



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Desarrollo profesional y desempeño docente en instituciones  
educativas de Nuevo Chimbote, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Hidalgo Olivos, Francisco Cruz ([orcid.org/0000-0009-7701-7162](https://orcid.org/0000-0009-7701-7162))

**ASESORAS:**

Dra. Carbonell García, Carmen Elena ([orcid.org/0000-0002-3692-3013](https://orcid.org/0000-0002-3692-3013))

Dra. Temoche Guevara, Cecilia Liliana ([orcid.org/0000-0002-9113-8392](https://orcid.org/0000-0002-9113-8392))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHIMBOTE – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA , CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Desarrollo profesional y desempeño docente en instituciones educativas de Nuevo Chimbote ,2024", cuyo autor es HIDALGO OLIVOS FRANCISCO CRUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA DNI: 19528879 ORCID: 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 07-09-2024 08:50:24
TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162 ORCID: 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 07-09-2024 08:50:24

Código documento Trilce: TRI - 0866121



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HIDALGO OLIVOS FRANCISCO CRUZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desarrollo profesional y desempeño docente en instituciones educativas de Nuevo Chimbote ,2024", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FRANCISCO CRUZ HIDALGO OLIVOS <b>DNI:</b> 32953364 <b>ORCID:</b> 0009-0009-7701-7162	Firmado electrónicamente por: FHIDALGO el 01-08- 2024 22:34:24

Código documento Trilce: TRI - 0842748

## **Dedicatoria**

A la memoria de mis padres, a mi esposa e hijos, por su constante apoyo; a mis hermanas y hermano por su valioso ejemplo.

Francisco.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, a mis profesores y a mi asesor de tesis por permitirme cumplir una meta más en la vida.

El Autor.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	iv
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	viiix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	18
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN .....	31
V. CONCLUSIONES .....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Correlación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente.....	21
Tabla 2. Nivel de desarrollo profesional.....	22
Tabla 3. Nivel de desempeño docente.....	23
Tabla 4. Correlación entre el desarrollo profesional y el en la planificación del desempeño de los docentes.....	24
Tabla 5. Correlación entre el desarrollo profesional en la medición de aprendizaje del desempeño docente.....	25
Tabla 6. Correlación entre el desarrollo profesional en la evaluación de aprendizaje del desempeño docente.....	26
Tabla 7. Correlación entre el desarrollo profesional y las actitudes y valores del desempeño docente.....	27
Tabla 8. Correlación entre el desempeño docente y la capacidad de aprender.....	28
Tabla 9. Correlación entre el desempeño docente y la capacidad de hacer y poder hacer.....	29
Tabla 10. Correlación entre el desempeño docente y la capacidad de ser..	30

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre el desarrollo profesional en el desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024., considerando que está estrechamente vinculados al ODS 4 - Educación de calidad, este objetivo está directamente relacionado con el desarrollo profesional y el desempeño docente, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de alta calidad, además de fomentar oportunidades de aprendizaje continuo para todos, el tipo de investigación básica, con un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, correlacional y transversal, con una población censal de 200 docentes, para la recolección de datos se ejecutó dos cuestionarios, hallando como resultados que entre las variables de acuerdo a la prueba estadística de Spearman, obteniendo como resultado, que existe un índice de relación de 0.626\*\* con una significancia de 0.000, comprobando nuestra hipótesis de investigación, concluyendo de que existe una relación alta y significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente.

**Palabras Clave:** Desarrollo Profesional, desempeño docente, planificación, saber aprender, valores, evaluación

### **Abstract**

The objective of this research study was to determine the relationship between professional development in the teaching performance of the I.E of Nuevo Chimbote, 2024., considering that it is closely linked to SDG 4 - Quality Education, this objective is directly related to the development professional and teaching performance, to guarantee an inclusive, equitable and high-quality education, in addition to promoting continuous learning opportunities for all, the type of basic research, with a quantitative approach, the non-experimental, correlational and transversal design, with a census population of 200 teachers, for data collection two questionnaires were executed, finding as results that between the variables according to Spearman's statistical test, obtaining as a result that there is a relationship index of 0.626\*\* with a significance of 0.000, verifying our research hypothesis, concluding that there is a high and significant relationship between professional development and teaching performance, know how to learn, values, assessment.

Keywords: Professional Development, teaching performance, planning, knowing how to learn, values, evaluation

## I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo profesional de los docentes fue crucial para mejorar el desempeño en las Instituciones Educativas, lo cual está directamente relacionado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, ya que al invertir en la formación continua de los maestros, se eleva la calidad de la educación, se fomentan prácticas pedagógicas más efectivas y se mejora la adaptabilidad a nuevas metodologías y tecnologías, esta relación es fundamental para alcanzar los estándares del ODS 4, ya que docentes bien preparados son clave para impulsar el aprendizaje y desarrollo de competencias de los estudiantes, influyendo directamente en la reducción de la brecha educativa y el aumento de la equidad educativa.

En todo el mundo hasta el 2030, se previó que serán necesarios 44 millones de maestros adicionales en todo el mundo para cumplir con los objetivos en educación, incluyendo la necesidad de reemplazar a más de la mitad de los docentes actuales que están dejando la profesión, la tasa de deserción entre los maestros hombres en la educación primaria y secundaria fue notablemente alta en 2021, con un 9.2% y 5.9% respectivamente, en comparación con las tasas entre las docentes mujeres que fueron del 4.2% y 5.6%. (UNESCO, 2024).

Además, la pandemia de COVID-19 exacerbó los desafíos en el bienestar y la disponibilidad de los docentes para enseñar en condiciones normales, con alrededor de la mitad de los países informando un aumento en las ausencias de los docentes entre 2020 y 2022. Estos problemas están estrechamente ligados con las deficiencias en el desarrollo profesional, donde muchos programas no están bien alineados con las necesidades reales de los docentes ni con las exigencias del aula, lo que limita su efectividad para mejorar el desempeño docente. (UNESCO, 2023).

Una de las experiencias de éxito que se puede tomar en cuenta es en Finlandia la formación docente es una parte integral la educación, conocido por su alta calidad y eficacia, el desarrollo profesional de los docentes en Finlandia está profundamente arraigado en una cultura de autonomía profesional y oportunidades de desarrollo continuo que comienzan desde la formación inicial hasta la práctica continua a lo largo de sus carreras, los maestros en Finlandia

son considerados líderes educativos con un alto grado de libertad profesional para determinar sus métodos de enseñanza, materiales y evaluación de los estudiantes, además, participan activamente en la toma de decisiones conjunta, la elaboración de currículos locales y decisiones de adquisiciones. (Moreno y Aguilar, 2019).

Finlandia muestra un alto nivel de inscripción en programas de educación y formación técnica y profesional (VET) en la educación secundaria superior, con un 68% de todos los estudiantes de secundaria inscritos en programas VET, una proporción significativamente más alta que el promedio de la OCDE del 44%, esto subraya la fuerte integración de la formación práctica y teórica, facilitando la transición de la escuela al trabajo. (OECD, 2023).

En Canadá, la capacidad docente se enfoca en el aprendizaje continuo a lo largo de sus carreras, y varía significativamente entre las diferentes provincias debido a la descentralización del sistema educativo, la Federación Canadiense de Maestros (Canadian Teachers' Federation, CTF) juega un papel central en la representación de los intereses de los docentes y en la provisión de recursos para su desarrollo profesional, la CTF también organiza eventos de aprendizaje profesional que cubren una amplia gama de temas educativos. (Beach et al, 2021).

Los programas de desarrollo profesional en Canadá a menudo incluyen sesiones de formación en línea y presencial, y se espera que los maestros participen en una variedad de actividades de desarrollo que incluyen talleres, conferencias y cursos en línea, estos programas están diseñados para mejorar las habilidades pedagógicas y de gestión de aula, y a menudo están ligados a la investigación educativa para garantizar su efectividad (Beach et al, 2021).

Para abordar los desafíos del desarrollo profesional docente y el desempeño Latinoamerica, es crucial considerar las estadísticas que subrayan la magnitud de los problemas, durante la pandemia, aproximadamente el 80% de los programas de formación docente se interrumpieron, y muchos de estos se trasladaron a un formato en línea sin la infraestructura adecuada, resultando en una preparación deficiente para los docentes en el uso efectivo de tecnologías para la enseñanza (Banco Mundial, 2021).

Además, un informe de la UNESCO señaló que solo alrededor del 50% de las directrices para la mejora de capacidades del profesorado que se ofrecen en la región están directamente alineados con las necesidades de los sistemas educativos locales, lo que sugiere una desconexión significativa entre lo que se enseña en estos cursos y las habilidades que los docentes necesitan en el aula. (UNESCO, 2020). Esta falta de recursos y apoyo continuo para el desarrollo profesional tiene un impacto directo en el desempeño de los docentes, afectando su capacidad para mejorar los resultados educativos de los estudiantes, la inversión en desarrollo profesional no solo necesita aumentar, sino también mejorar en calidad y relevancia para abordar eficazmente los desafíos educativos contemporáneos y mejorar su desempeño.

En Perú, el porcentaje de docentes capacitados en educación primaria es crucial para dar una evaluación a los lineamientos de calidad, de acuerdo con el Banco Mundial (2023), en el año 2020 alrededor del 82.5% de los maestros estaban formalmente capacitados y certificados, un indicativo de la formación requerida para ejercer su profesión de manera efectiva.

Según la OCDE (2023), las evaluaciones a los docentes y líderes escolares son fundamentales para asegurar un desarrollo profesional continuo y adecuado, estas evaluaciones ayudan a mejorar las condiciones laborales y a proporcionar los recursos necesarios para una enseñanza efectiva, estos parámetros resaltan la necesidad de seguir invirtiendo en la capacitación del profesorado en Perú para garantizar que los programas estén alineados con las necesidades actuales del sistema educativo y contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza.

En la entidad de estudio se destaca la resistencia de un significativo número de docentes hacia la capacitación continua, lo que restringe su desarrollo profesional y su habilidad para mantenerse actualizados en su campo, esta actitud no solo limita el crecimiento personal de los docentes, sino que también afecta negativamente su disposición para asumir roles de liderazgo en actividades académicas y curriculares, adicionalmente, se menciona que los errores en la gestión documental y la planificación son comunes entre los

docentes que evitan el desarrollo profesional, lo que indica un impacto directo en la eficiencia operativa de las instituciones educativas.

Se pudo observar que los docentes no buscan activamente el desarrollo profesional raramente alcanzan posiciones de mayor responsabilidad y tienen dificultades para adaptarse a cambios en el comportamiento estudiantil y en las exigencias del sistema educativo, esto sugiere que la falta de iniciativa en la mejora profesional puede llevar a la utilización de métodos obsoletos y prácticas ineficaces, afectando directamente el aprendizaje de los niños y las metas institucionales, además, la crítica infundada y las actitudes negativas hacia colegas más exitosos deterioran el ambiente laboral y las relaciones interpersonales en las instituciones.

Nuestras variables establecen que dentro de nuestra institución educativa dichos estamentos están estrechamente vinculados al ODS 4 - Educación de calidad, este objetivo está directamente relacionado con el desarrollo profesional y el desempeño docente, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de alta calidad, además de fomentar oportunidades de aprendizaje continuo para todos, es esencial enfocarse en la formación y el rendimiento de los docentes, lograr estos objetivos depende significativamente de las competencias y la capacitación adecuada del profesorado.

Es fundamental investigar cómo el desarrollo profesional de los docentes afecta su rendimiento en una institución educativa, ya que esta relación tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, a través del desarrollo profesional, los docentes adquieren nuevas habilidades pedagógicas y actualizan sus conocimientos, lo cual se refleja en prácticas docentes más efectivas e innovadoras, invertir en la capacitación continua del profesorado no solo enriquece su experiencia y satisfacción laboral, sino que también eleva los estándares educativos y fomenta un entorno académico dinámico y adaptativo, beneficiando a toda la comunidad educativa.

Por consiguiente planteamos el siguiente **problema de investigación**; ¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en Instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2024?

Para abordar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente, es fundamental considerar varias justificaciones desde perspectivas teóricas, prácticas, metodológicas y sociales, desde una perspectiva teórica, la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente se fundamenta en teorías de aprendizaje adulto y desarrollo profesional continuo, la mejora en el desempeño docente a través del desarrollo profesional continuo también se apoya en diferentes teorías con el fin de proponer el aumento de la autoeficacia de los docentes mediante capacitaciones y educación continua, prácticamente, la capacitación continua permite a los docentes actualizar y mejorar sus habilidades pedagógicas y disciplinares, lo que se traduce directamente en un mejor desempeño en el aula, los resultados ayudarán a crear nuevas herramientas y estrategias para gestionar el aprendizaje en el aula, lo que facilita prácticas de enseñanza más efectivas y adaptativas a las necesidades de los estudiantes.

Metodológicamente, la investigación permitió crear nuevos instrumentos de recolección de datos para poder incrementar el conocimiento, dichos instrumentos también servirán para otras investigaciones, socialmente, promover el desarrollo profesional de los docentes es vital para la calidad educativa y, por ende, para el progreso social, docentes bien preparados pueden ofrecer una mejor educación, lo que lleva a mejores resultados de aprendizaje para los estudiantes, esto, a su vez, contribuye al desarrollo de una sociedad más informada, capacitada y crítica, además, el desarrollo profesional docente puede ayudar a mejorar la estabilidad y el prestigio de la profesión docente, atrayendo a más individuos talentosos y comprometidos con la educación.

Como **objetivo de investigación**; Determinar la relación entre el desarrollo profesional en el desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

Como **objetivos específicos**; Analizar el nivel de desarrollo profesional docente. Determinar el nivel de desempeño docente de. Establecer la relación entre desarrollo profesional en la planificación del desempeño de los docentes. Determinar la relación entre desarrollo profesional en la medición de aprendizaje del desempeño docente. Determinar la relación entre desarrollo profesional en

la evaluación de aprendizaje del desempeño docente. Determinar la relación entre el desarrollo profesional y las actitudes y valores del desempeño docente. Determinar la relación entre desempeño docente y la capacidad de aprender. Determinar la relación entre desempeño docente y Capacidad de hacer y poder hacer. Determinar la relación entre desempeño docente y Capacidad de ser.

Como antecedentes internacional se considera a Agualongo et al (2023), analizan los niveles del desempeño docente y el nivel de calidad educativa y como se relacionan en colegios, universidades etc., la metodología fue de enfoque cuantitativo, la población fue instituciones de educación básica y de bachillerato, los instrumentos fueron cuestionarios y estadísticas, los resultados fueron, Además, se enfatiza que la evaluación del desempeño de docentes y directivos debe ser un proceso que fomente la reflexión continua y el desarrollo personal y profesional, la investigación se centra en examinar cómo el nivel de desempeño docente se correlaciona con la calidad educativa, bachillerato y superior de dicha provincia, explorando la interacción entre estos dos aspectos fundamentales.

Aviles et al (2023), el objetivo de este artículo es analizar el impacto que tiene la tecnología en la educación y como el docente debe capacitar a sus estudiantes a través del uso de IA dentro de sus enseñanzas con los retos que conlleva, la metodología fue de tipo descriptiva, la población fue la revisión bibliográfica, se emplearon como instrumentos diversas revistas indexadas. Los resultados fueron la necesidad crítica del desarrollo profesional en tecnología educativa para profesores, enfatizando la importancia de habilidades técnicas y pedagógicas actualizadas para utilizar herramientas digitales efectivamente en el aula. Subraya cómo una formación continua y adecuada puede potenciar el uso de tecnología para fomentar un aprendizaje interactivo y enriquecedor, centrado en el estudiante. Concluye que un enfoque proactivo en el desarrollo profesional no solo mejora la enseñanza, sino que también prepara a los estudiantes para enfrentar desafíos futuros en un mundo tecnológicamente avanzado. Este enfoque es esencial para mantener la relevancia educativa en la era digital y para mejorar la calidad y efectividad de la educación.

Galeano (2023), el objetivo de este artículo es conocer el desempeño profesional y la colaboración en la gestión de directivos en colegios, la metodología fue de enfoque cuantitativo aplicándose a una población de 30 docentes, los resultados demostraron que el desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo son esenciales para una gestión eficaz. Se descubrió que estas prácticas fomentan el respeto por la individualidad, el apoyo mutuo para el aprendizaje a través de la experiencia y la reflexión conjunta. Estos elementos contribuyen a la autonomía profesional de los docentes y a una interdependencia saludable entre colegas, lo que mejora el ambiente educativo y la efectividad de la enseñanza.

Guardia (2022), describió los componentes que dan la forma de técnicas para la ecología en el aprendizaje de sus estudiantes, la metodología es descriptiva, la población fue de revisión bibliográfica y los instrumentos utilizados fueron un grupo de artículos científicos y teóricos sobre la Ecología de Aprendizaje, los resultados dieron evidencia de que la creciente importancia de las TICs y la capacitación docente para su implementación efectiva, destaca una carencia de modelos adecuados de apoyo al desarrollo profesional de los docentes en este ámbito, la investigación sugiere elementos clave para un aprendizaje profesional efectivo en la integración de las TIC, ofreciendo una base para el desarrollo de nuevos métodos y enfoques en la formación docente, a través del marco teórico de las Ecologías de Aprendizaje.

Como antecedentes nacionales se toma en cuenta a Obregón (2024), el estudio en cuestión tenía como objetivo determinar la influencia de la capacitación docente sobre el desempeño de los profesores en una universidad privada de Lima, utilizando un diseño correlacional no experimental con 100 docentes, los instrumentos de medición consistieron en ítems que evaluaron diversas dimensiones de la capacitación y el desempeño docente, utilizando escalas tipo Likert y análisis de correlación y regresión lineal mediante SPSS. Los resultados principales indicaron una relación positiva y significativa entre la capacitación docente y el desempeño, destacando la importancia de la formación continua en competencias pedagógicas, tecnologías de la información y uso de materiales educativos, las conclusiones subrayaron la necesidad de integrar

estas dimensiones en la formación docente para mejorar la calidad educativa y el desempeño profesional.

Chinchayan et al (2023), el objetivo de este artículo es poder analizar la influencia en el desarrollo integral de estudiantes a través de sus educadores, la metodología fue de enfoque descriptiva aplicándose a una población de 165 docentes de cuatro colegios, los instrumentos empleados fueron cuestionarios utilizando la escala de Likert, estadísticas, los resultados fueron que existe una correlación significativa, lo que indica un compromiso continuo por parte de los docentes en su compromiso y en la forma de trabajo que tiene con cada uno de sus estudiantes. En conclusión, se debe priorizar la disposición en el compromiso del docente como el pilar más importante y fundamental para la mejora de una calidad académica.

Mera et al (2023), El objetivo de este artículo es conocer como el desenvolvimiento de los docentes aporta en los estudiantes de educación básica regular, la metodología es de enfoque cualitativo se trabajó con una población de documentos bibliográficos, los instrumentos fueron diversos artículos científicos de fuentes confiables, los resultados fueron que el progreso académico es influenciado por la labor de los docentes junto con la gestión educativa por parte de los directivos donde ellos deben priorizar la preparación de su plana docente de manera continua e integral de igual manera los maestros deben estar involucrados en las actividades para dar obtención a información relevante.

Ccoto (2023), analizó la calidad educativa que debe brindar los docentes en el desarrollo de sus estudiantes, la metodología es de tipo descriptiva, con una población de revisión bibliográfica, los instrumentos empleados fueron un grupo de revistas indexadas, los resultados fueron que la calidad educativa depende de muchos criterios que no solo enmarca a nivel de institución, sino político, económico etc., pero lo que si se tiene en control es la manera en que la plana docente puede mejorar sus estrategias con compromiso y responsabilidad a través de capacitaciones que brinden los conocimientos oportunos para la formación de estudiantes ayudando en su crecimiento académico. En conclusión, para la mejorar el rendimiento académico es

necesario preparar a los profesores de manera adecuada a través de la directiva estudiantil con el apoyo y el compromiso de sus docentes.

Jaramillo (2023), La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunidad profesional de aprendizaje y el desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima en 2022, se utilizó un diseño descriptivo-correlacional, no experimental y transversal, con una muestra de 82 docentes seleccionados por conveniencia, mediante encuestas y cuestionarios, se recolectaron datos que fueron analizados con estadística descriptiva y la prueba del Rho de Spearman, los resultados indicaron una relación muy alta y positiva entre la comunidad profesional de aprendizaje y el desempeño docente, con un coeficiente de 0,905 y una significancia estadística menor a 0,05, confirmando las hipótesis de investigación.

Monterroso et al (2023), analizan cómo la pandemia ha influido en el desempeño docente y su impacto persistente, se emplearon diversas bases de datos académicas, se utilizó la metodología de la V de Gowin para estructurar el análisis en torno a preguntas específicas sobre los cambios y factores que afectaron el desempeño docente durante este periodo, los resultados destacan la adaptación de los docentes al uso intensivo de tecnologías digitales para la enseñanza, lo que reconfiguró las prácticas pedagógicas y, a su vez, subraya la importancia de la evaluación tanto por colegas como por directivos para entender las dimensiones del buen desempeño. Además, se observó que el liderazgo efectivo de los directores y las políticas de incentivos fueron cruciales para motivar y mejorar la eficiencia docente en este contexto desafiante.

Soto (2022), estableció formular la relación entre la formación continua y el desempeño docente, desde un enfoque cuantitativo, con una muestra de 128 docentes, quienes respondieron dos cuestionarios, los resultados obtenidos dieron evidencia de que la formación continua del docente influye en el desempeño docente.

Chávez et al (2022), El artículo en cuestión se centra en investigar la relación entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa, para llevar a cabo este estudio, se optó por un diseño de investigación descriptivo-correlacional y transversal, la población estudiada incluyó a 84

docentes y se realizó un censo para la muestra, se utilizaron dos encuestas específicas, los resultados del análisis mostraron que el desempeño docente tiene un impacto significativo en la gestión escolar, influenciando esta última en un 78,3%, esto sugiere que las habilidades y la eficacia de los docentes en sus roles educativos pueden afectar directamente cómo se manejan y se lideran las escuelas, reforzando la importancia de fomentar un desempeño docente de alta calidad para mejorar los resultados de la gestión escolar.

Baldarrago (2023), investigó la relación entre los valores personales y el desempeño docente, desde un enfoque cuantitativo, hallando un índice de relación de 0.593, determinando una relación significativa entre dichos parámetros.

Raymi (2022), la investigación determinó la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente desde un enfoque cuantitativo, hallando un  $r=0.825$ , verificando un índice de relación significativo, entre dichos parámetros descritos.

Pereda (2022), la investigación tiene como objetivo analizar la importancia de la práctica reflexiva en el desarrollo profesional docente de las instituciones educativas de la Educación Básica Regular mediante una revisión sistemática, siendo descriptiva y con un enfoque cuantitativo, seleccionando 26 estudios de los últimos cinco años que muestran una relación entre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente, así como con las actitudes y valores de los docentes, los resultados indican una relación significativa entre estas variables, demostrando que el desarrollo de la práctica reflexiva es vital para fortalecer el ejercicio docente en las aulas, beneficiando directamente a los estudiantes, permitiendo a los docentes corregir y fortalecer las deficiencias en su ejercicio profesional, mejorando sus estrategias de planificación, didáctica, actitudes y valores, así como sus relaciones con sus pares y estudiantes, concluyendo que la práctica reflexiva es fundamental para el desarrollo de la profesión docente, optimizando la calidad de la educación y beneficiando a los estudiantes.

Martínez (2021), Este estudio tuvo como propósito proponer un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente. Se realizó con una población de 1280 y una muestra no probabilística de 108 docentes y directivos,

utilizando un diseño no experimental transversal y un enfoque descriptivo propositivo. La información se recolectó a través de encuestas, utilizando dos cuestionarios de 32 ítems, los resultados mostraron que muchos docentes presentan debilidades en la dimensión pedagógica y en la responsabilidad profesional. Se concluyó que es pertinente proponer un plan de desarrollo profesional enfocado en estas debilidades para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica.

Barrientos (2021), analiza la actualidad el desempeño de docentes en la educación básica en los años 2020- 2023, la metodología fue de enfoque cualitativo, la población fue de revisión bibliográfica, se utilizaron como instrumentos de diversos artículos científicos, se concluye que, a pesar de la frecuente evaluación del desempeño docente, hay una falta de enfoque en el perfeccionamiento de la práctica pedagógica, este aspecto sugiere la necesidad de reevaluar cómo se evalúa y se fomenta la mejora continua en la enseñanza, reflejando la evolución del rol del docente en contextos educativos modernos.

Flores (2020), Buscó determinar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la enseñanza del inglés. Utilizando un enfoque cuantitativo, se analizaron datos estadísticos de 15 profesores y 20 alumnos mediante 2 instrumentos, los resultados mostraron una relación directa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente, indicando que a mayor formación académica, mejor es el rendimiento en el aula, se observó que la mayoría de los docentes tienen un título universitario y presentan un alto desempeño, utilizando diversas estrategias y tecnologías para incrementar el interés de los estudiantes. Sin embargo, la relación entre el desarrollo profesional en la implementación de procesos y el uso de TICs no fue muy significativa, aunque se reconoció cierta influencia de estos factores en el desempeño docente.

Para entender nuestras variables se explican diferentes teorías como La Teoría de Recursos y Capacidades Según Reynoso et al (2017), explican la teoría de Barney quien ofrece una explicación del enfoque estratégico para que las instituciones educativas aprovechen sus recursos con el objetivo de mejorar la calidad educativa y fomentar el éxito estudiantil, esta teoría, derivada inicialmente del campo de la gestión empresarial, es igualmente aplicable al

ámbito educativo y se centra en cómo los recursos y capacidades específicos pueden ser gestionados eficazmente para alcanzar ventajas competitivas sustentables, los recursos en las instituciones educativas abarcan elementos como el personal docente y administrativo, cuyas habilidades y conocimientos son esenciales para la implementación de prácticas pedagógicas efectivas.

La infraestructura física, que incluye edificios escolares, laboratorios, aulas y tecnología, forma la base física sobre la cual se desarrollan los programas educativos, además, los recursos tecnológicos modernos, como software educativo y plataformas de aprendizaje en línea, desempeñan un papel crucial en la entrega de contenido educativo adaptativo y accesible a una población estudiantil diversa, por último, los recursos financieros permiten la adquisición de materiales didácticos y tecnología, así como la posibilidad de invertir en capacitación y desarrollo profesional para el personal. (Utami y Alamanos, 2023).

Las capacidades de una institución educativa hacen referencia a cómo estos recursos son administrados y utilizados para generar valor educativo, esto incluye la capacidad de desarrollar y ofrecer programas innovadores que respondan a las necesidades cambiantes de los estudiantes y del mercado laboral (Leiblein, 2011), también implica la habilidad de las instituciones para adaptar y personalizar la enseñanza, apoyando así a los estudiantes de acuerdo con sus necesidades y estilos de aprendizaje individuales (Milara, 2014), la gestión estratégica de estos recursos y capacidades conduce a la creación de un entorno educativo que no solo promueve el éxito estudiantil sino que también mejora la posición competitiva de la institución en el sector educativo, esto se logra al identificar y cultivar competencias distintivas que diferencian a la institución de sus competidores. (Luján, 2017).

Como segundo punto se desarrolló la teoría del desempeño docente, desde La Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura explicada por Tadayon y Sadegh (2023), proporciona un marco valioso para entender cómo los estudiantes aprenden en entornos educativos, no solo a través de la instrucción directa, sino también observando y emulando el comportamiento de otros, esta teoría enfatiza que el aprendizaje ocurre en un contexto social, donde las

acciones y las consecuencias observadas influyen directamente en el comportamiento del individuo, en el ámbito educativo, esto significa que los docentes actúan como modelos a seguir cuyas acciones, actitudes y respuestas son observadas minuciosamente por los estudiantes, los maestros, por lo tanto, tienen una influencia significativa, ya que pueden modelar comportamientos positivos y habilidades sociales deseables mediante sus interacciones y la manera en que manejan los desafíos dentro del aula.

Este modelo de aprendizaje destaca la importancia de la conducta del docente en la formación de las actitudes y comportamientos de los estudiantes, la aplicación práctica de esta teoría en las aulas puede verse en cómo los maestros gestionan conflictos, cómo reaccionan ante los errores (propios y de los estudiantes), y cómo demuestran resiliencia y empatía, al observar estas reacciones, los estudiantes aprenden indirectamente cómo se espera que actúen en situaciones similares, esto se extiende a la promoción de la colaboración y el respeto mutuo entre pares, que son observados y luego internalizados por los estudiantes. (Mcleod, 2024).

Además, se menciona que el concepto de autoeficacia se refiere a la confianza en la propia habilidad para realizar acciones necesarias y gestionar eficazmente situaciones futuras, basándose en la creencia personal en la capacidad de éxito, esto implica que los educadores no solo deben modelar comportamientos adecuados, sino también fomentar un ambiente en el que los estudiantes puedan desarrollar la confianza en sus propias habilidades, esto se logra al permitirles enfrentar tareas desafiantes con el apoyo adecuado, reforzando positivamente sus esfuerzos y logros. (Mcleod, 2024).

La Teoría del Aprendizaje Social subraya que los educadores deben ser conscientes de que son observados constantemente y que sus comportamientos tienen un impacto duradero en sus estudiantes, la responsabilidad de los maestros, entonces, va más allá de la simple transmisión de conocimientos; también incluye ser un ejemplo positivo de cómo abordar y resolver problemas, interactuar con otros y gestionar emociones. Esto contribuye a una cultura de aprendizaje donde lo que se enseña se vive y se experimenta directamente en el contexto del aula. (Mcleod, 2024).

También se considera la teoría del rol del profesor explicado desde el análisis de Retuert y Castro (2017), esta teoría se enfoca en el rol crucial del docente en el proceso educativo, tanto dentro como fuera del aula, argumenta que el profesor no solo imparte conocimientos y habilidades, sino que también influye en el desarrollo cognitivo, social y emocional de los estudiantes, dentro del aula, actúa como facilitador del aprendizaje, estableciendo un ambiente educativo que fomenta la participación activa, la reflexión y el pensamiento crítico de los alumnos.

Además de enseñar el contenido académico, el profesor también cumple roles como el de modelo a seguir, mentor y mediador en la resolución de conflictos, fuera del aula, el profesor desempeña roles adicionales, como planificador del currículo, evaluador del progreso del estudiante, colaborador con otros profesionales de la educación y comunicador con los padres y la comunidad. (Swargiary, 2023).

La teoría del rol del profesor adopta un enfoque holístico que subraya la complejidad de su función y su impacto en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, sus aspectos clave abarcan la transmisión de conocimientos y habilidades, la evaluación del aprendizaje, y la promoción de actitudes y valores positivos. (Swargiary, 2023).

La transmisión de conocimientos y habilidades es esencial para el rol del profesor, más allá de impartir contenido académico, deben facilitar la comprensión y aplicación de conceptos, fomentando el pensamiento crítico y la resolución de problemas, esto se logra mediante estrategias de enseñanza que se adapten a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, (Swargiary, 2023), la medición del aprendizaje implica utilizar una variedad de herramientas y técnicas para evaluar el progreso de los estudiantes, los profesores deben diseñar instrumentos de evaluación válidos y confiables que midan de manera precisa el logro de los objetivos educativos, esto puede incluir pruebas estandarizadas, proyectos prácticos, observaciones en el aula y retroalimentación formativa. (Swargiary, 2023).

La evaluación del aprendizaje implica analizar los resultados de las mediciones y reflexionar sobre su significado, los profesores deben interpretar

los datos obtenidos para identificar fortalezas y áreas de mejora en el aprendizaje de los estudiantes, esto les permite ajustar su práctica pedagógica, ofreciendo intervenciones personalizadas y apoyo adicional según sea necesario. (Murillo, 2013).

Además de su papel académico, los profesores también desempeñan un papel importante en la formación de actitudes y valores en los estudiantes, modelan comportamientos positivos, promoviendo la tolerancia, el respeto, la responsabilidad y la inclusión, estas actitudes y valores son fundamentales para crear un ambiente de aprendizaje positivo y favorecer el desarrollo integral de los estudiantes. (Murillo, 2013).

Finalmente se establece la conceptualización de las variables de investigación y sus dimensiones, la primera variable desarrollo profesional puede entenderse como un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento en el ámbito laboral que permite a los individuos mejorar sus habilidades, ampliar sus conocimientos y avanzar en sus carreras. (Bautista y Ortega, 2015).

Su primera dimensión capacidad de aprender, se refiere a la habilidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades de manera efectiva, esto es esencial para adaptarse a los cambios tecnológicos, metodológicos y estructurales en cualquier profesión, el aprendizaje continuo es fundamental para mantenerse relevante y competitivo en el mercado laboral. (Villar et al, 2018).

Como segunda dimensión la capacidad de hacer y poder hacer, esta capacidad se enfoca en la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, no solo se trata de saber cómo realizar una tarea, sino también de tener la habilidad y los recursos necesarios para ejecutarla efectivamente, esto incluye tanto habilidades técnicas específicas de un campo como habilidades blandas que permiten una ejecución eficiente y adaptativa de las tareas. (Hincapié y Araujo, 2022).

Y la tercera dimensión la capacidad de ser, esta faceta del desarrollo profesional implica un crecimiento personal y ético, se relaciona con el desarrollo de una identidad profesional, valores y un sentido de propósito en el trabajo, esta capacidad ayuda a los individuos a posicionarse no solo como profesionales

competentes, sino como líderes y colaboradores valiosos dentro de su entorno laboral. (Hirsch, 2013).

El desempeño docente se refiere a la eficacia con la que un educador cumple sus funciones y responsabilidades en el aula, influenciando directamente la calidad del aprendizaje de los estudiantes. (Azeem y Khaizer, 2018).

Sus dimensiones establecen en primer lugar la planificación, es el proceso por el cual el docente organiza el contenido educativo, los métodos de enseñanza y los recursos didácticos que utilizará en sus clases, la planificación efectiva asegura que las lecciones sean coherentes, estructuradas y alineadas con los objetivos de aprendizaje establecidos, lo que facilita una enseñanza más organizada y enfocada. (Aada, 2020).

Como segunda dimensión la medición de aprendizaje, se refiere al proceso de recopilar datos sobre el progreso de los estudiantes mediante diferentes herramientas y métodos, como pruebas, proyectos o actividades prácticas, esta medición ayuda al docente a entender el nivel de comprensión y habilidades adquiridas por los estudiantes en un determinado periodo. (Nasr, 2021).

La tercera dimensión evaluación de aprendizaje, implica el análisis e interpretación de la información recopilada a través de la medición de aprendizaje para determinar el grado en que los estudiantes han alcanzado los objetivos de aprendizaje, la evaluación puede ser formativa, para ajustar las técnicas de enseñanza durante el proceso educativo, o sumativa, para calificar y certificar el nivel de aprendizaje al final de un periodo. (Foronda y Foronda, 2007).

La cuarta dimensión las actitudes y valores, este componente se centra en la influencia del docente en el desarrollo personal y ético de los estudiantes. Incluye la promoción de valores como el respeto, la responsabilidad, y la integridad, así como el fomento de actitudes positivas hacia el aprendizaje y la colaboración, la habilidad del docente para modelar y enseñar estos valores es fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes. (Parra, 2022).

Como reflexión final se determinó que la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente es crucial, dado que problemas originados por la falta de recursos, desactualización en métodos pedagógicos y escasa motivación pueden limitar significativamente la efectividad educativa, una formación continua y adaptada a las necesidades actuales permite a los educadores mejorar sus habilidades y conocimientos, influenciando positivamente su capacidad para enseñar, este crecimiento profesional resulta en un ambiente educativo más dinámico y enriquecedor, resaltando la importancia de abordar y solucionar estos problemas para elevar la calidad de la educación.

Como **hipótesis de investigación** se planteó; Hi. Existe relación significativa entre el desarrollo profesional en el desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024, como **hipótesis nula**; Ho. No existe relación significativa entre el desarrollo profesional en el desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

## II. METODOLOGÍA

La investigación fue básica, este tipo verifico un fundamento para el avance del conocimiento en todas las áreas del saber, nuestros objetivos se enfocaron en la exploración de relacionar nuestros datos con los diferentes conceptos, principios y teorías sin necesariamente buscar aplicaciones prácticas inmediatas. (OECD, 2018).

El enfoque que se usó es el cuantitativo, ya que es una metodología rigurosa que se basa en la recopilación y el análisis de datos numéricos para comprender fenómenos sociales. (Babatunde, 2020).

Para el diseño de investigación, en primer lugar se establece que es no experimental, ya que se usará una metodología que se basa en la observación y la recopilación de datos en su entorno natural, sin manipulación deliberada de variables (Thomas, 2023), además se estableció que es transversal ya que se recopila datos de una muestra representativa de una población en un momento específico en el tiempo, este enfoque permitió examinar las características de interés y las relaciones entre variables en un solo punto temporal, finalmente se estableció que es correlacional ya que exploramos las relaciones entre variables en diferentes contextos, permitiéndonos comprender cómo cambia una variable cuando otra también lo hace. (Burke, 2001).

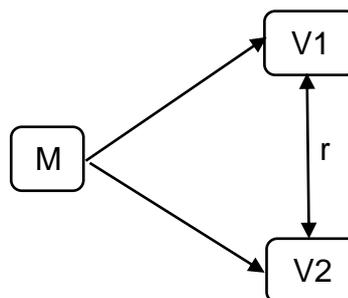
Esquema:

V1= Desarrollo profesional

V2= Desempeño docente

M= Muestra

r= Relación entre variables



Como variables de investigación se estableció para la variable 1: Desarrollo profesional, como definición conceptual que, el desarrollo profesional puede entenderse como un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento en el ámbito laboral que permite a los individuos mejorar sus habilidades, ampliar sus conocimientos y avanzar en sus carreras (Bautista y Ortega, 2015) y como definición operacional; es la ejecución de un cuestionario con el fin de medir la

variable tomando en cuenta la percepción que tiene la muestra e investigación considerando la capacidad de aprender, capacidad de hacer y poder hacer, capacidad de ser

Para la variable 2: Desempeño docente, estableciendo como definición conceptual; Es el nivel de profesionalismo que deben demostrar los docentes para el desempeño de su labor, lo que implica evaluar diversos rasgos, en similar sentido, el Ministerio de Educación definió por práctica de los maestros de acuerdo con el dominio de competencias y asumiendo el deseo de alcanzar los aprendizajes en los alumnos (Fierro et al, 2000), y como definición operacional; Es la ejecución de un cuestionario con el fin de medir la variable tomando en cuenta la percepción que tiene la muestra e investigación considerando la capacidad de aprender, capacidad de hacer y poder hacer, capacidad de ser, donde la operacionalización se puede observar en el anexo 01

La población estuvo determinada por todos los docentes en Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote, al cumplir con los establecimientos mínimos de encuestados se determinó para la muestra tomó un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador seleccionando a 200 docentes en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.

La encuesta fue la técnica de investigación utilizada para recopilar datos y opiniones de una muestra representativa de individuos sobre un tema específico, consiste en formular una serie de preguntas estandarizadas. (Sajjad, 2016), el cuestionario fue la herramienta usada la investigación, estuvo compuesta por una serie de preguntas diseñadas para recopilar datos sobre actitudes, opiniones o características demográficas. (Roopa y Satya, 2012).

La validez de juicio de expertos es un método utilizado en investigación y evaluación para determinar la validez de un instrumento de medición con el fin de que el contenido de las preguntas coincidan con el tema de investigación (Torres et al, 2022), en este caso los expertos validaron el contenido aprobándolos para su aplicación (ver anexo 03), además se ejecutó una prueba piloto especificando un ensayo inicial de un proyecto o intervención en una escala reducida antes de su implementación completa, implica aplicar el procedimiento o intervención en una muestra representativa, los datos obtenidos

serán evaluados por el coeficiente alfa de Cronbach (Bonett y Wright, 2014), los resultados obtenidos para ambos cuestionarios estableció una confiabilidad excelente (ver anexo 04).

Por consiguiente se establece un método de análisis de datos; como primer punto se estableció la aplicación de la estadística descriptiva, considerando los niveles de las variables con el fin de determinar su eficiencia (frecuencia y porcentaje), usando la herramienta Excel, como segundo punto se ejecutó una estadística inferencial, tomando en cuenta primero el uso del programa SPSS v.27, en donde se usó la prueba de normalidad, con la intención de poder establecer la distribución de los datos y determinar el uso de la prueba estadística para hallar la relación entre las variables.

Finalmente como aspectos éticos, la investigación se adhirió a rigurosos estándares éticos de la UCV garantizando la integridad y el respeto hacia los participantes, así como el cumplimiento de normativas legales y profesionales, además se promueve el consentimiento informado de los participantes, asegurando su autonomía y confidencialidad, el investigador está comprometido con la imparcialidad, la honestidad y la transparencia en la recolección y análisis de datos. Además, se fomentó la equidad y la diversidad en la selección de muestras, evitando cualquier forma de discriminación, también se promovió la difusión responsable de los resultados de investigación, asegurando que estos contribuyan de manera positiva al avance del conocimiento y al bienestar de la sociedad, en resumen, la investigación se realizó de manera ética, respetando los principios fundamentales de la integridad académica y el compromiso con el bienestar humano.

### III. RESULTADOS

Como objetivo de investigación; Determinar la relación entre el desarrollo profesional en el desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 1**

*Correlación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente*

<b>Análisis inferencial</b>	<b>Desempeño Docente</b>	
<b>Desarrollo Profesional</b>	Coeficiente de Spearman	0.714**
	Significancia	0.000
	Muestra	200

*Nota. Análisis inferencial de percepción de muestra*

La Tabla 1 ilustra una correlación positiva alta entre el desarrollo profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman de 0.714\*\*, que denota una asociación estadísticamente significativa con un valor p de 0.000, este hallazgo implica que el desarrollo profesional influye notablemente en cómo los docentes desempeñan sus funciones, evidenciando que programas enfocados en la mejora continua de habilidades y conocimientos docentes pueden tener efectos positivos marcados en la calidad de la enseñanza, la significancia estadística de estos resultados refuerza la teoría de que la inversión en el desarrollo profesional no solo es beneficiosa, sino esencial para elevar los estándares educativos y el desempeño docente en general, además, estos resultados sugieren que políticas educativas que apoyen y fomenten el desarrollo profesional continuo podrían ser clave en la implementación de estrategias de mejora docente, contribuyendo significativamente a la eficacia del sistema educativo, esta correlación subraya la necesidad de integrar prácticas de desarrollo profesional en la planificación estratégica de instituciones educativas para optimizar los resultados de aprendizaje.

Como objetivos específicos;

Analizar el nivel de desarrollo profesional docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 2**

*Nivel de desarrollo profesional docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	0	0
<b>Medio</b>	180	90
<b>Bajo</b>	20	10
<b>Total</b>	200	100

*Nota. Análisis descriptivo de percepción de muestra*

La tabla 2, el análisis del nivel de desarrollo profesional docente de las instituciones educativas (I.E.) de Nuevo Chimbote en 2024 revela una distribución que merece atención detallada. La tabla muestra que ningún docente se encuentra en el nivel "Alto", lo que sugiere una falta de docentes con un desarrollo profesional avanzado, un 90% de los docentes (180) se sitúa en el nivel "Medio", lo que indica que la mayoría tiene un desarrollo profesional moderado, cumpliendo con los estándares básicos pero sin alcanzar niveles de excelencia, por otro lado, un 10% de los docentes (20) está en el nivel "Bajo", lo cual es preocupante ya que indica que una minoría significativa necesita apoyo urgente para mejorar sus competencias profesionales

Determinar el nivel de desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	0	0
<b>Medio</b>	181	90.5
<b>Bajo</b>	19	9.5
<b>Total</b>	200	100

*Nota. Análisis descriptivo de percepción de muestra*

La tabla 3, El análisis del nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote en 2024 muestra que ningún docente se encuentra en el nivel "Alto", el 90,5% de los docentes (181) se sitúa en el nivel "Medio", mientras que el 9,5% (19) se encuentra en el nivel "Bajo", estos resultados indican que la gran mayoría de los docentes tiene un desempeño moderado, sin alcanzar niveles de excelencia, y una minoría significativa requiere apoyo adicional para mejorar su desempeño, este análisis revela una falta de excelencia en el desempeño profesional, ya que ningún docente alcanza el nivel "Alto". La gran mayoría se encuentra en el nivel "Medio", lo que sugiere que, aunque cumplen con los estándares básicos de desempeño, no están logrando niveles de alta calidad y eficacia en su labor educativa. Esto puede ser indicativo de la necesidad de programas de desarrollo profesional más robustos y continuos para elevar la calidad de la enseñanza.

Establecer la relación entre desarrollo profesional en la planificación del desempeño de los docentes de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 4**

*Correlación entre el desarrollo profesional y el en la planificación del desempeño de los docentes*

<b>Análisis inferencial</b>	<b>Desempeño Docente “Planificación”</b>	
<b>Desarrollo Profesional</b>	Coeficiente de Spearman	0.275**
	Significancia	0.000
	Muestra	200

*Nota. Análisis inferencial de percepción de muestra*

La Tabla 4, revela una correlación positiva baja entre el desarrollo profesional y la planificación en el desempeño de los docentes, con un coeficiente de Spearman de 0.275\*\*, indicando una asociación estadísticamente significativa con un valor p de 0.000, lo que sugiere que aunque la influencia del desarrollo profesional en las habilidades de planificación docente es modesta, sigue siendo positiva y estadísticamente relevante, subrayando que las iniciativas de desarrollo profesional pueden tener un impacto beneficioso en la planificación educativa, aunque este impacto no sea extremadamente fuerte, destacando la importancia de seguir explorando y potenciando estos programas para fortalecer la correlación y mejorar la calidad de la enseñanza.

Determinar la relación entre desarrollo profesional en la medición de aprendizaje del desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 5**

*Correlación entre el desarrollo profesional en la medición de aprendizaje del desempeño docente*

<b>Análisis inferencial</b>	<b>Desempeño Docente “Medición de aprendizaje”</b>	
<b>Desarrollo Profesional</b>	Coeficiente de Spearman	0.211**
	Significancia	0.035
	Muestra	200

*Nota. Análisis inferencial de percepción de muestra*

La Tabla 5, muestra una correlación positiva baja entre el desarrollo profesional y la medición de aprendizaje en el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman de 0.211\*\*, lo que indica una relación estadísticamente significativa con un valor p de 0.003, aunque la correlación no es muy fuerte, la significancia estadística sugiere que existe un impacto positivo del desarrollo profesional en cómo los docentes miden el aprendizaje, lo que implica que las iniciativas orientadas al desarrollo profesional pueden influir beneficiosamente en las prácticas de evaluación y medición del aprendizaje, aunque la magnitud de esta influencia sea modesta, subrayando la importancia de fomentar y optimizar estas actividades de desarrollo para potenciar aún más su efecto en la calidad educativa.

Determinar la relación entre desarrollo profesional en la evaluación de aprendizaje del desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 6**

*Correlación entre el desarrollo profesional en la evaluación de aprendizaje del desempeño docente*

<b>Análisis inferencial</b>	<b>Desempeño Docente “Evaluación de aprendizaje”</b>	
<b>Desarrollo Profesional</b>	Coeficiente de Spearman	0.671**
	Significancia	0.000
	Muestra	200

*Nota. Análisis inferencial de percepción de muestra*

La Tabla 6, revela una correlación positiva alta entre el desarrollo profesional y la evaluación de aprendizaje en el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman de 0.671\*\*, lo que indica una asociación estadísticamente significativa con un valor p de 0.000, esto sugiere que el desarrollo profesional tiene un impacto considerable en cómo los docentes evalúan el aprendizaje, destacando que las políticas y programas que promueven el desarrollo profesional pueden resultar en mejoras significativas en las metodologías de evaluación utilizadas por los docentes, lo que potencialmente mejora la precisión y efectividad de la evaluación del aprendizaje estudiantil, subrayando la importancia de continuar invirtiendo en el desarrollo profesional como un medio para elevar la calidad de la educación.

Determinar la relación entre el desarrollo profesional en las actitudes y valores del desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 7**

*Correlación entre el desarrollo profesional en las actitudes y valores del desempeño docente*

<b>Análisis inferencial</b>	<b>Desempeño Docente “Actitudes y Valores”</b>	
<b>Desarrollo Profesional</b>	Coeficiente de Spearman	0.677**
	Significancia	0.000
	Muestra	200

*Nota. Análisis inferencial de percepción de muestra*

La Tabla 7, muestra una correlación positiva alta entre el desarrollo profesional y las actitudes y valores en el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman de 0.677\*\*, lo que indica una asociación estadísticamente significativa con un valor p de 0.000, esto sugiere que el desarrollo profesional influye de manera considerable en cómo los docentes evalúan el aprendizaje, destacando que las iniciativas de desarrollo profesional pueden mejorar significativamente las actitudes y valores de los docentes, mejorando así la capacidad de medir efectivamente el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, enfatizando la importancia de priorizar el desarrollo profesional dentro de las estrategias educativas.

Determinar la relación entre desempeño docente y la capacidad de aprender de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 8**

*Correlación entre el desempeño docente y la capacidad de aprender*

<b>Análisis inferencial</b>	<b>Desempeño Docente</b>	
<b>Desarrollo Profesional “Capacidad de aprender”</b>	Coeficiente de Spearman	0.360**
	Significancia	0.000
	Muestra	200

*Nota. Análisis inferencial de percepción de muestra*

La Tabla 8, indica una correlación positiva baja entre el desempeño docente y la capacidad de aprender de los docentes, con un coeficiente de Spearman de 0.360\*\*, lo que refleja una asociación estadísticamente significativa con un valor p de 0.000, esto implica que aunque la influencia del desempeño docente sobre la capacidad de aprendizaje continúa de los docentes no es muy fuerte, es significativa y positiva, sugiriendo que mejoras en el desempeño docente pueden fomentar una mayor capacidad de aprendizaje, lo que a su vez puede traducirse en una mejora continua en la calidad de la enseñanza que ofrecen, destacando la importancia de apoyar el desarrollo profesional para amplificar tanto el desempeño como la adaptabilidad y el crecimiento continuo de los docentes en su campo profesional.

Determinar la relación entre desempeño docente y la capacidad de hacer y poder hacer de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 9**

*Correlación entre el desempeño docente y la capacidad de hacer y poder hacer*

<b>Análisis inferencial</b>	<b>Desempeño Docente</b>	
<b>Desarrollo Profesional “Capacidad de hacer y poder hacer”</b>	Coeficiente de Spearman	0.588**
	Significancia	0.000
	Muestra	200

*Nota. Análisis inferencial de percepción de muestra*

La Tabla 9, muestra una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la capacidad de hacer y poder hacer de los docentes, con un coeficiente de Spearman de 0.588\*\*, lo que indica una asociación estadísticamente significativa con un valor p de 0.000, esto sugiere que un mejor desempeño docente está asociado significativamente con una mayor capacidad de los docentes para aplicar habilidades prácticas y enfrentar desafíos en su profesión, destacando que los programas de desarrollo profesional que mejoran el desempeño pueden ser cruciales para ampliar las capacidades prácticas de los docentes, lo que a su vez puede llevar a una enseñanza más efectiva y adaptativa, resaltando la importancia de estrategias educativas que promuevan tanto la teoría como la práctica en el desarrollo profesional docente.

Determinar la relación entre desempeño docente y Capacidad de ser

**Tabla 10**

*Correlación entre el desempeño docente y la capacidad de ser*

<b>Análisis inferencial</b>	<b>Desempeño Docente</b>	
<b>Desarrollo Profesional</b> "Capacidad de ser"	Coeficiente de Spearman	0.329**
	Significancia	0.000
	Muestra	200

*Nota. Análisis inferencial de percepción de muestra*

La Tabla 10, refleja una correlación positiva baja entre el desempeño docente y la "capacidad de ser" de los docentes, con un coeficiente de Spearman de 0.329\*\*, indicando una asociación estadísticamente significativa con un valor p de 0.000. Esto sugiere que un mejor desempeño docente está estrechamente relacionado con una mayor capacidad de los educadores para desarrollar y expresar su identidad profesional, autenticidad y autoeficacia. Este resultado destaca que las mejoras en el desempeño docente pueden contribuir significativamente a fortalecer la autoconfianza de los docentes y su capacidad para moldear de manera efectiva su entorno educativo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el ambiente de aprendizaje y en la interacción con los estudiantes, resaltando la importancia de apoyar el desarrollo profesional integral que no solo se enfoca en las habilidades técnicas sino también en aspectos personales y emocionales del ser docente.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Después de presentar los resultados se discutirán con el marco teórico descrito para un mayor entendimiento, para demostrar el objetivo de investigación; el análisis revela una relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.714, con un nivel de significancia  $p < 0.001$ , esta correlación positiva alta sugiere que un mayor enfoque en el desarrollo profesional de los docentes puede mejorar de manera sustancial su desempeño, este hallazgo es estadísticamente robusto y apunta a la importancia crítica del desarrollo profesional continuo en el campo educativo, la implicación práctica de esta relación es clara: invertir en el desarrollo profesional no solo es beneficioso, sino esencial para elevar los estándares educativos y mejorar la eficacia general del sistema educativo, esto subraya la necesidad de que las políticas educativas promuevan y apoyen activamente el desarrollo profesional continuo, integrándolo como un pilar fundamental en la planificación estratégica de las instituciones educativas, tal enfoque no solo optimizaría los resultados de aprendizaje, sino que también contribuiría a la implementación efectiva de estrategias orientadas a la mejora del desempeño docente.

Los resultados enfatizan la correlación directa y significativa entre el desarrollo profesional y la calidad de la enseñanza, y actúan como un fuerte respaldo para las políticas que buscan implementar y sostener prácticas de mejora continua en el ámbito docente, guardando coherencia con la investigación de Flores (2020) resalta la correlación directa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente, sugiriendo que un aumento en la formación académica conduce a mejoras en el rendimiento en el aula, esta relación es crucial, ya que subraya la importancia de la educación continua y el perfeccionamiento de habilidades para los educadores, lo que no solo eleva la calidad de la enseñanza, sino que también contribuye a una experiencia de aprendizaje más enriquecedora para los estudiantes, el hallazgo de que el desempeño docente mejora con la formación académica adicional apunta a la necesidad de políticas educativas que fomenten y faciliten el acceso continuo a programas de capacitación y desarrollo profesional, este enfoque no solo beneficiaría a los docentes en términos de competencias pedagógicas y

conocimiento de su campo, sino que también podría impactar positivamente en los resultados educativos al proporcionar a los estudiantes un entorno de aprendizaje más dinámico y adaptado a los avances pedagógicos y tecnológicos.

Además, la implicación de que los docentes bien formados utilizan una variedad de estrategias y tecnologías para aumentar el interés de los alumnos sugiere que la inversión en desarrollo profesional también puede llevar a una mayor innovación en las prácticas de enseñanza, esto es especialmente relevante en un panorama educativo que cada vez demanda más habilidades digitales y métodos de enseñanza interactivos, por lo tanto, los resultados de Flores apoyan la idea de que una inversión continua en el desarrollo profesional de los docentes no es solo beneficiosa, sino esencial para mantener y elevar los estándares educativos y adaptar la educación a las necesidades cambiantes de la sociedad y el mercado laboral, estos resultados guardan coherencia con el estudio de Flores (2020) enfatiza una conexión significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente, revelando que un incremento en la formación académica de los educadores conduce a mejoras palpables en su rendimiento en el aula, esta relación es crucial por varias razones, primero, destaca la importancia de la educación continua y el perfeccionamiento de habilidades para los docentes, implicando que estos elementos no solo mejoran la calidad de la enseñanza, sino que también enriquecen la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

El descubrimiento de que el desempeño docente se potencia con mayor formación académica subraya la necesidad de políticas educativas que promuevan el acceso continuo a programas de capacitación y desarrollo profesional, esto sugiere que tales políticas no solo beneficiarían a los docentes en términos de competencias pedagógicas y conocimiento especializado, sino que también tendrían un impacto positivo en los resultados educativos, al crear un ambiente de aprendizaje más dinámico y adaptado a los avances tecnológicos y pedagógicos, adicionalmente, el hecho de que los docentes bien capacitados empleen diversas estrategias y tecnologías para captar el interés de los estudiantes indica que la inversión en desarrollo profesional puede fomentar la innovación en las prácticas de enseñanza, esto es particularmente relevante en un entorno educativo que exige cada vez más competencias digitales y

métodos de enseñanza interactivos, los hallazgos de Flores apoyan firmemente la idea de que la inversión continua en el desarrollo profesional de los docentes es fundamental, no solo para mantener y elevar los estándares educativos, sino también para adaptar la educación a las necesidades cambiantes de la sociedad y el mercado laboral, esto subraya que el desarrollo profesional es una piedra angular para la evolución y la eficacia de la educación contemporánea, estos determinantes son apoyados por el análisis descriptivo, donde se encontró que ambas variables tienen un nivel de ejecución medio, donde el análisis del nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote en 2024 revela que ningún docente se encuentra en el nivel "Alto", el 90,5% de los docentes (181) se sitúa en el nivel "Medio", mientras que el 9,5% (19) se encuentra en el nivel "Bajo", estos resultados indican que la gran mayoría de los docentes tiene un desempeño moderado, sin alcanzar niveles de excelencia, y una minoría significativa requiere apoyo adicional para mejorar su desempeño, la razón por la cual tanto el desarrollo profesional como el desempeño docente están en un nivel medio puede deberse a varios factores interrelacionados, dado que se encontró una relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente, es crucial analizar cómo estas variables se influyen mutuamente

El acceso limitado a programas de formación continua puede ser una de las razones, los docentes pueden no tener acceso a suficientes oportunidades de desarrollo profesional que les permitan actualizar y mejorar sus habilidades pedagógicas, esto incluye falta de talleres, cursos de actualización y programas de capacitación avanzada, además, los incentivos insuficientes para el desarrollo profesional pueden desmotivar a los docentes para participar activamente en programas de formación continua, sin incentivos adecuados, como aumentos salariales, reconocimiento profesional o promociones basadas en el desarrollo profesional, los docentes pueden no estar motivados para mejorar sus competencias

La falta de apoyo institucional es otro factor, las instituciones educativas pueden no estar proporcionando el apoyo necesario para que los docentes participen en actividades de desarrollo profesional, esto puede incluir tiempo insuficiente asignado para la capacitación, falta de recursos o infraestructura

inadecuada para facilitar el aprendizaje continuo, asimismo, la carencia de un sistema de mentoría donde docentes más experimentados guíen a aquellos con menor desempeño puede estar limitando el crecimiento profesional y el intercambio de mejores prácticas pedagógicas

Además, la evaluación y retroalimentación insuficientes pueden impedir que los docentes identifiquen sus áreas de mejora y desarrollen planes de acción específicos para avanzar en su desarrollo profesional y desempeño, sin evaluaciones periódicas y retroalimentación constructiva, los docentes no pueden tener una visión clara de sus fortalezas y debilidades, lo que limita su capacidad para mejorar, por último, un entorno de aprendizaje no colaborativo puede restringir las oportunidades para el desarrollo profesional y la mejora del desempeño, sin un entorno de trabajo que fomente la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los docentes, las oportunidades para el crecimiento profesional son limitadas

Para demostrar el primer objetivo específico, se halló una correlación positiva baja entre el desarrollo profesional y la planificación en el desempeño de los docentes, este hallazgo sugiere que, aunque la influencia del desarrollo profesional en las habilidades de planificación docente es modesta, sigue siendo positiva y relevante, este resultado subraya la importancia de las iniciativas de desarrollo profesional, ya que pueden tener un impacto beneficioso en la planificación educativa, aunque este impacto no sea extremadamente fuerte, es crucial destacar la necesidad de seguir explorando y potenciando estos programas para fortalecer la correlación y mejorar la calidad de la enseñanza, las instituciones educativas deberían continuar invirtiendo en el desarrollo profesional de los docentes, ya que incluso una mejora modesta en la planificación puede traducirse en mejores resultados educativos a largo plazo, este enfoque es coherente con las conclusiones de Martínez (2021), quien propuso un plan de desarrollo profesional enfocado en las debilidades observadas para mejorar el desempeño docente, los resultados obtenidos en este estudio respaldan la idea de que un enfoque continuo y estructurado en el desarrollo profesional puede llevar a mejoras significativas en el ámbito educativo, aunque la correlación encontrada no es fuerte, su significancia estadística destaca que incluso pequeñas mejoras en el desarrollo profesional

pueden tener efectos positivos, por lo tanto, se recomienda que las políticas educativas prioricen la implementación de programas de desarrollo profesional que aborden específicamente las áreas de planificación y otras debilidades identificadas en el desempeño docente, en resumen, aunque la correlación entre el desarrollo profesional y la planificación docente es baja, su relevancia estadística y su potencial impacto positivo justifican la inversión y el enfoque continuo en estos programas, las instituciones educativas deben reconocer que fortalecer el desarrollo profesional de los docentes es una estrategia vital para mejorar la calidad educativa a largo plazo, en ese contexto, es importante porque es el proceso por el cual el docente organiza el contenido educativo, los métodos de enseñanza y los recursos didácticos que utilizará en sus clases, la planificación efectiva asegura que las lecciones sean coherentes, estructuradas y alineadas con los objetivos de aprendizaje establecidos, lo que facilita una enseñanza más organizada y enfocada (Aada, 2020), la planificación no solo ayuda a los docentes a gestionar el tiempo y los recursos de manera eficiente, sino que también mejora la calidad de la enseñanza al proporcionar un marco claro y definido para la instrucción, lo que resulta en una experiencia educativa más efectiva y enriquecedora para los estudiantes.

Para demostrar el segundo objetivo específico, se halló una correlación positiva baja entre el desarrollo profesional y la medición de aprendizaje en el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman de 0,211\*, lo que indica una relación estadísticamente significativa con un valor p de 0,003, aunque la correlación no es muy fuerte, la significancia estadística sugiere que existe un impacto positivo del desarrollo profesional en cómo los docentes miden el aprendizaje, esto implica que las iniciativas orientadas al desarrollo profesional pueden influir beneficiosamente en las prácticas de evaluación y medición del aprendizaje, aunque la magnitud de esta influencia sea modesta, este hallazgo subraya la importancia de fomentar y optimizar las actividades de desarrollo profesional para potenciar aún más su efecto en la calidad educativa. Los resultados son coherentes con los de Jaramillo (2023), quien encontró una relación muy alta y positiva entre la comunidad profesional de aprendizaje y el desempeño docente, con un coeficiente de 0,905 y una significancia estadística menor a 0,05, confirmando así las hipótesis de investigación. Esto refuerza la

idea de que la colaboración y el desarrollo profesional continuo son claves para mejorar el desempeño docente, apoyando lo establecido por Swargiary (2023), la medición del aprendizaje implica utilizar una variedad de herramientas y técnicas para evaluar el progreso de los estudiantes. Los profesores deben diseñar instrumentos de evaluación válida y confiable que midan de manera precisa el logro de los objetivos educativos, esto puede incluir pruebas estandarizadas, proyectos prácticos, observaciones en el aula y retroalimentación formativa, por lo que se discute que aunque la correlación entre el desarrollo profesional y la medición del aprendizaje es baja, su relevancia estadística y el potencial impacto positivo justifican la inversión y el enfoque continuo en estos programas, las instituciones educativas deben reconocer que fortalecer el desarrollo profesional de los docentes es una estrategia vital para mejorar la calidad educativa a largo plazo.

Con referencia al objetivo específico tercero, se determinó una correlación positiva alta entre el desarrollo profesional y la evaluación de aprendizaje en el desempeño docente, lo que indica una asociación estadísticamente significativa, esto sugiere que el desarrollo profesional tiene un impacto considerable en cómo los docentes evalúan el aprendizaje, destacando que las políticas y programas que promueven el desarrollo profesional pueden resultar en mejoras significativas en las metodologías de evaluación utilizadas por los docentes, esto potencialmente mejora la precisión y efectividad de la evaluación del aprendizaje estudiantil, subrayando la importancia de continuar invirtiendo en el desarrollo profesional como un medio para elevar la calidad de la educación, en concordancia con lo anterior, Chávez et al (2022) encontraron que el desempeño docente tiene un impacto significativo en la gestión escolar, influenciando esta última en un 78,3%, esto sugiere que las habilidades y la eficacia de los docentes en sus roles educativos pueden afectar directamente cómo se manejan y se lideran las escuelas, reforzando la importancia de fomentar un desempeño docente de alta calidad para mejorar los resultados de la gestión escolar, por otra parte Murillo (2013), la evaluación del aprendizaje implica analizar los resultados de las mediciones y reflexionar sobre su significado, los profesores deben interpretar los datos obtenidos para identificar fortalezas y áreas de mejora en el aprendizaje de los estudiantes, esto les permite ajustar su práctica pedagógica,

ofreciendo intervenciones personalizadas y apoyo adicional según sea necesario.

Para el cuarto objetivo específico; los resultados revela una correlación positiva alta entre el desarrollo profesional y las actitudes y valores en el desempeño docente, lo que indica una asociación estadísticamente significativa, sugiriendo que el desarrollo profesional influye de manera considerable en cómo los docentes desarrollan sus actitudes y valores, este hallazgo resalta que las iniciativas de desarrollo profesional pueden mejorar significativamente las prácticas de los docentes, aumentando así la capacidad de medir efectivamente el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, enfatizando la importancia de priorizar el desarrollo profesional dentro de las estrategias educativas para optimizar las actitudes y valores y, por ende, la calidad general de la educación, este resultado es coherente con los hallazgos de Pereda (2022), que muestran una relación entre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente, así como con las actitudes y valores de los docentes, los resultados de Pereda indican una relación significativa entre estas variables, demostrando que el desarrollo de la práctica reflexiva es vital para fortalecer el ejercicio docente en las aulas, beneficiando directamente a los estudiantes, permitiendo a los docentes corregir y fortalecer las deficiencias en su ejercicio profesional, mejorando sus estrategias de planificación, didáctica, actitudes y valores, así como sus relaciones con sus pares y estudiantes, se concluye que la práctica reflexiva es fundamental para el desarrollo de la profesión docente, optimizando la calidad de la educación y beneficiando a los estudiantes, además, apoyando lo establecido por Murillo (2013), los profesores desempeñan un papel crucial en la formación de actitudes y valores en los estudiantes, modelando comportamientos positivos y promoviendo la tolerancia, el respeto, la responsabilidad y la inclusión, estas actitudes y valores son esenciales para crear un ambiente de aprendizaje positivo y favorecer el desarrollo integral de los estudiantes, en conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de un enfoque integral en el desarrollo profesional docente que incorpore la práctica reflexiva, las actitudes y valores, y las estrategias de evaluación para mejorar la calidad de la educación.

Para demostrar el quinto objetivo específico, se determinó una correlación positiva baja y significativa entre el desempeño docente y la capacidad de aprender de los docentes, lo que implica que aunque la influencia del desempeño docente sobre la capacidad de aprendizaje continuo de los docentes no es muy fuerte, es significativa y positiva, sugiriendo que mejoras en el desempeño docente pueden fomentar una mayor capacidad de aprendizaje, lo que a su vez puede traducirse en una mejora continua en la calidad de la enseñanza que ofrecen, destacando la importancia de apoyar el desarrollo profesional para amplificar tanto el desempeño como la adaptabilidad y el crecimiento continuo de los docentes en su campo profesional. Guardando coherencia con Soto (2022), estableció formular la relación entre la formación continua y el desempeño docente, los resultados obtenidos dieron evidencia de que la formación continua del docente influye en el desempeño docente, aprobando también a Obregón (2024), los resultados principales indicaron una relación positiva y significativa entre la capacitación docente y el desempeño, destacando la importancia de la formación continua en competencias pedagógicas, tecnologías de la información y uso de materiales educativos, las conclusiones subrayaron la necesidad de integrar estas dimensiones en la formación docente para mejorar la calidad educativa y el desempeño profesional, este análisis sugiere que, a pesar de la baja magnitud de la correlación, el impacto positivo y significativo refuerza la idea de que la inversión en el desarrollo profesional de los docentes es crucial, no solo para mejorar sus competencias y habilidades, sino también para elevar el estándar educativo general, promoviendo una cultura de aprendizaje y mejora continua que beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes.

Para demostrar el sexto objetivo específico, se determinó una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la capacidad de hacer y poder hacer de los docentes, lo que indica una asociación estadísticamente significativa, sugiriendo que un mejor desempeño docente está asociado significativamente con una mayor capacidad de los docentes para aplicar habilidades prácticas y enfrentar desafíos en su profesión, destacando que los programas de desarrollo profesional que mejoran el desempeño pueden ser cruciales para ampliar las capacidades prácticas de los docentes, lo que a su vez

puede llevar a una enseñanza más efectiva y adaptativa, resaltando la importancia de estrategias educativas que promuevan tanto la teoría como la práctica en el desarrollo profesional docente, coincidiendo con Raymi (2020), encontró una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente, hallando un índice alto, se verifica que el desarrollo de competencias prácticas está estrechamente relacionado con un desempeño docente efectivo. Aprobando también a Swargiary (2023), quien destacó que la transmisión de conocimientos y habilidades es esencial para el rol del profesor, más allá de impartir contenido académico, deben facilitar la comprensión y aplicación de conceptos, fomentando el pensamiento crítico y la resolución de problemas, esto se logra mediante estrategias de enseñanza que se adapten a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, este análisis sugiere que, a pesar de que la correlación es moderada, el impacto significativo y positivo refuerza la idea de que la inversión en el desarrollo profesional de los docentes no solo mejora sus competencias y habilidades prácticas, sino que también eleva el estándar educativo general, promoviendo una enseñanza más efectiva y adaptativa que beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes.

Para demostrar el séptimo objetivo específico, se determinó una correlación positiva baja entre el desempeño docente y la "capacidad de ser" de los docentes, indicando una asociación estadísticamente significativa, sugiriendo que un mejor desempeño docente está estrechamente relacionado con una mayor capacidad de los educadores para desarrollar y expresar su identidad profesional, autenticidad y autoeficacia, este resultado destaca que las mejoras en el desempeño docente pueden contribuir significativamente a fortalecer la autoconfianza de los docentes y su capacidad para moldear de manera efectiva su entorno educativo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el ambiente de aprendizaje y en la interacción con los estudiantes, resaltando la importancia de apoyar el desarrollo profesional integral que no solo se enfoca en las habilidades técnicas sino también en aspectos personales y emocionales del ser docente. Guardando coherencia con la investigación de Baldarrago (2023), quien estableció relacionar los valores personales con el desempeño docente, hallando un índice de relación significativo, se evidencia que la identidad profesional y los valores personales son cruciales para el desempeño efectivo.

Coincidiendo con Mera et al. (2023), quienes mencionan que el progreso académico es influenciado por la labor de los docentes junto con la gestión educativa por parte de los directivos, se resalta la necesidad de priorizar la preparación continua e integral de la plana docente, de igual manera, los maestros deben estar involucrados en las actividades para obtener información relevante, este análisis sugiere que, aunque la correlación es baja, su significancia resalta la importancia de un enfoque integral en el desarrollo profesional docente, promoviendo no solo habilidades técnicas sino también el fortalecimiento de su identidad y autoeficacia, lo que resulta en un entorno educativo más positivo y efectivo.

## V. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó una correlación positiva moderada entre el desarrollo profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman significativo ( $\rho = 0.714^{**}$ ; Sig. 0.000), este resultado subraya cómo el desarrollo profesional influye positivamente en la calidad de la enseñanza, sugiriendo que la inversión en programas de mejora continua de habilidades docentes es crucial para elevar los estándares educativos y optimizar el desempeño general. (Tabla 1)

Segundo: Se determinó que el análisis del nivel de desarrollo profesional docente de las instituciones educativas (I.E.) de Nuevo Chimbote en 2024 revela una distribución que merece atención detallada, la tabla muestra que ningún docente se encuentra en el nivel "Alto", lo que sugiere una falta de docentes con un desarrollo profesional avanzado, un 90% de los docentes (180) se sitúa en el nivel "Medio", lo que indica que la mayoría tiene un desarrollo profesional moderado, cumpliendo con los estándares básicos pero sin alcanzar niveles de excelencia, por otro lado, un 10% de los docentes (20) está en el nivel "Bajo", lo cual es preocupante ya que indica que una minoría significativa necesita apoyo urgente para mejorar sus competencias profesionales.

Tercero: Se determinó que el análisis del nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote en 2024 muestra que ningún docente se encuentra en el nivel "Alto", el 90,5% de los docentes (181) se sitúa en el nivel "Medio", mientras que el 9,5% (19) se encuentra en el nivel "Bajo", estos resultados indican que la gran mayoría de los docentes tiene un desempeño moderado, sin alcanzar niveles de excelencia, y una minoría significativa requiere apoyo adicional para mejorar su desempeño, este análisis revela una falta de excelencia en el desempeño profesional, ya que ningún docente alcanza el nivel "Alto", la gran mayoría se encuentra en el nivel "Medio", lo que sugiere que, aunque cumplen con los estándares básicos de desempeño, no están logrando niveles de alta calidad y eficacia en su labor educativa, esto puede ser

indicativo de la necesidad de programas de desarrollo profesional más robustos y continuos para elevar la calidad de la enseñanza.

Cuarto: Se determinó una correlación positiva baja entre el desarrollo profesional y la planificación en el desempeño de los docentes, con un coeficiente de Spearman significativo ( $\rho = 0.275^{**}$ ; Sig. 0.000), esto sugiere que, aunque la influencia del desarrollo profesional en las habilidades de planificación docente es modesta, sigue siendo positiva y estadísticamente relevante, este hallazgo subraya que las iniciativas de desarrollo profesional pueden tener un impacto beneficioso en la planificación educativa, aunque no sea extremadamente fuerte.

Quinto: Se determinó una correlación positiva baja entre el desarrollo profesional y la medición de aprendizaje en el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman significativo ( $\rho = 0.211^{**}$ ; Sig. 0.000), aunque la correlación no es muy fuerte, la significancia estadística sugiere un impacto positivo del desarrollo profesional en cómo los docentes miden el aprendizaje, esto implica que las iniciativas de desarrollo profesional pueden influir beneficiosamente en las prácticas de evaluación y medición del aprendizaje, aunque la magnitud de esta influencia sea modesta.

Sexto: Se determinó una correlación positiva alta entre el desarrollo profesional y las actitudes y valores del desempeño docente, con un coeficiente de Spearman significativo ( $\rho = 0.671^{**}$ ; Sig. 0.000), esto sugiere que el desarrollo profesional tiene un impacto considerable en los valores y actitudes de los docentes, las políticas y programas que promueven el desarrollo profesional pueden resultar en mejoras significativas.

Séptimo: Se determinó una correlación positiva moderada entre el desarrollo profesional y la evaluación de aprendizaje en el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman significativo ( $\rho = 0.677^{**}$ ; Sig. 0.000), esto indica que el desarrollo profesional influye de manera considerable en cómo los docentes evalúan el aprendizaje, las iniciativas de desarrollo profesional pueden mejorar significativamente las prácticas

de evaluación de los docentes, mejorando así la capacidad de medir efectivamente el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes

Octavo: Se determinó una correlación positiva baja entre el desempeño docente y la capacidad de aprendizaje continuo de los docentes, con un coeficiente de Spearman significativo ( $\rho = 0.360^{**}$ ; Sig. 0.000), aunque la influencia del desempeño docente sobre la capacidad de aprendizaje de los docentes no es muy fuerte, es significativa y positiva, esto sugiere que mejoras en el desempeño docente pueden fomentar una mayor capacidad de aprendizaje, lo que a su vez puede traducirse en una mejora continua en la calidad de la enseñanza que ofrecen.

Noveno: Se determinó una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la capacidad de hacer y poder hacer de los docentes, con un coeficiente de Spearman significativo ( $\rho = 0.588^{**}$ ; Sig. 0.000), esto sugiere que un mejor desempeño docente está asociado significativamente con una mayor capacidad de los docentes para aplicar habilidades prácticas y enfrentar desafíos en su profesión, los programas de desarrollo profesional que mejoran el desempeño pueden ser cruciales para ampliar las capacidades prácticas de los docentes, lo que a su vez puede llevar a una enseñanza más efectiva y adaptativa.

Decimo: Se determinó una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la "capacidad de ser" de los docentes, con un coeficiente de Spearman significativo ( $\rho = 0.329^{**}$ ; Sig. 0.000), esto sugiere que un mejor desempeño docente está estrechamente relacionado con una mayor capacidad de los educadores para desarrollar y expresar su identidad profesional, autenticidad y autoeficacia.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: Para los administradores educativos, fortalecer y ampliar los programas de desarrollo profesional, enfocándose en las habilidades y competencias que directamente mejoran la enseñanza y el aprendizaje, esto podría incluir talleres, mentorías y cursos en línea que estén alineados con las necesidades identificadas en los estudios de desempeño docente.

Segundo: A los directores de las instituciones educativa, implementar un programa de desarrollo profesional continuo y avanzado que incluya talleres de actualización pedagógica, capacitación en nuevas metodologías de enseñanza y programas de formación en liderazgo educativo, estos programas deben estar diseñados para elevar el nivel de desarrollo profesional de los docentes, proporcionando apoyo específico para aquellos que necesitan mejorar sus competencias profesionales.

Tercero: A los directores de las instituciones educativas, desarrollar e implementar un plan integral de mejora del desempeño docente que incluya evaluaciones periódicas y retroalimentación constructiva, programas de tutoría y mentoría donde docentes más experimentados puedan guiar y apoyar a aquellos con menor desempeño, y la creación de comunidades de práctica donde los docentes puedan compartir mejores prácticas y colaborar en el desarrollo de nuevas estrategias pedagógicas.

Cuarto: A Los líderes educativos deberían considerar la integración de estrategias de planificación dentro del desarrollo profesional, incluso si el impacto es modesto, para mejorar gradualmente la eficacia de la planificación educativa y la implementación de currículos.

Quinto: Es recomendable que las instituciones educativas inviertan en tecnologías y formación que permitan a los docentes evaluar más efectivamente el progreso estudiantil, utilizando métodos tanto cuantitativos como cualitativos.

Sexto: Ampliar el enfoque en metodologías de evaluación dentro de los programas de desarrollo profesional puede ayudar a los docentes a adoptar técnicas más efectivas y precisas para evaluar el aprendizaje estudiantil, contribuyendo así a una enseñanza más adaptativa y orientada a resultados.

Séptimo: Los programas de desarrollo profesional deben incluir componentes que fomenten la autoeficacia, la autenticidad y la identidad profesional de los docentes, esto no solo mejora su desempeño, sino que también fortalece su capacidad para influir positivamente en sus estudiantes y en el ambiente de aprendizaje.

Octavo: Las políticas educativas deberían promover una cultura de aprendizaje continuo entre los docentes, reconociendo y apoyando su desarrollo constante como un componente crucial para mejorar la calidad de la enseñanza.

Noveno: Es fundamental que los programas de desarrollo profesional no se limiten a la teoría, sino que proporcionen amplias oportunidades para que los docentes practiquen y perfeccionen habilidades prácticas, esto podría incluir simulaciones, prácticas de enseñanza supervisadas y colaboraciones con industrias o sectores relevantes.

Decimo: Las instituciones educativas deben considerar un enfoque holístico en el desarrollo profesional, que abarque tanto las habilidades técnicas como los aspectos emocionales y personales del ser docente, esto podría incluir sesiones de coaching, asesoría psicológica y talleres sobre manejo de estrés y desarrollo personal.

## REFERENCIAS

- Aada, K. (2020). *Insight on Planning and Assessing the Teaching-Learning Process*. International Journal on Social and Education Sciences. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1263944.pdf>
- Azeem, N. & Khaizer, M. (2018). *Exploring Teacher Performance: A Review of Concepts and Approaches*. Graduate Research in Education Seminar (GREduc 2018)At: At: Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia. [https://www.researchgate.net/publication/329880401\\_Exploring\\_Teacher\\_Performance\\_A\\_Review\\_of\\_Concepts\\_and\\_Approaches](https://www.researchgate.net/publication/329880401_Exploring_Teacher_Performance_A_Review_of_Concepts_and_Approaches)
- Aviles, A. G., Vera, K. A., Rugel, J. L. & Aviles, A. H. (2023). *Desarrollo profesional docente en el contexto de la tecnología educativa*. Pol. Con. (Edición núm. 83) Vol. 8, No 6 Junio 2023, pp. 1280-1297 ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v8i6
- Babatunde, O. (2020). *Quantitative Research Method*. [https://www.researchgate.net/publication/340594619\\_Quantitative\\_Research\\_Method](https://www.researchgate.net/publication/340594619_Quantitative_Research_Method)
- Baldarrago, Y. (2023). *Valores personales y desempeño profesional docente de una red educativa institucional del distrito de Villa María del Triunfo, 2023*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131247/Baldarrago\\_RYJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131247/Baldarrago_RYJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banco Mundial (2021). *Urgent Action is Needed to Address the Enormous Education Crisis in Latin America and the Caribbean*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/03/17/hacer-frente-a-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe>
- Barrientos, P. E., Rojas, S. A. & López, O. (2021). *Desempeño profesional de los docentes en la educación básica: una revisión sistemática*. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/PAIAN/article/view/1649>
- Bautista, A. & Ortega, R. (2015). *Desarrollo Profesional Docente: Perspectivas y Enfoques Internacionales*. Psychology, Society, & Education, 2015. Vol.

7(3), pp. 343-355. ISSN 2171-2085 (print) / ISSN 1989-709X.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6360139.pdf>

Beach, P., Favret, E. & Minuk, A. (2021). *Online Teacher Professional Development in Canada: A Review of the Research*.  
<https://cjlt.ca/index.php/cjlt/article/view/27948>

Bonett, D. & Wright, T. (2014). *Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning*. *Journal of Organizational Behavior* 36(1). DOI:10.1002/job.1960

Burke, R. (2001). *Toward a New Classification of Nonexperimental Quantitative Research*. *Educational Researcher* 30(2):3-13. DOI: 10.3102/0013189X030002003

Ccoto, T. F. (2023). *Desempeño docente en la calidad educativa*.  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1914>

Chávez, F. M., Ugaz, N. & Melgar, A. E. (2022). *Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3796/5741>

Chinchayán, R. E., Escobar, L. M., Mozombite, H. & Damián, E. F. (2023). *Desempeño profesional docente y calidad de la educación en cuatro instituciones educativas públicas envilla maría del triunfo*. Lima. *Rev. I gobernanza*. Diciembre2023. Vol.6 / n°24, pp. 98-121. ISSN: 2617-619X.  
<https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/307/666>

Flores, F. (2020). *Desarrollo profesional y su relación en el desempeño docente de la enseñanza del inglés en CID - ULADECH*. Trujillo, 2019.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44997>

Foronda, J. & Foronda, C. (2007). *La evaluación en el proceso de aprendizaje perspectivas*, núm. 19, enero-junio, 2007, pp. 15-30. Universidad Católica Boliviana San Pablo, Cochabamba, Bolivia.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453003.pdf>

Galeano, M. M. (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.*  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5757](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5757)

Guardia, L., Romero, M., Raffaguelli, J. (2022). *Desarrollo profesional docente más allá de la pandemia: un estudio Delphi sobre el potencial del concepto de ecologías de aprendizaje.* Educación XXXI(60), marzo 2022, pp. 79-112 / e-ISSN 2304-4322.  
<https://doi.org/10.18800/educacion.202201.004>

Hincapié, N., & Araujo, C. (2021). *Evaluación de los aprendizajes por competencias: Una mirada teórica desde el contexto colombiano.* Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVIII, núm. 1, pp. 106-122, 2022, Universidad del Zulia.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28069961009/html/>

Hirsch, A. (2013). *Elementos teóricos y empíricos acerca de la identidad profesional en el ámbito universitario.*  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982013000200005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000200005)

Jaramillo, D. (2023). *Comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022.*  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116261?show=full>

Leiblein, M. (2011). *What Do Resource and Capability-Based Theories Propose?* Journal of Management 37(4):909-932.  
DOI:10.1177/0149206311408321

Luján (2017). *The Resource-Based View and the Concept of Value The Role of Emergence in Value Creation.* Mercados y Negocios, no. 35, 2017. Universidad de Guadalajara, México.  
<https://www.redalyc.org/journal/5718/571864085002/571864085002.pdf>

Martínez, M. (2021). *Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79965/Martinez\\_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79965/Martinez_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mcleoad, S. (2024). *Albert Bandura's Social Learning Theory*.  
<https://www.simplypsychology.org/bandura.html>
- Mera, A., Montenegro, M. & Gonzales, V. (2023). *El desempeño docente en la educación básica regular*. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n29/a33-1481-1489.pdf>
- Milara, I. (2014). *Comparison of resources and capabilities in two companies*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/61437182.pdf>
- Monterroso, M. M., Huayta, Y. J. & Guzman, M. (2023). *El desempeño docente durante la pandemia y sus efectos en la educación*.  
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3281>
- Moreno, J. A. & Aguilar, F. (2019). *Fundamentos ontológicos del sistema educativo finlandés como referente para superar problemáticas en contextos emergentes*. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 27, pp. 267-288, Universidad Politécnica Salesiana.  
<https://www.redalyc.org/journal/4418/441859598008/html/>
- Murillo, P. (2013). *Role theory and the enactment of teacher leadership*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/345078407.pdf>
- Nasr, Y. (2021). *Relationship among Measurement, Assessment, and Evaluation. What Is It?* <https://qorrecassess.com/en/blog/relationship-among-measurement-assessment-and-evaluation/>
- Obregón, L. (2024). *Capacitación y desempeño de los docentes en una universidad privada de Lima*. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, Volumen 8, ISSN: 2616-7964.  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1426/2626>
- OECD (2018). *Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264310681-es.pdf?expires=1714967934&id=id&accname=guest&checksum=667769C05F6E10C5F11F9AC60448F7FA>

- OECD (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators. Finland*.  
<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e66718fb-en/index.html?itemId=/content/component/e66718fb-en>
- Parra, J. (2022). *La Educación en valores y su práctica en el aula*.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1012022.pdf>
- Pereda, H. (2022). *Práctica reflexiva y desarrollo profesional docente. Revisión sistemática*. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83048/Pereda\\_LHW-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83048/Pereda_LHW-SD.pdf)
- Raymi, N. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "San Juan"- San Juan de Miraflores, 2022*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110114/Raymi\\_MNO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110114/Raymi_MNO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Roopa, S. & Satya, R. (2012). *Questionnaire Designing for a Survey*. The Journal of Indian Orthodontic Society 46(4):37-41. DOI:10.5005/jp-journals-10021-1104
- Sajjad, S. (2016). *Methods of data collection*. Basic Guidelines for Research: An Introductory Approach for All Disciplines (pp.201-275)Edition: FirstChapter: 9Publisher: Book Zone Publication, Chittagong-4203, Bangladesh.  
[https://www.researchgate.net/publication/325846997\\_METHODS\\_OF\\_DATA\\_COLLECTION](https://www.researchgate.net/publication/325846997_METHODS_OF_DATA_COLLECTION)
- Thomas, D. (2023). *Quantitative Research Designs*. Quantitative Research for Practical Theology (pp.103-114)Publisher: Andrews University.  
[https://www.researchgate.net/publication/370630979\\_Quantitative\\_Research\\_Designs](https://www.researchgate.net/publication/370630979_Quantitative_Research_Designs)
- Torres, J., Vera, V., Zuzunaga, F., Talavera, J. & De La Cruz, J. (2022). *Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes and practices regarding salt consumption in the population of Peru*. Rev. Fac. Med. Hum. 2022; 22(2):273-279. DOI: 10.25176/RFMH.v22i2.4768

UNESCO (2020). *Global education monitoring report, 2020, Latin America and the Caribbean: inclusion and education: all means all*. Global Education Monitoring Report Team [1119], Laboratory of Education Research and Innovation for Latin America and the Caribbean, UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean ISBN 978-92-3-100414-8. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374614#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Funesdoc.unesco.org%2Fark%3A%2F48223%2Fpf0000374614%0AVisible%3A%200%25%20>

UNESCO (2020). *Global education monitoring report, 2020, Latin America and the Caribbean: inclusion and education: all means all, key messages and recommendations*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374790#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Funesdoc.unesco.org%2Fark%3A%2F48223%2Fpf0000374790%0AVisible%3A%200%25%20>

UNESCO (2023). *The teachers we need for the education we . want: the global imperative to reverse the teacher shortage*. UNESCO, International Task Force on Teachers for Education 2030. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387001#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Funesdoc.unesco.org%2Fark%3A%2F48223%2Fpf0000387001%0AVisible%3A%200%25%20>

UNESCO (2024). *Global report on teachers: addressing teacher shortages and transforming the profession*. UNESCO International Task Force on Teachers for Education 2030. <https://www.unesco.org/en/articles/global-report-teachers-addressing-teacher-shortages-and-transforming-profession>

UNESCO (2024). *Global report on teachers: What you need to know*. <https://www.unesco.org/en/articles/global-report-teachers-what-you-need-know>

Utami, H. & Alamanos, E. (2023) *Resource-Based Theory: A review*. In S. Papagiannidis (Ed). <https://open.ncl.ac.uk/theory-library/resource-based-theory.pdf>

- Villar, M., Araya, L. & Giraldo, E. (2018). *Construyendo la capacidad de aprendizaje organizativo desde la perspectiva del conocimiento*. Inv. y Des. vol.18 no.2 Cochabamba 2018. DOI: 10.23881/idupbo.018.2-7e
- Swargiary, K. (2023). *Teacher Role*. ISBN: 978-620-6-78975-8.  
[https://www.researchgate.net/publication/374371442\\_Teacher\\_Role](https://www.researchgate.net/publication/374371442_Teacher_Role)
- Tadayon, R. & Sadegh, M. (2023). *Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory*.  
[https://www.researchgate.net/publication/367203768\\_Bandura's\\_Social\\_Learning\\_Theory\\_Social\\_Cognitive\\_Learning\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/367203768_Bandura's_Social_Learning_Theory_Social_Cognitive_Learning_Theory)

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desarrollo profesional	El desarrollo profesional puede entenderse como un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento en el ámbito laboral que permite a los individuos mejorar sus habilidades, ampliar sus conocimientos y avanzar en sus carreras (Bautista y Ortega, 2015).	Es la ejecución de un cuestionario con el fin de medir la variable tomando en cuenta la percepción que tiene la muestra e investigación considerando la capacidad de aprender, capacidad de hacer y poder hacer, capacidad de ser.	Capacidad de aprender	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuevos conocimientos</li> <li>- Nuevas habilidades</li> <li>- Adaptación a cambios</li> <li>- Aprendizaje continuo</li> <li>- Competitividad</li> </ul>	Ordinal
			Capacidad de hacer y poder hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación práctica de conocimientos</li> <li>- Ejecución efectiva</li> <li>- Habilidades técnicas</li> <li>- Habilidades blandas</li> <li>- Adaptación de tareas</li> </ul>	
			Capacidad de ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento personal y ético</li> <li>- Valores</li> <li>- Sentido de propósito</li> </ul>	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño docente	Es el nivel de profesionalismo que deben demostrar los docentes para el desempeño de su labor, lo que implica evaluar diversos rasgos. En similar sentido, el Ministerio de Educación definió por práctica de los maestros de acuerdo con el dominio de competencias y asumiendo el deseo de alcanzar los aprendizajes en los alumnos (Fierro et al, 2000)	Es la ejecución de un cuestionario con el fin de medir la variable tomando en cuenta la percepción que tiene la muestra e investigación considerando la planificación, medición de aprendizaje, evaluación aprendizaje y actitudes y valores	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación didáctica</li> <li>- Elaboración</li> <li>- Estrategias y evaluación</li> </ul>	Ordinal
			Medición de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saberes previos</li> <li>- Uso de herramientas</li> <li>- Actividades practicas</li> <li>- Nivel de comprensión</li> </ul>	
			Evaluación de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicas e instrumentos</li> <li>- Acompañamiento pedagógico</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Progreso de enseñanza</li> </ul>	
			Actitudes y valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene su posición</li> <li>- Respeto</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

**Cuestionario Desarrollo Profesional**

<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Capacidad de aprender</b>					
1. Te inscribes en cursos para adquirir nuevos conocimientos					
2. Ejecutas nuevas actividades para adquirir nuevas habilidades					
3. Consideras que te puedes adaptar a los cambios tecnológicos					
4. Estas en continuo aprendizaje					
5. Consideras que eres un profesional competente.					
<b>Capacidad de hacer y poder hacer</b>					
6. Aplicas tus conocimiento en la práctica docente					
7. Consideras que la ejecución de tus conocimientos es efectiva.					
8. Te preparas continuamente para adquirir nuevas habilidades técnicas.					
9. Consideras que tienes un buen manejo de habilidades blandas.					
10. Sabes adaptar las situaciones para resolver cualquier tarea.					
<b>Capacidad de ser</b>					
11. Consideras que tu crecimiento ha sido personal y ético					
12. Tomas en cuenta tus valores en tu ejecución de funciones					
13. Consideras que la interacción con los alumnos tomas en cuenta los valores aprendidos como profesional					
14. Consideras que tu profesión tienen un propósito.					

15. Cumplés con tus propósitos planificados en los periodos de tiempo planificados.					
-------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<b>Medición de la variable: Desarrollo Profesional</b>	
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor(a)	Elaboración propia
Ámbito de aplicación	Docente de Nuevo Chimbote.
Muestra	120 Docentes de Nuevo Chimbote
Tiempo de aplicación	40 minutos
Administración	Directa e individual
Objetivo	Medir el nivel de desarrollo profesional en el desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.
Evalúa	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

## Cuestionario Desempeño docente

Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>					
1. Planificas la preparación de tus procesos didácticos					
2. La preparación de tus practicas didácticas son eficientes					
3. Elaboras planes para poder distribuir las sesiones					
4. Creas estrategias para la evaluación de aprendizajes					
5. Elaboras actividades comparativas para medir las estrategias de evaluación.					
<b>Medición de aprendizaje</b>					
6. Evalúan tus saberes					
7. Usas herramientas para mejorar los aprendizajes					
8. Realizas actividades prácticas de manera eficiente					
9. Son comprensibles tus sesiones de clases.					
<b>Evaluación de aprendizaje</b>					
10. Utilizas diferentes técnicas e instrumentos para medir los aprendizajes					
11. El acompañamiento pedagógico evalúa de manera correcta su manera de interactuar					
12. Son eficientes los parámetros de evaluación hacia sus procesos de enseñanza.					
13. Eres evaluado en base a los progresos de enseñanza y aprendizaje de tus alumnos					
<b>Actitudes y valores</b>					
14. Mantienes tu posición cuando te plantean una opinión diferente.					
15. Defiendes tu posición con respeto					
16. Actúas con respeto en situaciones que contravienen o tensan el ambiente.					

17. Cumples tus actividades con responsabilidad.

--	--	--	--	--	--

**Medición de la variable: Desempeño Docente**

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor(a)	Elaboración propia
Ámbito de aplicación	Docente de Nuevo Chimbote.
Muestra	120 Docentes de Nuevo Chimbote
Tiempo de aplicación	40 minutos
Administración	Directa e individual
Objetivo	Medir el nivel de desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024.
Evalúa	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: Desarrollo profesional y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote, 2024. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: Determinar la relación entre el desarrollo profesional en el desempeño docente de las I.E de Nuevo Chimbote, 2024. Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética, en tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Sr:

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO

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

INVESTIGADOR:

Nombre: \_\_\_\_\_

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

## Anexo 04: Validación de juicio de expertos

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Desarrollo profesional y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)*

### Matriz de validación del Cuestionario Desarrollo Profesional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacidad de aprender	- Nuevos conocimientos	1. Te inscribes en cursos para adquirir nuevos conocimientos	1	1	1	1	
	- Nuevas habilidades	2. Ejecutar nuevas actividades para adquirir nuevas habilidades	1	1	1	1	
	- Adaptación a cambios	3. Consideras que te puedes adaptar a los	1	1	1	1	

		cambios tecnológicos					
	- Aprendizaje continuo	4. Estas en continuo aprendizajes	1	1	1	1	
	- Competitividad	5. Consideras que eres un profesional competente.	1	1	1	1	
Capacidad de hacer y poder hacer	- Aplicación práctica de conocimientos	6. Aplica tus conocimientos en la práctica docente	1	1	1	1	
	- Ejecución efectiva	7. Consideras que la ejecución de tus conocimientos es efectiva.	1	1	1	1	
	- Habilidades técnicas	8. Te preparas continuamente para adquirir nuevas habilidades técnicas.	1	1	1	1	
	- Habilidades blandas	9. Consideras que tienen un buen manejo de habilidades blandas.	1	1	1	1	
	- Adaptación de tareas	10. Sabes adaptar las situaciones para resolver cualquier tarea.	1	1	1	1	
Capacidad de ser	- Crecimiento personal y ético	11. Consideras que tu crecimiento ha sido personal y ético	1	1	1	1	
	- Valores	12. Tomas en cuenta tus valores en tu ejecución de funciones	1	1	1	1	
		13. Consideras que la interacción con los alumnos tomas en cuenta los valores aprendidos	1	1	1	1	

		como profesional					
	- Sentido de propósito	14. Consideras que tu profesión tienen un propósito.	1	1	1	1	
		15. Cumples con tus propósitos planificados en los periodos de tiempo planificados.	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desarrollo Profesional
Objetivo del instrumento	Medir el Desarrollo Profesional
Nombres y apellidos del experto	Dra. Gabriela Olivia Ramos Córdova
Documento de identidad	43935230
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución de Educación Superior Pedagógica "Juan XXIII"
Cargo	Docente
Número telefónico	949913277
Firma	 Firma del Experto DNI 43935230
Fecha	12 de Mayo del 2024

### Matriz de validación del Cuestionario Desempeño docente

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	- Preparación didáctica	1. Planificas la preparación de sus procesos didácticas	1	1	1	1	
		2. Consideras que la preparación de tus practicas didácticas son eficientes	1	1	1	1	
	- Elaboración	3. Elaboras planes para poder distribuir las sesiones	1	1	1	1	
	- Estrategias y evaluación	4. Creas estrategias para la evaluación de aprendizajes	1	1	1	1	
		5. Elaborar actividades comparativas para medir las estrategias de evaluación.	1	1	1	1	
Medición de aprendizaje	- Saberes previos	6. Te realizan evaluaciones para poder medir los saberes	1	1	1	1	
	- Uso de herramientas	7. Usas diferentes herramientas para mejorar los aprendizajes	1	1	1	1	
	- Actividades practicas	8. Realizas actividades prácticas de manera eficiente	1	1	1	1	
	Nivel de comprensión	9. Consideras que son comprensibles tus sesiones de clases.	1	1	1	1	
Evaluación de aprendizaje	- Técnicas e instrumentos	10. Utilizas diferentes técnicas e instrumentos para medir los aprendizajes	1	1	1	1	

		11. El acompañamiento pedagógico evalúa de manera correcta su manera de interactuar	1	1	1	1	
	Progreso de enseñanza	12. Son eficientes los parámetros de evaluación hacia sus procesos de enseñanza.	1	1	1	1	
		13. Eres evaluado en base a los progresos de enseñanza y aprendizaje de tus alumnos	1	1	1	1	
Actitudes y valores	- Mantiene su posición	14. Consideras y mantienes tu posición cuando te plantean una opinión diferente.	1	1	1	1	
		15. Defiendes tu posición con respeto	1	1	1	1	
	Respeto	16. Actúas con respeto en situaciones que contravienen o tensan el ambiente.	1	1	1	1	
	Responsabilidad	17. Cumples tus actividades con responsabilidad.	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desempeño Docente
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño Docente
Nombres y apellidos del experto	Dra. Gabriela Olivia Ramos Córdova
Documento de identidad	43935230
Años de experiencia en el área	5 años

Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución de Educación Superior Pedagógica "Juan XXIII"
Cargo	Docente
Número telefónico	949913277
Firma	
Fecha	12 de Mayo del 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Desarrollo profesional y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)*

### Matriz de validación del Cuestionario Desarrollo Profesional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacidad de aprender	- Nuevos conocimientos	1. Te inscribes en cursos para adquirir nuevos conocimientos	1	1	1	1	
	- Nuevas habilidades	2. Ejecutar nuevas actividades para adquirir nuevas habilidades	1	1	1	1	
	- Adaptación a cambios	3. Consideras que te puedes adaptar a los	1	1	1	1	

		cambios tecnológicos					
	- Aprendizaje continuo	4. Estas en continuo aprendizajes	1	1	1	1	
	- Competitividad	5. Consideras que eres un profesional competente.	1	1	1	1	
Capacidad de hacer y poder hacer	- Aplicación práctica de conocimientos	6. Aplica tus conocimientos en la práctica docente	1	1	1	1	
	- Ejecución efectiva	7. Consideras que la ejecución de tus conocimientos es efectiva.	1	1	1	1	
	- Habilidades técnicas	8. Te preparas continuamente para adquirir nuevas habilidades técnicas.	1	1	1	1	
	- Habilidades blandas	9. Consideras que tienen un buen manejo de habilidades blandas.	1	1	1	1	
	- Adaptación de tareas	10. Sabes adaptar las situaciones para resolver cualquier tarea.	1	1	1	1	
Capacidad de ser	- Crecimiento personal y ético	11. Consideras que tu crecimiento ha sido personal y ético	1	1	1	1	
	- Valores	12. Tomas en cuenta tus valores en tu ejecución de funciones	1	1	1	1	
		13. Consideras que la interacción con los alumnos tomas en cuenta los valores aprendidos	1	1	1	1	

		como profesional					
	- Sentido de propósito	14. Consideras que tu profesión tienen un propósito.	1	1	1	1	
		15. Cumples con tus propósitos planificados en los periodos de tiempo planificados.	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desarrollo Profesional
Objetivo del instrumento	Medir el Desarrollo Profesional
Nombres y apellidos del experto	Mg. Freddy Julián Cachy Díaz
Documento de identidad	26614511
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	938253013
Firma	
Fecha	12 de Mayo del 2024

**Matriz de validación del Cuestionario Desempeño docente**

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	- Preparación didáctica	1. Planificas la preparación de sus procesos didácticos	1	1	1	1	
		2. Consideras que la preparación de tus practicas didácticas son eficientes	1	1	1	1	
	- Elaboración	3. Elaboras planes para poder distribuir las sesiones	1	1	1	1	
	- Estrategias y evaluación	4. Creas estrategias para la evaluación de aprendizajes	1	1	1	1	
		5. Elaborar actividades comparativas para medir las estrategias de evaluación.	1	1	1	1	
Medición de aprendizaje	- Saberes previos	6. Te realizan evaluaciones para poder medir los saberes	1	1	1	1	
	- Uso de herramientas	7. Usas diferentes herramientas para mejorar los aprendizajes	1	1	1	1	
	- Actividades practicas	8. Realizas actividades prácticas de manera eficiente	1	1	1	1	
	Nivel de comprensión	9. Consideras que son comprensibles tus sesiones de clases.	1	1	1	1	
Evaluación de aprendizaje	- Técnicas e instrumentos	10. Utilizas diferentes técnicas e instrumentos para medir los aprendizajes	1	1	1	1	

		11. El acompañamiento pedagógico evalúa de manera correcta su manera de interactuar	1	1	1	1	
	Progreso de enseñanza	12. Son eficientes los parámetros de evaluación hacia sus procesos de enseñanza.	1	1	1	1	
		13. Eres evaluado en base a los progresos de enseñanza y aprendizaje de tus alumnos	1	1	1	1	
Actitudes y valores	- Mantiene su posición	14. Consideras y mantiene su posición cuando te plantean una opinión diferente.	1	1	1	1	
		15. Defiendes tu posición con respeto	1	1	1	1	
	Respeto	16. Actúas con respeto en situaciones que contravienen o tensan el ambiente.	1	1	1	1	
	Responsabilidad	17. Cumples tus actividades con responsabilidad.	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desempeño Docente
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño Docente
Nombres y apellidos del experto	Mg. Freddy Julián Cachy Díaz
Documento de identidad	26614511
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana

Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	938253013
Firma	 M <sup>o</sup> TROY J. CACHAYAN DIRECTOR
Fecha	12 de Mayo del 2024

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Desarrollo profesional y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)*

#### Matriz de validación del Cuestionario Desarrollo Profesional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacidad de aprender	- Nuevos conocimientos	1. Te inscribes en cursos para adquirir nuevos conocimientos	1	1	1	1	
	- Nuevas habilidades	2. Ejecutar nuevas actividades para adquirir nuevas habilidades	1	1	1	1	
	- Adaptación a cambios	3. Consideras que te puedes adaptar a los	1	1	1	1	

		cambios tecnológicos					
	- Aprendizaje continuo	4. Estas en continuo aprendizajes	1	1	1	1	
	- Competitividad	5. Consideras que eres un profesional competente.	1	1	1	1	
Capacidad de hacer y poder hacer	- Aplicación práctica de conocimientos	6. Aplica tus conocimientos en la práctica docente	1	1	1	1	
	- Ejecución efectiva	7. Consideras que la ejecución de tus conocimientos es efectiva.	1	1	1	1	
	- Habilidades técnicas	8. Te preparas continuamente para adquirir nuevas habilidades técnicas.	1	1	1	1	
	- Habilidades blandas	9. Consideras que tienen un buen manejo de habilidades blandas.	1	1	1	1	
	- Adaptación de tareas	10. Sabes adaptar las situaciones para resolver cualquier tarea.	1	1	1	1	
Capacidad de ser	- Crecimiento personal y ético	11. Consideras que tu crecimiento ha sido personal y ético	1	1	1	1	
	- Valores	12. Tomas en cuenta tus valores en tu ejecución de funciones	1	1	1	1	
		13. Consideras que la interacción con los alumnos tomas en cuenta los valores aprendidos	1	1	1	1	

		como profesional					
	- Sentido de propósito	14. Consideras que tu profesión tienen un propósito.	1	1	1	1	
		15. Cumples con tus propósitos planificados en los periodos de tiempo planificados.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desarrollo Profesional
Objetivo del instrumento	Medir el Desarrollo Profesional
Nombres y apellidos del experto	Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla
Documento de identidad	32812857
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister en investigación y docencia universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Cultura
Cargo	Investigador
Número telefónico	938255852
Firma	 Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla D.N.I. 32812857 CPAP: N° 039
Fecha	12 de Mayo del 2024

Matriz de validación del Cuestionario Desempeño docente

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	- Preparación didáctica	1. Planificas la preparación de sus procesos didácticas	1	1	1	1	
		2. Consideras que la preparación de tus practicas didácticas son eficientes	1	1	1	1	
	- Elaboración	3. Elaboras planes para poder distribuir las sesiones	1	1	1	1	
	- Estrategias y evaluación	4. Creas estrategias para la evaluación de aprendizajes	1	1	1	1	
		5. Elaborar actividades comparativas para medir las estrategias de evaluación.	1	1	1	1	
Medición de aprendizaje	- Saberes previos	6. Te realizan evaluaciones para poder medir los saberes	1	1	1	1	
	- Uso de herramientas	7. Usas diferentes herramientas para mejorar los aprendizajes	1	1	1	1	
	- Actividades practicas	8. Realizas actividades prácticas de manera eficiente	1	1	1	1	
	Nivel de comprensión	9. Consideras que son comprensibles tus sesiones de clases.	1	1	1	1	
	- Técnicas e instrumentos	10. Utilizas diferentes técnicas e	1	1	1	1	

		instrumentos para medir los aprendizajes					
Evaluación de aprendizaje		11. El acompañamiento pedagógico evalúa de manera correcta su manera de interactuar	1	1	1	1	
	Progreso de enseñanza	12. Son eficientes los parámetros de evaluación hacia sus procesos de enseñanza.	1	1	1	1	
		13. Eres evaluado en base a los progresos de enseñanza y aprendizaje de tus alumnos	1	1	1	1	
Actitudes y valores	- Mantiene su posición	14. Consideras y mantiene su posición cuando te plantean una opinión diferente.	1	1	1	1	
		15. Defiendes tu posición con respeto	1	1	1	1	
	Respeto	16. Actúas con respeto en situaciones que contravienen o tensan el ambiente.	1	1	1	1	
	Responsabilidad	17. Cumples tus actividades con responsabilidad.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desempeño Docente
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño Docente
Nombres y apellidos del experto	Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla
Documento de identidad	32812857
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister en investigación y docencia universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Cultura
Cargo	Investigador
Número telefónico	938255852
Firma	 Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla D.N.I. 32812857 CPNP: Nº 039
Fecha	12 de Mayo del 2024

Anexo 04: Consistencia Interna

Prueba Piloto – Cuestionario Desarrollo Profesional

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	73
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
6	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
7	3	4	2	2	3	5	2	4	3	4	3	4	4	4	3	50
8	4	3	5	4	3	4	4	2	2	2	5	5	4	2	4	53
9	4	3	3	4	3	2	5	3	5	4	4	5	5	4	4	58
10	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	5	5	4	5	54
11	4	2	3	4	3	2	2	5	3	4	4	5	5	5	5	56
12	4	4	2	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	58
13	2	4	3	2	5	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	58
14	4	4	3	3	4	5	4	2	4	2	2	5	5	4	5	56
15	2	3	4	3	2	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
19	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
<b>VARIANZA</b>	0.8	1.0	1.1	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2	1.2	1.4	1.0	0.2	0.3	0.7	0.4	<b>94.6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13.4</b>															

DATOS	
K	Número de items
$\frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
	CALCULO VARIANZA TOTAL

**CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T} \right)$$

Calculo de Alfa de Cronbach - Excel

$$\alpha = \frac{15}{14} \quad 1 \quad \frac{13.4}{94.6}$$

$$\alpha = 1.071428571 \quad 1 \quad 0.142026995$$

$$\alpha = 1.071428571 \quad 0.857973005$$

$\alpha =$	<b>0.919256791</b>
------------	--------------------

Calculo Alfa de Cronbach – Spss v27

**Resumen de procesamiento de casos**

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

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	15

Prueba Piloto – Cuestionario Desempeño Docente

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	82
3	2	1	5	1	1	1	1	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	54
4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
6	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	58
7	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	5	5	4	2	4	3	4	59
8	2	3	3	4	3	3	2	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	61
9	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	50
10	3	4	3	2	3	2	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	64
11	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	3	4	5	4	5	5	4	58
12	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	2	4
13	3	2	5	4	5	4	3	4	4	2	2	5	5	4	5	5	4	66
14	3	2	5	5	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	2	44
15	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	5	4	4	53
16	5	4	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	2
17	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	78
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
19	4	4	3	3	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	3	48
20	3	3	4	3	3	4	4	1	1	1	1	1	4	2	4	3	4	46
<b>VARIANZA</b>	1.6	1.5	1.3	1.7	2.5	2.8	3.0	2.2	2.0	2.3	2.1	1.9	0.9	5.0	1.1	1.0	1.2	<b>500.1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>34.6</b>																	

DATOS	
K	Número de items
$\sum S^2 Items$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

**CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T} \right)$$

### Análisis Alfa de Cronbach - Excel

$$\alpha = \frac{17}{16} \quad 1 \quad \frac{34.6}{500.1}$$

$$\alpha = 1.0625 \quad 1 \quad 0.06914$$

$$\alpha = 1.0625 \quad 0.930860211$$

$\alpha =$	<b>0.989039</b>
------------	-----------------

### Análisis Alfa de Cronbach – Spss v.27

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	17

Por ende se puede decir que la fiabilidad de alfa de Cronbach para la Variable Desarrollo Profesional es EXCELENTE, al igual que para la variable Desempeño Docente es EXCELENTE