



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mg. Aguirre Carbajo, Niels Werner

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2019



Dra. Rodríguez Peña Milagros Janet
Presidenta



Dra. Vertiz Quiroz Cindy Rosmery
Secretaria



Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza y luchar conmigo cada una de mis batallas.

A mis padres Luz Carbajo y Aristides Aguirre por su apoyo constante en guiar cada uno de mis pasos y seguir escalando para lograr mis metas.

Niels.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar presente en cada una de mis etapas y aspiraciones de mi vida.

Al doctor César Acuña, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo por impulsar programas de maestría y doctorado en beneficio de todos los profesionales del país.

A la Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro; por su apoyo incondicional y paciencia en cada una de las etapas del presente trabajo de investigación que gracias a sus orientaciones se pudo culminar el estudio.

A los docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica por su participación del desarrollo en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Niels.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Aguirre Carbajo Niels Werner, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°40581812; con la tesis titulada Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Ica, Julio de 2019

.....
Mg. Aguirre Carbajo Niels Werner
DNI N° 40581812

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos por la casa de estudios pongo a su disposición la investigación.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	40
II. MÉTODO	42
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	43
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47

IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	83
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. PROPUESTA	85
VII. REFERENCIAS	90
ANEXOS	94
Matriz de consistencia	95
Instrumentos	97
Validez de los instrumentos	99
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	107
Acta de Aprobación de Originalidad	108
Declaración Jurada	109
Pantallazo del Turnitin	110
Otras evidencias	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estadígrafos de la variable Gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.	47
Tabla 2	Nivel de desarrollo de gestión directiva en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018	48
Tabla 3	Nivel de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.	50
Tabla 4	Nivel de Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.	52
Tabla 5	Nivel de desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.	54
Tabla 6	Nivel en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.	56
Tabla 7	Nivel en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.	58
Tabla 8	Nivel en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.	60
Tabla 9	Pruebas de normalidad de las variables gestión directiva y desarrollo profesional docente.	62
Tabla 10	Correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión directiva y desarrollo profesional docente.	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de desarrollo de gestión directiva	48
Figura 2	Nivel de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	50
Figura 3	Nivel de Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	52
Figura 4	Nivel de desarrollo profesional docente	54
Figura 5	Nivel en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes	56
Figura 6	Nivel en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional	58
Figura 7	Nivel en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional	60

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2017. El presente estudio es de tipo No-experimental con diseño correlacional, se consideró una población de 48 docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica. Se consideró para la muestra igual número que la población, empleando el muestreo de tipo no probabilístico. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y sus instrumentos el cuestionario sobre sobre la gestión directiva y el cuestionario sobre desarrollo profesional los cuales fueron validados y pasaron por prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach. En el análisis estadístico inferencial: se utiliza el criterio de normalidad de Shapiro-Wilk en donde se observa que no todos sig. Bilateral son mayores de 0,05 lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman. Los resultados de la investigación reflejan existe relación altamente significativa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente ($r_s= 0,565$).

Palabras Clave: Gestión directiva, desarrollo profesional docente, gestión para la mejora de los aprendizajes, orientación en los procesos pedagógicos.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between managerial management and professional teacher development in the particular educational institution Data System's Ingenieros, Ica-2017. The present study is of non-experimental type with correlational design, a population of 48 teachers was considered Particular Educational Institution Data System's Engineers of Ica. The sample was considered equal to the population, using non-probabilistic type sampling. In order to collect the data, the survey technique and its instruments were applied to the questionnaire about management management and the professional development questionnaire, which were validated and passed through Cronbach's Alpha reliability test. In the inferential statistical analysis: the Shapiro-Wilk normality criterion is used where it is observed that not all of them follow. Bilateral are greater than 0.05 which orientates to use Spearman's Rho correlation. The results of the research reflect a highly significant relationship between management management and teacher professional development ($r_s = 0.565$).

Keywords: Management, professional teacher development, management for the improvement of learning, guidance in pedagogical processes.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las exigencias de los tiempos actuales hacen que la escuela se constituya en un espacio social y educativo en el cual se manifiesta la complejidad de su labor e incertidumbre de su futuro, lo que genera que la gestión directiva se constituya en el pilar de su progreso y adecuación a estos tiempos, en los que destaca el trabajo colectivo y el continuo aprendizaje de sus componentes. La gestión directiva para asumir estos cambios debe caracterizarse por ser dinámica y comprometida con los propósitos institucionales, proporcionando los requerimientos para alcanzar dichos propósitos entre los que destaca el logro de los aprendizajes.

Así mismo, en la escuela convergen un conjunto de personas que buscan su realización desde sus funciones que cumplen en ella, entre las que destaca la figura del docente quien promueve su desarrollo profesional desde su labor educativa, para lo cual el docente debe ser capaz de reflexionar sobre su labor educativa que cumple en la institución, así como participar de espacios significativos para su desarrollo como profesional de la educación y constituirse en un agente de cambio proponiendo lineamientos de su sector. Por lo que se propone analizar los constructos de gestión directiva y desarrollo profesional.

A nivel internacional Senge (2001), las propuestas para generar cambio de las instituciones educativas se relacionan en proporción directa con el ejercicio del liderazgo que se ejercen en los niveles directivos y gerenciales de las estas, al asumirse en dichos niveles dichas responsabilidades son agentes de cambio para lograr las transformaciones requeridas en la institución educativa como una unidad de enseñanza y de aprendizaje y que se aprenda como ser una institución.

Detrás de una institución educativa que se caracteriza por su eficacia y eficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje esta una gestión directiva que se caracteriza por el liderazgo que asume en su accionar los niveles directivos y gerenciales, teniendo en cuenta que estos son agentes de cambio para la transformación y desarrollo de la institución educativa, la cual se destaca en la ejecución de la enseñanza-aprendizaje.

En cuanto al desarrollo profesional docente según Darling-Hammond (2005) señala que la profesionalización no siempre constituye el estado final al que se encaminan distintas ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma. Lo señalado se aleja de la idea tradicional que se tenía sobre proceso que en muchos casos se sujetaba a comparar con otras carreras profesionales, manifiesta que se debe dar atención aspectos del desarrollo profesional en los docentes, proceso que se debe caracterizar por ser continuo y de fortalecimiento del ejercicio docente, lo cual constituye un ejercicio útil y responsable de su compromiso social.

El proceso de aprendizaje es un sistema, que se lleva de manera constante, persistente y perenne no solo en lo individual, sino trascendiendo a un trabajo colectivo, pues es ahí donde también se manifiesta la influencia del trabajo repetitivo y replica de lo bien o mal de la gestión directiva, esto debe llevar a edificar y afianzar en el docente su identidad con su rol llevándolo a ser responsable de su profesionalidad.

En el contexto latinoamericano según Borden (2002) el consenso creciente de la región sugiere que el director trabaje mediante el trabajo en conjunto, el cual debe ejercer el liderazgo necesario para cumplir las expectativas que ejercen las reformas educativas del siglo veintiuno. Los directores están en las escuelas, es por ello los actores educativos importantes cuyo impacto puede ser positivo en el mejoramiento de la calidad de los procesos educativos (p. 1).

Un aspecto interesante de la profesionalización, como nos recuerdan Zeichner y Noffke, (2001) Nos advierten que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, correspondiente a su capacitación y esfuerzo quiere abandonar la infancia y hacerse adulta como profesión, los docentes necesitan asumir la responsabilidad de manera adulta de poder investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica.

Indagar la información que se ha multiplicado y aumentado en estos tiempos de tal manera que la captura por diferentes medios ya sea audiovisuales, electrónicos, libros o de cualquier medio que puedan venir; es procesada por nuestro cerebro de una manera selectiva a los aprendizajes y experiencias significativas mezclado con los intereses del individuo que hace que se construya nuevos conocimientos y es en virtud que descubrimos los docentes esa metodología propia que buscara también que cada estudiante la encuentre en sí mismo.

A nivel nacional, Gómez y Macedo (2011) manifiestan, para que el Sistema Educativo juegue un papel estratégico este deba superar restricciones actuales, como por ejemplo las cuales radican en el ámbito institucional y en sus deficiencias en cuanto a organización y gestión. (p. 40)

La educación peruana para que cumpla con las expectativas generadas por la sociedad y lo que le exige los tiempos actuales requiere de cambios sustanciales y de superar ciertas restricciones que limitan su accionar y funcionamiento. Entre los aspectos a superar esta la gestión que se desarrolla a nivel institucional la cual recae en la dirección, así también esta lo referido a la organización entre otros aspectos.

El Ministerio de Educación (2014) en su portal señala que asume como política priorizar que los educadores y formadores realicen estos desempeños afianzados en el cuadro de una carrera profesional y auténtica de manera transparente y renovada, pues en esa realidad los

lineamiento o pautas del profesionalismo docente tiene el propósito de empujar la innovación y la evolución de los conocimientos y/o constructos didácticos, aprehensibles y tomables por maestros que buscan el verdadero compromiso e identificación con su profesionalismo.

Estos cambios que requieren y piden a gritos la comunidad educativa se van a dar con el compromiso e identidad docente en el quehacer diario, pero también en el impulso que viene desde arriba; presidente, ministros, comunidad en subconjunto; desde la cartera de educación como también la participación de los actores de la comunidad educativa, teniendo claros las metas y objetivos reales que quieran alcanzar para que fluyan en el camino correcto, donde toda la nación se sientan orgullosos de sus maestros identificados con los paladines del saber.

En el contexto local se puede observar que la gestión directiva demuestra algunas debilidades como en la orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes que merecen ser analizadas mediante el método científico, la dirección está enmarcada en el desarrollo de un liderazgo pedagógico que favorezca los aprendizajes por lo que debe desarrollar una adecuada gestión de las condiciones en las cuales se desarrolla el aprendizaje así mismo debe orientar los procesos que se dan en materia de pedagogía con la finalidad de mejorar los aprendizajes, la realidad que se observa a nivel institucional nos da a saber que estos rubros de la gestión manifiestan algunas deficiencias en el marco de la calidad de la gestión ya que no se logran alcanzar los propósitos educativos de la institución a nivel de aprendizaje de sus estudiantes.

En relación al desarrollo profesional docente se amerita generar las condiciones en la que los docentes alcancen su realización la cual pasa por que los profesionales de la educación sean capaces de reflexionar sobre su práctica pedagógica e institucional lo cual involucrar que desarrollen los procesos de reflexión sobre los logros de aprendizaje

alcanzado a nivel institucional e individual, pasa por la participación en experiencias que promuevan su desarrollo considerando sus propias necesidades y las de sus estudiantes a experiencias significativas en las que se involucre el maestro mejor crecimiento del profesional, también se requiere los docentes participen en la propuesta de lineamientos educativos desde su experiencia lo cual va ser favorable para su desarrollo y del fenómeno educativo.

La realidad descrita nos da a conocer la necesidad de lograr un diagnóstico de las variables que propone el estudio, por lo que se plantea desarrollar una propuesta desde el enfoque cuantitativo asumiendo la investigación de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, la cual tiene por objetivo determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2017.

El colegio Data system se encuentra en la provincia de Ica, en un contexto global urbano donde se permite el acceso a las nuevas tecnologías ubicándose entre los colegios más competitivos de la Región Ica, pasa por el camino de mejora en la gestión directiva sin embargo falta mejorar en algunas competencias que se muestran en indicadores que van relacionados con el profesionalismos del docente, como también por ser un colegio particular donde el trabajo por hora o por días sean para un porción de docentes un poco difícil el identificarse con la institución pero que se pueden superar si la promotería y gerencia directiva llevan un plan organizado y sistemático en la observación cuidadosa para identificar necesidades ya sea emocionales en el docente y poder superarlas, brindando cada vez más herramientas para el mejor ejercicio de la calidad de la enseñanza.

Tanto el directivo como el docente llevan puntos cruciales que se mencionen en los planes y manuales del marco del buen desempeño ya sea docente y directivo citando algunos de ellos como diagnosticar las

características del entorno familiar y social que por la premura del tiempo se pierden periodos y procesos significativos en el aula; el diseñar y proporcionar por parte del directivo los instrumentos de gestión escolar donde se enfatiza el clima que vienen de diferentes realidades y estratos sociales, eso baja el rendimiento académico, la difusión de la visión y misión pasando de un papel a una difusión de aula por aula de la par con los profesores. Promover los espacios abiertos para la participación más democrática para tomar decisiones y acciones que no sean fruto de la improvisación sino un anticipo a prevenir los futuros problemas que se puedan suscitar en el aula.

En el docente la falta de las diferentes estrategia que enriquecen el aprendizaje significativo de los diferentes estilos de aprendizaje pero la monotonía y la no innovación han hecho que docentes basen en metodología ya desfasadas y poco innovadoras muy cerradas y cuadradas, esto se puede corregir con la motivación de parte de los directivos para que el propio docente busque el qué lo motiva, una filosofía más propia del porque y para que enseña, de tal manera que se manifieste y se traduzca en la participación de actividades para las metas de institucionales y de aprendizaje, aporte de ideas, iniciativa para organizar a los profesores, realizar estudios de especialización, interesándose por los lineamientos de las rutas de aprendizaje, conocedor de las resoluciones y leyes que sirven para el beneficio no solo de estudiante sino también para el docente. Un docente informado no solo para salvaguardar el día del monitoreo sino para una práctica constante del quehacer diario.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Serrano (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. Tesis de la Universidad De Córdoba-España. Objetivo: Es conocer de qué forma comienzan a construir

la Identidad Profesional Docente los estudiantes del máster FPES, y cuáles son sus implicaciones principales para la mejora de la formación inicial del profesorado. Investigación tipo descriptiva. Muestra 335 estudiantes. Instrumento el cuestionario. Concluye: Las indagaciones en el ámbito educativo dan un fruto en el estudiante y docente en el qué hacer y qué no hacer, ya sea en realidades exigentes o realidades predispuestas para desarrollar la Identidad y profesionalismo docente relacionándolo al trabajo pues en la institución educativa Data System's e Ingenieros pertenece a una zona urbana, donde el profesionalismo pasa por un camino de identificación que está siendo desarrollado por equipo directivo en subconjunto con los padres de familia que se sienten orgullosos de sus docentes y esto a su vez hace que el docente retado a desarrollar mayores y mejores estrategias de identificación de los estudiantes con su institución educativa, este proyecto tiene un diseño descriptivo correlacional el cual llevara un planteamiento para futuras investigaciones.

Benjumea, Lancheros y Zarate (2015), realizaron una investigación titulada: La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: Configuraciones emergentes y complejas. Trabajo de investigación para optar el grado de Magíster de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá-Colombia. El objetivo general del estudio fue analizar cómo se configura la gestión directiva de las instituciones educativas del sector público identificando las tensiones que emergen y los retos que demanda el contexto actual. Diseño utilizado estudio de casos. Población participaron diez (10) rectores, diez y seis (16) coordinadores y tres (3) directores locales pertenecientes a las localidades de: Barrios Unidos, Kennedy y Bosa. Instrumentos la encuesta, la entrevista. Conclusión: la gestión directiva como objeto de estudio desde un aspecto administrativo se ve fortalecido para generar procesos de calidad, siendo este un

objetivo en las instituciones educativas el fortalecer la transformación que genera una buena gestión directiva con responsabilidad social; tomando en cuenta la gestión como un proceso espiral y no lineal, tomando decisiones para se cumplan las metas y objetivos con eficacia y eficiencia. Uno de los propósitos de la gestión directiva es poder generar propósitos de calidad en cada cada país de acuerdo a la globalización que demanda y al contexto social la cual debe primar en unión de los objetivos de la currícula de cada país que se haga responsable y asuma las consecuencias de una educación para la vida que reflexione. Para esto el desarrollo de la capacidad del profesionalismo docente se ve en parte influenciada por este sistema capitalista que busca educadores de calidad que construyen día a día si identidad con obstáculos que ven mellados por las limitaciones que pueden encontrar en el contexto a realizarse su experiencia docente; se necesita entonces la propuesta de lineamientos que nazcan en situ para que sean consensuados por organismos de carácter mayor pero también que sean publicados y difundidos para el conocimiento de la realidad en latinoamericana contrastada con la europea, asiática sin dejar el desarrollo africano. Las iniciativas de elaborar y llevar un sistema de profesionalismo del desarrollo basada en competencia acordes a impulsar la realidad en cada país de Latinoamérica están en papeles y/o documentos que ahora se tienen que volver prácticos para su mejoramiento continuo, ya que al ser cambiante por las crisis, que aparecen cada cierto tiempo en los diferentes países, por eso que es una marcha continua y cambiante sin una estática sino con embellecimiento de la práctica docente.

1.2.2. A nivel nacional

Marín (2013), realizó un trabajo titulado: “Los docentes frente al cambio de gestión directiva: La dinámica micro política de un

colegio privado de Lima”. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Trabajo para optar el grado de Magister en Educación. La investigación es de tipo cualitativa con un nivel de alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 800 alumnos aproximadamente. Cuenta con: inicial, primaria y secundaria. La muestra que se utilizó, estuvo integrada por dos profesoras de cada nivel educativo de inicial, primaria y secundaria diferenciada por los años de permanencia en el colegio particular ubicado en Lima que pertenece a una red de colegios evangélicos del Perú. El instrumento fue la entrevista semi estructurada realizada a 6 docentes de los tres niveles. Teniendo las siguientes conclusiones: frente a los grandes cambios actuales que enfrenta la sociedad y la educación la gestión directiva asume el diferido de los individuos que están bajo su responsabilidad, refiriéndose a los intereses de las personas a su cargo sus sentimientos y sus temores para conocerlos mejor y afrontar los obstáculos juntos.

Olmedo. (2015). La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño. Tesis de la Universidad Marcelino Champagnat. Lima. con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, su objetivo es determinar la relación entre dos variables, el instrumento el cuestionario, conclusiones, se establecieron los constructos necesarios que permitirán generar más conocimiento en el tema, determinar relaciones entre la gestión directiva y el desempeño docente, analizar las dimensiones de cada variable, identificar rasgos del liderazgo presentes en la actual gestión e identificar las funciones directivas Maristas que más influyen en el desempeño de los maestros.

Enriquez (2014) Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Pontificia

Universidad Católica del Perú. La investigación es de tipo documental de tipo descriptiva, como es una investigación documental carece de muestra, instrumento de recolección de datos en los países de España, Chile y Colombia.

Visto de esa manera el desarrollo profesional del docente tiene un carácter polisémico, concepción que va de acuerdo al contexto y la reforma educativa de cada país presentando muchos fenómenos ya sea en las dimensiones: económicas, de aprendizaje, interculturales, necesidades regionales; que hacen loable la interpretación de su significado para cada realidad educativa ya sea en España, Chile o Colombia.

El gestor directivo a nivel nacional se ha visto desafiado a tomar responsabilidad de las situaciones que pueda pasar el docente, ya sea en fortalecer, con la influencia del su liderazgo pedagógico, cualquier inquietud, temor, dudas, llevándolos mediante la motivación a reconocerlos y promoverlos; valorándolos y evaluándolos para así superar retos juntos con las cosas que tienen en común la educación y la identidad en la institución.

1.2.3. A nivel local

Guillen (2016). Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015. Tesis de maestría de la escuela de posgrado de la UCV. Sede Ica. Objetivo Determinar la relación existente entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015. Investigación de tipo no experimental, diseño de investigación descriptivo correlacional. Instrumento el cuestionario, se trabajó con una muestra de 38 trabajadores. Se concluye luego del procesamiento estadístico que existe una relación directa entre las variables señalando que aun buen nivel de correspondiente a la gestión directiva le correspondería un buen nivel de clima institucional.

Colquepisco (2016). Desarrollo de la profesionalidad en relación a la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Ticrapo- Castrovirreyna, 2016. Tesis de Maestría de la escuela de posgrado de la UCV. Objetivo: Determinar qué relación existe entre el desarrollo de la profesionalidad y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas del Distrito de Ticrapo- Castrovirreyna, 2016. Investigación tipo no experimental, instrumento el cuestionario, concluye: Se ha determinado que existe relación directa entre las variables de estudio en docentes de instituciones educativas del Distrito de Ticrapo- Castrovirreyna, 2016; de $r= 0,713$; es decir a un buen nivel de desarrollo de la profesionalidad le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral; a un deficiente nivel de desarrollo de la profesionalidad le correspondería un bajo nivel de satisfacción laboral.

A nivel local encontramos el trabajo en la provincia de chincha que relaciona de una manera directa la gestión educativa y el clima institucional, dándonos a entender que la gestión directiva de la mano con el liderazgo, como esencia para producir motivación, seguridad, guía y camino, en todos los aspectos y facetas del desarrollo profesional produce un bienestar optimo y saludable en la comunidad en la que se hallan inmersos los agentes educativos, llevando a la plena satisfacción laboral del oficio docente, donde mentores y estudiantes copian y replican con un toque de innovación particular lo que con tanto esmero enseñan de generación en generación. Vemos pues que es esperanzador partiendo del supuesto que las voces de la mejora local de la enseñanza son llevadas y oídas a los diferentes encargados de la gestión educativa viendo las necesidades y realidades en cada distrito y región.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión directiva

1.3.1.1. Principales definiciones

El término gestión según Blejmar (2005) en su libro titulado Gestionar es hacer que las cosas sucedan, muestra que el arte de gestionar: haciendo que las cosas sucedan vayan tomando cuerpo a las diferentes concepciones del término Gestión, como por ejemplo, una dice definiendo la gestión como la reacción de eficiencia y eficacia considerando entre ellas el tiempo, realidad y lo complejo que puede necesariamente manifestarse en la escuela mediante un proyecto educativo, “la gestión, más que hacer en forma directa, crea condiciones para el mejor hacer del colectivo institucional” (p. 24).

La responsabilidad es asumida para generar situaciones que una a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa que den alternativas de solución dando su mejor esfuerzo comprometidos con la institución para un bien que apunten a un objetivo en común.

Según De La Cruz y Vargas (2009) la gestión Directiva es el conjunto de acciones orientadas a conseguir los objetivos de la institución mediante el trabajo de los miembros de la comunidad educativa en general, tiene la capacidad de generar y poner en marcha el proyecto educativo institucional y las condiciones favorables para el buen desarrollo de la institución educativa. (p. 50)

1.3.1.2. Dimensiones

Las dimensiones fueron tomadas del Marco del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014)

El dominio Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes, abarca las cuatro competencias del directivo las

cuales están dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, en el cual se gestiona las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la promoción, la planificación, la convivencia democrática e intercultural y la participación de la familia y comunidad; evaluando de manera sistemática la gestión de la institución educativa.

Para que los logros de aprendizaje se cumplan en función de la participación de los agentes en la educación que puedan encontrar las condiciones favorables para el desarrollo, creatividad, herramientas y materiales, que sea de conocimiento público los objetivos a los cuales se van a brindar los recursos. También la creación de los instrumentos de gestión donde se reflejen las características antes estudiadas y evaluadas por todos los participantes, actores de la comunidad estudiantil, para establecer metas de carácter académico con calidad, beneficiando el entorno institucional, familiar y social

El dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, este dominio comprende dos competencias enfocadas a potenciar el desarrollo profesional docente, y a implementar un acompañamiento de forma sistemática al proceso de enseñanza que realizan los docentes.

Promueve la autodidactica estratégica profesional y la profesionalización continua del maestro; ya que el directivo en busca de la calidad de los procesos mejorados de enseñanza y aprendizaje, va a determinar la mejor gestión en colaboración y participación del cuerpo docente y comunidad educativa para plantear al término de cada año la reflexión para un mayor ajuste en las metas pedagógicas que evolucionen la mejora de la calidad.

1.3.1.3. Teorías y prácticas de la gestión directiva

A través del tiempo, ha habido un cambio respecto a las expectativas y demandas de las funciones que realiza el directivo en estas funciones de organización, planificación, de ejecución y de control. (Beltrán, 1995 en Ceballos, 2005, p. 55)

En cada una de las etapas del tiempo la imagen de los directivos ha estado asimilando cuestiones particulares que tenían que ver con aspectos históricos, económicos, políticos, y culturales para ese momento de la historia. El autor presenta el papel y las funciones que ejercía el directivo mostrando lo que acontecía en la escena donde se valoraban conocimientos universales de años y siglos atrás, propios del enciclopedismo, viendo al docente como un gurú de la iluminaria inequívoca del saber científico de esa época e inquebrantable siendo los elegidos y los llamados a su transmisión. Estos portadores de conocimientos eran a su vez los directivos que eran valorados no por su formación, sino por los canas y años de experiencia, es decir que a más años en la enseñanza y repetición académica mas era la sabiduría de estos maestros de maestros, pero que tan lejos estaba de la realidad, pues hoy en día es tema de debate y discusión.

Pero luego, con la Revolución Industrial trajo una etapa gerencialista correspondiente a una visión de la gestión directiva. ¿Dónde estaba centrado lo que tenía valor? Esta visión se centra con el desarrollo económico, la productividad ¿Qué se le demandó al directivo cuando apareció el movimiento de las escuelas eficaces? Lo que era necesario para la eficacia de las escuelas era mejorar la economía mediante productos académicos basados en la industrialización para a si pasar al ranking de las mejores escuelas. (Beltrán, 1995 en Ceballos, 2005, p. 55)

1.3.1.4. Principales competencias en la gestión directiva.

Competencias gerenciales.

Según Senge. (2001) Es un aspecto que nace en la persona que brinda una acción productiva en un determinado puesto de trabajo. Las actitudes y habilidades que poseen estos directivos, al desempeñar un trabajo, hacen que produzcan resultados contundentes e incluso mayores a la actividad por la cual fueron contratados.

Según Arraíz. (2005), agrupa las competencias gerenciales en:

Motivación del personal: Es la habilidad que genera en los demás a realizar un trabajo esforzado y continuo., mediante la conducción de grupos esforzados que tienen la destreza para hilvanar, consolidar y trasladar el equipo de trabajadores motivándolos a esforzarse en cumplir en plena autonomía y diligencia. El liderazgo como la habilidad esencial en el manejo a la acción de grupos trabajadores hacia un fin específico, inspirándolos al arrojo de las acciones como también anticipación de resultados en los diferentes escenarios posibles. (p.25).

Comunicación Eficaz: es la habilidad para oír un poco más allá de los detalles, formular interrogantes, formular conceptos y pensamientos en forma contundente; de prestar atención a los demás y entenderlos, metiéndose en sus zapatos. La dirección de personas es la gerencia esforzada por incrementar la formación e instrucción, no solo de las demás personas sino también de uno mismo a partir de una reflexión de las necesidades humanas e institucionales. *Gestión para el cambio y la Desarrollo de la Organización:* Es la destreza para manipular los cambios que aseguran la competencia efectiva de la organización a largo plazo, establecer situaciones conflictivas para que puedan ser solucionados con la mayor efectividad posible de la institución. (p.25)

1.3.1.5. Competencias personales del gerente educativo.

Según Graffe (2003:41), presenta las siguientes competencias. *Conocimiento de sí mismo*: El autoconocimiento y la autodidáctica se relaciona con el requisito de tener clara las metas, deseos definidos, motivación constante y percepción interna de lo que es como persona y lo que quiere alcanzar. Desarrollar este aspecto de sí mismo corresponde introducir en el ámbito de las aspiraciones puestas de manifiesto a los objetivos personales que se posea. (Graffe, 2003, p.41). *Autorrealización*: El sentirse satisfecho consigo mismo es fruto de la confianza y motivación diaria del gerente directivo frente a la visión que posee. La motivación hace que el gerente se levante con el objetivo de lograr el éxito, sostenido por la fuerza de voluntad y en la seguridad de sus competencias. La autorrealización, según Graffe, G. (2003), no solo comprende alcanzar objetivos, sino también experimentar el gozo de los objetivos alcanzados, por haber crecido como persona, que descubre, evoluciona y se adapta a las situaciones y habilidades demandantes. *Autocontrol*: El autocontrol hace hincapié en las capacidades de las personas, entre ellos el gerente directivo, para manejar inteligentemente sus emociones; permitiendo al directivo unir las metas que desea alcanzar en cada uno de los roles que realiza. Graffe. (2003), menciona que para formar la mente se necesita sembrar en ella buenos hábitos específicos que amplíen y vislumbren lo primordial del sentido de vivir y mi actuación en ella, hábitos como por ejemplo el reír, disfrutar la vida a plenitud en tiempos buenos, nadar en el mundo de las ideas positivas. Pues así el Autocontrol de las emociones hace que el directivo pueda tomar las riendas para controlar los pensamientos, sensaciones y sentimientos.

1.3.1.6. Competencias básicas en el ejercicio de la gestión directiva. Según Rama (2004), están son: *Competencias cognitivas*: Infiere con demostraciones la comprensión de marcos

teorizados y metodologías de soluciones del organismo escolares y la gestión, vinculándolos como fenómenos de la sociedad y así vislumbrar su intervención. Valorando los fundamentos de la administración que tienen un intercambio en el ambiente educativo, para determinar por evaluaciones su utilidad de acuerdo a los objetivos educativos y su conexión con los índices de calidad. (Rama, 2004). *Competencias axiológicas*: Desarrollar una administración basada en la responsabilidad de facilitar las actividades vitales a la calidad de la educación; valorando lo que pertenece a la función directiva que es practica desde las demandas del diseño educativo y comunidad; formando hábitos de vida que promuevan la transformación de la sociedad. (Rama, 2004). *Competencias praxiológicas*: es la formación de la congruencia y coherencia en aras de la práctica y métodos de intervención. Aplicaciones en propuestas del desarrollo en organizaciones para su propia mejora. Es la destreza para afianzar redes, personas y equipos de trabajo. (Rama, 2004). De este modo Rama desentraña las competencias fundamentales para el directivo en tres habilidades, donde su labor recae primordialmente en las competencias académicas de conceptos y métodos en beneficio de la organización de la escuela, como las competencias de valor dispuesta a los compromisos y cambios responsables siendo un facilitador para el enriquecimiento de la calidad de la enseñanza y por último las competencias de acciones pasando primero, por la consolidación de los equipos de trabajo, hasta apuntar al mejor desarrollo organizacional en mejora de los aprendizajes.

1.3.2. Desarrollo profesional docente

1.3.2.1. Principales definiciones

Según Martínez (2007) El desarrollo profesional del docente asume por objetivo mejorar la calidad en la práctica educativa, la

formación es un aprendizaje constante se acerca a ésta en la reflexión de la misma y el desarrollo de actividades profesionales, para que este objetivo se cumpla se requiere de una planificación acertada cuyos resultados se observen a un mediano tiempo.

El trabajo profesional es un requisito primordial en la realización de la instrucción docente. El trabajo profesional acarrea múltiples realidades de experiencia educativa que necesitan ser apreciadas para fomentar un significativo profesionalismo docente. En busca de ese balance entre lo permitido a la práctica de la profesión y su relación hacia un futuro proyecto educativo nacional con bases regionales, pues es indispensable conceptuar de una manera amplia e inclusiva, con la pericia en colaboraciones que lleven a las acciones concretas en la escuela desempeñando bien su función de una manera consecuente con el proyecto educativo nacional y el proyecto regional. El éxito de una institución, depende de una planeación estratégica, además de las acciones diarias de todos sus miembros. (Montero, 2002, p. 46).

Este desarrollo de la profesionalización docente tiene aspectos positivos de carácter humano, buscando el conflicto cognitivo para despertar en el estudiantado la búsqueda de respuestas, que van a llevar a cumplir los objetivos del proyecto educativo nacional, lo cual a su vez implica no solo desarrollar los procedimientos adecuados sino más bien definir dichas estrategias de manera colectiva y con una buena planificación de todos los involucrados

1.3.2.2. Dimensiones

Según MINEDU (2013), las competencias y desempeños que involucra el dominio: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en su competencia número 8; la cual se titula: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Considera los siguientes desempeños: Según MINEDU (2013):

Reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional.

Reflexiona en comunidades de profesionales correspondiente a su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Este desempeño promueve el análisis de la práctica pedagógica tanto a nivel de docentes como a nivel institucional y como este genera aprendizajes significativos en sus estudiantes. La palabra clave es la “comunidad”; estas comunidades educativas, que se da con otros profesionales de la educación, lo encontramos en espacios virtuales las cuales no tienen arraigo con la geografía del distrito sino que se extiende más allá, uniéndolos un objetivo común: mejorar la práctica docente, mejorando de las experiencias de otros países como Finlandia, Cuba, Singapur. El estado ha propuesto el portal de Perúeduca donde encontramos experiencias exitosas con profesionales de diferentes partes del Perú, el cual es una de las formas como lleva al docente a reflexionar en comunidades de docentes.

Participación en experiencias significativas de desarrollo profesional

Participa de experiencias significativas en el desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las instituciones educativas.

Este desempeño menciona que de acuerdo a las experiencias más relevantes que tienen los docentes en su crecimiento profesional es ahí donde están llamados a participar de acuerdo a sus carencias teniendo en cuenta los estudiantes y la institución resaltando que la finalidad de obtener excelencia educativa.

La palabra clave es la experiencia porque transmitimos experiencia, transmitimos información, datos, y necesitamos espacios donde se pueda vivir y experimentar las cosas que se

hacen en diferentes lugares, para nuestra autoformación docente mucho tiene que ver la experiencia sencilla y en el acto fundamentada así en la filosofía, en principios y sustento teórico, pues nadie aprende a manejar bicicleta con un lápiz y papel o nadie aprende nadar con una explicación en la pizarra, estas cosas se aprenden viviéndolas, entonces hacer mejor docentes, se aprende en la experiencia. La simulación en experiencias educativas como reproducir el momento de una clase, el reunirse los profesores y en treinta minutos mostrar veinte formas diferentes de motivar el mismo tema estamos reconstruyendo la realidad de este aspecto de la motivación. Entonces ¿Qué tan válida son las capacitaciones? ¿Qué tan bueno es sentarse y escuchar a otro?, sí, ayuda, porque nos permite armar muy bien el panorama, el concepto de una idea porque ese esfuerzo va a quedar en el olvido a menos que lo traduzcamos en ejecución, en experiencia, de lo que aprendí y como le puedo ejecutar mejor en uno mismo.

Participación en la generación de políticas educativas.

Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando opiniones de manera informada y actualizada, en el marco de su trabajo profesional.

El docente está llamado a participar en los cumplimientos de actividades realizadas en la institución educativa tales como la elaboración del PEI en donde se tiene que analizar información de acuerdo con la necesidad la y la problemática de la institución, dando a conocer sus diferentes puntos de vista y planteando alternativas de solución.

La palabra clave es” participa”, de esta experiencia, con otros colegios surge una idea, una iniciativa, una reflexión, una necesidad de ser compartida, entonces es necesario que a partir de la reflexión el docente sea capaz de participar en las políticas educativas, las políticas educativas no vienen de arriba sino que

surgen iniciativas de los docentes, en estos años nos hemos vistos enfrentados, a unos términos de política educativa actual que tiene que ver con las rutas de aprendizaje, marco del buen desempeño, mapa de progreso, las rubricas, las nuevas formas del DCN; pero la pregunta es: ¿somos pasivos receptores de esta información? ¿Solamente tenemos que escuchar lo que nos dicen?, ¿esta información es completamente valida? Pero uno desde su experiencia sabrá si eso es posible o no, si es una teoría basada en la práctica o solo una idea esbozada en un escritorio. Entonces el docente tiene que participar más, no solo en la crítica sino más bien en la propuesta, tiene que decirle al estado o al ministerio: esta parte de política es importante, esta parte de la política está descuidando tal aspecto de tal manera que se generen más y mejores propuestas de políticas educativas

1.3.2.3. Teorías sobre desarrollo profesional

Teorías de desarrollo profesional basadas en un enfoque racionalista técnico

Las teorías de la eficacia social sientan sus bases del estudio científico de enseñanza que permite el inventario de rasgos a conseguir en docentes los cuales constituyan la base de la elaboración de programas con los contenidos pertinentes que se deben enseñar a los profesores. (Suyapa, 2008)

Desde esta perspectiva, el objetivo de la formación del docente es la enseñanza para el logro de la eficacia en la intervención tecnológica derivada de conocimiento científico. El profesor es un ser pensante que adecúa la intervención a situaciones problema de la enseñanza y aprendizaje de manera exclusiva. Schön, D. (1987) llama a este proceder racionalidad técnica y Habermas, J. (1981) razón instrumental de la práctica social.

Las metas y objetivos que son alcanzables mediante este enfoque

para el mejoramiento en el logro eficaz de los aprendizajes desde un aspecto racional técnico facilita los índices que deben alcanzar los docentes en la enseñanza y que a su vez son y deben ser proporcionados por el ministerio, hacen hincapié en la eficacia, abarcando más a un lado social donde la tecnología participa directamente en el reacomodo en su psiquis intelectual del estudiantado y el maestro no debe ser ciego en buscar las saludables y mejores maneras de implementar estas nuevas enseñanzas acordes a las demandas de estos tiempos.

El fin instructivo se refleja en las selecciones de medios y sus operaciones para el logro de objetivos que se anticipan y optan por expertos en diseño curricular. La instrucción formativa es por ende, una práctica que utiliza instrumentos que promueven el desarrollo de recursos y medios en el cumplimiento de los objetivos. En este ámbito, la práctica docente con ideas técnicas, que procesadas con tecnologías, donde la enseñanza, plasmada en procesos de consecución de productos tecnológicos; hace que el docente como técnico conlleve en su formación competencias de diseños racionales de roles más técnicos. (Suyapa, 2008).

1.3.2.4. Factores que influyen en el desarrollo profesional docente.

Motivación.

Según Fiexas (2004) llama a la motivación, la cual surge como una necesidad interna, (motivación intrínseca) que se da cuando el docente empieza a cuestionar la manera de hacer las cosas y busca nuevas sugerencias, nuevas perspectivas que mejore su trabajo. El desempeño docente, depende en favorable de la influencia de la motivación social, que es una herramienta muy poderosa. Los maestros que muestran ese entusiasmo, que aman lo que hacen y lo evidencian en la práctica diaria pueden e inspirar a dirigir de la misma manera a otros docentes con el

toque especial del estilo de enseñanza de cada docente. El desempeño profesional como se la conocido busca esa necesidad de encontrar esa motivación trascendental que persistirá a través del tiempo y espacio estableciendo compromisos largo plazo entre la escuela y cada uno los actores educativos. Dicha motivación trascendental debe estar atenta a la realización de esas aspiraciones que busca el docente.

La experiencia.

Es esa esencia beneficiosa e enriquecedora que busca cambios en la virtud de la enseñanza pedagógica, apoyada en los haberes previos que trae los estudiantes de sus experiencias diarias con el mundo que lo rodea. Estos años de experiencia reflexiva y consciente del maestro, que no son meras repeticiones de conocimientos académicos, es lo que hace que se manifieste en el estudiante un aprendizaje propio y racional, entendible por uno mismo en beneficio de un aprendizaje significativo. (Enríquez. 2014). Para Feixas (2004) el docente que tiene más experiencia profesional muestra más madurez, mayor repertorio de estrategias disponiendo de su capacidad de obtener más recursos. El equilibrio está en poder saber extraer significados de las experiencias ricas y valiosas propias y de los demás.

Formación pedagógica, cognitiva o teórica.

De acuerdo a Feixas (2004) La instrucción académica y formativa del docente rescata la reflexión en la práctica de experiencias significativas docentes como también la socialización con otros docentes sobre sus experiencias pedagógicas. El propósito es crear espacios de reflexión y análisis para modificar aspectos positivos en beneficio de la escuela, poniéndola como un lugar, donde brinde respuestas a los problemas que suceden en la sociedad. Además, debe estar ligada a proyectos de

transformación educativa y social, apoyada indudablemente por proyectos de investigación- acción (Tello y Aguaded, 2009).

La madurez personal.

Es un aspecto del ser y estado de la persona que muestra una marcada conciencia intelectual, como emocional, de haber alcanzado su mejor momento gracias al esfuerzo diario y constante. En el docente, la madurez lo hace ser consciente de sus propias acciones, asumiendo responsabilidades de las palabras y acciones que dice o se desdice, comprendiendo mejor los efectos de esas decisiones, llevándolas a una línea de cordura tanto intelectual como emocional. La madurez del docente se ve manifiesta en el “yo competente” que se ubica en una jerarquía superior adherida a su personalidad. (Ramírez y otros 2012).

La reflexión sobre la práctica.

Es un condicionante principal del desarrollo profesional docente de orden social (Feixas, 2004 y Nemiña et al 2009). En virtud que cuando el maestro idea un método de enseñanza no se justifica, para solo transmitir conocimientos sino más bien busca que el estudiante, vaya más allá en desarrollar y cambiar sus ideas como también mezclarlas y sustentarlas con bases teóricas que van relacionadas con el esfuerzo y la disciplina que le inyecte de una manera autodidacta acorde a su ritmo de aprendizaje, entonces se abrirá un nuevo mundo donde el maestro conseguirá un mayor profesionalismo docente.

Tanto la motivación, la formación de pedagogías, la madurez personal, las reflexiones a través de la práctica docente; llevaron un valor diario y exponencial que enriquecerá nuestra labor docente. Estos factores no solo conectaran lazos entre estudiantes y docentes sino que llevara las soluciones que la sociedad está buscando a respuestas a problemas sociales por la

descreencia en la educación, pero también tendrán que ir de la par con políticas de estado, que nacerán en el aula, de la experiencia docente y poco apoco se vislumbre una nueva generación más pensantes y más reflexivos de los cuidados y consecuencia de sus acciones, que apunten a objetivos claros de la currícula que quiera alcanzar nuestra educación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?

1.4.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?

PE2: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?

PE3: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?

PE4: ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?

PE5: ¿Qué relación existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Conveniencia. La propuesta de investigación busca determinar el nivel de relación entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018. Se hace necesario el estudio porque va permitir analizar las constructos considerados en el estudio. Destacando que la propuesta nos va a dar a conocer como la gestión directiva afecta o condiciona al desarrollo profesional, por lo que es importante su realización.

1.5.2. Relevancia social. El hecho educativo se constituye en la base del progreso de toda sociedad por lo tanto se requiere desarrollar propuestas de carácter científico. Hecho que va favorecer a los involucrados en la propuesta en este caso a los estudiantes así mismo de forma indirecta a los maestros y al contexto en el cual se desenvuelven, a partir de los resultados podrá a futuro implementar alguna propuesta de intervención.

1.5.3. Implicancias prácticas Los resultados alcanzados mediante el procesamiento estadístico va a determinar el nivel de correlación entre la gestión directiva y el desarrollo profesional, los resultados nos proporcionan el análisis de cada uno de los constructos. También se constituye en aporte practico el conocer como una variable afecta a la otra o viceversa.

1.5.4. Valor teórico. Los fundamentos teóricos son producto del análisis documental que efectúa el responsable de la investigación, la misma que gira en los constructos involucrados en la temática de investigación, lo cual se llenaran vacíos de conocimiento. La variable gestión directiva según De La Cruz y Vargas (2009) es el conjunto de acciones orientadas a conseguir objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad; por otro lado, la variable desarrollo profesional docente según Martínez, O. (2007). El desarrollo profesional

del docente tiene por objetivo mejorar la práctica educativa, la formación como un aprendizaje constante.

1.5.5. Unidad metodológica La investigación se constituye en un estudio de guía para los interesados, en antecedente de estudio para futuras investigaciones interesados en la temática desarrollada, la propuesta se puede llevar al campo de la investigación experimental en la cual se implementaría un taller de gestión directiva en el desarrollo profesional de los docentes u otros profesionales, además de la propuesta de los instrumentos recolección de los datos el cuestionario sobre sobre la gestión directiva y el cuestionario sobre desarrollo profesional los cuales fueron validados y pasaron por prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación directa entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

HE2: Existe relación directa entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

HE3: Existe relación directa entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

HE4: Existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente

en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

HE5: Existe relación directa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

OE2: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

OE3: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

OE4: Determinar la relación que existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

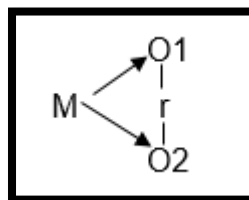
OE5: Determinar la relación que existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño considerado es correlacional según Sousa, Driessnack y Costa (2007) Involucran a la investigación de manera sistémica y de naturaleza de relaciones o asociaciones entre las variables, en vez de las relaciones directas de causa y efecto. Estos tipos de diseños son utilizados para examinar si los cambios en una o más variables están relacionados a los cambios en otra(s) variable(s).

El diagrama correlacional es:



Donde:

M : Muestra de estudio

O1 : Medición de la variable 1 Gestión directiva (única aplicación)

R : Relación entre variable 1 y variable 2

O2 : Medición de la variable 2 Desarrollo profesional docente (única aplicación)

2.2. Variables, Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión directiva	Según De La Cruz y Vargas (2009) la gestión Directiva es el conjunto de acciones orientadas a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, tiene la capacidad de generar y poner en marcha el proyecto educativo institucional y las condiciones favorables para el buen desarrollo de la institución. (p. 50)	La variable será evaluada mediante la aplicación de un instrumento denominado cuestionario sobre gestión directiva mediante dos dimensiones, estructurado en 20 ítems.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del proceso enseñanza aprendizaje - Convivencia democrática e intercultural. - Participación de las familias y comunidad 	De intervalo
			Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar la profesionalidad - Acompañamiento sistemático 	
Variable 2 Desarrollo profesional docente	Según Martínez, O. (2007) El desarrollo profesional del docente tiene por objetivo mejorar la práctica educativa, la formación como un aprendizaje constante se acerca a ésta en la reflexión de la misma y el desarrollo de actividades profesionales, para que este objetivo se realice se requiere de planificaciones acertadas cuyos resultados se observen a mediano tiempo.	La variable será evaluada mediante la aplicación de un instrumento denominado cuestionario sobre desarrollo profesional docente mediante tres dimensiones, estructurado en 21 ítems.	Reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica pedagógica - Reflexiona sobre su práctica institucional - Reflexiona sobre el aprendizaje de sus estudiantes. 	De intervalo
			Participación en experiencias significativas de desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra interés e iniciativa de superación profesional. - Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional - Accede a información actualizada. 	

2.3. Población y muestra

Población Según Rivas (2006), La población representa la totalidad de individuos a quienes se generalizaron los resultados luego del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados dentro de un espacio y tiempo.

La población está constituida por 48 docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros.

Entre los cuales están 26 mujeres y 22 varones

Docentes de la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros. Ica	
<i>Varones</i>	22
<i>Mujeres</i>	26
<i>total</i>	48

La muestra Según Vara (2010) La muestra (n), es el conjunto de casos extraídos correspondientes a la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población.

Por considerarse una población pequeña por ello se incluye la misma cantidad que la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnica

La encuesta: La técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario.

Fichaje: La técnica de fichaje, y el instrumento de recolección de datos como son las fichas de investigación que permitieron estructurar y organizar el marco teórico de la investigación.

2.4.2 Instrumento

Cuestionario: "Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir" (Collado et al., 1996: 287).

Los instrumentos a realizar para esta investigación son cuestionario sobre gestión directiva el cual mide la variable y sus dimensiones gestión

de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes el cual está constituido por 20 ítems, con opciones de respuesta de siempre a veces nunca con un puntaje de 60 puntos como máximo.

También se empleó el instrumento cuestionario sobre Desarrollo profesional docente de Colquepisco (2016) el cual evalúa las dimensiones reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional, participación en experiencias significativas de desarrollo profesional, participación en la generación de políticas educativas. Constituido por 24 ítems con puntaje máximo de 72 ítems.

2.4.3 Confiabilidad

El instrumento es el cuestionario sobre gestión directiva por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de Cronbach con la cual determina el cálculo de consistencia interna con un valor mayor igual a α : 0.8.

Para el instrumento de gestión directiva se obtuvo como resultado del Alpha de Cronbach de ,812

2.4.4 Validación

La validez de contenido se logró mediante la consulta de experto (técnica juicio de expertos) quien determina si el instrumento cuestionario reúne las condiciones necesarias para ser aplicado a nuestra muestra de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

La información que es recogida a través de los cuestionarios y los datos pasados a una base de datos.

- Se utilizó el software Excel 2013 y SPSS 22 para ser procesados.
- Tabulación de los datos, (parámetros estadísticos de medidas de tendencia central y medidas de dispersión),
- Tablas clasificación simple y de doble entrada,
- Figuras estadísticas y calculando frecuencias absolutas y relativas porcentuales de acuerdo a los objetivos de nuestra investigación.

- se utiliza el criterio de normalidad de Shapiro-Wilk en donde se observa que no todos sig. Bilateral son mayores de 0,05 lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

- la estadística inferencial para la prueba de hipótesis. Rho de Spearman

2.6. Aspectos éticos

Fuente teórica Se veló por la fiabilidad de la información colocando todos los autores en referencia para sustentar la teoría, se respetó la identidad de los sujetos muestrales.

Los resultados del trabajo se dieron a conocer a las autoridades correspondientes de la institución a fin de tomen medidas pertinentes en beneficio de la institución.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Estadígrafos de la variable gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

		Estadísticos								
		D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		D2: Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes		V1: Gestión Directiva		D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.		V2: Desarrollo profesional docente
N	Válido	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		23,0833	21,6458	44,7292	18,8958	16,4792	19,0417	54,4167		
Mediana		24,0000	24,0000	48,0000	20,0000	17,0000	20,0000	59,5000		
Moda		22,00 ^a	25,00	53,00	20,00	19,00	17,00	35,00 ^a		
Desviación estándar		5,42192	5,41664	10,50985	4,94755	4,04753	4,17163	12,16174		
Varianza		29,397	29,340	110,457	24,478	16,383	17,402	147,908		

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos de las variables gestión directiva y sus respectivas dimensiones y de la variable desarrollo profesional docente; en la cual se puede apreciar la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza de cada una de ellas.

Tabla 2: Nivel de desarrollo de gestión directiva en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [20-30>	7	14,6	14,6	14,6
	regular [30-40>	8	16,7	16,7	31,3
	Bueno [40-50>	10	20,8	20,8	52,1
	Muy bueno [50-60]	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente Data Gestión directiva

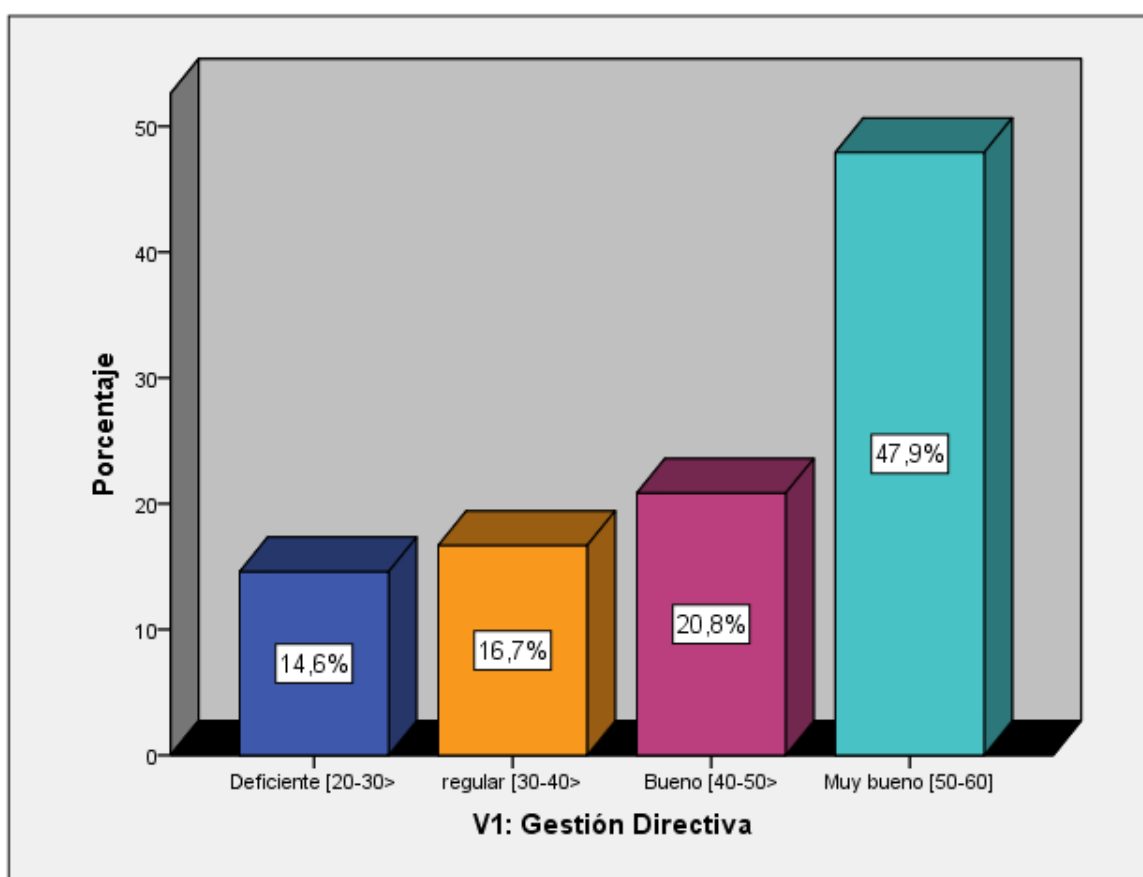


Figura 1: Nivel de desarrollo de gestión directiva
Fuente: Data de gestión directiva

Interpretación:

En la tabla se puede observar que el 14,6% (7) de los docentes presentan un nivel deficiente de gestión directiva; un 16,7% (8) de los docentes presentan un nivel regular de gestión directiva; un 20,8% (10) de los docentes presentan un nivel bueno de gestión directiva; y un 47,9% (23) de los docentes presentan un nivel muy bueno de gestión directiva.

Como se puede apreciar la mayoría se ubica en la categoría muy bueno lo que demuestra que de manera general que los docentes presentan un nivel muy bueno de gestión directiva.

Tabla 3: Nivel de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [10-15>	5	10,4	10,4	10,4
	regular [15-20>	5	10,4	10,4	20,8
	Bueno [20-25>	15	31,3	31,3	52,1
	Muy bueno [25-30]	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente Data Gestión directiva

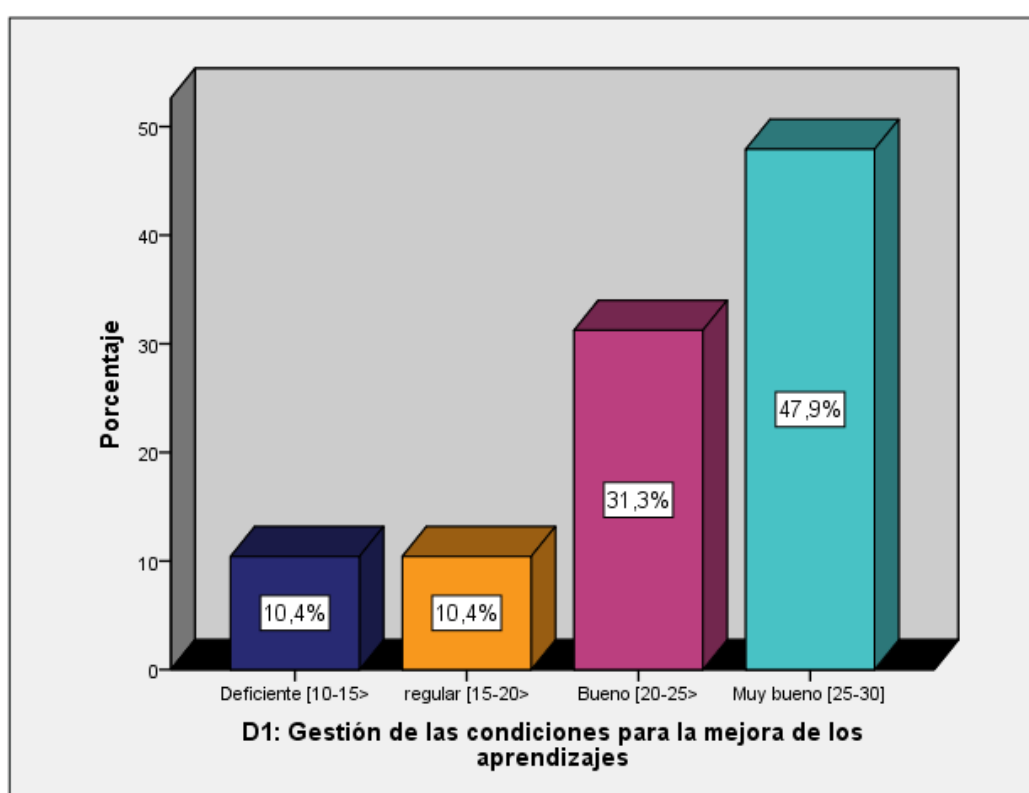


Figura 2: Nivel de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
Fuente: Data de gestión directiva

Interpretación:

En la tabla se puede observar que el 10,4% (5) de los docentes presentan un nivel deficiente Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa; un 10,4% (5) de los docentes presentan un nivel regular de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa; un 31,3% (15) de los docentes presentan un nivel bueno de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa; y un 47,9% (23) de los docentes presentan un nivel muy bueno de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Como se puede apreciar la mayoría se ubica en la categoría muy bueno lo que demuestra que de manera general que los docentes presentan un nivel muy bueno.

Tabla 4: Nivel de Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica-2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente [10-15>	9	18,8	18,8	18,8
regular [15-20>	7	14,6	14,6	33,3
Bueno [20-25>	12	25,0	25,0	58,3
Muy bueno [25-30]	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente Data Gestión directiva

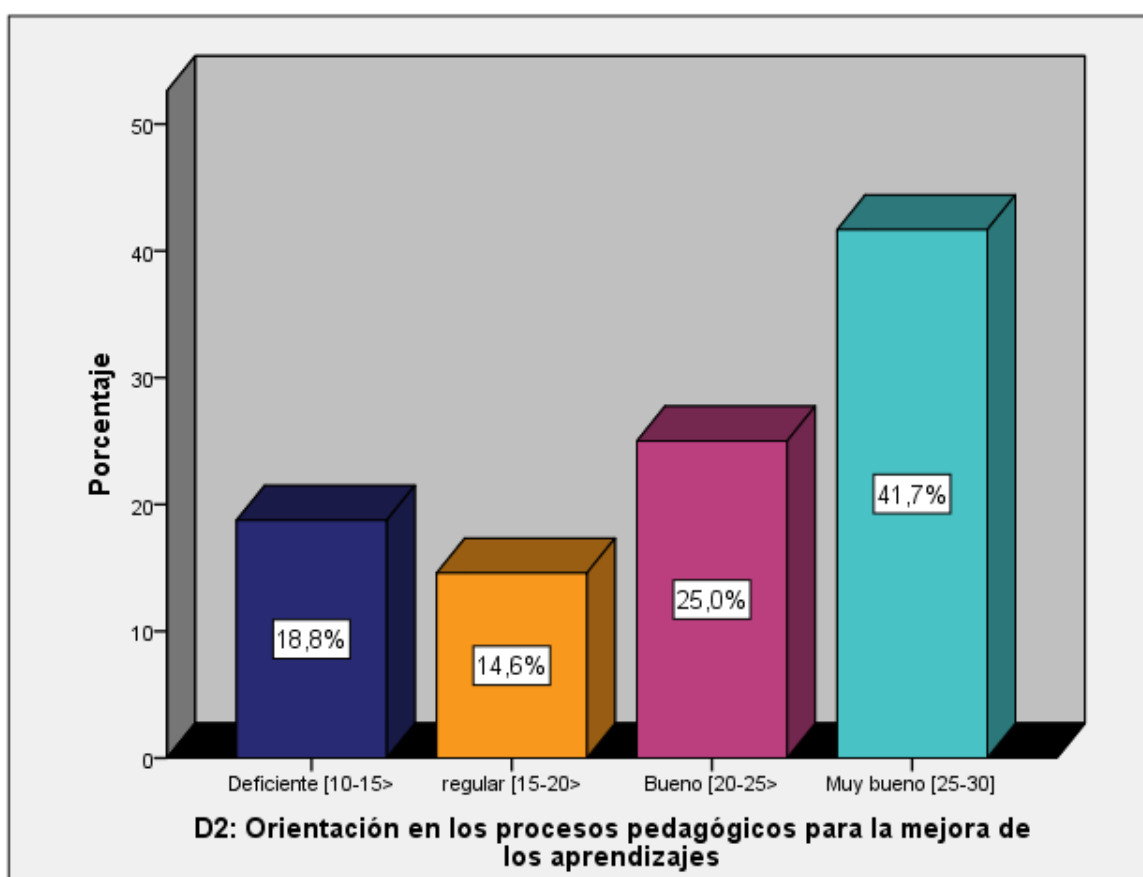


Figura 3: Nivel de Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Fuente: Data de gestión directiva

Interpretación:

En la tabla se puede observar que el 18,8% (9) de los docentes presentan un nivel deficiente de Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; un 14,6% (7) de los docentes presentan un nivel regular de Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes educativa; un 25,0% (12) de los docentes presentan un nivel bueno de Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; y un 41,7% (20) de los docentes presentan un nivel muy bueno de Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Como se puede apreciar la mayoría se ubica en la categoría Muy bueno lo que demuestra que de manera general que los docentes presentan un nivel muy bueno.

Tabla 5: Nivel de desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [24-36>	9	18,8	18,8	18,8
	regular [36-48>	3	6,3	6,3	25,0
	Bueno [48-60>	12	25,0	25,0	50,0
	Muy bueno [60-72]	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente Data desarrollo profesional docente

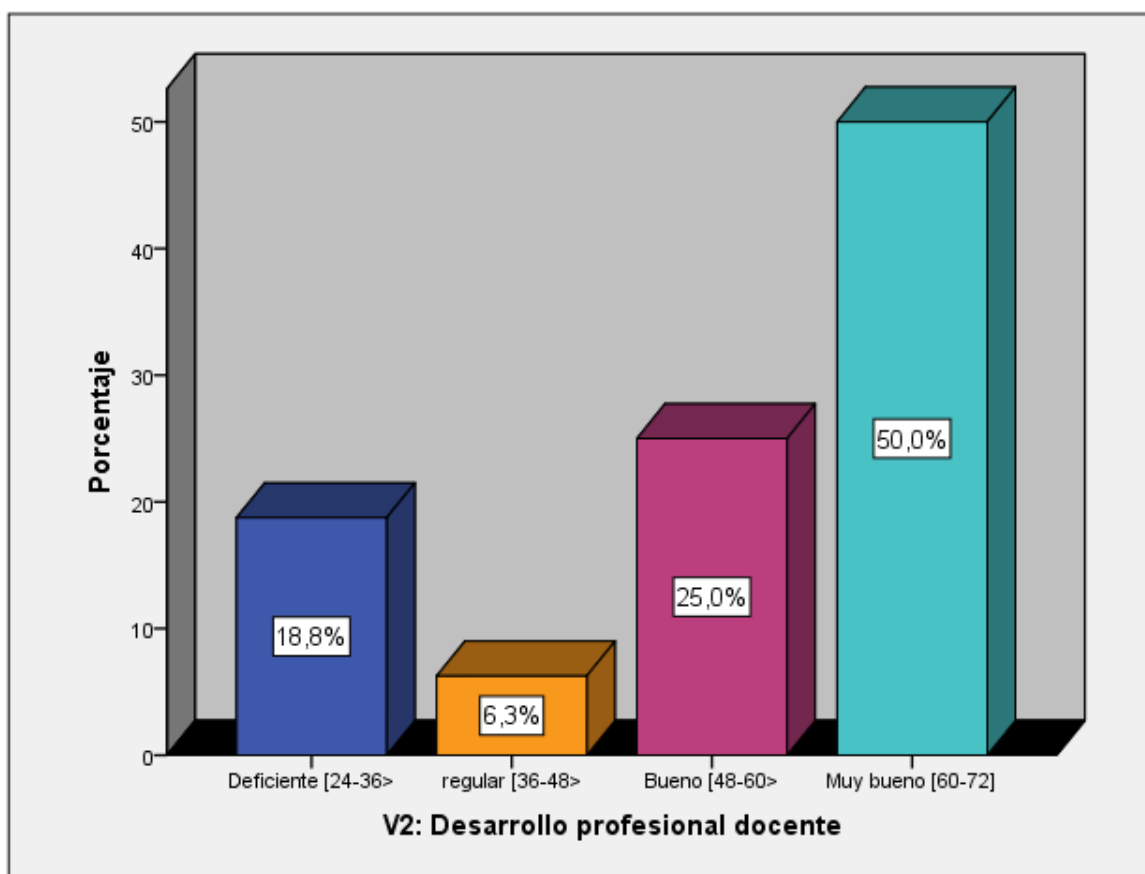


Figura 4: Nivel de desarrollo profesional docente
Fuente: Data de desarrollo profesional docente

Interpretación:

En la tabla se puede observar que el 18,8% (9) de los docentes presentan un nivel deficiente de desarrollo profesional docente; un 6,3% (3) de los docentes presentan un nivel regular de desarrollo profesional docente; un 25,0% (12) de los docentes presentan un nivel bueno de desarrollo profesional docente; y un 50,0% (24) de los docentes presentan un nivel muy bueno de desarrollo profesional docente.

Como se puede apreciar la mayoría se ubica en la categoría Muy bueno lo que demuestra que de manera general que los docentes presentan un nivel muy bueno de desarrollo profesional docente.

Tabla 6: Nivel en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [8-12>	8	16,7	16,7	16,7
	regular [12-16>	3	6,3	6,3	22,9
	Bueno [16-20>	3	6,3	6,3	29,2
	Muy bueno [20-24]	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente Data desarrollo profesional docente

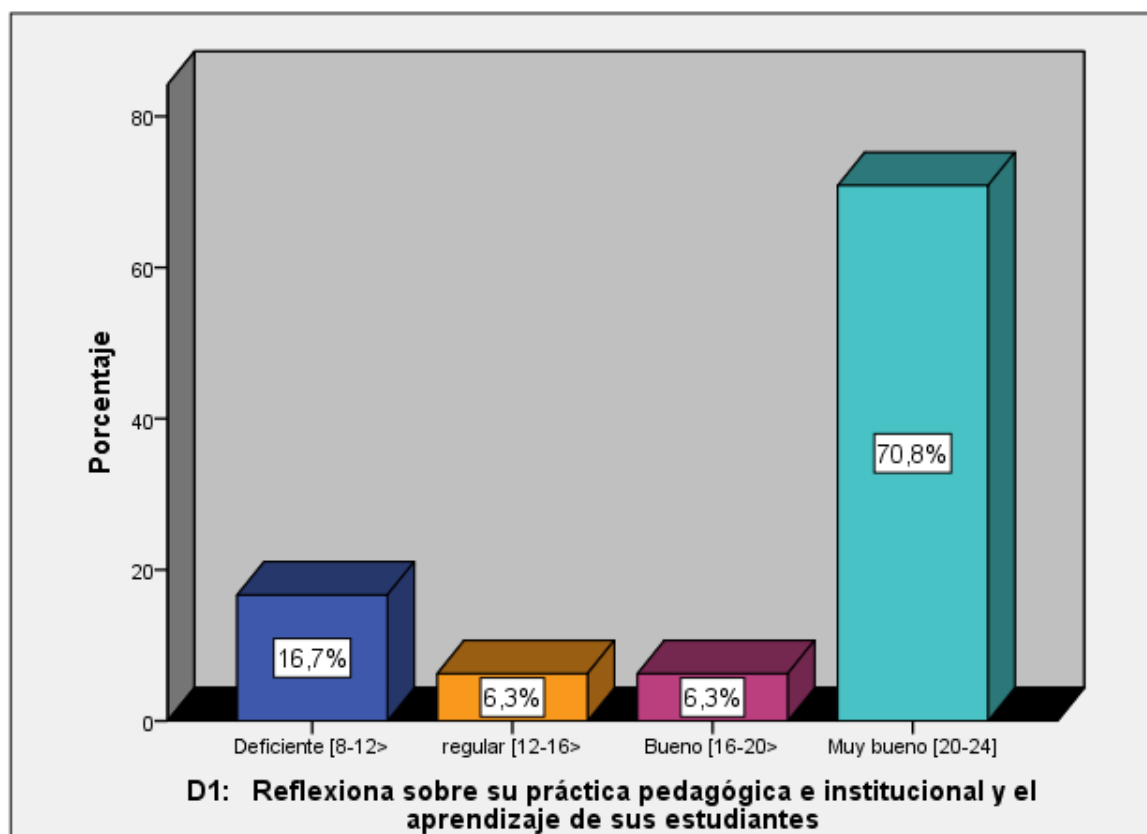


Figura 5: Nivel en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes

Fuente: Data de desarrollo profesional docente

Interpretación:

En la tabla se puede observar que el 16,7% (8) de los docentes presentan un nivel deficiente en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes; un 6,3% (3) de los docentes presentan un nivel regular en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes; un 6,3% (3) de los docentes presentan un nivel bueno en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes; y un 70,8% (34) de los docentes presentan un nivel muy bueno en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.

Como se puede apreciar la mayoría se ubica en la categoría Muy bueno lo que demuestra que de manera general que los docentes presentan un nivel muy bueno en la dimensión Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 7: Nivel en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [8-12>	8	16,7	16,7	16,7
	regular [12-16>	8	16,7	16,7	33,3
	Bueno [16-20>	20	41,7	41,7	75,0
	Muy bueno [20-24]	12	25,0	25,0	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Fuente Data desarrollo profesional docente

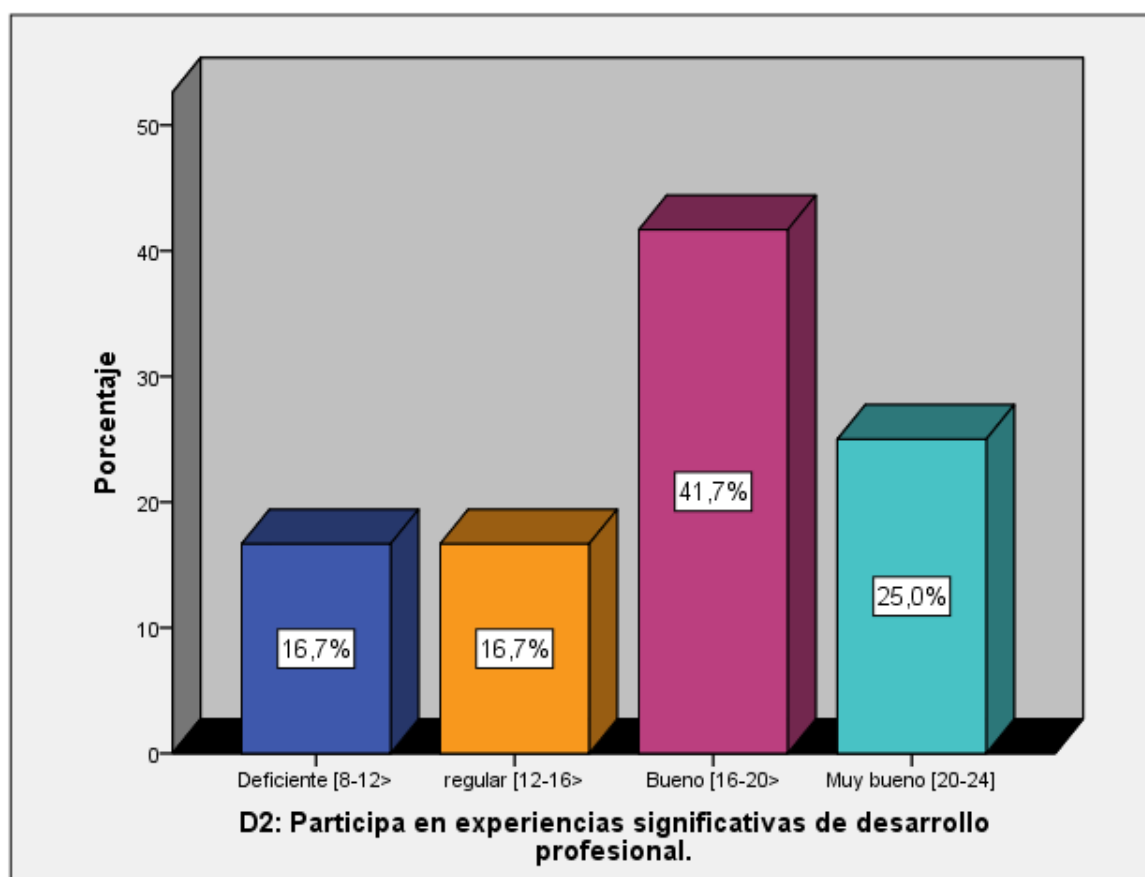


Figura 6: Nivel en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional

Fuente: Data de desarrollo profesional docente

Interpretación:

En la tabla se puede observar que el 16,7% (8) de los docentes presentan un nivel deficiente en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional; un 16,7% (8) de los docentes presentan un nivel regular en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional; un 41,7% (20) de los docentes presentan un nivel bueno en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional; y un 25,0% (12) de los docentes presentan un nivel muy bueno en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.

Como se puede apreciar la mayoría se ubica en la categoría bueno lo que demuestra que de manera general que los docentes presentan un nivel bueno en la dimensión Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.

Tabla 8: Nivel en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [8-12>	5	10,4	10,4	10,4
	regular [12-16>	2	4,2	4,2	14,6
	Bueno [16-20>	13	27,1	27,1	41,7
	Muy bueno [20-24]	28	58,3	58,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente Data desarrollo profesional docente

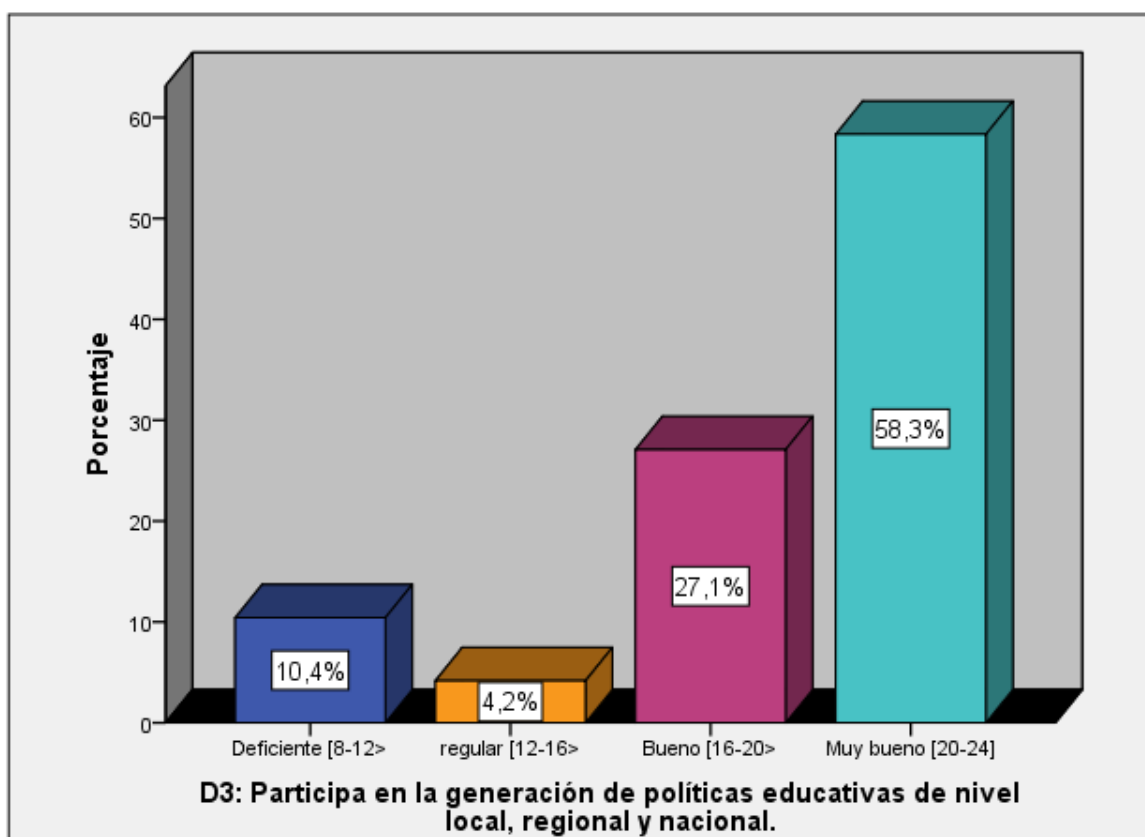


Figura 7: Nivel en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional

Fuente: Data de desarrollo profesional docente

Interpretación:

En la tabla se puede observar que el 10,4% (5) de los docentes presentan un nivel deficiente en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional; un 4,2% (2) de los docentes presentan un nivel regular en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional; un 27,1% (13) de los docentes presentan un nivel bueno en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional; y un 58,3% (28) de los docentes presentan un nivel muy bueno en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.

Como se puede apreciar la mayoría se ubica en la categoría muy bueno lo que demuestra que de manera general que los docentes presentan un nivel bueno en la dimensión Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.

Tabla 9: Pruebas de normalidad de las variables gestión directiva y desarrollo profesional docente.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	,184	48	,000	,881	48	,000
D2: Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	,224	48	,000	,875	48	,000
V1: Gestión Directiva	,172	48	,001	,882	48	,000
D1: Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes	,297	48	,000	,811	48	,000
D2: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.	,150	48	,009	,926	48	,005
D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	,174	48	,001	,871	48	,000
V2: Desarrollo profesional docente	,209	48	,000	,853	48	,000

Interpretación:

En la tabla se aprecia que n muestral es menor de 50, se utiliza el criterio de normalidad de Shapiro-Wilk en donde se observa que no todos sig. Bilateral son mayores de 0,05 lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 10: Correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión directiva y desarrollo profesional docente.

			D1: Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes	D2: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.	D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	V2: Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	,528**	,584**	,565**	,602**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	48	48	48	48
	D2: Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	,493**	,566**	,465**	,524**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000
		N	48	48	48	48
	V1: Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	,522**	,575**	,516**	,565**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	48	48	48	48

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

Interpretación

Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente expresado en un nivel de significancia de 0,000; así mismo existe una relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión directiva y la variable desarrollo profesional docente se detalla a continuación:

Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes, evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Existe una relación significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desarrollo profesional docente y el desarrollo profesional docente, evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Existe una relación significativa entre la orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desarrollo profesional docente, evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación directa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación directa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 24.

Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente

		Correlaciones		
			V1: Gestión Directiva	V2: Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	V1: Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	V2: Desarrollo profesional docente	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 24 y obteniendo como resultado que sí existe relación directa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; esta relación representa un 0,565. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un adecuado nivel de gestión directiva le corresponde un adecuado nivel de desarrollo profesional docente; a un inadecuado nivel de gestión directiva le corresponde un inadecuado nivel de desarrollo profesional docente.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Existe relación directa entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

A continuación, se empleó la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación directa entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 24.

Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la gestión directiva y la reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional

Correlaciones				
		V1: Gestión Directiva	D1: Reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional	
Rho de Spearman	V1: Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,522**	
		N	,000	
		N	48	
	D1: Reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48	

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

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 24 y obteniendo como resultado que sí existe relación directa entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; esta relación representa un 0,522. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un adecuado nivel de gestión directiva le corresponde un adecuado nivel de reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional; a un inadecuado nivel de gestión directiva le corresponde un inadecuado nivel de reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Existe relación directa entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

A continuación, se empleó la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación directa entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 24.

Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la gestión directiva y la participación en experiencias significativas de desarrollo profesional

		Correlaciones	
		V1: Gestión Directiva	D2: Participación en experiencias significativas de desarrollo profesional
Rho de Spearman	V1: Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,575**
		N	48
	D2: Participación en experiencias significativas de desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,575**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	48

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

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 24 y obteniendo como resultado que sí existe relación directa entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; esta relación representa un 0,575. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un adecuado nivel de gestión directiva le corresponde un adecuado nivel de participación en experiencias significativas de desarrollo profesional; a un inadecuado nivel de gestión directiva le corresponde un inadecuado nivel de participación en experiencias significativas de desarrollo profesional.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Existe relación directa entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

A continuación, se empleó la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación directa entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 24.

Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la gestión directiva y la participación en la generación de políticas educativas

		Correlaciones	
		V1: Gestión Directiva	D3: Participación en la generación de políticas educativas
Rho de Spearman	V1: Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,516**
		N	48
	D3: Participación en la generación de políticas educativas	Coeficiente de correlación	,516**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	48

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

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 24 y obteniendo como resultado que sí existe relación directa entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; esta relación representa un 0,516. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un adecuado nivel de gestión directiva le corresponde un adecuado nivel de participación en la generación de políticas educativas; a un inadecuado nivel de gestión directiva le corresponde un inadecuado nivel de participación en la generación de políticas educativas.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros. Ica- 2018.

A continuación, se empleó la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: **Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.**

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 24.

Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y el desarrollo profesional docente

Correlaciones				
		D1: Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes		V2: Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	V2: Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 24 y obteniendo como resultado que sí existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; esta relación representa un 0,602. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un adecuado nivel de gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes le corresponde un adecuado nivel de desarrollo profesional docente; a un inadecuado nivel de gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes le corresponde un inadecuado nivel de desarrollo profesional docente.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Existe relación directa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros. Ica- 2018.

A continuación, se empleó la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación directa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros. Ica- 2018.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 24.

Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desarrollo profesional

docente

		Correlaciones		
			D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	V2: Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	V2: Desarrollo profesional docente	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 24 y obteniendo como resultado que sí existe relación directa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; esta relación representa un 0,524. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un adecuado nivel de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes le corresponde un adecuado nivel de desarrollo profesional docente; a un inadecuado nivel de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes le corresponde un inadecuado nivel de desarrollo profesional docente.

IV. DISCUSIÓN

La discusión es realizada contrastando los hallazgos con lo señalado en el marco teórico y los trabajos previos. Los resultados obtenidos en la investigación se han logrado determinar que existe relación directa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; evidenciado en un nivel de significancia de 0,000. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un adecuado nivel de gestión directiva es correspondiente a un adecuado nivel de desarrollo profesional docente; a un inadecuado nivel de gestión directiva le corresponde un inadecuado nivel de desarrollo profesional docente. Estos resultados se contrastan con otros trabajos de investigación llevadas a cabo entre se puede mencionar a Olmedo. (2015). La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño, menciona que los constructos necesarios que permitirán generar más conocimiento en el tema, como determinar relaciones entre la gestión directiva y el desempeño docente, analizar las dimensiones de cada variable, identificar rasgos del liderazgo presentes en la actual gestión e identificar las funciones directivas Maristas que más influyen en el desempeño de los maestros. Lo señalado en la investigación guarda relación con la información del marco teórico sustentada por De La Cruz y Vargas (2009) quien sostiene con respecto a la gestión directiva, los objetivos que no solo salen del intelecto de un individuo o papel copiado de otra reforma, sino que más bien siendo la problemática institucional, abierta a la participación, se toman decisiones y acciones que van a ser tomadas por cada agente educativo como una responsabilidad en función a los logros de aprendizajes, promoviendo la identificación de los agentes educativos con la institución. y para Martínez. (2007) El desarrollo profesional del docente permite que el trabajo profesional es un requisito primordial en la realización de la instrucción docente. El trabajo profesional acarrea múltiples realidades de experiencia educativa que necesitan ser apreciadas para fomentar un significativo profesionalismo docente. Lo expuesto por estos autores cobro relevancia en el presente estudio gracias a sus aporten le dieron más sustento al estudio.

Con respecto a las hipótesis específicas se puede señalar que:

Se necesita contar con docentes más comprometidos con su labor de formador, que logren reflexionar como vienen desarrollando su práctica pedagógica a fin de lograr mermar toda falencia y mejorar la educación en el país. Con respecto a la hipótesis específica número 1, se ha logrado demostrar que existe relación directa entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018. Esta hipótesis se valida al obtener un nivel de significancia de 0,000 (Tabla 10) que refleja una correlación significativa es decir a una adecuada gestión directiva le corresponde un adecuado nivel reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional; a un inadecuado nivel de gestión directiva, le corresponde un inadecuado nivel de reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional. Esta hipótesis de contrasta con la investigación de Serrano (2013), quien señala que las indagaciones en el ámbito educativo dan un fruto en el estudiante y docente en el qué hacer y qué no hacer, ya sea en realidades exigentes o realidades predispuestas para desarrollar la Identidad y profesionalismo docente relacionándolo al trabajo, de manera que se logra que el docente reflexione tanto sobre su práctica pedagógica como institucional. Lo expuesto guarda relación con el estudio en la predisposición que tienen el docente y la reflexión sobre su trabajo, y correspondiente a la información de su marco teórico esto es sustentada por el MINEDU (2012), quien señala que la reflexión sobre su práctica pedagógico e institucional promueve el análisis de la práctica pedagógica tanto a nivel de docentes como a nivel institucional y como este genera aprendizajes significativos en sus estudiantes. Es así que el estudio como resultado una relación significativa entre la gestión directiva y la reflexión sobre su práctica pedagógica.

Hoy en día en donde el sector educativo no cuenta con el apoyo necesario por el estado, se necesita brindar un mayor presupuesto tanto para las instituciones como para el docente, de manera que el profesional que se encuentra a cargo de la formación de los estudiantes logren participar con sus experiencias significativas.

Se ha logrado demostrar que existe relación directa entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018. Esta hipótesis específica 2, se valida al obtener un nivel de significancia de 0,000 (Tabla 10) que refleja una correlación significativa es decir a una adecuada gestión directiva le corresponde un adecuado nivel de participación en experiencias significativas de desarrollo profesional; a un inadecuado nivel de gestión directiva, le corresponde un inadecuado nivel de participación en experiencias significativas de desarrollo profesional. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Enriquez (2014), quien señala el desarrollo profesional del docente tiene un carácter polisémico, concepción que va de acuerdo al contexto y la reforma educativa de cada país presentando muchos fenómenos ya sea en las dimensiones. Lo expuesto hace referencia a la experiencia que el docente va captando a través del tiempo de acuerdo a su contexto y los cambios que la educación compete y que el docente debe estar preparado. De acuerdo a la información de su marco teórico esto es sustentada por el MINEDU (2012), quien señala que la reflexión sobre participación en experiencias significativas de desarrollo profesional menciona que de acuerdo a las experiencias más relevantes que tienen los docentes en su crecimiento profesional es ahí donde están llamados a participar de acuerdo a sus carencias teniendo en cuenta los estudiantes y la institución resaltando que la finalidad de obtener excelencia educativa.

Se necesita a un docente más comprometido con sus funciones, que no sea esquivos a ellos, quien más que ellos para plasmar sus requerimientos para mejorar la educación de manera que participen de forma activa en la generación de políticas educativas. Se ha logrado demostrar en la hipótesis específica 3 existe relación directa entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018. Esta hipótesis obtiene validez al obtener un nivel de significancia de 0,000 (Tabla 10) que refleja una correlación significativa es decir a una adecuada gestión directiva le correspondería un adecuado nivel de participación en la generación de políticas educativas; a un inadecuado nivel de

gestión directiva, le corresponde un inadecuado nivel de participación en la generación de políticas educativas. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Colquepisco (2016), quien señala que existe una relación directa entre el desarrollo correspondiente a la profesionalidad y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas. Este antecedente hace una referencia al desarrollo de la puesta en práctica de políticas educativas que está dentro del trabajo que abarca el desarrollo de la profesionalidad. De acuerdo a la información de su marco teórico esto es sustentada por el MINEDU (2012), quien señala que la reflexión sobre participación en la generación de políticas educativas involucra al docente quien está llamado a participar en los cumplimientos de actividades que se realizan en la institución educativa tales como la elaboración del PEI en donde se tiene que analizar información de acuerdo con la necesidad la y la problemática de la institución, dando a conocer sus diferentes puntos de vista y planteando alternativas de solución. El trabajo docente asume la participación y apoyo de los documentos de gestión y curriculares del centro donde labora,

En el país se necesita cambiar las políticas educativas que contribuyan realmente a mejorar los niveles educativos, de manera que estos deben enfocarse en lograr una mejor gestión de las condiciones en la cual se mejore el aprendizaje del estudiante; se debe tener presente que todas las estrategias que se desarrollen deben estar en función de lograr beneficios para el estudiante. Se ha logrado demostrar en la hipótesis específica 4 existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018. Esta hipótesis se valida al obtener un nivel de significancia de 0,000 (Tabla 10) que refleja una correlación significativa es decir a una adecuada gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes le corresponde un adecuado nivel del desarrollo profesional docente; a un inadecuado nivel de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, le corresponde un inadecuado nivel de desarrollo profesional docente. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Benjumea, Lancheros y Zarate (2015), quienes señalan que la gestión directiva como objeto de estudio desde un aspecto administrativo

se ve fortalecido para generar procesos de calidad, siendo este un objetivo en las instituciones educativas el fortalecer la transformación que genera una buena gestión directiva con responsabilidad social; tomando en cuenta la gestión como un proceso espiral y no lineal, tomando decisiones para se cumplan las metas y objetivos con eficacia y eficiencia. Con respecto al trabajo señala la buena gestión para que la propuesta de los docentes que en estos tiempos tienen que ser innovador y debe gestionar esta propuesta para la mejora de los aprendizajes; de acuerdo a la información de su marco teórico esto es sustentada por el Marco del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014), quien señala que la gestión en condiciones para la mejora de los aprendizajes abarca cuatro competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de escuela, haciendo gestión en las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias en conjunto con la comunidad; y así evaluar sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

El estado debe invertir un presupuesto para lograr una mejor capacitación a los docentes en donde se logre brindar las orientaciones necesarias que logren un mejor proceso pedagógico y beneficio del aprendizaje; el gobierno aún no toma conciencia de la importancia que tiene la educación para lograr el desarrollo del país. Se ha logrado demostrar en la hipótesis específica 5 que existe relación directa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018. La hipótesis se valida al obtener un nivel de significancia de $p < 0,000$ (Tabla 10) que refleja una correlación significativa es decir a una adecuada orientación en los procesos pedagógicos y así se propone la mejora de los aprendizajes le corresponde un adecuado nivel del desarrollo profesional docente; a un inadecuado nivel de orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, le corresponde un inadecuado nivel de desarrollo profesional docente. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Marín (2013), quien señala que frente a los grandes cambios actuales que enfrenta la sociedad y la educación la gestión directiva asume el diferido de los individuos que están bajo su responsabilidad,

refiriéndose a los intereses de las personas a su cargo sus sentimientos y sus temores para conocerlos mejor y afrontar los obstáculos juntos; y de acuerdo a la información de su marco teórico esto es sustentada por el Marco del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014), quien señala que la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes la cual comprende competencias enfocadas a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente, y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros.

Finalmente se ha logrado determinar la relación que existe entre la gestión directiva con el desarrollo profesional, de manera que si se evidencia falencias en una de ellas estas repercutirán en la otra, de manera que al generar estrategias de mejora estas deben estar en función de ambas variables.

V. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados demuestran que existe relación directa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.; evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Segunda: Los resultados demuestran que existe relación directa entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Tercera: Los resultados demuestran que existe relación directa entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Cuarta: Los resultados demuestran que existe relación directa entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Quinta: Los resultados demuestran que existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

Sexta: Los resultados demuestran que existe relación directa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018; evidenciado en un nivel de significancia de 0,000.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos responsables de la gestión institucional compartir a nivel institucional los resultados, conjuntamente con el responsable de la investigación, con la finalidad de dar conocer la situación de las variables del estudio y como estas se relacionan.

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa hacer participar a los docentes en la gestión directiva, con la finalidad de optar por estrategias que favorezcan las condiciones para mejorar los aprendizajes, mediante la orientación de los procesos pedagógicos.

Al responsable de área académica promover actividades, convenios u otros mecanismos que favorezcan el desarrollo profesional docente, con la finalidad de alcanzar altas competencias profesionales y con ello la calidad educativa.

A los docentes incorporar en sus actividades profesionales estrategias reflexivas que le permitan autoevaluar su accionar a nivel de su práctica pedagógica e institucional, participación en experiencias significativas de desarrollo profesional y generación de políticas educativas.

VII. PROPUESTA

TALLER DE DESARROLLO PROFESIONAL

1. Denominación

TALLER DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE PARA ACRECENTAR LA GESTION DIRECTIVA, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DATA SYSTEM'S INGENIEROS DE ICA, 2018

2. Datos Generales

- 2.1. Unidad de Gestión Educativa : Ica.
- 2.2. Institución Educativa : Data System's Ingenieros
- 2.3. Nombre del director : Wilfredo Gonzales Chávez
- 2.4. Participantes : 48 docentes
- 2.5. Nivel : Educación Básica Regular
- 2.6. Condición laboral : Nombrado y contratados
- 2.7. Duración del programa : 13/08/2018 al 29/09/2018
- 2.8. Nombre del investigador : Aguirre Carbajo Niels Werner

3. Sujeto de Estudio: Docentes de la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica.

4. Descripción del taller

La propuesta consiste en la planificación, organización, ejecución y evaluación de un Taller de desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica, se ejecutara mediante la planificación y ejecución de un conjunto de sesiones de aprendizaje, las cuales tendrán una duración de 2 horas pedagógicas, las sesiones se llevaran a cabo en los ambientes de la Institución, se proporcionara a los participantes el material para el desarrollo de la actividad.

5. **Fundamentación**

La sociedad actual se caracteriza por su alto nivel de competencias que se le exige al integrante de la fuerza laboral, exigencia que en el campo educativo se constata al requerir profesionales de la educación cada vez con más altos indicadores de competencia, por lo que se requiere gestionar una formación continua docente lo cual le permita estar al nivel de su tiempo.

La sociedad exige de sus maestros y de la escuela, respuestas a los diferentes problemas que se presentan a nivel social, lo cual acrecienta la responsabilidad del docente ante sus estudiantes, por lo que es importante que la gestión directiva no solo mire al profesional docente como un empleado que debe cumplir con determinadas funciones, sino que esta se convierta en un espacio de desarrollo profesional, que encuentre en ella oportunidades para seguir fortaleciendo sus competencias profesionales. Por lo que se propone desarrollar un Taller de desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica.

Los fundamentos de la propuesta del taller de desarrollo profesional se sostienen en Avalos (2011) quien señala que actualmente, a nivel nacional e internacional, se vienen desarrollando estrategias para el fortalecimiento del Desarrollo Profesional Docente, entiéndase este como: el aprendizaje de los profesores sobre cómo aprenden a aprender y a transformar su conocimiento en práctica para beneficiar el desarrollo de sus alumnos. El aprendizaje profesional docente es un proceso complejo que requiere la implicación cognitiva y emocional de los profesores, tanto individual como colectivamente, la capacidad y disponibilidad para examinar dónde cada uno se encuentra en términos de convicciones y creencias, así como el análisis y la puesta en práctica de alternativas apropiadas para la mejora o el cambio.

A nivel internacional experiencias como las desarrolladas en países como Finlandia, Singapur, EEUU, España, Hong Kong, Australia, reconocidos en el mundo por su gran apoyo al Desarrollo Profesional Docente, han diseñado diversas estrategias para la formación permanente del profesorado. Entre ellas están las más tradicionales como son los cursos de actualización y seminarios, estrategias que aportan poco al desarrollo profesional (Bautista & Ortega-Ruíz, 2015). Otras estrategias que se vienen desarrollando sistemáticamente en diversos países son: el modelo estudio de clase o lesson study, las comunidades de aprendizaje y la video formación, entre otras. Al parecer dichas estrategias han favorecido

procesos de reflexión crítica, toma de conciencia y mejores procesos de gestión del aprendizaje.

Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. Teaching and Teacher Education, 27(1), 10-20.

Bautista, A., & Ortega-Ruíz, R. (2015). Desarrollo profesional docente: perspectivas y enfoques internacionales. Psychology, Society, & Education, 7(3).

6. **Metodología**

El Taller de desarrollo profesional docente se ejecutará mediante el empleo de la metodología activa, participativa y el trabajo en equipo.

7. **Objetivos del Taller**

- Promover la reflexión crítica sobre su práctica pedagógica e institucional en los docentes de la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica.
- Propiciar la reflexión en los docentes sobre experiencias significativas de desarrollo profesional en la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica

8. **Descripción del Taller**

Se solicitará el permiso a las autoridades de la institución para la ejecución del taller de desarrollo profesional, se presenta el plan de trabajo el cual está organizado por sesiones de aprendizaje, las mismas que tiene una duración de 2 horas pedagógicas, las cuales se desarrollaran en 8 semanas.

.

Se aplicarán 14 sesiones de aprendizaje con un plan de actividades las cuales se sustentan en el desarrollo profesional, con el propósito de potenciar las competencias docentes.

Cada sesión tendrá una duración de 2 horas pedagógicas (90 minutos), dos veces por semanas. Estas sesiones se realizarán de acuerdo al plan de trabajo presentado a la dirección de la institución

9. **Estrategias**

- Participación activa de los docentes de la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica.
- Reflexión crítica en los docentes de la Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros de Ica.
- Trabajo colaborativo
- Exposición de experiencias significativas.

10 **Competencia e indicadores.**

Sesiones	Competencia	Indicadores
Sesión Nº 1	Reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre estrategias • Reflexiona sobre los procesos pedagógicos • Reflexiona sobre los medios y recursos empleados. • Reflexiona sobre la contextualiza de contenidos programados. • Reflexiona sobre el trato con sus estudiantes y colegas
Sesión Nº 2		
Sesión Nº 3		
Sesión Nº 4		
Sesión Nº 5		
Sesión Nº 6	Participación en experiencias significativas de desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa • Comparte experiencias significativas de carácter profesional. • Sistematiza experiencias significativas • Incorpora elementos prácticos en sus experiencias significativas.
Sesión Nº 7		
Sesión Nº 8		
Sesión Nº 9		
Sesión Nº 10		
Sesión Nº 11	Participación en la generación de políticas educativas	<ul style="list-style-type: none"> • Participa de forma activa. • Plantea ideas sobre políticas educativas institucionales • Cuestiona las políticas educativas dadas. • Estructura fundamentos de las políticas educativas.
Sesión Nº 12		
Sesión Nº 13		
Sesión Nº 14		

VIII. REFERENCIAS

- Arraíz, M. (2005) Competencias Básicas en la gerencia administrativa. México: Castro, E. (2005).Apuntes sobre liderazgo organizacional. Maracaibo:LUZ.
- Beltrán L. (1995). Tradición y cambio en la dirección escolar. En Frigerio Graciela (Compiladora): De aquí y de allá. Textos sobre la Institución Educativa y su Dirección. Editorial: Kapelusz.
- Benjumea, Lancheros y Zarate. (2015). La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: Configuraciones emergentes y complejas. Tesis para optar el grado de Magíster de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá- Colombia.
- Blejmar, B. (2005). Gestionar es hacer que las cosas sucedan. Buenos Aires: Novedades. Educativas.
- Borden, A (2002). Directores de Escuela en América Latina y el Caribe: ¿Líderes del Cambio ó Sujetos a Cambio?
- Ceballos, M. (2005). Teorías y prácticas de la gestión directiva de Las instituciones educativas. En Ceballos, Marta Susana; Ariaudo, Mariel. LaTrama de las Instituciones Educativas y de su Gestión Directiva. Cap.1- Segunda Parte. Yammal Contenidos.
- Colquepisco (2016). Desarrollo de la profesionalidad en relación a la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Ticrapo- Castrovirreyña, 2016. Tesis de Maestría de la escuela de posgrado de la UCV.
- Darling-Hammond, L. (2005) Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do. Hoboken-New Jersey: Jossey-Bass/Wiley.

- De La Cruz, A. y Vargas, E. (2009). La gestión de calidad en el Gimnasio Los pinos una mirada desde la gestión directiva. Trabajo de investigación de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia.
- Enriquez, L. (2014) Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Feixas, M. (2004) La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. Revista Educar, ISSN. 0211-819X, 31-58. Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es/ddd.uab.cat/pub/educar/0211819xm33p31.pdf>
- Gómez, L y Macedo, J. (2011) Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. Investigación educativa Vol. 14 N° 26.
- Graffe, G (2003) Gestión Educativa para la Transformación. Caracas: UCV
- Guillen (2016). Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015. Tesis de maestría de la escuela de posgrado de la UCV
- Habermas, J. (1981) La teoría de la acción comunicativa II. Crítica a la razón funcionalista España: Taurus.
- Marín (2013) Los docentes frente al cambio de gestión directiva: La dinámica micro política de un colegio privado de Lima. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Tesis para optar el grado de Magister en Educación.

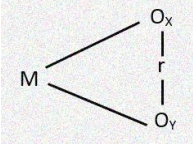
- Martínez, O. (2007) El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. Universidad Autonoma De Barcelona.
- MINEDU (2013) Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima – Perú.
- MINEDU (2014) Marco del buen desempeño directivo. Lima – Perú.
- MINEDU (2017) Política docente recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/p/politicas-docencia-presentacion.html>. Consultado el 30-06-2017 a horas 22 pm.
- Montero, L. (2002) La formación inicial, ¿puerta de entrada al desarrollo profesional? Revista Educar, núm.30, p.p.46,69-89.
- Olmedo, J. (2015). La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño. Tesis de la Universidad Marcelino Champagnat. Lima.
- Rama, O. (2004), Administración efectiva. México: Alfaomega.
- Ramirez, V; Del Socorro, M. & De la Herrán, A. (2012). Personal maturity in the professional development of teachers. Reice. Iberoamerican Journal on Quality, Efficiency and Change in Education. Vol. 10(3). Recuperado de <http://www.redalib.org/pdf/551/55124665003>
- Schön, D. (1987) Educating the reflective practitioner. San Francisco: Jossey-Bass.
- Senge, P. (2001) Las escuelas que aprenden. Barcelona, Madrid: Cárnica.
- Serrano. (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. Tesis de la Universidad De Córdoba- España.

- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007) Revisión de diseños de investigación. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Suyapa, Z. (2008) Un Modelo Integrado para el Desarrollo Profesional Universitario. Universidad de Flensburg, Alemania. Tesis de Doctorado.
- Tello, J. & Aguaded, J. (2009). Desarrollo profesional docente ante los nuevos retos de la tecnología de la información y de las comunicaciones en los centros educativos. Pixel-Bit Revista de Medios y Educación. Vol.34, 31-47. Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es/serv/et/autor?codigo=623181>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica
Autor: Mg. Aguirre Carbajo Niels Werner

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018? PE2: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018? PE3: ¿Qué relación existe</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018. OE2: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1: Existe relación directa entre gestión directiva y reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018. HE2: Existe relación directa entre gestión directiva y participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en la institución educativa particular Data System's</p>	<p>VARIABLE 1 Gestión directiva DIMENSIONES ↪ Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes ↪ Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>VARIABLE 2 Desarrollo profesional docente DIMENSIONES Reflexión sobre su práctica pedagógica e institucional. Participación en experiencias significativas de desarrollo profesional.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional</p>  <p>POBLACIÓN/MUESTRA: Población 48 docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros. Muestra 48 docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros.</p>

<p>entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?</p> <p>PE5: ¿Qué relación existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018?</p>	<p>Ingenieros, Ica- 2018.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.</p>	<p>Ingenieros, Ica- 2018.</p> <p>HE3: Existe relación directa entre gestión directiva y participación en la generación de políticas educativas en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.</p> <p>HE4: Existe relación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.</p> <p>HE5: Existe relación directa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular Data System's Ingenieros, Ica- 2018.</p>	<p>Participación en la generación de políticas educativas.</p>	
--	---	---	--	--

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Indicaciones: Lea con mucha atención cada una de las preguntas y las opciones de respuesta que le siguen. Elija para cada pregunta, aquella respuesta con la que esté de acuerdo o que se aproxime más a su opinión.

Nº	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
01	Realizada la planificación de mis sesiones de aprendizaje, reviso si los procesos pedagógicos guardan coherencia lógica.			
02	Cuento con instrumentos que me permiten identificar mis dificultades en el proceso de evaluación.			
03	Considero los logros de mis estudiantes como indicador de evaluación de mi práctica pedagógica.			
04	Asumo un rol activo en el logro de la visión institucional.			
05	Participo de las actividades que se realizan en el marco de los objetivos institucionales.			
06	Aporto ideas para el logro de las metas institucionales.			
07	Considero los logros de aprendizaje de mis estudiantes para incorporar estrategias metodológicas.			
08	Tomo decisiones con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje de mis estudiantes.			
09	Considero que me motiva el participar en eventos de actualización pedagógica.			
10	Tomo iniciativa para organizar a mis colegas en círculos de estudio y otros espacios que fortalezca mi competencia profesional.			
11	Realizo estudios de especialización que me permite fortalecer mi formación profesional.			
12	Tengo disposición para participar en cursos a nivel de postgrado y/o especialización.			
13	Participo de los eventos de capacitación que realiza el ministerio de educación.			
14	Cuento con diversas fuentes bibliográficas actualizadas.			
15	Me he inscrito en revistas digitales de contenido pedagógico y didáctico.			
16	Cuento con acceso a bibliotecas digitales.			
17	Considero que estoy informado sobre los compromisos de gestión escolar			
18	Empleo las directivas regionales y de la unidad de gestión educativa local en el proceso de diversificación curricular.			
19	Tengo conocimiento de la resolución ministerial que aprueba el currículo nacional de la educación básica.			
20	Cuento con un ejemplar (físico o digital) del DCN publicado en el presente año.			
21	Hago uso de las rutas de aprendizaje en mi labor profesional.			
22	Empleo diversas estrategias que favorecen a la formación integral del educando.			
23	Conozco las instancias descentralizadas del sector educativo			
24	Conozco los enfoques que dan fundamento al nuevo diseño curricular nacional.			

Fuente: Colquepisco (2016)

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Indicaciones: Lea con mucha atención cada una de las preguntas y las opciones de respuesta que le siguen. Elija para cada pregunta, aquella respuesta con la que esté de acuerdo o que se aproxime más a su opinión.

Nº	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
01	La dirección te proporciona los documentos de planificación curricular, como es el silabo.			
02	La dirección orienta a los docentes a como planificar las sesiones de aprendizaje.			
03	La dirección orienta como se debe contextualizar los contenidos que planificas en tus sesiones de aprendizaje.			
04	La dirección emplea el estilo de comunicación democrática.			
05	La dirección respeta las diferencias culturales que manifiestan los integrantes de la comunidad educativa.			
06	La dirección demuestra actitud de tolerancia ante las opiniones adversas			
07	La dirección no muestra ningún tipo de sesgo al momento de tratar con los integrantes de la comunidad.			
08	La dirección promueve la participación de los padres de familia en la toma de decisiones.			
09	La institución cuenta con convenios estratégicos en los cuales se da espacio de participación a la comunidad			
10	La dirección promueve el empleo de estrategias en las cuales se promueve la participación de los padres de familia y comunidad.			
11	La dirección motiva a los integrantes de la comunidad educativa a seguir estudios de especialización.			
12	La dirección gestiona convenios con instituciones de formación a nivel de posgrado.			
13	La dirección participa de los programas de formación continua.			
14	La dirección gestiona el conocimiento mediante estrategias colaborativas			
15	La dirección organiza y participa de círculos de estudio a nivel institucional.			
16	La dirección realiza visitas al aula.			
17	La dirección plantea estrategias de mejora frente a las debilidades identificadas en sus visitas al aula			
18	La dirección promueve la reflexión crítica en los docentes.			
19	La dirección realiza trabajo de planificación académica con los docentes.			
20	La dirección promueve el trabajo guiado.			

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,812	,828	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	36,8000	45,289	,198	,812
I2	38,1000	42,989	,394	,804
I3	37,6000	41,378	,486	,798
I4	37,6000	43,822	,324	,807
I5	37,5000	42,278	,428	,802
I6	37,1000	44,322	,176	,817
I7	37,3000	42,900	,285	,811
I8	37,9000	47,656	,125	,829
I9	37,8000	43,067	,531	,800
I10	37,2000	40,178	,613	,790
I11	37,0000	43,556	,456	,802
I12	37,8000	41,289	,810	,789
I13	37,3000	41,122	,449	,800
I14	37,4000	41,600	,443	,801
I15	37,0000	42,444	,344	,807
I16	37,9000	41,878	,498	,798
I17	37,6000	43,822	,324	,807
I18	37,2000	40,178	,613	,790
I19	37,3000	40,678	,607	,792
I20	37,2000	45,067	,083	,824

MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X: GESTIÓN DIRECTIVA

Título: Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica.
Autor: Mg. Aguirre Carbajo Niels Werner

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
GESTIÓN DIRECTIVA	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación del proceso enseñanza aprendizaje	La dirección te proporciona los documentos de planificación curricular, como es el silabo															
			La dirección orienta a los docentes a como planificar las sesiones de aprendizaje.															
			La dirección orienta como se debe contextualizar los contenidos que planificas en tus sesiones de aprendizaje.															
		Convivencia democrática e intercultural.	La dirección emplea el estilo de comunicación democrática.															
			La dirección respeta las diferencias culturales que manifiestan los integrantes de la comunidad educativa.															
			La dirección demuestra actitud de tolerancia ante las opiniones adversas															
		Participación de las familias y comunidad	La dirección no muestra ningún tipo de sesgo al momento de tratar con los integrantes de la comunidad.															
			La dirección promueve la participación de los padres de familia en la toma de decisiones.															
			La institución cuenta con convenios estratégicos en los cuales se da espacio de participación a la comunidad															
			La dirección promueve el empleo de estrategias en las cuales se promueve la participación de los padres de familia y comunidad.															


Jose Carlos Aparcana Hernandez
DOCTOR EN EDUCACION

Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Potenciar la profesionalidad	La dirección motiva a los integrantes de la comunidad educativa a seguir estudios de especialización.								✓		✓		
		La dirección gestiona convenios con instituciones de formación a nivel de posgrado.								✓		✓		
		La dirección participa de los programas de formación continua.							✓		✓			
		La dirección gestiona el conocimiento mediante estrategias colaborativas							✓		✓			
		La dirección organiza y participa de círculos de estudio a nivel institucional.						✓		✓		✓		
	Acompañamiento sistemático	La dirección realiza visitas al aula.								✓		✓		
		La dirección plantea estrategias de mejora frente a las debilidades identificadas en sus visitas al aula								✓		✓		
		La dirección promueve la reflexión crítica en los docentes.								✓		✓		
		La dirección realiza trabajo de planificación académica con los docentes.								✓		✓		
		La dirección promueve el trabajo guiado.								✓		✓		


 Jose Carlos Aparcana Hernandez
DOCTOR EN EDUCACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA”

OBJETIVO : Evaluar la variable gestión directiva en los docentes integrantes de la muestra de estudio.

DIRIGIDO A : Docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: José Carlos Aparcana Hernandez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

VALORACIÓN :

Muy bueno	Buena	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


José Carlos Aparcana Hernandez
DOCTOR EN EDUCACION

Firma y sello

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA"

OBJETIVO : Evaluar la variable gestión directiva en los docentes integrantes de la muestra de estudio.

DIRIGIDO A : Docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALVO GASTAÑADUY, CAROLA CLAUDIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN EDUCACION

VALORACIÓN :

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------


Dra. Carola Calvo Gastañaduy
DOCENTE DE POSTGRADO

Firma y sello

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA"

OBJETIVO : Evaluar la variable gestión directiva en los docentes integrantes de la muestra de estudio.

DIRIGIDO A : Docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinosa Polo Francisco Alejandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. en Educación

VALORACIÓN :

Siempre ✓	A veces	Nunca
--------------	---------	-------


Firma y sello

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA"

OBJETIVO : Evaluar la variable gestión directiva en los docentes integrantes de la muestra de estudio.

DIRIGIDO A : Docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *GUTIÉRREZ ULHOA, Cristian Ryszmond*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN*

VALORACIÓN :

Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
---	----------------------------------	--------------------------------


Dr. Cristian R/ Gutiérrez Ulloa
CPP 1641056787

Firma y sello

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA"

OBJETIVO

: Evaluar la variable gestión directiva en los docentes integrantes de la muestra de estudio.

DIRIGIDO A

: Docentes Institución Educativa Particular Data System's Ingenieros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

AGUIRRE BAZÁN LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR

VALORACIÓN

Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
---	----------------------------------	--------------------------------



Firma y sello

DR. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN
CATEDRÁTICO EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR "DATA SYSTEM'S INGENIEROS"
DÉ ICA, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTATAR:

Mediante la presente dejo constancia que el Mg. AGUIRRE CARBAJO, Niels Werner, tesista de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – sede Ica, ha aplicado en forma satisfactoria los instrumentos de recojo de información denominados: cuestionario sobre Gestión directiva y el cuestionario sobre Desarrollo profesional docente, correspondiente al trabajo de investigación titulado: "Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica", con la finalidad de obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

Se expide la presente solicitud a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Ica, Junio de 2018



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación III, del ciclo V; y revisor del trabajo académico titulado:

“Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica.”

Del estudiante: **Aguirre Carbajo Niels Werner**, he Constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ica, 01 de Diciembre del 2018



Francisco Alejandro Espinoza Polo
Desarrollo del Proyecto de Investigación
DNI: 17839286

DECLARACIÓN JURADA

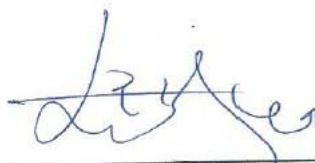
Yo, **AGUIRRE CARBAJO, Niels Werner**, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Ica; declaro que el trabajo académico titulado **“Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica.”**

Es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ica, 24 de Noviembre del 2018.



AGUIRRE CARBAJO, Niels Werner
DNI: 40581812



PANTALLAZO DEL TURNITIN

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Niels al 23%.pdf - Adobe Reader

Herramientas Comentario

T052_40581812_Aguirre Carbajo Niels Werner

INFORME DE ORIGINALIDAD

24% INDICE DE SIMILITUD

24% FUENTES DE INTERNET

1% PUBLICACIONES

5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 **repositorio.ucv.edu.pe**
Fuente de Internet

5%

Escritorio 07:24 p.m. 25/11/2018

RESPUESTA DE LA RECEPCIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO EN LA
REVISTA INDEXADA EDUCACIÓN Y EDUCADORES DE LA UNIVERSIDAD DE
LA SABANA - COLOMBIA

[Educ. Educ.] Envío recibido



noreply@publicknowledgeproject.org

Mié 19/06/2019 21:19

Niels Werner Aguirre Carbajo ✓

Niels Werner Aguirre Carbajo:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica." a Educación y Educadores. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito:

<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/author/submission/11343>

Nombre de usuaria/o: niels2019

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Ciro Parra Moreno

Educación y Educadores

Revista Educación y Educadores

Facultad de Educación

Universidad de La Sabana

<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/>