborando (Porras, 2020).</p>	<p>Subescala:</p> <p>6. NUNCA 7. CASI NUNCA 8. A VECES 9. CASI SIEMPRE 10. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Técnico pedagógico</p> <p>Personal social</p> <p>Institucional</p>	<p>Es una herramienta relacionada con el ámbito educativo, donde la finalidad es movilizar las capacidades que tienen los escolares, para lograr aprendizajes; según los propósitos planteados en una sesión, por ello que estas experiencias deben ser significativas en la que el estudiante pueda relacionar sus saberes previos con los nuevos conocimientos y de esa manera puedan realizar el andamiaje y obtener nueva información las cuales van de la mano con las experiencias y el desarrollo sumado a una motivación y un trabajo ético (Porras, 2020).</p> <p>Se debe reflexionar acerca de las debilidades para que de esa manera se puedan ubicar las oportunidades de cambio y mejora también se suman las recomendaciones en el ámbito profesional, las cuales puedan mejorar la experiencia de los maestros con la finalidad, de que esta problemática sea subsanada y brindar un mejor servicio a los escolares, se busca que los maestros fortalezcan sus habilidades para que puedan brindar una educación de calidad a sus estudiantes (Porras, 2020).</p> <p>Es una actitud activa que tiene el maestro y toma la decisión de poder mejorar su trabajo también toman en cuenta los procesos de innovación en el ámbito educativo los cuales le ayudan a transformar el servicio que brinda los estudiantes que buscan asegurar la calidad educativa a través de cursos de capacitación que brindan en diferentes etapas del año escolar a través de las cuales se busca mejorar los procesos educativos ante la propuesta del currículum y otros proyectos regionales (Porras, 2020).</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Liderazgo directivo, elaborado por Nereo Poma Montes en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

6. No cumple con el criterio
7. Bajo Nivel
8. Moderado nivel
9. Alto nivel

LIDERAZGO DIRECTIVO

Dimensiones del instrumento: LIDERAZGO DIRECTIVO

- Primera Dimensión: AFIANZAR LA ORGANIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacer necesidades	33. El directivo satisface mis necesidades profesionales.	X	X	X	
Orientar metas	34. Elabora las metas institucionales en forma participativa	X	X	X	
	35. El directivo encamina esfuerzos para el logro de metas institucionales.	X	X	X	
Comunicar ideas	36. Sabe comunicar sus ideas.	X	X	X	
	37. Se hace entender cuando da instrucciones.	X	X	X	
Decisiones y soluciones compartidas	38. Brinda solución a los problemas en forma práctica.	X	X	X	
	39. Comparte sus propuestas de solución a los problemas.	X	X	X	
	40. Toma decisiones acertadas.	X	X	X	
Trabajo en equipo	41. Promueve el trabajo en equipo.	X	X	X	
	42. Participa en el trabajo en equipo.	X	X	X	
Promueve cambios	43. Asume los cambios con optimismo.	X	X	X	
	44. Se adapta fácilmente a los cambios.	X	X	X	
	45. Genera el cambio cuando es necesario.	X	X	X	

- Segunda Dimensión: MODELAR EL COMPORTAMIENTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Generar respeto	46. Practica valores morales.	X	X	X	
	47. El directivo inspira respeto	X	X	X	
Imagen y hábitos personales a seguir	48. Cuida su imagen.	X	X	X	
	49. Es un ejemplo para seguir.	X	X	X	
	50. Tiene buenos hábitos.	X	X	X	
Trato brindado al personal	51. Brinda un trato justo	X	X	X	
Promueve el respeto y la tolerancia	52. Promueve el respeto mutuo.	X	X	X	
	53. Es tolerante.	X	X	X	

- Dimensión: MOTIVAR A SUS COLABORADORES
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Genera entusiasmo y optimismo	54. Me motiva su entusiasmo.	X	X	X	
	55. Comparte su visión personal.	X	X	X	
Visión personal	56. Transmite su optimismo.	X	X	X	
Dinamismo	57. Es muy dinámico.	X	X	X	

- Dimensión: CONSOLIDAR EL LIDERAZGO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve compromiso	58. Logra que me comprometa.	X	X	X	
Interés en necesidades y problemas de su personal	59. Atiende mis necesidades profesionales.	X	X	X	
	60. Me guía en la solución de los problemas.	X	X	X	
Genera confianza y muestra apertura al diálogo	61. Me inspira confianza.	X	X	X	
	62. Me escucha atentamente.	X	X	X	

- Dimensión: GENERAR UN BUEN CLIMA INSTITUCIONAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato y confianza entre los trabajadores	63. Trata bien a las personas.	X	X	X	
	64. Crea un ambiente de confianza mutua.	X	X	X	


Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Presentación de instrucciones para el juez:

A **continuación**, a usted le presento el cuestionario de Desarrollo Profesional Docente, elaborado por Nereo Poma Montes, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO PROFESIONALDOCENTE

- Primera Dimensión: TECNICO PEDAGÓGICO
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización del recurso y herramienta didáctica	31. Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	X	X	X	
	32. Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.	X	X	X	
	33. Tomo en cuenta los recursos y herramientas didácticas que se encuentran en el portal educativo Perú Educa y del internet.	X	X	X	
	34. Considero el recurso y herramienta didáctica que posibilita que movilice la capacidad de los escolares asociados con el propósito de aprendizaje.	X	X	X	
Práctica docente	35. Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante	X	X	X	
	36. Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	X	X	X	
Aspectos a considerar durante la planeación curricular	37. Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	X	X	X	
	38. Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares.	X	X	X	
Autonomía docente	39. Participo consecutivamente en talleres de actualización continua que propone diversas entidades de gestión escolar.	X	X	X	
	40. Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	X	X	X	
	41. Reflexiono sobre mi trabajo, para afianzar mi desempeño docente.	X	X	X	
	42. Desarrollo mi trabajo tomando en cuenta el principio ético profesional sobre el bien superior de los escolares.	X	X	X	

Segunda dimensión: PERSONAL SOCIAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión docente	43. Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	X	X	X	
	44. Confronto mi dificultad con acciones para mejorar mi labor docente.	X	X	X	
	45. Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente.	X	X	X	
Satisfacción docente	46. Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	X	X	X	
	47. Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.	X	X	X	
Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar	48. Muestro dominar y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.	X	X	X	
	49. Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.	X	X	X	
	50. Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	X	X	X	

- Tercera Dimensión: INSTITUCIONAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad escolar	51. Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	X	X	X	
	52. Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	X	X	X	
	53. Considero la innovación como un proceso que evidencia novedades modificaciones ante problemas que aporten a la mejora del desempeño docente.	X	X	X	
	54. Cumplo con el papel encomendado y me involucre en trabajos asignados.	X	X	X	
	55. Participo de manera reiterativa en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.	X	X	X	
Participación en el trabajo colegiado	56. Participo en trabajos colaborativos que se asocian con las metas de gestión institucional.	X	X	X	
	57. Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución	X	X	X	

	a posibles problemas que se lleguen a suscitar.				
	58. Participo en las reuniones colegiadas.	X	X	X	
	59. Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.	X	X	X	
	60. Fomento el diálogo participativo con la finalidad de tomar decisiones en consenso.	X	X	X	



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

10. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Edith Olivera Carhuaz		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, educación ambiental, gestión de la educación		
Institución donde labora:	Universidad San Juan Bautista		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Aportes pedagógicos a la educación ambiental		

11. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE.
Autor:	NEREO POMA MONTES
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	Física y virtual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Sucre-Ayacucho, 2023.
Significación:	5. Variable Liderazgo Directivo consta de 33 ítems, muestra escala tipo Likert, con 5 dimensiones (Afianzar la organización, Modelar el comportamiento, Motivar a sus colaboradores, Consolidar el liderazgo y Generar un buen clima institucional) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente (Ver anexo 01) 6. Variable Desarrollo Profesional consta de 30 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Técnico pedagógico, Personal social e Institucional) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 02)

13. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

LIDERAZGO DIRECTIVO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Liderazgo Directivo</p> <p>Bolívar (2010) conceptualizó el liderazgo que ejercen los directivos como el comportamiento efectivo en las organizaciones para mejorar la práctica educativa. Sabemos que las buenas prácticas docentes en las escuelas mejoran las competencias y el desempeño de los docentes, lo que naturalmente contribuye a una gestión institucional eficiente la obtención de resultados escolares de calidad en el aprendizaje de los estudiantes (p. 83).</p>	<p>Subescala:</p> <p>11. NUNCA 12. CASI NUNCA 13. A VECES 14. CASI SIEMPRE 15. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones</p> <p>Afianzar la organización</p> <p>Modelar el comportamiento</p> <p>Motivar a sus colaboradores</p> <p>Consolidar el liderazgo</p> <p>Generar un buen clima institucional</p>	<p>Chiu et al. (2017) menciona que es una idea que deben compartirse dentro de las organizaciones donde el responsable posea la cualidad de ser un líder, para direccionar el esfuerzo de los colaboradores y poder alcanzar las metas brindando los recursos necesarios.</p> <p>(Rossi, 2013) presenta a los valores morales como un símbolo de respeto que se ejerce hacia los líderes quienes son aquellos que deben promover en la interacción con los integrantes de la organización.</p> <p>Aguilar (2018) evalúa el aspecto emocional de las personas que trabajan dentro de una organización de modo que este comportamiento afecta al clima laboral; por ello que se busca que sea armonioso y que respalde positivamente las actividades.</p> <p>Vargas et al. (2022) menciona que las empresas buscan la consolidación de un líder adecuado que desempeñe su rol motivando a los trabajadores a comprometerse con las actividades de la organización de modo que esta visión sea compartida y todo se esfuercen para poder lograrlo esta sensación de pertenencia a un lugar es el sentimiento que el líder debe fomentar en los espacios de trabajo.</p> <p>Pincay et al. (2023) menciona que los individuos que forman parte de una institución buscan que esta sea diversa y vaya de la mano con sus intereses personales. Por ello que, la presencia de un líder para que pueda enrumbar los esfuerzos de los colaboradores es necesaria, donde cada integrante de la organización debe adaptarse y mirar hacia el mismo Norte que los demás.</p>

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Desarrollo de la Profesional Docente</p> <p>El desarrollo profesional de los profesores se considera como un procedimiento de crecimiento constante del profesor asociado a su quehacer en los ambientes escolares, desde la evidencia de manejo técnico pedagógico, personal social, y relacionado con procesos reflexivos críticos y autocríticos y con la identidad institucional que se encuentra enfocado en la gestión educativa de la entidad en donde se encuentra laborando (Porrás, 2020).</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. NUNCA 12. CASI NUNCA 13. A VECES 14. CASI SIEMPRE 15. SIEMPRE <p>Dimensiones:</p> <p>Técnico pedagógico</p> <p>Personal social</p> <p>Institucional</p>	<p>Es una herramienta relacionada con el ámbito educativo, donde la finalidad es movilizar las capacidades que tienen los escolares, para lograr aprendizajes; según los propósitos planteados en una sesión, por ello que estas experiencias deben ser significativas en la que el estudiante pueda relacionar sus saberes previos con los nuevos conocimientos y de esa manera puedan realizar el andamiaje y obtener nueva información las cuales van de la mano con las experiencias y el desarrollo sumado a una motivación y un trabajo ético (Porrás, 2020).</p> <p>Se debe reflexionar acerca de las debilidades para que de esa manera se puedan ubicar las oportunidades de cambio y mejora también se suman las recomendaciones en el ámbito profesional, las cuales puedan mejorar la experiencia de los maestros con la finalidad, de que esta problemática sea subsanada y brindar un mejor servicio a los escolares, se busca que los maestros fortalezcan sus habilidades para que puedan brindar una educación de calidad a sus estudiantes (Porrás, 2020).</p> <p>Es una actitud activa que tiene el maestro y toma la decisión de poder mejorar su trabajo también toman en cuenta los procesos de innovación en el ámbito educativo los cuales le ayudan a transformar el servicio que brinda los estudiantes que buscan asegurar la calidad educativa a través de cursos de capacitación que brindan en diferentes etapas del año escolar a través de las cuales se busca mejorar los procesos educativos ante la propuesta del currículum y otros proyectos regionales (Porrás, 2020).</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Liderazgo directivo, elaborado por Nereo Poma Montes en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

10. No cumple con el criterio
11. Bajo Nivel
12. Moderado nivel
13. Alto nivel

LIDERAZGO DIRECTIVO

Dimensiones del instrumento: LIDERAZGO DIRECTIVO

- Primera Dimensión: AFIANZAR LA ORGANIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacer necesidades	65. El directivo satisface mis necesidades profesionales.	4	4	4	
Orientar metas	66. Elabora las metas institucionales en forma participativa	4	4	4	
	67. El directivo encamina esfuerzos para el logro de metas institucionales.	4	4	4	
Comunicar ideas	68. Sabe comunicar sus ideas.	4	4	4	
	69. Se hace entender cuando da instrucciones.	4	4	4	
Decisiones y soluciones compartidas	70. Brinda solución a los problemas en forma práctica.	4	4	4	
	71. Comparte sus propuestas de solución a los problemas.	4	4	4	
	72. Toma decisiones acertadas.	4	4	4	
Trabajo en equipo	73. Promueve el trabajo en equipo.	4	4	4	
	74. Participa en el trabajo en equipo.	4	4	4	
Promueve cambios	75. Asume los cambios con optimismo.	4	4	4	
	76. Se adapta fácilmente a los cambios.	4	4	4	
	77. Genera el cambio cuando es necesario.	4	4	4	

- Segunda Dimensión: MODELAR EL COMPORTAMIENTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Generar respeto	78. Practica valores morales.	4	4	4	
	79. El directivo inspira respeto	4	4	4	
Imagen y hábitos personales a seguir	80. Cuida su imagen.	4	4	4	
	81. Es un ejemplo para seguir.	4	4	4	
	82. Tiene buenos hábitos.	4	4	4	
Trato brindado al personal	83. Brinda un trato justo	4	4	4	
Promueve el respeto y la tolerancia	84. Promueve el respeto mutuo.	4	4	4	
	85. Es tolerante.	4	4	4	

- Dimensión: MOTIVAR A SUS COLABORADORES
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Genera entusiasmo y optimismo	86. Me motiva su entusiasmo.	4	4	4	
	87. Comparte su visión personal.	4	4	4	
Visión personal	88. Transmite su optimismo.	4	4	4	
Dinamismo	89. Es muy dinámico.	4	4	4	

- Dimensión: CONSOLIDAR EL LIDERAZGO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve compromiso	90. Logra que me comprometa.	4	4	4	
Interés en necesidades y problemas de su personal	91. Atiende mis necesidades profesionales.	4	4	4	
	92. Me guía en la solución de los problemas.	4	4	4	
Genera confianza y muestra apertura al diálogo	93. Me inspira confianza.	4	4	4	
	94. Me escucha atentamente.	4	4	4	

- Dimensión: GENERAR UN BUEN CLIMA INSTITUCIONAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato y confianza entre los trabajadores	95. Trata bien a las personas.	4	4	4	
	96. Crea un ambiente de confianza mutua.	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI: 09970747

Orcid:  [0000-0002-7400-8625](https://orcid.org/0000-0002-7400-8625)

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desarrollo Profesional Docente, elaborado por Nereo Poma Montes, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO PROFESIONALDOCENTE

- Primera Dimensión: TECNICO PEDAGÓGICO
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización del recurso y herramienta didáctica	61. Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	4	4	4	
	62. Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.	4	4	4	
	63. Tomo en cuenta los recursos y herramientas didácticas que se encuentran en el portal educativo Perú Educa y del internet.	4	4	4	
	64. Considero el recurso y herramienta didáctica que posibilita que movilice la capacidad de los escolares asociados con el propósito de aprendizaje.	4	4	4	
Práctica docente	65. Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante	4	4	4	
	66. Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	
Aspectos a considerar durante la planeación curricular	67. Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	4	4	4	
	68. Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares.	4	4	4	
Autonomía docente	69. Participo consecutivamente en talleres de actualización continua que propone diversas entidades de gestión escolar.	4	4	4	
	70. Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	4	4	4	
	71. Reflexiono sobre mi trabajo, para afianzar mi desempeño docente.	4	4	4	
	72. Desarrollo mi trabajo tomando en cuenta el principio ético profesional sobre el bien superior de los escolares.	4	4	4	

Segunda dimensión: PERSONAL SOCIAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión docente	73. Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	4	4	4	
	74. Confronto mi dificultad con acciones para mejorar mi labor docente.	4	4	4	
	75. Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente.	4	4	4	
Satisfacción docente	76. Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	4	4	4	
	77. Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.	4	4	4	
Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar	78. Muestro dominar y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.	4	4	4	
	79. Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.	4	4	4	
	80. Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: INSTITUCIONAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad escolar	81. Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	4	4	4	
	82. Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	4	4	4	
	83. Considero la innovación como un proceso que evidencia novedades modificaciones ante problemas que aporten a la mejora del desempeño docente.	4	4	4	
	84. Cumpro con el papel encomendado y me involucre en trabajos asignados.	4	4	4	
	85. Participo de manera reiterativa en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.	4	4	4	
Participación en el trabajo colegiado	86. Participo en trabajos colaborativos que se asocian con las metas de gestión institucional.	4	4	4	

	87. Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.	4	4	4	
	88. Participo en las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	89. Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.	4	4	4	
	90. Fomento el diálogo participativo con la finalidad de tomar decisiones en consenso.	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI: 09970747

Orcid:  [0000-0002-7400-8625](https://orcid.org/0000-0002-7400-8625)

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: Resultado de similitud del programa turnitin.



Anexo 7: Base de dato de prueba piloto y la confiabilidad de las variables

LIDERAZGO DIRECTIVO																																
Enc	dimension 1												2								3				4				5			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	1	5	5	4	4
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	1	5	5	4	4
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	2	2	1	1	3	4	1	1	2	2	1	1
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	1	2	4	3	4	3	4	5	1	2
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	3	4	5	5	3	1
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	3	1	3	3	1	2	1	4	3	1
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	3	2
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	3	4
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	4	3	4	4	4	1	1	2	4	3	4	4

VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL																														
Encu	Dimensión 1												Dimensión 2								Dimensión 3									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	5	
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	4	3	2	3	2	1	3	3	4	
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2

Resultado de la confiabilidad del liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90,9000	582,621	,781	,961
VAR00002	90,9500	584,787	,722	,961
VAR00003	91,3500	594,134	,654	,962
VAR00004	91,8000	606,695	,411	,963
VAR00005	90,7500	587,250	,820	,961
VAR00006	90,9500	596,155	,550	,963
VAR00007	91,9000	582,200	,761	,961
VAR00008	92,0000	583,263	,663	,962
VAR00009	92,0000	599,684	,515	,963
VAR00010	91,7500	599,355	,743	,962
VAR00011	91,5500	589,839	,818	,961
VAR00012	91,2000	608,589	,490	,963
VAR00013	91,6500	594,450	,711	,962
VAR00014	91,5500	593,839	,693	,962
VAR00015	91,2500	597,882	,677	,962
VAR00016	90,8000	586,589	,679	,962
VAR00017	90,2500	598,303	,597	,962
VAR00018	91,2500	591,039	,783	,961
VAR00019	90,5000	587,421	,609	,962

VAR00020	90,2500	594,724	,584	,962
VAR00021	90,9000	582,621	,781	,961
VAR00022	90,9500	584,787	,722	,961
VAR00023	91,3500	594,134	,654	,962
VAR00024	91,8000	606,695	,411	,963
VAR00025	90,7500	587,250	,820	,961
VAR00026	90,9500	596,155	,550	,963
VAR00027	91,9000	582,200	,761	,961
VAR00028	92,0000	583,263	,663	,962
VAR00029	90,9000	582,621	,781	,961
VAR00030	90,9500	584,787	,722	,961
VAR00031	91,3500	594,134	,654	,962
VAR00032	91,8000	606,695	,411	,963

Resultado de la confiabilidad del desarrollo profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	57,8500	193,082	,615	,907
VAR00002	59,0500	200,366	,558	,909
VAR00003	60,1000	202,411	,465	,910
VAR00004	58,5000	189,316	,576	,908
VAR00005	59,4500	186,576	,683	,905
VAR00006	59,5500	198,787	,457	,910
VAR00007	59,2000	191,326	,637	,906
VAR00008	57,8500	191,818	,682	,905
VAR00009	57,8500	197,187	,628	,907
VAR00010	57,2000	208,695	,281	,913
VAR00011	59,3000	196,958	,433	,912
VAR00012	59,8000	193,116	,722	,905
VAR00013	58,6000	194,674	,593	,907
VAR00014	58,0500	182,787	,784	,902
VAR00015	59,7000	206,116	,310	,913
VAR00016	58,1000	198,095	,463	,910
VAR00017	58,3500	193,292	,573	,908
VAR00018	58,2500	190,934	,565	,908
VAR00019	59,3000	200,116	,375	,913
VAR00020	59,1000	188,305	,770	,903

Anexo 7: Base de dato de la muestra de datos

LIDERAZGO DIRECTIVO																																					
Enc	dimension 1													2							3				4					5							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32					
1	5	5	4	4	4	5	1	2	2	3	2	3	3	43	5	4	3	1	1	3	4	3	24	3	3	3	2	11	3	3	4	4	5	19	4	5	9
2	5	5	4	4	2	1	2	3	1	2	1	1	5	36	5	3	3	1	1	3	2	3	21	3	3	3	4	13	3	5	5	4	5	22	4	2	6
3	2	2	1	1	5	5	3	1	4	4	4	4	5	41	3	4	1	1	1	1	5	5	21	1	3	1	1	6	3	1	3	1	5	13	5	5	10
4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	32	2	3	3	3	3	2	3	1	20	2	3	3	3	11	3	2	4	3	3	15	3	2	5
5	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	42	2	3	1	1	1	1	4	4	17	2	2	1	1	6	1	2	4	2	4	13	4	5	9
6	3	2	3	2	1	4	3	1	2	4	3	3	3	34	3	3	1	1	1	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	4	3	4	17	4	4	8
7	2	2	2	1	5	4	5	3	4	3	3	4	3	41	2	3	1	1	1	2	5	4	19	2	2	2	2	8	2	3	2	1	11	2	5	7	
8	4	5	1	2	4	3	3	2	4	4	4	4	1	41	4	3	4	3	2	3	3	5	27	2	3	2	3	10	4	5	5	4	5	23	5	5	10
9	2	1	2	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	33	2	3	3	2	3	2	3	1	19	1	2	1	1	5	3	2	1	2	1	9	2	3	5
10	5	5	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	2	44	5	5	3	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	16	4	5	5	3	5	22	5	5	10
11	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	4	3	32	3	1	1	1	2	2	3	3	16	2	2	2	2	8	3	4	3	3	2	15	2	5	7
12	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	44	4	4	4	5	3	3	4	5	32	4	4	4	3	15	4	4	5	4	5	22	5	5	10
13	1	4	3	1	4	3	4	4	2	1	1	1	4	33	3	3	1	2	3	2	4	1	19	2	4	3	3	12	3	4	4	3	4	18	4	2	6
14	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	28	5	4	5	5	4	3	1	5	32	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	22	5	5	10
15	4	3	3	2	5	3	1	1	3	1	1	5	4	36	3	5	2	4	4	3	1	5	27	4	4	4	4	16	3	5	5	4	5	22	5	4	9
16	3	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	26	3	1	2	1	2	3	2	4	18	3	4	3	3	13	2	2	4	2	2	12	3	3	6
17	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	26	4	4	3	3	3	4	1	3	25	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20	5	4	9
18	2	1	2	2	1	1	1	1	1	5	3	3	3	26	3	3	1	1	1	4	5	19	2	3	2	3	10	2	4	5	3	4	18	5	5	10	
19	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	41	4	5	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	17	5	4	9
20	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	46	4	1	1	2	2	3	4	18	2	1	1	1	5	1	2	3	1	2	9	2	4	6	
21	1	1	1	1	5	4	3	2	4	3	2	5	2	34	1	5	1	1	1	1	3	5	18	1	1	1	1	4	1	5	1	5	17	5	4	9	
22	5	3	1	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	51	1	5	1	2	3	2	5	5	24	3	1	1	5	10	3	5	5	4	5	22	4	5	9
23	1	1	3	2	5	4	3	2	3	3	3	1	3	34	2	4	3	1	1	1	3	2	17	1	2	2	2	7	3	3	3	2	3	14	3	5	8
24	1	1	1	1	5	5	5	4	4	5	4	5	1	42	1	3	1	1	1	1	5	5	18	1	1	1	1	4	1	4	3	2	5	15	4	5	9
25	1	1	1	1	4	5	5	4	3	3	4	5	3	40	4	5	1	1	1	1	4	4	21	1	5	3	3	12	4	5	5	5	5	24	5	5	10
26	3	2	3	3	5	5	4	4	3	3	3	2	3	43	3	3	2	2	2	2	5	4	23	3	4	3	3	13	2	3	4	4	4	17	4	4	8
27	4	4	3	2	5	5	4	4	3	3	4	1	4	45	3	4	4	4	4	5	3	29	4	4	3	3	14	4	4	4	4	5	21	4	4	8	
28	5	4	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5	31	3	5	1	2	5	1	3	4	24	4	3	2	5	14	4	5	1	1	16	4	5	9	
29	5	5	5	4	2	3	2	3	2	3	3	3	5	45	5	5	4	4	1	3	2	3	27	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	25	5	3	8
30	5	4	3	2	3	2	2	2	2	1	1	5	3	35	3	2	2	3	3	1	2	3	19	3	3	3	3	12	3	5	3	5	21	5	4	9	
31	5	5	5	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	44	5	5	4	4	1	4	3	3	29	4	5	4	5	18	5	5	5	5	25	5	4	9	
32	4	5	5	4	2	2	2	1	2	2	2	2	5	38	4	4	3	4	3	3	2	3	26	3	3	4	5	15	5	5	5	5	25	5	2	7	
33	5	5	4	4	4	5	1	2	2	3	2	3	1	41	5	4	3	1	1	3	4	3	24	3	3	3	2	11	3	3	4	4	5	19	4	5	9
34	5	5	4	4	2	1	2	3	1	2	1	1	2	33	5	3	3	1	1	3	2	3	21	3	3	3	4	13	3	5	5	4	5	22	4	2	6
35	2	2	1	1	5	5	3	1	4	4	4	4	2	38	3	4	1	1	1	1	5	5	21	1	3	1	1	6	3	1	3	1	5	13	5	5	10
36	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	32	2	3	3	3	3	2	3	1	20	2	3	3	3	11	3	2	4	3	3	15	3	2	5
37	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	42	2	3	1	1	1	1	4	4	17	2	2	1	1	6	1	2	4	4	13	4	5	9	
38	3	2	3	2	1	4	3	1	2	4	3	3	5	36	3	3	1	1	1	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	4	2	4	17	4	4	8
39	2	2	2	1	5	4	5	3	4	3	3	4	2	40	2	3	1	1	1	2	5	4	19	2	2	2	2	8	2	3	3	2	1	11	2	5	7
40	4	5	1	2	4	3	3	2	4	4	4	5	4	45	4	3	4	3	2	3	3	5	27	2	3	2	3	10	4	5	5	4	5	23	5	5	10
41	2	1	2	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	34	2	3	3	2	3	2	3	1	19	1	2	1	1	5	3	2	1	2	1	9	2	3	5
42	5	5	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	46	5	5	3	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	16	4	5	5	3	5	22	5	5	10
43	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	4	3	32	3	1	1	1	2	2	3	16	2	2	2	2	8	3	4	3	3	2	15	2	5	7	
44	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	5	46	4	4	4	5	3	3	4	5	32	4	4	4	3	15	4	4	5	4	5	22	5	5	10
45	1	4	3	1	4	3	4	4	2	1	1	1	5	34	3	3	1	2	3	2	4	1	19	2	4	3	3	12	3	4	4	3	4	18	4	2	6
46	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	2	27	5	4	5	5	4	3	1	5	32	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	22	5	5	10	
47	4	3	3	2	5	3	1	1	3	1	1	5	4	36	3	5	2	4	4	3	1	5	27	4	4	4	4	16	3	5	5	4	5	22	5	4	9
48	3	3	2	1	1	3	2	1	2	2	4	27	3	1	2	1	2	3	2	4	18	3	4	3	3	13	2	2	4	2	2	12	3	3	6		
49	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	25	4	4	3	3	3	4	1	3	25	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20	5	4	9	
50	2	1	2	2	3	3	1	4	5	4	5	2	39	3	3	1	1	1	1	3	2	15	2	3	2	3	10	2	4	5	3	4	18	5	4	9	
51	4	4	3	4	4	1	4	3	2	1	2	1	5	38	4	5	3	2	3	3	2	3	25	3	3	3	3										

VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL																																			
Enc	Dimension 1												Dimension 2								Dimensión 3										Total				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P11	P11	P11	P11	P11	P20	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2		P2	P30		
1	5	4	1	3	4	5	4	5	1	5	5	4	46	4	5	1	5	5	4	1	3	28	5	4	1	3	4	5	1	5	5	1	34	108	
2	5	4	1	3	5	5	5	5	1	5	5	4	48	5	5	1	5	5	4	1	3	29	5	4	1	3	5	5	1	5	5	1	35	112	
3	5	5	1	1	3	5	3	5	1	5	5	5	44	3	5	1	5	5	5	1	1	26	5	5	1	1	3	5	1	5	5	1	32	102	
4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	52	4	5	3	5	5	5	3	3	33	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	41	126	
5	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	37	4	3	2	4	3	3	2	3	24	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	29	90	
6	3	4	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	36	3	3	3	4	3	4	1	2	23	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	29	88	
7	2	2	1	1	4	1	4	1	1	2	2	2	23	4	1	1	2	2	2	1	1	14	2	2	1	1	4	1	1	2	1	1	16	53	
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	147	
9	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14	1	1	2	1	1	1	2	1	10	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	13	37	
10	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	54	5	5	3	5	4	4	5	5	36	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	44	134	
11	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	2	21	1	1	1	3	2	2	3	2	15	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	17	53	
12	3	4	3	3	5	4	5	4	2	4	3	4	44	5	4	2	4	3	4	3	3	28	3	4	3	3	5	4	2	4	4	2	34	106	
13	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	116	
14	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	49	4	5	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	40	121
15	3	5	2	3	3	4	3	4	2	3	3	5	40	3	4	2	3	3	5	2	3	25	3	5	2	3	3	4	2	3	4	2	31	96	
16	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	36	2	3	3	3	3	4	4	2	24	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	30	90	
17	5	5	3	4	3	5	3	5	2	3	5	5	48	3	5	2	3	5	5	3	4	30	5	5	3	4	3	5	2	3	5	2	37	115	
18	5	5	3	2	3	3	3	3	1	2	5	5	40	3	3	1	2	5	5	3	2	24	5	5	3	2	3	3	1	2	3	1	28	92	
19	4	1	4	4	3	5	3	5	3	3	4	1	40	3	5	3	3	4	1	4	4	27	4	1	4	4	3	5	3	3	5	3	35	102	
20	2	1	1	1	1	4	1	4	2	5	2	1	25	1	4	2	5	2	1	1	1	17	2	1	1	1	1	4	2	5	4	2	23	65	
21	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	36	1	5	5	5	5	1	1	1	24	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	34	94	
22	5	5	4	2	1	5	1	5	1	1	5	5	40	1	5	1	1	5	5	4	2	24	5	5	4	2	1	5	1	1	5	1	30	94	
23	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	28	2	3	1	3	2	3	2	2	18	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	22	68	
24	4	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	33	2	2	2	4	4	4	1	2	21	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	25	79	
25	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	52	4	5	5	5	5	3	4	4	35	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	45	132	
26	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43	3	4	3	4	4	4	2	4	28	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	35	106	
27	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	50	4	5	3	4	4	5	3	4	32	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	40	122	
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	147	
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	147	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	93	
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	147	
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	147	
33	5	4	1	3	4	5	4	5	1	5	5	4	46	4	5	1	5	5	4	1	3	28	5	4	1	3	4	5	1	5	5	1	34	108	
34	5	4	1	3	5	5	5	5	1	5	5	4	48	5	5	1	5	5	4	1	3	29	5	4	1	3	5	5	1	5	5	1	35	112	
35	5	5	1	1	3	5	3	5	1	5	5	5	44	3	5	1	5	5	5	1	1	26	5	5	1	1	3	5	1	5	5	1	32	102	
36	5	5	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	52	4	5	3	5	5	5	3	3	33	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	41	126	
37	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	37	4	3	2	4	3	3	2	3	24	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	29	90	
38	3	4	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	36	3	3	3	4	3	4	1	2	23	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	29	88	
39	2	2	1	1	4	1	4	1	1	2	2	2	23	4	1	1	2	2	2	1	1	14	2	2	1	1	4	1	1	2	1	1	16	53	
40	1	5	3	4	3	5	3	5	3	5	1	5	43	3	5	3	5	1	5	3	4	29	1	5	3	4	3	5	3	5	5	3	37	109	
41	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	18	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	15	45	
42	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	54	5	5	3	5	4	4	5	5	36	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	44	134	
43	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	2	21	1	1	1	3	2	2	3	2	15	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	17	53	
44	3	4	3	3	5	4	5	4	2	4	3	4	44	5	4	2	4	3	4	3	3	28	3	4	3	3	5	4	2	4	4	2	34	106	
45	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	143	
46	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	49	4	5	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	40	121	
47	3	5	2	3	3	4	3	4	2	3	3	5	40	3	4	2	3	3	5	2	3	25	3	5	2	3	3	4	2	3	4	2	31	96	
48	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	36	2	3	3	3	3	5	4	2	24	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	30	90	
49	5	5	3	4	3	5	3	5	2	3	5	5	48	3	5	2	3	5	5	3	4	30	5	5	3	4	3	5	2	3	5	2	37	115	
50	5	5	3	2	3	3	3	3	1	2	5	5	40	3	3	1	2	5	5	3	2	24	5	5	3	2	3	3	1	2	3	1	28	92	
51	4	1	4	4	3	5	3	5	3	3	4	1	40	3	5	3	3	4	1	4	4	27	4	1	4	4	3	5	3	3	5	3	35	102	
52	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	13	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	33	
53	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	1	36	1	5	5	5	5	1	1	1	24	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	34	94	
54	5	5	4	2	1	5	1	5	1	1	5	5	40	1	5	1	1	5	5	4	2	24	5	5	4	2	1	5	1	5	1	5	30	94	
55	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	28	2	3	1	3	2	3																

4.3 Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a porque la muestra que se optó es superior a 50, por lo cual, es la que más se ajusta para su medición.

Para el análisis se tomó como base 2 premisas, las cuales indican que:

H₀: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H₁: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

Teniendo claro las hipótesis indicadas previamente, se continuó con el análisis de normalidad, lográndose como resultado lo siguiente:

Tabla 13

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,133	71	,003
Afianzar la organización	,154	71	,000
Modelar el comportamiento	,153	71	,000
Motivar a sus colaboradores	,135	71	,003
Consolidar el liderazgo	,137	71	,002
Generar un buen clima	,239	71	,000
Desarrollo profesional	,125	71	,008
Desarrollo técnico pedagógico	,124	71	,009
Desarrollo personal social	,120	71	,013
Desarrollo institucional	,109	71	,037

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla adjunta de normalidad se muestran los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S), en donde se observa que todos los puntajes de la variable no se aproximan a una distribución normal porque el coeficiente obtenido es significativo ($p < 0,05$) y la prueba estadística a emplearse tendrá que ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.