



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión educativa y desarrollo profesional en los docentes
de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022**

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

AUTOR:

Arqque Ccahuana, Juan Jose (orcid.org/0000-0003-1886-4598)

ASESOR:

Mg. Pardo Esquerre, Enrique Miguel (orcid.org/0000-0003-1820-4047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis esta dedicada a mi hija Enma Estephany, por su apoyo incondicional, por su amor, por creer siempre en mí. Hoy he logrado un sueño de la mano de mi mayor sueño. Te amo hija.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento al Dr. Cesar Acuña, presidente fundador, al Dr. Juan Manuel Pacheco Dir. Esc. Pos Grado y al Mg. Enrique Miguel Pardo Esquerre asesor de la asignatura de investigación II, por su gran ayuda y colaboración en cada momento de consulta y soporte en este trabajo de investigación. De igual forma agradecer al, Mg. Nicanor Piter Saavedra Carrion, por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Muestra	23
Tabla 2. Validez de contenido por expertos	24
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	24
Tabla 4. Baremo de las variables y dimensiones	26
Tabla 5. Contingencia de la gestión educativa y el desarrollo profesional	28
Tabla 6. Contingencia de la gestión estratégica y el desarrollo profesional	29
Tabla 7. Contingencia de la gestión pedagógica y el desarrollo profesional	30
Tabla 8. Contingencia de la gestión administrativa y el desarrollo profesional	31
Tabla 9. Contingencia de la gestión comunitaria y el desarrollo profesional	32
Tabla 10. Prueba de normalidad	33
Tabla 11. Correlación de la gestión educativa y desarrollo profesional	35
Tabla 12. Correlación de la gestión estratégica y desarrollo profesional	36
Tabla 13. Correlación de la gestión pedagógica y desarrollo profesional	37
Tabla 14. Correlación de la gestión administrativa y desarrollo profesional	38
Tabla 15. Correlación de la gestión comunitaria y desarrollo profesional	39

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional desde la perspectiva de los docentes de Lauramarca en Ocongate, acogiéndose a un proceso metodológico, de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental, transversal, el cual contó con una muestra de 34 docentes, a quienes mediante la aplicación de dos cuestionarios se llegó a recoger información de las variables, siendo estos instrumentos validados por especialistas y también se llegó a determinar la confiabilidad al someterlo a evaluación mediante el coeficiente de Cronbach. En cuanto a los resultados, se llegó a constatar que la información recogida posee distribución normal, por tal motivo, se utilizó la correlación de Pearson, donde la significancia fue de 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, además la correlación fue de 0,879, lo cual indica que existe relación entre las variables, positiva y de alta intensidad, es decir, que la eficiente gestión educativa causa efecto en un buen desarrollo profesional.

Palabras clave: Gestión educativa, desarrollo profesional, proceso educativo.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between educational management and professional development from the perspective of the teachers of Lauramarca in Ocongate, using a methodological process, applied type, quantitative approach, correlational scope and non-experimental, cross-sectional design, which had a sample of 34 teachers, who through the application of two questionnaires were able to collect information on the variables, being these instruments validated by specialists and also came to determine the reliability by submitting it to evaluation by Cronbach's coefficient. As for the results, it was found that the information collected has a normal distribution, therefore, the Pearson correlation was used, where the significance was 0.000, allowing the null hypothesis to be rejected, and the correlation was 0.879, which indicates that there is a positive and high intensity relationship between the variables, i.e., that efficient educational management has an effect on good professional development.

Keywords: Educational management, professional development, educational process.

I. INTRODUCCIÓN

La actual sociedad, exige que los actores educativos, lleguen a gestar y liderar la concreción de los propósitos de sostenibilidad que están estipulados en la Agenda hacia el 2030, siendo uno de ellos, el garantizar la equidad, inclusividad y calidad educativa (Naciones Unidas, 2018), además, la evidente carencia sobre la condición óptima de las entidades educativa, limita el desarrollo del aprendizaje, incidiendo sobre la disminución de la calidad educacional, donde también se evidencia alta demanda educativa y escaso recurso al alcance del profesorado (Vásquez, 2020), asimismo, manifestar, que tal problemática, inició desde la demanda en referencia a la mejora educativa de la actual era, la cual surge del accionar e incidencia de la óptima y persistente vinculación con la acción de una organización educativa (Jiménez, 2019).

A partir de la perspectiva internacional, la política en materia educativa de países europeos, ha considerado que se debe mejorar la práctica profesional del docente, debido a que se ha percibido que aún se realiza la labor docente de manera tradicional, por ello, se ha reorganizado la planificación de formación inicial, llegando a combinar programas de formación disciplinar con enfoque didáctico y metódico, además, de brindar orientación para promover el cambio incidiendo sobre la revisión crítica de la labor docente, aprendiendo a enseñar de manera creativa y colaborativa y construir una cultura de su labor profesional docente (Lleixa et al., 2018). De la misma manera, la desvinculación de la gestión educativa, es causado por la centralización de la labor directiva, solo en el aspecto administrativo, surgiendo la necesidad de implementar programas, que incidan sobre lo estratégico, pedagógico y comunitario, respondiendo a la demanda y necesidad estudiantil, con procesos relacionados, donde cada grupo de trabajo, aporte al logro de las metas institucionales (Sánchez y Delgado, 2020).

En el contexto latinoamericano, el desarrollo profesional de los maestros está cuestionado por muchos factores, entre ellos: el insuficiente dominio de los contenidos disciplinares, ineficacia de las practicas; limitado uso de materiales tecnológicos; escaso fomento de la participación en aula; y falta de optimización del tiempo (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2019). Por tales motivos, se necesita de la ejecución óptima de planes estratégicos que deberían de

ejecutarse, por una mala gestión educativa, lo cual llega a priorizar particularidades que no inciden sobre el desarrollo de los aprendizajes, dejando en segundo plano la adquisición de material y recurso tecnológico, que permita realizar innovación en el proceso educativo (Kevans, 2020).

El análisis de la realidad nacional, ha evidenciado que en situaciones reiterativas el proceso educativo, a partir de la acción del profesorado, guarda relación con la condición de la gestión educativa, el cual llega a ser una particularidad importante para determinar la calidad educacional de las entidades educativas, por ello, el desarrollo del profesionalismo del profesorado, llega a ligarse con la gestión educativa, surgiendo la necesidad de integrar, programas de fortalecimiento de las competencias docentes, que incidan sobre la manipulación de recursos de manera idónea, como de desarrollar métodos pedagógicos activos que aporten a su performance en los ambientes de clase (Meza et al., 2021),

Asimismo, la necesidad de contar con docentes comprometidos, amerita que la actividad profesional se centre en desarrollar el dominio de la interdisciplinariedad de los contenidos que enseña, empoderarse de conocimiento didáctico y metodológico, articulando el contexto familiar y comunitario en su labor pedagógico, y combinando lo teórico con lo práctico (Escribano, 2018), los cuales permiten la reducción de la desvinculación de la enseñanza y descontextualización de los saberes, promoviendo un pensamiento que dista del análisis crítico, holístico y sistémico.

Y, desde el análisis local, en una institución educativa de Lauramarca, se percibe que el profesorado presenta escaso desarrollo profesional, debido a que demuestra no poder manejar recursos digitales, manifestando poca capacidad para la gestión de información, limitando el aprovechamiento de recursos tecnológicos, además, el conformismo para la elaboración de materiales, como la limitado conocimiento para la planificación de los aprendizajes y la deficiente conducción de la enseñanza enfatizada en la mera reproducción de conocimiento, y cuyos materiales carecen de significancia y evaluación arbitraria caracterizada por ser cerrada y no formativa, lleva a la necesidad de proponer como factor incidente a la gestión educativa, a partir del liderazgo del director, centrado en lograr desarrollar aprendizajes de calidad.

Por lo descrito con anterioridad, se ha llegado a proponer como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022?; y a partir de ello, se propuso como problemas específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022?; (ii) ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022?; (iii) ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022?, y (iv) ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022?

Además, mencionar que el presente trabajo, se justificó desde cuatro componentes: siendo en un primer momento justificado teóricamente, debido que permitió construir y sistematizar al conocimiento, que tiende a promocionarse en marcos referenciales para sistema de base conceptual, es decir, que tales conocimiento, que aportaron a la formación de un marco teórico, permitirán evidenciar la incidencia de la variable independiente gestión educativa, sobre la variable dependiente desarrollo profesional, asimismo, por ser antecedente para futuros estudios que consideren a una o ambas variables, proporcionándoles información para guiar su propuesta de estudio.

A partir de lo práctico, se llegó a justificar, porque se reconoció lo necesario e importante de organizar, planificar, implementar y evaluar al desarrollo profesional y de la misma manera con la gestión educativa, asimismo, al evidenciar los resultados del estado actual de ambas variables, servirá de apoyo para la promoción o reforzamiento de los mismos, llegando a tomar decisiones oportunas de parte de las personas que están en la dirigencia de las instituciones educativas, beneficiando a todo miembro de la comunidad educativa.

Desde lo social, se llegó a justificar porque es de gran trascendencia llegar a aportar a la solución del problema detectado que ha venido afectando a las entidades educativas consideradas en el estudio, como a los docentes e integrantes que forman parte de la comunidad educacional, apoyando a la tomar decisiones importantes y direccionar las acciones de gestión y su incidencia sobre el desarrollo

profesional del profesorado, considerado como factor incidente que aporta a la consecución de objetivos educativos y sobre la práctica educativa.

Y desde lo metodológico, se justificó, porque el presente trabajo se acogió a un proceso metodológico, que permitirá cumplir con los objetivos planteados brindando respuesta a los problemas de investigación, asimismo, se llegó a construir dos cuestionarios, que guardan relación con los indicadores, identificados de la conceptualización de las dimensiones de cada variable, los cuales apoyaron a medir lo que se quiere medir, siendo tales instrumentos objetivos y confiables, brindando resultados reales y veraces.

De igual manera, se ha llegado a plantear como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022; y también, se llegó a plantear como objetivos específicos: (i) Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022; (ii) Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022; (iii) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022; y (iv) Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Finalmente, se ha llegado a plantear como hipótesis general: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022; y como hipótesis específicas: (i) La gestión estratégica se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022; (ii) La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022; (iii) La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022, y (iv) La gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes, se valoró y consideró realizar una búsqueda de información de manera sistemática, con soporte en buscadores especializados, tomando en cuenta a partir de la perspectiva internacional, los siguientes aportes descritos a continuación:

En relación al trabajo de Barba y Delgado (2021), donde se determinó el vínculo de la gestión escolar con el liderazgo de los directores, desde la perspectiva del profesorado de las entidades educativas del distrito Metropolitano en Ecuador, cuya propuesta metódica estuvo basada en un estudio básico, de alcance correlacional, de carácter cuantitativo y de campo, la cual contó con una muestra conformada por 374 docentes de 217 entidades educativas fiscales, seleccionadas de manera intencionada, a quienes por medio de aplicación directa de dos cuestionarios, se recabaron los datos concerniente a ambas variables a investigar, las cuales se validaron por especialistas y fiables. Además, los hallazgos evidenciaron que el p-valor fue de 0,000 y la correlación de 0,687, por ello, se pudo concluir, que la eficiente gestión escolar, causa efecto positivo sobre el liderazgo del personal directivo, o viceversa. Cabe manifestar, que es relevante el presente trabajo debido a que la gestión escolar, tiene como finalidad incidir sobre el logro de los aprendizajes, el cual también impulsa la fomentación del diálogo y búsqueda de consenso, entre los miembros de la comunidad educativa, colaborando en una visión y meta de mejora conjunta.

De igual forma, se consideró lo investigado por Urgiles (2020) quien alcanzó establecer la asociación de la gestión tecnológica con el desarrollo profesional desde la percepción del profesorado de una entidad educativa en Guayas del Ecuador, cuyo proceder metódico, se basó en un trabajo básico, de nivel correlacional y con un diseño no experimental, donde la población la conformó un total de 34 docentes, que convenientemente, también pasaron a formar parte de la muestra. Asimismo, se consideró construir dos cuestionarios, para recabar la percepción de las variables, pero antes se validaron con apoyo de tres especialistas quienes brindaron su opinión, además se identificó la confiabilidad de los mismos al procesar la información recabada de una prueba piloto con apoyo del alfa de Cronbach. En cuanto a los hallazgos, el 5,9 % de los docentes que formaron parte

de la muestra, señalaron que el desarrollo profesional tiene logro regular y los otros 94,1 % que posee un logro alto, además la correlación de Pearson, evidenció un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de relación de 0.792, lo cual llevó a afirmar que existe relación positiva y de alta intensidad, es decir, que el aporte de una eficiente gestión tecnológica, permite afirmar que el desarrollo profesional es sobresaliente. En referencia al estudio, se puede manifestar, que la gestión tecnológica permite organizar la labor docente, reduciendo trabajos repetitivos incidiendo sobre la mejora del desarrollo profesional del profesorado.

Asimismo, en la investigación de Putri et al. (2019), se determinó la asociación de la formación que beneficia a que los docentes se desarrollen profesionalmente y la competencia de los mismos en una entidad educativa de Pidie, en Indonesia, donde se consideró al proceder metódico de tipo aplicada, con alcance correlacional y un diseño no experimental, donde la población fue integrada por 30 docentes que también se han tomado en cuenta para formar parte de la muestra. Además, se edificaron detenidamente dos cuestionarios cuyos reactivos, responden a la opinión referente a los talleres y capacitaciones y a la autopercepción sobre el desarrollo de sus competencias; cabe mencionar, que tales cuestionarios fueron validados solicitando la opinión concluyente de especialista y sobre la confiabilidad de realizó un análisis factorial. En cuanto a los resultados, se evidenció que la correlación fue de 0.750 con una significancia de 0.000, lo cual aportó a concluir, que la relación fue significativa, positiva y de alta intensidad, de tal forma se constató que la formación que aporta al desarrollo docente causa efecto sobre el desarrollo competencial de los docentes.

Además, el aporte de Rosselló y De la Iglesia (2020), se basó en determinar el efecto que genera aplicar un programa asociado al feedback entre los mismos docentes sobre el desarrollo de su profesionalidad, teniendo como participantes a 920 docentes de diversas entidades educativas que forman parte de las Islas Baleares, ubicada en España, donde la propuesta se centralizó en identificar, caracterizar y valorar la estrategia de feedback que surge entre la interacción con otros docentes. Cabe mencionar, que para recabar información se facilitó una encuesta al término del taller, analizado por los docentes que reportaron el feedback realizado durante el programa. En tal sentido, los resultados que se

obtuvieron permitieron afirmar, que en gran número se evidenció la satisfacción de los docentes en el programa, porque han expresado estar cómodos y pensaron seguir participando en un futuro próximo, también se detectó aspectos de retroacción que prevalecen mayormente en apoyo y actitud informativa, llegando a instaurar procesos reflexivos direccionados a la organización de la acción formativa con el profesorado, permitiendo la ampliación de su metodología valorativa y procesos de feedback, que aporten a su desarrollo profesional.

Finalmente, se consideró la investigación de Prado (2019), quien estableció la asociación de la gestión educativa con la habilidad directiva considerando la perspectiva del profesorado que laboró en una entidad educacional de Guayaquil, ubicado en el Ecuador, cuyo proceder metodológico, fue de tipo básica, con alcance correlacional y de diseño no experimental, donde la población fue de 25 docentes que también se tomaron en cuenta para integrar la muestra. Respecto a los instrumentos se propusieron dos cuestionarios para medir a las variables, que con antelación se han validado y analizado los datos recabados de una prueba piloto, con soporte en el alfa de Cronbach evidenciando el coeficiente de confiabilidad. En cuanto a los resultados, el 44,0 % del profesorado mencionó que la gestión educativa fue alta, 52,0 % moderada y el 4,0 % baja, asimismo, con apoyo de la correlación de Spearman se constató que la correlación tuvo un valor de 0.843 y la significancia de 0.000, interpretándose como una relación positiva y de alta intensidad, de tal forma, se concluyó que el desarrollo de las habilidades directivas permite percibir una gestión educativa sobresaliente. Cabe mencionar, que las habilidades directivas, provocan efecto positivo a la gestión educativa, al momento de evidenciar una buena relación interpersonal, trabajo colegiado y buena gestión del proceder administrativo.

A partir de la perspectiva nacional, se ha considerado lo realizado por Mejía (2021), quien estableció la asociación de la gestión directiva con el liderazgo transformacional desde la valoración de los docentes que laboraron en una entidad educativa de Cajamarca, acogándose a un proceder metódico de tipo básica, y de alcance correlacional, donde participaron 33 docentes que formaron parte con iniciativa propia de la muestra. Asimismo, dos cuestionarios aportaron soporte para recoger información que han sido validados por opinión de tres especialistas y

evidenciado la confiabilidad de los mismos con apoyo del alfa de Cronbach. Sobre los hallazgos, se constató que la información posee normalidad, por ello, se consideró la correlación de Pearson, como prueba de análisis inferencial, el cual evidenció que el valor de correlación fue de 0.794 y la significancia de 0.000, confirmando que tal relación fue positiva y de alta intensidad, por ende, se concluyó que una gestión educativa sobresaliente, aporta a seleccionar un estilo de liderazgo influyente, es decir, que el liderazgo transformacional, se consideró como factor influyente sobre el desarrollo del proceso de gestión educativa, proponiendo cambios bien marcados que aporte a la búsqueda de excelencia escolar.

De igual manera, se consideró la investigación de Maza (2021), quien estableció la asociación de la gestión educativa y el desempeño del profesorado en cuatro entidades educativas de Lima, cuy marcha metódica, fue de tipo aplicada, con alcance correlacional, donde la población la integraron 88 docentes, que con juicio del investigador, se consideraron para que formen parte de la muestra. Asimismo, para el recojo de datos se llegaron a construir dos cuestionarios, los cuales con anticipación fueron sometidos a verificación de la validez de constructo por juicio de especialistas y a verificación de la confiabilidad apoyados en el análisis mediante la prueba de Cronbach. En referencia a los resultados, se constató que el 12.5 % del profesorado calificó a la gestión educativa como buena, 80.7 % moderada y el 6.8 % deficiente, asimismo, se corroboró que los datos no poseen normalidad, apoyándose los resultados en la correlación de Spearman, obteniendo un valor de 0.586 y una significancia de 0.000, llegándose a concluir que la gestión deja evidencia que se encuentra vinculado con el desempeño docente, sirviendo como base para que el directivo de las entidades educativas, refuercen su gestión para incidir sobre la mejora del desempeño del profesorado.

En cuanto a la investigación realizada por Guizado et al. (2019), quienes determinaron la asociación de la competencia digital con el desarrollo profesional a partir de la perspectiva del profesorado de dos entidades educativa de los Olivos, consideró en su curso metódico, un estudio de tipo básico, y de alcance explicativo, donde la población la conformaron 215 docentes, siendo la muestra determinada con apoyo de un muestreo probabilístico, donde fue conformado por 100 docentes. Además, los instrumentos fueron contruidos por el investigador, los cuales fueron

dos cuestionarios que se aplicaron con motivo de recoger la perspectiva de ambas variables, las cuales se validaron y determinaron la confiabilidad de los mismos respectivamente. En referencia a los hallazgos, se evidenció que el 46.0 % del profesorado mencionó que su desarrollo profesional es alto y el 54.0 % moderado, asimismo, se hizo uso de la prueba de Spearman, donde la asociación fue de 0.416 con una significancia inferior a 0.05, confirmando la existencia de relación significativa, positiva y de moderada intensidad, por último, el Pseudo R2 de Nagelkerke fue de 0.240, permitiendo concluir que la competencia digital causa efecto sobre el desarrollo profesional explicando la variabilidad del 24.0 %.

Asimismo, en la investigación de Vega (2021) se estableció la asociación de la competencia digital y el desarrollo del profesionalismo del profesorado en una entidad educativa ubicada en Lurigancho, acogiéndose a un trabajo básico y de alcance correlacional, donde la población fue integrada por una cantidad de 70 docentes, quien también por motivos convenientes fueron parte de la muestra. Además, con motivo de recabar información de ambos fenómenos, se llegó a construir dos cuestionarios que se han validado por especialistas de forma anticipada, y determinado la confiabilidad de igual manera con soporte en el coeficiente de Cronbach. Referente a los hallazgos, se ha constatado que el 38.6 % del profesorado señaló que el desarrollo profesional fue alto, 47.1 % mediano y 14.3 % bajo, además se determinó que la información fue no normal, por ende, se consideró a la correlación de Spearman para la prueba de análisis inferencial, donde la asociación tuvo un valor de 0.573 y la significancia de 0.000, aseverado que la relación fue positiva y de moderada intensidad, en tal sentido se aseveró que la competencia digital en desarrollo avanzado causa efectos positivos sobre el desarrollo del profesionalismo del personal docente.

Culminando la redacción de antecedentes, se ha considerado la investigación nacional de Porras et al. (2021) quienes han establecido la asociación de la gestión educativa con la satisfacción del trabajo docente desde la perspectiva del profesorado de una entidad educativa ubicada en Lima, recurriendo a una apuesta metódica básica y de alcance correlacional, el cual contó con una población de 90 docentes, que también fueron tomados en cuenta para formar parte de la muestra. Asimismo, se edificaron dos cuestionarios para de esa manera

aplicarlos a la muestra y extraer información de las variables, las cuales se validaron con tiempo de anticipación por especialistas y confiables. En cuanto a los resultados, se determinó que la información no posee normalidad, de tal manera el análisis de los hallazgos inferenciales se dio con apoyo del Rho de Spearman, donde se evidenció que la correlación fue de 0.680 y la significancia de 0.000, permitiendo afirmar, que tal relación fue positiva y de moderada intensidad, de tal manera se afirmó que la sobresaliente gestión educativa, aporta a la predicción de una satisfacción en el trabajo alta. Además, mencionar que la gestión educativa, necesita de la innovación generada por los docentes para que se cumplan con el desempeño de manera intrínseca.

En referencia a las bases teóricas, se ha llegado a considerar a la Teoría de la Complejidad, la cual brinda soporte a la variable independiente gestión educativa, debido que el oficio del personal directivo en la actualidad, se evidencia al dar a conocer una variedad de cambios y nueva función, porque se percibe la obligación que responda casi improvisadamente a la restricción, que fue impuesta por el estado, lo cual generó modificaciones en la modalidad de prestación del servicio educacional donde el estudiante y el profesorado, ha tenido que hacer uso de una gran diversidad de formar para llegar a interactuar, desde donde se encuentran, demandando una labor con mayor énfasis en el proceso mismo (Díaz et al., 2021). De igual forma, lo complejo, es una situación para analizar y llegar a reflexionar, la cual se asocia con ciertas características que son clasificadas como procesos de acción con mayor complejidad (Salgado y Parra, 2021), de tal manera, se menciona que para llegar al caos, al percibir asociaciones de reto que son predominantes en los ambientes educativos, consecuentemente por ciertas problemáticas los cuales indican las características complejos, llegando a la necesidad de tener una sobresaliente gestión para hacer frente a los desafíos encontrados.

Otra de las teorías, es la denominada Teoría del Caos, postulada por McBride, donde se pretende, según Martínez et al. (2020), estudiar el accionar de inestabilidad que se perciben dentro de entidades organizacionales con cierto dinamismo, es decir, que estudia a las entidades que no consideran asumir una actuación lineal y determinante. Además, la Teoría del Caos, pretende evidenciar el vínculo del proceso de información con la perspectiva de clima dentro de la

organización, además, lo que percibe difícil, que no posee consistencia o es no lineal. Asimismo, Martínez (2018), que la presente teoría es considerada como la ciencia de los procesos, es decir, que, con ello, lo que se desconoce se llega a interpretar a partir de una percepción global, la cual puede afectarse con el tiempo, por tales motivos, mencionar al caos es mencionar a procesos que no pueden revertirse, procesos que quedan marcados durante el tiempo, por ello, el caos, a partir de estados desordenados, llegan a concluir en estados ordenados. Cabe manifestar, para la gestión educativa, la toma de decisiones erradas, producen antecedentes, que pueden aportar a una mejor proyección, resarcido errores.

Además, el enfoque educativo-pedagógico, consideró al orden de funcionamiento de una entidad educativa, que causa efecto en la gestión de la misma, donde resulta evidente percibir los hallazgos en referencia al logro de desarrollo competencial de los escolares, de tal manera, se llega a aproximar, según Gorozabel et al. (2020) en referencia a cómo los que integran la comunidad de una entidad educativa puede percibir el proceder realizado por la gestión, el contenido considerado, los recursos utilizados, el proceso de evaluación, entre otros, permitiendo que se genera una propuesta educativa, que tome en cuenta un cierto modelo educativo, que haga énfasis en la inclusión y se perfile a brindar respuestas a los estándares educativos referentes a la calidad, reajustando la planeación y los ambientes que pretenden mantener equilibrado lo desarrollado como técnico y aspectos socioemocionales que aporten al desarrollo integral de los estudiantes.

Referente a las bases conceptuales, se ha tomado en consideración el aporte de Serrano et al. (2019), quienes definieron a la gestión educativa como un conjunto de actuaciones compuestas por conocimientos organizativos, cuya finalidad es lograr un propósito en un tiempo ya determinado, donde el trabajo trascendente es la de organizar y direccionar los ideales en específico que se pretenden adquirir, siendo de esa manera, una forma donde la responsabilidad se encuentra el todo miembro que se encuentra involucrado en el ambiente educativo, bajo el orden de un líder pedagógico, que con su propia sapiencia, logrará coordinar actuaciones para cumplir con las metas institucionales propuestas. En tal sentido, Pano et al. (2018), manifestaron que la gestión educativa subraya el propósito de

los docentes basado en la producción de modelaciones desde un enfoque estratégico, donde se llegue a potenciar la habilidad y destreza de los escolares.

Por otro lado, Borrero (2019), manifiesta que el término de gestión educativa, se basa en la conducción, que faculta llevar la parte teórica a la práctica, tomando en cuenta el estamento y decreto político que encamina a la administración, por ello, la formación es extrínseca e intrínseca, basada en la atención a la condición particular y sociocultural del conjunto social vulnerable. Asimismo, Cantos y Reyes (2018), dan a entender que no puede aislarse el conocimiento de las experiencias, debido a que es base para que los escolares encajen en la prerreflexión, llegando a conceptualizar y aplicar su cognición y comprensión al momento de argumentar su saber, resaltando con ello un método que favorezca a la misión institucional.

Desde otra perspectiva, la gestión educativa, según Villagómez et al. (2019), apuesta por una labor armónica, que se orienta al esfuerzo conjunto de todo miembro del colegiado, cuyo propósito es impulsar la acción de interés crítico y analítico, procurando que se comprenda el ambiente, con el propósito de aportar a la solución de problemas, apoyados con planeaciones curriculares y formación constante de los docentes, las cuales se pretende que pongan una educación con gran relevancia, por ello, se debe proponer constantemente talleres, e instaurar círculos de estudios, los cuales lleguen a posibilitar al profesorado al actualizarse día a día, con el avance científico de grandes pensadores educacionales en beneficio de una buena gestión educativa para alcanzar altos estándares de calidad (Suárez y López, 2018).

Además, Nascimento (2020), mencionó que la gestión educativa posee ciertas particularidades y requisitos, necesarios para incidir sobre el compromiso y participación de todo miembro de la comunidad educativa, por ello, es de necesidad promocionar los trabajos acordes con las metas institucionales y realizar funciones que promocionen la presencia y fortalece tales trabajos que deben ser asumidos por los miembros de la misma entidad educativa. Finalmente, el MINEDU (2021), aseveró que la gestión educativa es un conjunto de procedimientos de índole administrativa como también de estrategias propias del liderazgo, que permiten encaminar la gestión, al logro del desenvolvimiento y empoderamiento integral de competencias en los escolares, asegurando la obtención de acceso a una

educación básica hasta culminar la etapa escolar.

En relación a uno de los modelos, se ha llegado a considerar lo realizado por Beltrán-Véliz (2016), debido a que ha propuesto un modelo para la gestión educativa que posee cuatro dimensiones: (1) Pedagógico-curricular, cuyo planteamiento faculta el análisis de su fin, objetivos y metas organizacionales para con la sociedad, también se evidencia la práctica que son llevadas a cabo por el profesorado durante el proceso educativo en los ambientes de clases, como la planeación curricular y la selección de recursos que apoyen a la práctica pedagógica, finalmente, también considera el vínculo de misión y visión organizacional, (2) Administrativa-financiera, incidente en el proceso organizativo, planificador, integral, directivo y de control, de todo recurso que posee la entidad educativa, manteniendo la liquidez, como también un constante ingreso económico, (3) Organizativa-operacional, cuya finalidad es proponer objetivos que guarden relación con las políticas y los flujos de trabajos, considerando la misión y visión de la organización educativa en términos políticos, institucionales y filosóficos operativos en su movimiento, y (4) Comunitaria, donde se manifiesta que toda entidad educativa aporta a la comunidad, por tal motivo, debe atenderse a las familias y escolares, asimismo, se brinda atención en menor grado a toda organización que es parte de la comunidad, como lo son las empresas, partidos políticos, grupos religiosos, asociación de escolares, entre otros.

Sobre las dimensiones, se ha llegado a considerar lo propuesto por el MINEDU (2021), donde se evidencia cuatros aspectos relevantes, asimismo, tales aspectos son perceptibles, debido a ser áreas de intervención oportuna, para el cumplimiento de compromisos de gestión educativa, alineando la prioridad y acción, para lograr proporcionar un servicio de alta calidad, por ello a continuación se pasaron a describir:

La gestión estratégica, referida a la promoción de una proyección clarificada y compartida de la finalidad y propósito educativa de las entidades educativas, donde se llegan a proponer objetivos y metas para mejorar la propuesta educativa. La finalidad de la presente dimensión, es la de alcanzar una percepción integra del recurso, oportunidad y necesidad propia de la comunidad e institución educativa, donde para que se evidencie su progreso debe tomar en consideración a las otras

dimensiones. Además, su principal criterio es el de aportar al desarrollo íntegro de los escolares (MINEDU, 2021).

La gestión administrativa, basado en los procesos de soporte que aportan al aseguramiento de la condición de operaciones de las entidades educativas, permitiendo que el trabajo pedagógico, estratégico y comunitario, sea realizado con fluidez y efectividad. Además, el gestar la presente dimensión, faculta el logro operativo cotidiano y seguro de la institución educativa, asimismo, sin la gestión administrativa no sería posible el abordaje ni alcance de los propósitos propuesto a mediano o largo plazo (MINEDU, 2021).

Respecto a la gestión pedagógica, la cual es considerado como el proceder educacional docente, el núcleo del saber institucional, es considerado como un conjunto de actividades y de recursos, que se centran en brindar soporte direccionado al logro de los aprendizajes propuestos con antelación, además, se centra en el trabajo que da soporte y compañía a tal proceso educacional, tomado en cuenta como guía, para la formación total y acompañamiento de cada integrante del núcleo familiar, con soporte en el currículo nacional (MINEDU, 2021).

Y, la gestión comunitaria, basada en la promoción de una propuesta educativa que incida sobre la convivencia, la cual se sustenta en los enfoques del currículo nacional, así también, rechaza toda violencia y acto discriminatorio, ha aprovechar toda oportunidad, a instaurar de manera pertinente una educación sexual íntegra, a la vinculación con entidades aliadas de manera estratégica, al apoyo socioafectivo y cognitivo, a la promoción de involucramiento de familiar, fortalecimiento de componentes de protección y reducción de particularidades de riesgo, a partir de una línea de actuación formativa, promocional y de prevención, contemplando una atención inclusiva que considere a la diversidad. Por ello, todo proceso y acción mencionada busca que la entidad educativa sea seguro y aporte al desarrollo integral de los escolares (MINEDU, 2021).

Por otro lado, respecto al desarrollo profesional de los docentes, el enfoque que sustenta esta variable es el crítico reflexivo, cuyos postulados indican que el conocimiento pedagógico se construye y reconstruye mediante la autorreflexión crítica en la acción de la práctica, y a través de la interacción colaborativa en la cual el diálogo propositivo, constructivo, así como el acompañamiento contribuyen en

potenciar la responsabilidad y competencia profesional de los docentes. Este enfoque, según el MINEDU (2017), motiva e incentiva a los maestros modelar un pensamiento autónomo, sistémico y racional que le permita adaptar y contextualizar los procesos de enseñanza aprendizaje a los avances de la ciencia y tecnología. Implica además reorientar su rol hacia la mediación y producción del conocimiento mediante la investigación constante de su quehacer educativo, e impulsar innovaciones en los diferentes componentes del quehacer educativo.

Además, la Teoría Subjetiva, también aporta al desarrollo profesional, porque de acuerdo con Catalán y Castro (2016), dicha teoría posee varias maneras de definirse y asocia otras definiciones, como la de perfeccionamiento docente, reciclaje docente, formación continua, desarrollo docente, entre otros, asimismo, la Teoría Subjetiva, en una suposición propuesta por las personas con la finalidad de encontrarse orientados sobre sí mismos, es válida, ya que explica, predice y prescribe, también sirve para dar una explicación sobre la realidad para de esa manera proceder a actuar en ella. También, la Teoría Subjetiva, es considerada como un constructo personal y explicativo, implícito o explícito, del profesorado, el cual contiene una estructuración lingüística argumentada, permitiendo la interpretación de la realidad, así como de su misma forma de comportarse (Cuadra y Catalán, 2016).

Respecto a la variable desarrollo profesional, desde la perspectiva de Porras (2020) se le consideró como la escenificación del creciente desarrollo con firmeza y perseverancia del profesional docente, en relación a su acción durante la labor pedagógica, la cual se percibe a partir de su manejo de la técnica y pedagogía, el cual se asocia con la práctica de reflexión crítica, también por la propia identificación con la meta institucional, que se enfoca en la gestión educativa de la entidad educativa donde el docente se desempeña. De igual manera, el desarrollo profesional, se refiere al proceso de mejoramiento continuo en relación al desarrollo del conocimiento y desempeño de la práctica del profesorado, el cual produce efecto en el desarrollo de la competencia de los escolares, aportando a mejorar la fase, componente y condición durante toda su actividad docente (López, 2021), Asimismo, es considerado como una construcción del propio conocimiento, sobre el trabajo educacional propio de los docentes y sus colegas (León, 2016).

Según Martínez et ál. (2016), el desarrollo profesional docente, se refiere a las responsabilidades funcionales, actuaciones socioeducativas, y competencias profesionales que los docentes implementan en los procesos pedagógicos y metodológicos del aprendizaje y la enseñanza educativa, implica la movilización de competencias y capacidades profesionales para asegurar una eficiente planificación y conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje; participar responsablemente en la gestión escolar promoviendo la intervención de la comunidad educativa, y afirmar su identidad profesionalidad en el ejercicio de la docencia.

En referencia a la formación docente, Vaillant (2014), mencionó que forma parte del buen desarrollo del profesorado al ser un componente esencial, es decir, que para que la formación incida en el aprendizaje recibido por los estudiantes en las escuelas, es de gran necesidad utilizar métodos y estrategias de acción y no de política educativa, que son establecidas de forma parcial. Al respecto, cabe señalar, que, al plantear políticas educativas sobre la formación docentes, éstas deben apuntar a preparar a un gran conglomerado de docentes generales de variadas especialidades y a fomentar la acción que asegure un buen desempeño constante.

En cuanto a los modelos de medida del desarrollo profesional del profesorado, se llegó a tomar en cuenta lo referido por Wenston y McAlpine, quienes han propuesto un modelo conocido como Crecimiento Continuo de la Profesionalidad, el cual da a entender que la ruptura de la soledad, peculiaridad del docente que no ha desarrollado la habilidad de trabajar colaborativamente, direcciona su práctica comunitaria, rescatando la idea de aglomeración y desarrollo, además, trae consigo una particularidad de contexto con mayor precisión en referencia a la creencia abstracta en contextos de la realidad, dado su elevado conocimiento en referencia al desarrollo educativo (Fernández, 2021). Por último, cabe señalar, que es trascendente considerar la funcionalidad de los líderes y también el soporte de otras personas o su papel en la entidad educativa, además tal modelo presenta una propuesta de tres aspectos (i) Reflexión en referencia a la labor docente, (ii) Desarrollo y compartir experiencias y (iii) Desarrollo del profesionalismo docente.

De igual forma, otro modelo considerado fue el Marco del Buen Desempeño

Docente (MBDD), que considera el desarrollo de la profesionalidad del docente, como la reedificación del saber pedagógico, reflexivo, crítico, autónomo y colaborativo de su labor docente, también se basa en la función del manejo curricular, auto formativo, docente que promueve el pensamiento complejo y la creatividad, liderazgo y gestión del proceder educativo, reconocimiento y valoración, construcción de relaciones sostenibles con los parientes familiares y la comunidad en donde se desarrolla el escolar, y la tenencia de acción responsable, con moralidad y ética en su interacción y asociación en los ambientes escolares o fuera de ellos (MINEDU, 2014). Además, se incluye la colegialidad, participan de grupos de interaprendizaje, emprendiendo proyectos y propuestas iniciales que innoven el proceder educativo y aporte a la construcción de saberes significativos y cumplimiento del encargo que demanda la sociedad.

También la propuesta realizada por Salgado y Silva (2009), adaptado a la realidad nacional por Porras (2020), donde se evidenció que para medir al desarrollo profesional del profesorado se debe considerar tres aspectos: (a) Desarrollo personal social, basado en reflexionar al momento de afrontar alguna problemática, para poder corregirlas mejorando su labor docente, (b) Desarrollo técnico pedagógico, derivado del uso de herramientas, recursos y material para la educación, la frecuencia y su propio empleo, para movilizar capacidades considerando como propósito promover un aprendizaje con mayor significancia, y (c) Desarrollo institucional, definido como el compromiso del docente, en referencia a la vida escolar, actitud proactiva, consideración del proceso innovador como ocurriente, logrado la transformación de su quehacer docente.

Desde la perspectiva de Loaiza y Andrade (2021), toda entidad pública o privada, de diversos ámbitos de la sociedad, no solo educativas, poseen una gran responsabilidad con la sociedad y su entorno, por ello, es necesario que sean partícipes en el proceder de formación, que le faculten innovar y ser creativos, pero para que se logre tal propósito, se debe poner mayor énfasis en el personal y su desarrollo como profesional. Además, expresar al desarrollo profesional, se vincula al término de formación continua, permanente, en servicio, entre otros, pero la noción con mayor adaptación para el profesorado es profesional del proceso educativo (Vaillant, 2016).

Asimismo, el desarrollo profesional es entendido como un proceder de auto emprendimiento y desenvolvimiento colaborativo, que se encuentra asociado a la propia formación docente y del saber conseguido por medio de una labor articulada y conjunta, de forma que el saber y acción, permitan que desarrolle y mejore su práctica pedagógica (Melo y Campos, 2019). De tal manera, es trascendente desarrollarse profesionalmente, porque se puede evidenciar como un conjunto de particularidades que aportan, impiden o facultan al docente a llegar a un progreso constante durante su trabajo docente dentro de los ambientes escolares (Imbernón, 2020).

Sobre las dimensiones, Álvarez (2021), entregó un grupo de concepciones sobre el desarrollo profesional, percibidos y evidenciados en la práctica de los propios docentes, los cuales son relevantes para comprender la concepción integral de la dimensión, por ello, se ha propuesto cuatro conceptualizaciones, los cuales son descritos a continuación:

La inspiración y planificación, derivado de la motivación brindada al profesorado, de parte de los líderes de las entidades educativas, lo que conlleva a que se esmeren para que se pueda persuadir de manera constante y permanente al conjunto de docentes y mantenerlos totalmente cohesionados a estos respondiendo a la estrategia de cambio, tomadas en cuenta por la organización educativa (Álvarez, 2021).

El impulso del conocimiento y destreza, concepción más conocida por el mismo docente, interpretado como el centro de la idea del constante perfeccionamiento, actualización y fortalecimiento del saber y competencia profesional propiamente dicha, las cuales guardan relación con su área curricular en específico, que le brinda la confianza debida y seguridad durante su ocupación (Álvarez, 2021).

La indagación, focalizada en la importancia de realizar un proceso de reflexión, es decir, que está centrada en atender al aprendizaje permanente del docente, vinculado con su ocupación, siendo el conocimiento de su especialidad, de los procesos pedagógicos, didácticos y particularidades del estudiantado, se llegan a convertir en componentes de suma importancia para un proceso reflexivo eficiente (Álvarez, 2021).

Y, la colaboración y comunidad, centrado en el interés de construir desde su ocupación profesional con apoyo de la colaboración constante entre colegas, instaurando redes y grupos de interaprendizaje profesional de trabajo, dentro y fuera de la escuela. Tal perspectiva, revela el aprendizaje y trabajo conjunto, otorgando a los grupos de interaprendizaje un rol relevante al momento de razonar sobre reforma e innovación educativa (Álvarez, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En referencia al proceso metódico, se optó por un estudio de tipo aplicado, porque se ha proyectado generar mayor conocimiento apoyado del sustento teórico y resultados previos de investigaciones básica, haciendo uso de tal conocimiento aplicándolo de forma directa con el propósito de brindar una solución a la problemática a estudiar. Aportando a lo mencionado, Marotti y Wood (2019), destacaron el propósito del estudio aplicado, manifestando que éste, pretende generar conocimiento actual, con la sola aplicación del marco teórico que ha armado con el conocimiento ya existente, proyectándose a trasladar tal conocimiento en beneficio de un cierto contexto aportando a solucionar el problema detectado.

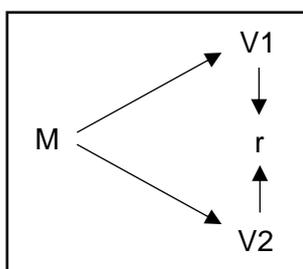
En cuanto a la naturaleza del estudio, fue de enfoque cuantitativo, porque se ha optado por dar seguimiento a un proceso secuenciado, de medición numérica, procesamiento y posterior análisis de la información que se llegue a recabar, utilizando procesos estadísticos deductivos para corroborar las hipótesis propuestas. En relación a lo descrito, Borgstede y Schotz (2021), señaló que el presente enfoque, representa numéricamente la validez de los fenómenos que se quieren investigar, asociando de forma funcional un grupo de variables, además, se propone en su acción de recojo y análisis con apoyo de pruebas estadísticas.

De la misma manera, se seleccionó como método al hipotético deductivo, porque se han aplicado procesos empíricos, apoyados en pruebas estadísticas, para verificar e interpretar la asociación de los hallazgos, sintetizando y generalizando lo que se llegue a concluir. En correspondencia a lo descrito Siponen y Klaavuniemi (2020), dieron a entender que el enfoque de tipo cuantitativo, considera para el estudio la estadística y pruebas de incidencia para corroborar las hipótesis, asumiendo normas y leyes generales, que servirán para el análisis de la información de manera numérica.

Y en concordancia con la profundidad del estudio, se optó por un estudio de alcance correlacional, debido a que se ha proyectado establecer el porqué, de tales hechos o fenómenos sociales, mediante la asociación de las variables sin evidenciar la causa efecto, el cual tiene como finalidad dar explicaciones del cómo

llega a ocurrir ciertos fenómenos y cuáles han sido las condiciones para que ocurran. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), mencionaron que el alcance correlacional, se encuentra estructurado de forma compleja, porque no solo su propósito es describir y asociar a las variables, sin proporcionar una explicación de la causalidad de una variable sobre el posible efecto que puede generar sobre otra.

Concluyendo la redacción del proceso metódico, se ha llegado a tomar en cuenta al diseño no experimental, transversal, debido a que se espera que, al momento de recabar la información de las variables, no existe ninguna manipulación, es decir, que se va a recabar la información en su estado natural y en un solo momento. Aportando a lo mencionado, Sánchez et al. (2018), dio a entender que el diseño no experimental, considera una acción pasiva al recoger información, sin ejercer manipulación alguna sobre la perspectiva de las mismas, recogiendo solo el estado actual de la perspectiva de las personas que conforman a la muestra de estudio.



Dónde: M = Al conjunto de docentes que pertenecen a la muestra, V1 = Gestión educativa, V2 = Desarrollo profesional y r = Correlación entre V1 y V2.

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión educativa

Definición conceptual: Para el MINEDU (2021), la gestión educativa es un conjunto de procedimientos de índole administrativa como también de estrategias propias del liderazgo, que permiten encaminar la gestión, al logro del desenvolvimiento y empoderamiento integral de competencias en los escolares, asegurando la obtención de acceso a una educación básica hasta culminar toda la etapa escolar.

Definición operacional: La gestión educativa, fue cuantificada a partir de la medición de sus cuatro dimensiones propuestas por el MINEDU (2021): Gestión estratégica, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria, como de sus 11 indicadores, valorado con apoyo de una escala Likert, que posteriormente se clasificará de acuerdo al puntaje en tres niveles: Deficiente, regular y eficiente (Anexo 2).

Variable 2: Desarrollo profesional

Definición conceptual: Según Álvarez (2021), el desarrollo profesional, es entendido como el medio de mejora en referencia a la calidad educacional, que es comprendida como el cambio actual de la sociedad, incidente sobre el trabajo y valoración que han obtenido los docentes al momento de aportar al desarrollo de su profesión en los ambientes educativos.

Definición operacional: El desarrollo profesional, fue cuantificada a partir de la medición de sus cuatro dimensiones propuestas por Álvarez (2021): Inspiración y planificación, impulso del conocimiento y destreza, indagación y colaboración y comunidad, como de sus 9 indicadores, valorado con apoyo de una escala Likert, que posteriormente se clasificará de acuerdo al puntaje en tres niveles: Por desarrollar, en desarrollo, desarrollado (Anexo 3).

3.3. Población, muestra y muestreo

En referencia al presente trabajo, se ha llegado a considerar como integrantes de la población a todos los docentes de las instituciones educativas de Lauramarca, quienes suman un total de 34 docentes, que laboran en el actual año escolar 2022, en condición de nombrados y contratados. Cabe mencionar que para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población es percibida como una agrupación de sujetos, que tienen la peculiaridad de compartir mismo lugar geográfico, los cuales se definen con gran claridad por tener alto grado de parecido con lo que se quiere llegar a saber por parte de quien investiga.

Además, por el tamaño de la población no fue necesaria hacer uso de ningún muestreo, solo se atinó de manera intencionada a considerar a la misma cantidad de docentes en la muestra (34 docentes), porque al ser una población pequeña es manejable y además, la ventaja es que son accesible, y han manifestado que

quieren formar parte del presente estudio, por último, mencionar que la muestra es de tipo censal. Al respecto Hernández y Carpio (2019) señalaron que la muestra tipo censo, cumple con la necesidad que es de interés de la persona quien investiga, debido que busca obtener la percepción generalizada de todos los miembros que conforman la población, además, porque en general son de acceso fácil y por existir la disposición a participar en el estudio de parte de los sujetos.

Tabla 1

Muestra

Lugar	N.º Docentes
Lauramarca, Ocongate, Cusco	34

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad de recoger información, con alto índice de objetividad y confiabilidad, se ha considerado a la técnica de la encuesta, porque permitirá proponer ítems con el objetivo de recabar la percepción en referencia a las variables de estudio que se quieren investigar, la cual fue construida con antelación, proyectándose a obtener información subjetiva que se quiere llegar a comprender. En cuanto a Torres et al. (2019) llegó a manifestar que la técnica nombrada como encuesta, permite registrar ocurrencias que se pueden observar, cuya finalidad es la de recabar la perspectiva, preferencias o hábitos de las personas que forman parte del estudio, haciendo uso de estándares medibles e interrogativos.

De igual manera, se ha llegado a construir como instrumento, dos cuestionarios, proponiendo ítems, los cuales deben de guardar relación con los indicadores seleccionados de la breve descripción de las dimensiones de cada una de las variables. En cuanto al cuestionario, Ventura-León (2020) mencionaron que se edificó a partir de la perspectiva de un conjunto de cuestiones o interrogantes, que poseen la particularidad de considerar lo que se quiere llegar a saber de los fenómenos de investigación.

En cuanto a la verificación de la validez, se ha llegado a someter a la de contenido, mediante la solicitud de valoración de expertos, los cuales llegaron a valorar a los ítems considerando tres criterios, como son el de claridad, pertinencia y relevancia, llegando a la conclusión que ambos instrumentos pueden medir lo que

fueron contruidos, poseyendo suficiencia. En tal sentido, Bernal et al. (2020), llegaron a definir a la validez, como un estado necesario para la estabilidad, llegando a que se realicen interpretaciones del puntaje de cada ítem del cuestionario, además, se llega a caracterizar por tomar en cuenta un número de expertos, que llegan a valorar los ítems en referencia a su relevancia o presentación.

Tabla 2

Validez de contenido por expertos

Apellidos y Nombres	DNI	Inst. V1	Inst. V2
Mg. Ttito Huaman, Percy	23967480	Aplicable	Aplicable
Mg. Fernandez Tello, Zanely	09361735	Aplicable	Aplicable
Mg. Pardo Esquerre Enrique Miguel	18855955	Aplicable	Aplicable

En cuanto a la confiabilidad, se ha llegado a aplicar ambos cuestionarios para recabar información a una muestra conformada por 15 docentes, posterior a ello, se sometió a un proceso de análisis apoyado del alfa de Cronbach, para de esa forma revelar la consistencia interna de los instrumentos. En tal sentido, Ahmad et al. (2021), mencionaron que la confiabilidad, se defino como un reflejo de la consistencia de la construcción que se va a medir otorgando similar puntaje si es utilizado a lo largo del tiempo o en varias aplicaciones, verificando el nivel que todo ítem llega a cuantificar al mismo constructo.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Cantidad de ítems	Cantidad de elementos	Coefficiente de Alfa de Cronbach
Gestión educativa	31	15	0,977
Desarrollo profesional	23	15	0,923

3.5. Procedimientos

Es preciso mencionar, que, para recabar la información de la muestra, primero se debe solicitar el permiso respectivo a las instituciones educativas, solicitando la carta de presentación a la Universidad César Vallejo, y presentándose por mesa de partes a las instituciones educativas para su atención respectiva.

Posterior a ello, se espera la respuesta positiva del mismo, para luego, solicitar una reunión con el personal directivo de dichas instituciones, y compartir el propósito del estudio y también el beneficio que pueda traer para la gestión y bienestar de toda la entidad educativa, asimismo, se va a solicitar participar en una de sus reuniones colegiadas, para conversar y dar el alcance del estudio y lo que pretende abordar, también conseguir que los docentes formen parte del estudio y alegar que tanto el anonimato de los participantes y la confiabilidad de sus perspectivas serán los principios que se llegará a respetar para evitar dañar o malversas con las mismas.

Asimismo, se va a coordinar una fecha para dar inicio a la aplicación de los instrumentos, los cuales serán proporcionados a los docentes de manera virtual, debido que las entidades educativas no se encuentran en un solo lugar, en tal sentido, apoyado en el aplicativo virtual Google Formularios, se redactarán los cuestionarios y por medio de los grupos de WhatsApp de los docentes serán compartidos para su llenado respectivo.

Por último, mencionar si se presenta algún problema o dificultad al momento de aplicar los instrumentos, se tomarán medidas correctivas, como hacer uso de otros medios digitales y tecnológicos, para poder apoyar y solucionar tales errores, es decir, que las llamadas telefónicas, mensajes instantáneos, plataformas de videoconferencia, entre otros serán apoyo para evitar el mal recojo y el sesgo de información que puedan presentarse.

3.6. Método de análisis de datos

También es preciso manifestar que los datos que se lleguen a recabar deben ser almacenados, organizados y revisados, es decir, que con apoyo del software informático Microsoft Excel se creará una base de datos, para el almacenaje, también para organizarlos en relación a sus variables, preguntas y dimensiones, además, es importante llegar a revisarlos, para evitar sesgos de información, también para evitar que los datos no respondan a la escala Likert, o que el puntaje proporcionado sea diferente al que se ha dado.

Para el análisis descriptivo, se ha considerado apoyarse en la utilización del programa estadístico SPSS, traspasando solo la sumatoria de los puntajes de las

variables y dimensiones a tal programa, y de acuerdo a la baremación propuesta, se va a transformar tales puntajes y se clasificarán en niveles o rangos, los cuales serán de gran utilidad para presentar los resultados en tablas cruzadas y también en gráficos de barras, concluyendo en interpretar tales resultados para su mayor entendimiento del mismo.

De igual manera, para el análisis inferencial, se ha considera que la sumatoria de las variables y dimensiones, se lleguen a someter a una prueba para evidenciar la normalidad de los mismos; cabe mencionar que, para el presente estudio, se debe de interpretar la prueba de Shapiro-Wilk, porque según Romero (2016), tal prueba se realiza para muestras menores a 50. Ya evidenciada la normalidad, se va a seleccionar la prueba de hipótesis que responda a tales distribuciones, por ello, si los puntajes obtenidos, poseen distribución normal, la prueba será la regresión lineal simple, pero si no poseen normalidad, se utilizará la prueba de regresión logística ordinal.

Tabla 4

Baremo de las variables y dimensiones

Variable Independiente	Deficiente	Regular	Eficiente
Gestión educativa	31-72	73-114	115-155
D1: Gestión estratégica	10-23	24-37	38-50
D2: Gestión pedagógica	8-18	19-29	30-40
D3: Gestión administrativa	8-18	19-29	30-40
D4: Gestión comunitaria	5-11	12-18	19-25
Variable Dependiente	Por desarrollar	En desarrollo	Desarrollado
Desarrollo profesional	23-53	54-84	85-115
D1: Inspiración y planificación	6-13	14-21	22-30
D2: Impulso del conocimiento y destreza	6-13	14-21	22-30
D3: Indagación	5-11	12-18	19-25
D4: Colaboración y comunidad	6-13	14-21	22-30

3.7. Aspectos éticos

Para el accionar del trabajo, se debe de considerar aspectos éticos fundamentales, que no permitan que se incurra en malas prácticas investigativas,

por ello, se ha visto conveniente considerar la normativa APA en su séptima entrega para la redacción de todas las partes del trabajo, también la guía de productos investigativos de la Universidad César Vallejo, y el derecho de la autoría de todo trabajo de investigación considerado para el sustento de todos los capítulos del trabajo, referenciando de manera apropiada su producción, evitando incurrir en plagio, asimismo, el respeto estricto al anonimato de los participantes del estudio como también la confidencialidad de los datos.

Por último, mencionar que se ha tomado en cuenta los principios éticos internacionales, como el (i) Principio de beneficencia, porque con el estudio se pretende aportar a la solución del problema descrito, beneficiando de esa manera a toda la comunidad educativa de las instituciones educativas participantes en el estudio, (ii) Principio de no maleficencia, porque el estudio se hace para apoyar a la solución del problema y no para dañar y utilizarlo como excusa para dar a entender que existe mala gestión, (iii) Principio de autonomía, porque todo resultado se dará a conocer, los cuales estarán acorde con lo recabado, sin necesidad de manipular o direccionar el estudio, solo a la obtención de buenos resultados, y (iv) Principio de justicia, porque toda perspectiva de los docentes será respetada, sin necesidad de favorecer a un solo sector, es decir, que no se pretende discriminar por condición de trabajo o otros factor, debido a que toda perspectiva es de gran relevancia y aporta al estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos.

Gestión educativa vs desarrollo profesional

Tabla 5

Contingencia de la gestión educativa y el desarrollo profesional

			Desarrollo profesional			Total
			Por desarrollar	En desarrollo	Desarrollado	
Gestión educativa	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
	Eficiente	Recuento	0	1	32	33
		% del total	0,0%	2,9%	94,1%	97,1%
Total	Recuento	0	2	32	34	
	% del total	0,0%	5,9%	94,1%	100,0%	

En referencia a los resultados de la tabla 5, se puede afirmar, que el 2,9 % de los docentes ha calificado a la gestión educativa en nivel regular y en desarrollo a la variable desarrollo profesional, y el 97,1 % aseveró que fue eficiente la gestión educativa, donde el 2,9 % manifestó que está por desarrollar la variable desarrollo personal y el 94,1 % desarrollado. Cabe mencionar, que la gestión escolar desde lo estratégico, pedagógico, administrativo y comunitario, guarda relación con un desarrollo profesional, derivado de la inspiración y planificación, impulso del conocimiento y destreza, indagación, colaboración y comunidad.

Gestión estratégica vs desarrollo profesional

Tabla 6

Contingencia de la gestión estratégica y el desarrollo profesional

			Desarrollo profesional			Total
			Por desarrollar	En desarrollo	Desarrollado	
Gestión estratégica	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
	Eficiente	Recuento	0	1	32	33
		% del total	0,0%	2,9%	94,1%	97,1%
Total	Recuento	0	2	32	34	
	% del total	0,0%	5,9%	94,1%	100,0%	

En referencia a los resultados de la tabla 6, se puede afirmar, que el 2,9 % de los docentes ha calificado a la gestión estratégica en nivel regular y en desarrollo a la variable desarrollo profesional, y el 97,1 % aseveró que fue eficiente la gestión estratégica, donde el 2,9 % manifestó que está por desarrollar la variable desarrollo personal y el 94,1 % desarrollado. Cabe mencionar, que la gestión estratégica desde la determinación de orientación clara y compartida, precisión al formular los propósitos y metas como el desarrollo integral de los escolares, guarda relación con un desarrollo profesional.

Gestión pedagógica vs desarrollo profesional

Tabla 7

Contingencia de la gestión pedagógica y el desarrollo profesional

			Desarrollo profesional			Total
			Por desarrollar	En desarrollo	Desarrollado	
Gestión pedagógica	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	5,9%	11,8%	17,6%
	Eficiente	Recuento	0	0	28	28
		% del total	0,0%	0,0%	82,4%	82,4%
Total	Recuento	0	2	32	34	
	% del total	0,0%	5,9%	94,1%	100,0%	

En referencia a los resultados de la tabla 7, se puede afirmar, que el 17,6 % de los docentes ha calificado a la gestión pedagógica en nivel regular donde el 5,9 % manifestó que el desarrollo profesional está en desarrollo y el 11,8 % desarrollado y el 82,4 % aseveró que fue eficiente la gestión pedagógica, donde el mismo 82,4 % manifestó que está en nivel desarrollado la variable desarrollo profesional. Cabe mencionar, que la gestión pedagógica dese la actividad y recursos para fortalecer el proceso educativo, formación y acompañamiento y atención permanente al escolar guarda relación con un desarrollo profesional.

Gestión administrativa vs desarrollo profesional

Tabla 8

Contingencia de la gestión administrativa y el desarrollo profesional

			Desarrollo profesional			Total
			Por desarrollar	En desarrollo	Desarrollado	
Gestión administrativa	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%
	Eficiente	Recuento	0	0	32	32
		% del total	0,0%	0,0%	94,1%	94,1%
Total	Recuento	0	2	32	34	
	% del total	0,0%	5,9%	94,1%	100,0%	

En referencia a los resultados de la tabla 8, se puede afirmar, que el 5,9 % de los docentes ha calificado a la gestión administrativa en nivel regular donde el 5,9 % manifestó que el desarrollo profesional está en desarrollo y el 94,1 % aseveró que fue eficiente la gestión administrativa, donde el mismo 94,1 % manifestó que está en nivel desarrollado la variable desarrollo profesional. Cabe mencionar, que la gestión administrativa, desde la condición óptima de operatividad, actividad pedagógica y comunitaria y propósito a mediano y largo plazo guarda relación con un desarrollo profesional.

Gestión comunitaria vs desarrollo profesional

Tabla 9

Contingencia de la gestión comunitaria y el desarrollo profesional

			Desarrollo profesional			Total
			Por desarrollar	En desarrollo	Desarrollado	
Gestión comunitaria	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
	Eficiente	Recuento	0	1	32	33
		% del total	0,0%	2,9%	94,1%	97,1%
Total	Recuento	0	2	32	34	
	% del total	0,0%	5,9%	94,1%	100,0%	

En referencia a los resultados de la tabla 9, se puede afirmar, que el 2,9 % de los docentes ha calificado a la gestión comunitaria en nivel regular donde el mismo 2,9 % manifestó que el desarrollo profesional está en desarrollo y el 97,1 % aseveró que fue eficiente la gestión comunitaria, donde el 2,9 % manifestó que está en desarrollado la variable desarrollo profesional y el 94,1 % desarrollado. Cabe mencionar, que la gestión comunitaria desde la gestión de la convivencia escolar y el acompañamiento socioafectivo guarda relación con un desarrollo profesional.

Resultados inferenciales

De manera anticipada, se ha evidenciado la necesidad de someter a verificación la normalidad de la información que se ha recolectado, por ello, se ha visto conveniente someterlos a análisis de normalidad, la cual se utiliza según Romero (2016) para que apoye con sustento a la decisión de hacer uso de una prueba estadística inferencial para corroborar o refutar los supuestos, de acuerdo a la normalidad de los mismos que guardan relación a ciertos modelos probabilísticos. Cabe mencionar, que, al someter la información a la verificación de la normalidad, con soporte en el software SPSS, donde se evidencia dos pruebas que según Romero (2016) da a entender que la de Kolmogórov-Smirnov, es interpretada cuando la muestra es igual o superior a 50, y la de Shapiro-Wilk, cuando es inferior a 50, de tal manera, el presente trabajo, llegó a interpretar los resultados respecto a la prueba de bondad de Shapiro-Wilk.

En cuanto a la manera idónea de interpretar los hallazgos de la prueba de normalidad, se llegó a proponer tentativamente dos posibles eventos que se han de dar:

Ho: La información recolectada de las variables y dimensiones poseen normalidad.

Ha: La información recolectada de las variables y dimensiones no poseen normalidad.

En tal sentido para refutar a la hipótesis nula, se consideró hacer uso del p-valor, donde si la significancia es inferior al límite de error (0,05) se rechaza la hipótesis nula, caso contrario si es superior, no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión educativa	,948	34	,108
D1: Gestión estratégica	,910	34	,009
D2: Gestión pedagógica	,933	34	,037
D3: Gestión administrativa	,893	34	,003
D4: Gestión comunitaria	,908	34	,007
V2: Desarrollo profesional	,968	34	,421

Referente a los resultados de normalidad que se evidencia en la tabla 10, se ha llegado a la conclusión que las variables gestión educativa y desarrollo profesional, poseen una significancia superior al límite de error, de tal manera, se afirmó que poseen normalidad, caso contrario con las dimensiones de la gestión educativa que no superaron el límite de error, de tal manera no poseen normalidad, en tal sentido, se ha confirmado que se hizo uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Consideraciones para la prueba de hipótesis

Para la realización correcta de una prueba de hipótesis, se debe en un primer momento proponer los dos posibles eventos que se pueden suscitar los cuales se encuentran asociados a lo que la información recabada vaya a apoyar, es decir, que si puede darse que la información apoye a la hipótesis propuesta, por tanto el supuesto se evidencia reforzado y corroborado y confirmado su propuesta (H_a), o puede suceder que la información no llegue a apoyar o ha corresponder con la hipótesis propuesta, llegando a desconfirmarla o refutarla (H_0) (Espinoza, 2018).

Decisión estadística

En cuanto a la decisión, convenientemente se seleccionó como soporte estadístico de decisión al método denominado p-valor, porque el presente método, según Dagnino (2014) se toma en cuenta como un método de probabilidad decisiva que aporta a la decisión de los hallazgos inferenciales que pueden observarse, permitiendo rechazar o no hacerlo en referencia a la hipótesis nula, donde:

Si la significancia es inferior a 0.05; se rechaza la H_0 .

Si la significancia es superior a 0.05; no se rechaza la H_0 .

Finalmente, dar a conocer que el nivel de significancia tomado en consideración es del 95,0 % de confianza para los resultados con un 5,0 % de límite error permitido.

Prueba de hipótesis general:

Ho: La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Ha: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Tabla 11

Correlación de la gestión educativa y desarrollo profesional

	Rho de Spearman	Gestión educativa	Desarrollo profesional
Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

En cuanto a los hallazgos mostrados en la tabla 11, se puede aseverar que el análisis inferencial, se dio con soporte en la prueba estadística no paramétrica denominada correlación de Spearman, el cual permitió que se llegue a afirmar que la significancia de tal prueba fue de 0.000 siendo esta inferior al límite permitido, asimismo, el valor de la relación fue de 0.879, lo cual se llegó a interpretar como una relación con significancia, directa y que posee alta potencia, en tal sentido, se pudo afirmar, que los niveles altos de desarrollo de la gestión educativa, permite que se perciba un desarrollo progresivo de la profesionalidad del profesorado de Lauramarca.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: La gestión estratégica no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Ha: La gestión estratégica se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Tabla 12

Correlación de la gestión estratégica y desarrollo profesional

Rho de Spearman		Gestión estratégica	Desarrollo profesional
Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Además, sobre los hallazgos mostrados en la tabla 12, se puede aseverar que el análisis inferencial, se dio con soporte en la prueba estadística no paramétrica denominada correlación de Spearman, el cual permitió que se llegue a afirmar que la significancia de tal prueba fue de 0.000 siendo esta inferior al límite permitido, asimismo, el valor de la relación fue de 0.860, lo cual se llegó a interpretar como una relación con significancia, directa y que posee alta potencia, en tal sentido, se pudo afirmar, que los niveles altos de desarrollo de la gestión estratégica, permite que se perciba un desarrollo progresivo de la profesionalidad del profesorado de Lauramarca.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: La gestión pedagógica no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Ha: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Tabla 13

Correlación de la gestión pedagógica y desarrollo profesional

Rho de Spearman		Gestión pedagógica	Desarrollo profesional
Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

De igual manera, sobre los hallazgos mostrados en la tabla 13, se puede aseverar que el análisis inferencial, se dio con soporte en la prueba estadística no paramétrica denominada correlación de Spearman, el cual permitió que se llegue a afirmar que la significancia de tal prueba fue de 0.000 siendo esta inferior al límite permitido, asimismo, el valor de la relación fue de 0.692, lo cual se llegó a interpretar como una relación con significancia, directa y que posee moderada potencia, en tal sentido, se pudo afirmar, que los niveles altos de desarrollo de la gestión pedagógica permite que se perciba un desarrollo progresivo de la profesionalidad del profesorado de Lauramarca.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Ha: La gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Tabla 14

Correlación de la gestión administrativa y desarrollo profesional

Rho de Spearman		Gestión administrativa	Desarrollo profesional
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,777**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,777**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

En relación a los hallazgos mostrados en la tabla 14, se puede aseverar que el análisis inferencial, se dio con soporte en la prueba estadística no paramétrica denominada correlación de Spearman, el cual permitió que se llegue a afirmar que la significancia de tal prueba fue de 0.000 siendo esta inferior al límite permitido, asimismo, el valor de la relación fue de 0.777, lo cual se llegó a interpretar como una relación con significancia, directa y que posee alta potencia, en tal sentido, se pudo afirmar, que los niveles altos de desarrollo de la gestión administrativa permite que se perciba un desarrollo progresivo de la profesionalidad del profesorado de Lauramarca.

Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: La gestión comunitaria no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Ha: La gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.

Tabla 15

Correlación de la gestión comunitaria y desarrollo profesional

Rho de Spearman		Gestión comunitaria	Desarrollo profesional
Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Por último, referente a los hallazgos mostrados en la tabla 12, se puede aseverar que el análisis inferencial, se dio con soporte en la prueba estadística no paramétrica denominada correlación de Spearman, el cual permitió que se llegue a afirmar que la significancia de tal prueba fue de 0.000 siendo esta inferior al límite permitido, asimismo, el valor de la relación fue de 0.860, lo cual se llegó a interpretar como una relación con significancia, directa y que posee alta potencia, en tal sentido, se pudo afirmar, que los niveles altos de desarrollo de la gestión estratégica, permite que se perciba un desarrollo progresivo de la profesionalidad del profesorado de Lauramarca.

V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados obtenidos, al contrastar la hipótesis general con la información recabada, donde se planteó tentativamente que la gestión educativa posee relación significativa con el desarrollo profesional desde la perspectiva y participación de los docentes de Lauramarca, asimismo, se pudo afirmar, que los datos a analizar poseen normalidad, por tal cuestión, se tuvo soporte en la prueba de correlación de Pearson, siendo el valor de significancia de 0.000 y sobre la correlación, alcanzó un valor de 0.879, llegando a interpretarse como una relación que posee significancia, fue directa y de alta potencia entre los fenómenos, es decir, que una eficiente gestión educativa, evidencia resultados positivos en cuanto al desarrollo profesional de los docentes. Además, el cruce con mayor trascendencia fue el de eficiente para la gestión educativa y alto desarrollo profesional, con un 94,1 % de selección por parte de los docentes participantes del estudio.

Cabe manifestar, que tales hallazgos poseen similitud con los de Urgiles (2020) quien estableció la asociación de la gestión de la tecnología y el desarrollo profesional, donde llegó a constatar que el desarrollo profesional en nivel alto es de mayor preferencia para los docentes participantes con un 94,1 %, además, la información evidenció normalidad, lo cual permitió que se analice de manera inferencial el cual tuvo soporte en la correlación de Pearson, donde se alcanzó un valor de significancia de 0.000 y referente al valor de la relación fue de 0.792, llegándose a interpretar como una asociación significativa, directa y de alta potencia, por tal situación se llegó a la conclusión que la eficiente gestión tecnológica aporta al desarrollo profesional del profesorado, en tal sentido, la gestión tecnológica facilita organizar el trabajo del docente, reduciendo actividades repetitivas lo cual influye sobre la mejora del desarrollo profesional, con una propuesta más innovadora apoyada por recursos y herramientas digitales.

De igual manera, el estudio de Prado (2019) posee parecidos resultados a los del presente trabajo, debido que se estableció la asociación de la habilidad directiva y la gestión escolar, donde apoyado el análisis en el test de Spearman, se pudo aseverar que posee la relación significancia de 0.000 y el valor de correlación fue de 0.843, interpretándose como una asociación significativa, directa y de alta potencia, en tal sentido, que un desarrollo elevado de las habilidades directivas

aporta a una eficiente gestión educativa, de tal manera, también se llegó a afirmar, que las habilidades directivas aportas a una buena gestión evidenciando un buen desarrollo de las relaciones interpersonales, trabajo conjunto y buenos procesos administrativos que inciden en la mejora y reestructuración, de ser el caso, de la propuesta educativa, que apunta a proporcionar una educación de calidad.

En cuanto al contraste con el sustentó teórico, se tiene a la Teoría de la Complejidad, la cual aporta al sustento de la gestión educativa, donde desde la perspectiva de Díaz et al. (2021) quien ha manifestado que el trabajo del directivo en la actualidad, se puede evidenciar al percibir ciertos cambios y nuevas funciones, debido a que se ha visto obligado a brindar una respuesta casi de forma imprevista a la restricción, que ha sido impuesta, la cual ha llegado a generar cambios en la modalidad educativa a proporcionar, donde tanto estudiantes como docentes, han debido de encontrar de manera inmediata diversas formas de poder interactuar y entablar una comunicación, desde los lugares en donde se encuentren, lo cual demanda un mayor trabajo. Asimismo, desde el enfoque crítico reflexivo, se puede respaldar al desarrollo profesional, donde a partir de la aseveración del MINEDU (2017), se destaca que el conocimiento pedagógico se llega a construir y reconstruir por medio de procesos autorreflexivos críticos de la acción de la práctica propiamente dicha, mediante la interacción colaborativa donde el diálogo propositivo, constructivo y el acompañamiento pedagógico aporta a potenciar la responsabilidad y competencia profesional del profesorado.

En referencia a los hallazgos que ha conseguido, al contrastar la hipótesis específica 1 con la información recabada, en donde se ha propuesto tentativamente que la gestión estratégica posee relación significativa con el desarrollo profesional desde la percepción del profesorado de Lauramarca en Ocongate, llegando a confirmar, que la información posee no normalidad, por ello, se consideró como prueba estadística al Rho de Spearman, donde se ha mostrado que el índice de significancia fue de 0.000 y el nivel de correlación de 0.860, llegando a interpretarse como una relación directa y de alta potencia, es decir, que una eficiente gestión estratégica evidencia resultados positivos en cuanto al desarrollo profesional de los docentes. Además, el cruce con mayor trascendencia fue el de eficiente para la

gestión estratégica y alto desarrollo profesional, con un 94,1 % de selección por parte de los docentes participantes.

De igual forma, los hallazgos que se consiguieron son parecidos a los resultados de Mejía (2021) quien llegó a establecer la asociación de la gestión educativa y el liderazgo directivo, donde se obtuvo un valor de 0.000 sobre la significancia y de 0.794 en referencia al índice de correlación, llegándose a interpretar como directa y de alta potencia, por tal situación se llegó a concluir que el desarrollo de una actividad educativa eficiente, es provocado por un liderazgo transformacional usado por el directivo de manera sobresaliente, asimismo, es preciso dar a entender que el liderazgo transformacional se considera como factor incidente sobre la gestión educativa, la cual plantea un camino bien detallado para buscar la excelencia académica, desarrollo profesional, y propuesta educativa de calidad, la cual se espera que pueda responder a la necesidad y demanda en referencia al desarrollo competencial de los escolares que son parte de una entidad educativa.

En tal sentido, es posible que se promoció proyecciones claras y que se lleguen a compartir, con la finalidad y propósito educativo, donde se propongan objetivos y metas que incidan sobre la mejora de una propuesta educativa, que tome en cuenta la necesidad y demanda estudiantil, por ende el MINEDU (2021) da a entender que alcanzar una percepción integral del recurso, oportunidad y necesidad de la comunidad y de la institución educativa, donde para evidenciar el progreso de la misma se deba considerar a otras particularidades, evidencia un pensar global y una gestión estratégica cuyo principal criterio es el de aportar al desarrollo integral de los estudiantes. Por tales motivos, se necesita de una puesta en escena creciente, firme y perseverante de los docentes, sobre su actuar durante la actividad pedagógica, el cual según Porras (2020) se percibe a partir del dominio técnico, pedagógico y personal del docente que se asocia con la reflexión y la forma de identificarse con la meta institucional, que se encuentra enfocada con la gestión educacional de una institución educacional donde se trabaja.

Respecto a los hallazgos que se consiguieron al momento de poner a prueba la hipótesis específica 2 con la información recabada, donde se ha propuesto de manera tentativa que la gestión pedagógica posee relación significativa con el

desarrollo profesional del profesorado de Lauramarca en Ocongate, se ha podido afirmar, que los datos analizados no poseen normalidad, por ende el análisis inferencial estuvo acompañado del Rho de Spearman, donde 0.000 fue el valor de significancia, y de 0.692 el índice de correlación llegando a interpretarse tales resultados como positivos y de alta potencia entre los fenómenos, es decir, que una eficiente gestión pedagógica, evidencia resultados positivos en cuanto al desarrollo profesional de los docentes. Además, el cruce con mejor proyección fue el nivel eficiente sobre la gestión pedagógica y alto desarrollo profesional, con un 82,4 % de selección de parte de los integrantes de la muestra.

Dichos hallazgos poseen similitud con los resultados de Maza (2021) quien ha establecido la asociación de la gestión educativa y el desempeño del profesorado, donde el análisis inferencial, tuvo soporte en la prueba de Spearman, llegando a evidenciar que el valor de significancia tuvo un coeficiente de 0.000 y el resultado de la correlación fue de 0.586, llegándose a interpretar como positiva y de moderada potencia, de tal manera, se aseveró que la sobresaliente gestión educativa deja evidencia que guarda relación con el desempeño docente, sirviendo como base para que el personal directivo de las instituciones educativas participantes del estudio, puedan reforzar su gestión para influenciar sobre la mejora de la actividad del docente dentro de los ambientes escolares.

De igual manera, los resultados conseguidos poseen coincidencias con los resultados de Guizado et al. (2019) quienes establecieron la asociación entre las competencias digitales y el desarrollo del profesionalismo del profesorado, evidenciando que el coeficiente de significancia de la prueba de Spearman fue de 0.000 y la correlación obtuvo un valor de 0.416, llegando a interpretarse como una asociación positiva y de moderada potencia, en tal situación, se llegó a aseverar que la promoción y desarrollo competencial del docente el cual permite desarrollar habilidad para manejar herramientas, buscar de información, crear de contenido digitalizado, entre otros aspectos, que son factores de incidencia sobre el desarrollo profesional de los docentes. Asimismo, dar a entender, que el manejo óptimo de recursos tecnológicos digitales es gracias al desarrollo de ciertas competencias digitales, debido a que aportan a la nueva generación a que tengan una mayor adaptabilidad al mundo actual, facultando conocer y desarrollar una actitud más

activa, crítica y realista, incidiendo en el proceso educativo proporcionándole mayor innovación al quehacer docente.

Es preciso mencionar, que la gestión del proceso educativo propiamente dicho es la pedagógica, núcleo del porqué enseñar y para qué hacerlo, es decir, que para el MINEDU (2021), la gestión pedagógica, es un grupo de actividades y recursos que se centran en proporcionar estrategias para que se llegue a lograr los aprendizajes que han sido considerados abordar, centrándose en todo trabajo que sostiene y acompaña al proceso educativo, y que brinda una guía para la formación integral de los escolares y del acompañamiento de las familias en concordancia con el currículo de educación básica. Por tal motivo, López (2021) da a entender que para un mayor provecho se debe atender al proceso de mejora constante sobre el conocimiento y desempeño del profesorado, el cual ha sido probado que aporta al logro del aprendizaje de los escolares, el cual favorece la relación de sus fases, componentes y condiciones durante toda su trayectoria como docente.

Respecto a los hallazgos que se obtuvieron, al someter a contraste la hipótesis específica 3 con la información recabada, donde se planteó tentativamente que la gestión administrativa posee relación significativa del profesorado de Lauramarca en Ocongate, se ha podido afirmar, que los datos analizados no poseen normalidad, en tal sentido, se estableció procesar la información con apoyo de la prueba de Spearman, donde el valor de significancia fue de 0.000 y la correlación tuvo un coeficiente de 0.777, lo cual se interpretó y se aseveró que la asociación de las variables fue positiva y de alta potencia entre los fenómenos, es decir, que una eficiente gestión administrativa evidencia resultados positivos en cuanto al desarrollo profesional de los docentes. Además, el cruce con mayor trascendencia fue el de eficiente para la gestión administrativa y alto desarrollo profesional, con un 94,1 % de selección por parte de los docentes participantes del estudio.

Asimismo, es necesario mencionar, que los resultados obtenidos, guardan similitud con el hallazgo de Putri et al. (2019) quienes establecieron la asociación de la formación incidente en el desarrollo profesional con la competencia de los docentes, donde la significancia fue de 0.000 y la correlación de 0.750, entendiéndose como una asociación positiva y de alta potencia, por ello, se

concluyó que la formación constante que aporta a la promoción de la profesionalidad incide sobre el desarrollo de la competencia del profesorado. En tal sentido, mencionar que, desde la administración institucional, se debe apoyar el proceso continuo que enmarca en deseo de superarse de los docentes, es decir, que cuando el profesorado con el pasar del tiempo llega a acumular cierta experiencia, enriquece y mejora su quehacer profesional, aptitudinal y mejora las relaciones laborales, lo cual faculta una buena práctica pedagógica en los ambientes escolares.

Asimismo, mencionar que el proceso que da soporte a la gestión educativa es la administrativa, debido a que proporciona seguridad en la condición de operación de toda entidad educacional, permitiendo según el MINEDU (2021) que la actividad pedagógica, estratégica y comunitaria se realiza con alta fluidez y efectividad, por tal motivo gestionar administrativamente, faculta que se logren los procesos operativos cotidianos y seguros de la entidad educativa, por tal motivo, la no existencia eficaz de una gestión administrativa, no posibilitaría que se aborden ni alcancen los objetivos que se han considerado tanto a mediano como a largo plazo. De tal manera, es de necesidad de acuerdo con Martínez et al. (2016) que la responsabilidad funcional, actuación socioeducativa y competencia profesional del docente esté apoyada por la gestión administrativa, debido a que refuerza la implementación de procesos pedagógicos y metódicos del aprendizaje y enseñanza educativa, implicando movilizar competencias y capacidades profesionales de manera conjunta para asegurar una planeación y conducción eficiente del proceso educativo dentro de los ambientes escolares.

Por último, sobre los resultados obtenidos, al contrastar la hipótesis específica 4 con la información recabada, donde se planteó tentativamente que la gestión comunitaria se asocia con el desarrollo de la profesionalidad del profesorado de Lauramarca, llegando a afirmar que la información analizada no posee normalidad, por ende, el análisis de las inferencia se dio apoyado de la prueba de Spearman, donde la correlación tuvo una puntuación de 0.812 y la significancia de 0.000, llegando a interpretarse como una asociación directa y de alta potencia entre los fenómenos, es decir, que una eficiente gestión comunitaria evidencia resultados positivos en cuanto al desarrollo profesional de los docentes.

Además, el cruce con mayor trascendencia fue el de eficiente para la gestión comunitaria y alto desarrollo profesional, con un 94,1 % por parte del profesorado.

Tales aseveraciones poseen similitud con los resultados de Barba y Delgado (2021) quienes llegaron a establecer la asociación de la gestión escolar y el liderazgo de los directores, donde la correlación tuvo un valor de 0.687 y la significancia de 0.000, interpretándose como una asociación directa y de moderada potencia, en tal situación, se constató que los niveles apropiados del manejo escolar evidencia altos niveles de liderazgo directivo, en tal sentido, es necesario dar a entender, que la gestión escolar posee la finalidad de influenciar sobre las manera de abordar y de generar logros y desarrollo integral de los escolares cual también llega a impulsar la fomentación de procesos comunicativos y búsqueda de consensos, entre todos quienes forman parte de la comunidad educacional, colaborando a compartir una sola visión y metas de forma conjunta, que beneficie tanto al desarrollo de los escolares, los cuales son los que van a proporcionar posibles soluciones a las problemáticas de su contexto comunitario.

Resaltar, que la promoción de la propuesta educativa que influya sobre una saludable convivencia, sustentada en los enfoques del currículo de la educación, aporta a una apropiada gestión comunitaria rechazando según el MINEDU (2021) toda violencia y actos de discriminación, aprovechando cualquier oportunidad para instaurar pertinentemente una educación integral, asociada a organizaciones aliadas estratégicamente, apoyo socioafectivo y cognitivo como a la promoción de involucramiento de las familias en el proceso educativo, fortalecimiento de factores protectores y reducción de riesgo. Por tal aseveración, Loaiza y Andrade (2021) concluyen manifestando que toda entidad educativa, de diversos sectores de la sociedad, poseen una gran responsabilidad con la sociedad y su contexto, por ende, es de necesidad que participen en los profesos formativos, que intervengan en la innovación y creatividad para lograr los propósitos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que la gestión educativa guarda relación significativa con el desarrollo profesional a partir de la perspectiva del profesorado de Lauramarca en Ocongate, evidenciando con soporte en la correlación de Spearman que tal relación fue directa y posee alta potencia, en tal sentido, se culminó mencionando que una dirección estable y positiva de la gestión educativa aporta a que el profesorado llegue a desarrollar su profesionalismo.

Segunda. Se determinó que la gestión estratégica guarda relación significativa con el desarrollo profesional a partir de la perspectiva del profesorado de Lauramarca en Ocongate, evidenciando con soporte en la correlación de Spearman que tal relación fue directa y posee moderada potencia, en tal sentido, se culminó mencionando que la determinación y proyección clara conjunta, precisión al proponer las metas y fomentar el desarrollo integral, aporta a que el profesorado llegue a desarrollar su profesionalismo.

Tercera. Se determinó que la gestión pedagógica guarda relación significativa con el desarrollo profesional a partir de la perspectiva del profesorado de Lauramarca en Ocongate, evidenciando con soporte en la correlación de Spearman que tal relación fue directa y posee alta potencia, en tal sentido, se culminó el trabajo y la consideración de recursos para el fortalecimiento del aprendizaje y atención constante a los escolares, aporta a que el profesorado llegue a desarrollar su profesionalismo.

Cuarta: Se determinó que la gestión administrativa guarda relación significativa con el desarrollo profesional a partir de la perspectiva del profesorado de Lauramarca en Ocongate, evidenciando con soporte en la correlación de Spearman que tal relación fue directa y posee alta potencia, en tal sentido, se culminó mencionando que las condiciones eficientes operacionales trabajos pedagógicos y comunitario y propuesta de propósitos a tiempo mediano y largo, aporta a que el profesorado llegue a desarrollar su profesionalismo.

Quinta: Se determinó que la gestión comunitaria guarda relación significativa con el desarrollo profesional a partir de la perspectiva del profesorado de Lauramarca en Ocongate, evidenciando con soporte en la correlación de

Spearman que tal relación fue directa y posee alta potencia, en tal sentido, se culminó mencionando que gestionar la convivencia en la escuela y la proporción constante y atención socioafectiva, aporta a que el profesorado llegue a desarrollar su profesionalismo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los directivos de las instituciones educativas de Lauramarca en Ocongate, recomendar que implementen reuniones de manera constante, lo cual apunte a fortalecer la gestión de condiciones que se deben de mejorar para que se logre las metas en referencia a los aprendizajes de los escolares, también relacionadas con las propuestas del profesorado y la toma de decisión que faculten que se revierta las posibles problemáticas que se lleguen a exponer beneficiando de esa manera a la gestión educativa y a la propuesta escolar.

Segunda. A los docentes de las instituciones educativas de Lauramarca en Ocongate, formar parte de grupos de interaprendizaje, con la finalidad de compartir sus experiencias e incrementar su conocimiento en relación al uso de recursos y herramientas digitales, que permitan relacionarse e interactuar con mayor innovación, despertando el interés de los escolares, mediados por estrategias tecnológicas, que apoyen al desarrollo de la gestión pedagógica.

Tercera. A los docentes de las instituciones educativas de Lauramarca en Ocongate, concientizarlos y demandar que para que se logren que los procesos posean mayor eficacia y se aborde una propuesta educativa de calidad, es recomendable que formen parte activa de todo el proceder y trabajo educativo considerado por la institución educativa donde labora, con el propósito de aportar al logro de metas de cada trabajo, que incide generalmente sobre el cumplimiento de los compromisos de gestión.

Cuarta. A los docentes de las instituciones educativas de Lauramarca en Ocongate, participar de manera constante en los cursos y talleres proporcionados por el MINEDU, con el propósito de desarrollar y fortalecer sus competencias docentes incidente en un buen desarrollo profesional, garantizando la mejora de los procesos educativos y de la propuesta educativa de alta calidad.

Quinta. A los futuros investigadores, es preciso mencionar, que se ha llegado a corroborar los supuestos planteados con antelación, pero es recomendable realizar estudios similares, en otros niveles educativos tanto de la educación básica y a nivel superior, como también abordar un estudio de profundidad explicativa para determinar la incidencia y el nivel de importancia de la gestión educativa sobre el desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Ahmad, A. J., Musab, S. A. F., Ahmed, A., & Torsten, M. (2021). Validity and reliability of new instruments for measuring patient satisfaction with removable dentures, Arabic Version. *BMC Oral Health*, 21(446), e1736. <https://bit.ly/3sPVoko>
- Álvarez, S. (2021). *Incidentes críticos en el profesorado y su aporte a la construcción del desarrollo profesional docente*. Editorial Universidad de la Serena. <https://bit.ly/3tAulVC>
- Barba, L. c., y Delgado, K. E. (20221). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista Educare*, 25(1), 284-309. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Beltrán-Véliz, J. C. (2016). Las prácticas de gestión curricular en las coordinaciones pedagógicas en las escuelas de la Araucanía: Develando la racionalidad técnico-instrumental, los mecanismos de control y el poder subyacentes. *Revista Electrónica Educare*, 20(1), 1-19. <https://bit.ly/3K0SY8o>
- Bernal, M. I., Salamanca, D. R., Pérez, N., y Quemba, M. P. (2020). Content validity by expert judgment of an instrument to measure physico-emotional perceptions in anatomical dissection practice. *Educación Médica*, 21(6), 349-356. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.008>
- Borgstede, M., & Scholz, M. (2021). Quantitative and Qualitative Approaches to Generalization and Replication-A Representationalist View. *Frontiers in Psychology*, (12), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.605191>
- Borrero, R. (2019) Human talent management processes i the managerial education sector in Colombia. *Revista Arbitraria Interdisciplinaria Koinomia*, 4(7), 293-307. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Cantos, M., y Reyes, J. (2018). El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador. *Killkana Social*, 2(4), 1-8. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.100
- Catalán, J. R., y Castro, P. J. (2016). Reflexión colectiva sistemática: un estudio orientado al desarrollo profesional docente. *Psicología Escolar e*

- Educacional*, 20(1), 157-167. <https://acortar.link/Cw022Q>
- Cuadra, D. J., Catalán, J. R. (2016). Teorías subjetivas en profesores y su formación profesional. *Revista Brasileira de Educação*, 21(65), 299-324. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782016216517>
- Díaz, D., Xiu, M. N., y Reyes, A. (2021). La teoría de la complejidad y los desafíos docentes en las IEMS y Superior en Quintana Roo. *Revista Ciencias de la Complejidad*, (2), 7-17. <https://doi.org/10.48168/ccee012021-001>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2),1-25. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. (2019). *Políticas exitosas de desarrollo profesional docente en América Latina y el Caribe 2005-2016*. <https://acortar.link/H6OvIT>
- Fernández, A. (2021). Entornos de aprendizaje para el desarrollo profesional docente. *REDU, Revista de docencia Universitaria*, 18(1), 169-191. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7476031>
- Gorozabel-Quiñonez, J. E., Alcivar-Cedeño, T. G., Moreira-Morales, L. L., y Zambrano-Delgado, M. F. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *Revista Episteme Koinonia*, 3(5), 1-8. <https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.774>
- Guizado, F., Menacho, I., y Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Revista Hamut`ay*, 6(1), 54-70. <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Hernández, C. E., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud: ALERTA*, 2(1), 76-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGRAW-HILL. <https://bit.ly/3uVLYVH>

- Imbernón, F. (2020). Desarrollo personal, profesional e institucional y formación del profesorado. Algunas tendencias para el siglo XXI. *Revista Currículum*, (33), 49-67. <https://bit.ly/3LQRA9D>
- Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Revista Praxis*, 15(2), 223-235. <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Kevans, M. M. (2020). Gestión educativa y calidad de la educación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima Metropolitana. *Educación*, 26(2), 147-162. <http://doi.org/10.33539/educacion.2020.v26n2.2229>
- León, H. (2016). Gestión de la planificación estratégica para el desarrollo profesional docente. *Revista Gestión de la Educación*, 6(1), 23-52. <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v1i1.22719>
- Lleixa, T.; Gros, B.; Mauri, T.; Medina, J. L. (2018) *Educación 2018-2020. Retos, tendencias y compromisos*. <https://acortar.link/F0mQMl>
- Loaiza, M. I., y Andrade, P. S. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 161-195. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n63a2>
- López, F. (2021). La profesión docente en la perspectiva del siglo XXI. Modelos de acceso a la profesión, desarrollo profesional e interacciones. *Revista de Educación*, (393), 69-96. <https://acortar.link/FahhAc>
- Marotti, A., & Wood, T. (2019). What is applied research anyway? *Revista de Gestao*, 26(4), 338-339. <https://doi.org/10.1108/REG-10-2019-128>
- Martínez, C. J. (2018). Teoría del caos y estrategia empresarial. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 19(1), 204-214. <https://bit.ly/3EvK9IO>
- Martínez, G. I., Guevara, A. y Valles, M. M (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://bit.ly/3uZ75Wa>
- Martínez, C. L., Arellano, A., y Carballo, B. (2020). La creación de la ventaja competitiva desde la perspectiva de las teorías administrativas. *Revista de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 24(1), 79-92.

<http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2414362>

- Maza, C. D. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015. *Revista Peruana de Educación*, 3(5), 11-24. <https://doi.org/10.33996/repe.v3i5.273>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Melo, G., & Campos, V. (2019). University Pedagogy: for an institutional teaching development policy in higher education. *Cadernos de Pesquisa*, 49(173), 44-62. <https://doi.org/10.1590/198053145897>
- Meza, L. F., Torres, J. S., y Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Ministerio de Educación del Perú. <https://bit.ly/3jdtN0N>
- MINEDU. (2017). *Enfoque reflexivo crítico para una nueva docencia*. Ministerio de Educación del Perú. <https://acortar.link/XM6H5a>
- MINEDU. (2021). *DS. N°006-2021, Lineamientos para la gestión escolar de instituciones educativas públicas de educación básica*. <https://bit.ly/3uUPBeR>
- Naciones Unidas. (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. <https://acortar.link/XLb8k>
- Nascimento, F. S. S. (2020). Gestión escolar: La importancia de la gestión democrática y participativa en las escuelas públicas brasileñas. *Revista científica multidisciplinar. Núcleo do Conhecimento*, 5(9), 75-83. <https://bit.ly/3MhVWqz>
- Pano, C., Escobar, Y., & Guillen, D. (2018). *Diversidad, equidad e inclusión: Una articulación necesaria para la calidad educativa*. Editorial Universidad

- Intercultural de Chiapas. <https://bit.ly/3EmQjEJ>
- Porras, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y desarrollo profesional docente. *Desafíos*, 11(1), 48-61. <http://dx.doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.141>
- Porras, M. M., Cabrejos, J. C., Vargas, G., y Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Putri, Z., Yoestara, M., Aziz, Z. A., & Yusuf, Y. Q. (2019). The Correlation between Professional Development Training and english Teachers` Competence. *Journal of Physics Conference Series*, 1232(1), 1-5. <https://bit.ly/3iQvHdX>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 36-45. <https://bit.ly/39Fpwbl>
- Rosselló, M. R., y De la Iglesia, B. (2020). El feedback entre iguales y su incidencia en el desarrollo profesional docente. *Revista Complutense de Educación*, 32(3), 371-382. <https://bit.ly/3NvF6pD>
- Salgado, M. C., y Parra, J. M. (2021). La teoría de la complejidad y el entorno educativo. *Revista Ciencias de la Complejidad*, (2), 37-44. <https://doi.org/10.48168/ccee012021-004>
- Salgado, I., y Silva-Peña, L. I. (2009). Desarrollo profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación acción. *Paradigma*, 30(2), 63-74. <https://bit.ly/37qFJzS>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3LeQB3f>
- Sánchez, M., y Delgado, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Serrano-Arenas, D., Ochoa-Cervantes, A., & Arcos-Miranda, E. (2019). Conceptualizations, perspectives and reference points for participation in

- elementaru schools, México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 17(2), 1-22. <http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.17202>
- Siponen, M., & Klaavuniemi, T. (2020). Why is the hypothetico-deductive (H-D) method in information systems not an H-D method? *Information and Organization*, 30(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100287>
- Suárez, B., y López, A. (2018). Investigación en Educación Inclusiva: la producción de trabajos en Revistas Españolas y Tesis Doctorales. *Revista de Educación Inclusiva*, 11(1), 151-174. <https://bit.ly/38TDdTD>
- Torres, I. M., Paz, K., y Salazar, F. G. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. *Boletín Electrónico 03*, 1-21. <https://cutt.ly/2IEZ5p2>
- Urgiles, A. G. (2020). *Gestión tecnológica y desarrollo profesional docente en la Unidad Educativa Fiscal Alejo Lascano Bahamonde, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3Lunato>
- Vaillant, D. (2014). Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional docente continuo. *Educar*, (Esp), 55-66. <https://bit.ly/38rGRUt>
- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde Latinoamérica. *Journal of Supranational Policies of Education*, (5), 5-21. <https://doi.org/10.15366/jospoe2016.5>
- Vásquez, J. O. (2020). La gestión educativa en el aprendizaje escolar. *Revista Universidad abierta*, 4(1), 1-8. <https://cutt.ly/qYTwafO>
- Vega, H. G. (2021). *Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes en la Institución Educativa N°0152, José Carlos Mariátegui, San Juan de Lurigancho, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68364>
- Ventura-León, J. (2020). Escala, inventarios y cuestionarios: ¿son lo mismo? Carta al director. *Educación Médica*, 21(3), 218-220. <https://n9.cl/wb6js>
- Villagómez, P., Giraldo, D. I., y Passailaigue, R. (2019). Generación de valor en la gestión educativa. Tendencias y estado actual en la REDEI, Ecuador. *Revista Espacios*, 40(9), 1-13. <https://bit.ly/37n57qX>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión educativa y desarrollo profesional en los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022							
AUTOR: Bach. Arqque Ccahuana, Juan Jose							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022? PE2: ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022? PE4: ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022. OE2: Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022. OE3: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022. OE4: Determinar la relación entre la gestión comunitaria y</p>	<p>Hipótesis General: HG: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: La gestión estratégica se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022. HE2: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022. HE3: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los</p>	Variable Independiente: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Gestión estratégica	- Determinación De una orientación clara y compartida - Precisión al formular los objetivos y metas. - Desarrollo integral de los escolares.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 31-72 Regular: 73-114 Eficiente: 115-155
			Gestión pedagógica	- Actividad y recursos para fortalecer el proceso educativo. - Formación integral y acompañamiento a los escolares. - Atención permanente a los escolares	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18		
			Gestión administrativa	- Condiciones óptimas de operatividad - Actividades pedagógicas y comunitarias - Propósitos a mediano y largo plazo.	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26		
Gestión comunitaria	- Gestión de la convivencia escolar. - Acompañamiento socioafectivo.	27, 28, 29, 30, 31					
Variable Dependiente: Desarrollo profesional							

el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022?	el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.	docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022. HE4: La gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los docentes de Lauramarca, Ocongate, Cusco, 2022.	Dimensiones Inspiración y planificación Impulso de los conocimientos y destrezas Indagación Colaboración y comunidad	Indicadores - Motivación, reforma e innovación del trabajo docente. - Propuesta educativa. - Perfección, capacitación y actualización docente. - Formación continua. - Practica pedagógica. - Practica reflexiva. - Atención del aprendizaje continuo. - Colaboración y trabajo en equipo. - Participación en grupos de interaprendizaje.	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 7, 8, 9, 10, 11, 12 13, 14, 15, 16, 17 18, 19, 20, 21, 22, 23	Escala de medición 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Niveles o rangos Por desarrollar 23-53 En desarrollo 54-84 Desarrollado 85-115
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Método: Hipotético deductivo. Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado. Nivel: Correlacional Diseño: No experimental.	Población: 34 docentes Muestreo: No hubo muestreo Tamaño de muestra: 34 docentes	Variable 1: Gestión educativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Bach. Arque Ccahuana, Juan Jose Año: 2022 Lugar: Cusco, Ocongate, Lauramarca. Variable 2: Desarrollo profesional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Bach. Arque Ccahuana, Juan Jose Año: 2022 Lugar: Cusco, Ocongate, Lauramarca.	Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio. Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la correlación de Pearson y de Spearman.				

Anexo 2. Operacionalización de la variable independiente gestión educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
<p>Para el MINEDU (2021), la gestión educativa la es un conjunto de procedimientos de índole administrativa como también de estrategias propias del liderazgo, que permiten encaminar la gestión, al logro del desenvolvimiento y empoderamiento integral de competencias en los escolares, asegurando la obtención de acceso a una educación básica hasta culminar toda la etapa escolar.</p>	<p>La gestión educativa, se cuantificará a partir de la medición de sus cuatro dimensiones propuestas por el MINEDU (2021): Gestión estratégica, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria, como de sus 11 indicadores, valorado con apoyo de una escala Likert, que posteriormente se clasificará de acuerdo al puntaje en tres niveles: Deficiente, regular y eficiente</p>	Gestión estratégica	- Determinación de una orientación clara y compartida.	1, 2, 3	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 31-72 Regular: 73-114 Eficiente: 115-155
			- Precisión al formular los objetivos y metas.	4, 5, 6		
			- Desarrollo integral de los escolares.	7, 8, 9, 10		
		Gestión pedagógica	- Actividad y recursos para fortalecer el proceso educativo.	11, 12, 13		
			- Formación integral y acompañamiento a los escolares.	14, 15		
			- Atención permanente a los escolares.	16, 17, 18		
		Gestión administrativa	- Condiciones óptimas de operatividad	19, 20, 21		
			- Actividades pedagógicas y comunitarias.	22, 23		
			- Propósitos a mediano y largo plazo.	24, 25, 26		
		Gestión comunitaria	- Gestión de la convivencia escolar.	27, 28, 29		
			- Acompañamiento socioafectivo.	30, 31		

Anexo 3. Operacionalización de la variable dependiente desarrollo profesional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Según Álvarez (2021), el desarrollo profesional del docente, es una manera de elevar la calidad de la educación, que obliga que se comprenda que los cambios actuales de la sociedad inciden sobre el rol y valor que poseen los docentes al momento de desarrollar su profesionalidad en los ambientes escolares.	El desarrollo profesional, se cuantificará a partir de la medición de sus cuatro dimensiones propuestas por Álvarez (2021): Inspiración y planificación, impulso del conocimiento y destreza, indagación y colaboración y comunidad, como de sus 9 indicadores, valorado con apoyo de una escala Likert, que posteriormente se clasificará de acuerdo al puntaje en tres niveles: Por desarrollar, en desarrollo, desarrollado	Inspiración y planificación	- Motivación, reforma e innovación del trabajo docente	1, 2, 3	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Por desarrollar 23-53 En desarrollo 54-84 Desarrollado 85-115
			- Propuesta educativa.	4, 5, 6		
		Impulso del conocimiento y destreza	- Perfección, capacitación y actualización docente.	7, 8		
			- Formación continua.	9, 10		
			- Práctica pedagógica	11, 12		
		Indagación	- Práctica reflexiva	13, 14, 15		
			- Atención del aprendizaje continuo.	16, 17		
		Colaboración y comunidad	- Colaboración y trabajo en equipo.	18, 19, 20, 21		
			- Participación en grupos de interaprendizaje.	22, 23		

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR A LA GESTIÓN EDUCATIVA

Instrucciones. Estimado docente, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene la finalidad de recoger información importante sobre la gestión educativa. Además, resaltar que el cuestionario va a realizarse de forma anónima y toda información será reservada. **Cabe mencionar, que debe de marcar en el recuadro su respuesta según la siguiente escala valorativa.**

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Gestión estratégica	N	CN	AV	CS	S
01. Participa activamente en las reuniones propuestas por la dirección.					
02. Se involucra en los trabajos programados por la institución educativa con el tenor de brindar una mejor educación.					
03. Labora de forma colaborativa y con transparencia, debido a que me comprometo con los objetivos institucionales.					
04. Analiza información referente al rendimiento de los escolares con el propósito de proponer metas acordes a la evidencia.					
05. Participa en reuniones de planeación de las metas institucionales.					
06. Participa en la toma de decisión de los planes y estrategias que inciden sobre el logro de los aprendizajes.					
07. Desarrolla el proceso pedagógico con el fin de lograr el propósito de aprendizaje.					
08. Evidencia el proceso didáctico de acuerdo a la competencia del área según la planeación de la actividad de aprendizaje.					
09. Desarrolla el proceso pedagógico para lograr el propósito de aprendizaje.					
10. Genera ambientes de mediación que incida sobre la mejora del desarrollo competencial de los escolares.					
Dimensión 2: Gestión pedagógica	N	CN	AV	CS	S
11. Adapta y contextualiza las actividades considerando la realidad de los escolares.					
12. Adecua y/o adapta materiales educativos según la necesidad y característica de los escolares.					
13. Plantea actividades educativas que aporten al desarrollo de los escolares.					
14. Realiza seguimiento a los escolares en relación a su desarrollo integral.					
15. Proporciona apoyo a los estudiantes en el contexto de la educación presencial.					

16. Estructura un plan cada semana sobre la atención a los escolares y padres de familia.					
17. Mantiene comunicación con los escolares, dándole seguimiento a su progreso.					
18. Utiliza estrategias para poder retroalimentar el aprendizaje de los estudiantes.					
Dimensión 3: Gestión administrativa	N	CN	AV	CS	S
19. Participa en las reuniones donde se proyectan las metas sobre el aprendizaje a alcanzar durante el año escolar.					
20. Participa con los reajustes periódicos de los instrumentos de gestión educativa (PEI, PCI, PAT, otros), son reajustados periódicamente por la gestión durante el año escolar del presente año escolar.					
21. Trabaja con recursos y herramientas educativas para dinamizar e innovar el desarrollo del proceso de enseñanza.					
22. Cumple con el tiempo establecido con la entrega de los informes de progreso de los escolares.					
23. Cumple con los trabajos asignados dentro de las comisiones de forma responsable.					
24. Durante el trabajo colegiado, se llega a proponer metas tentativas, en relación con el aprendizaje de los estudiantes.					
25. Participa de manera conjunta con la dirección para definir los lineamientos del presente periodo escolar.					
26. En los lineamientos de la entidad educativa se evidencia los aspectos puntuales de las diversas áreas.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria	N	CN	AV	CS	S
27. Participo en la gestión como en talleres, capacitaciones y escuela de padres.					
28. Promuevo la participación de las familias en las actividades de la institución educativa (faenas, eventos, aniversarios, tardes deportivas, otros).					
29. Fomento las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.					
30. Participo conjuntamente con el personal directivo en la formalización de alianzas estratégicas.					
31. Implemento estrategias de apoyo al estudiante en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la institución educativa.					

GRACIAS POR PARTICIPAR

CUESTIONARIO PARA MEDIR AL DESARROLLO PROFESIONAL

Instrucciones. Estimado docente, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene la finalidad de recoger información importante sobre el desarrollo profesional. Además, resaltar que el cuestionario va a realizarse de forma anónima y toda información será reservada. **Cabe mencionar, que debe de marcar en el recuadro su respuesta según la siguiente escala valorativa.**

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Inspiración y planificación	N	CN	AV	CS	S
01. Actúa de manera decisiva ante los compromisos de gestión asumidas por la entidad educativa					
02. Considera para la planeación las metas institucionales y los compromisos relacionados con el aprendizaje de los escolares.					
03. Trabaja de forma colaborativa y transparente, generando comprometiéndome con la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales					
04. Promueve estrategias para que se fomente la práctica de valores y respeto fortaleciendo un apropiado clima institucional					
05. Propongo procesos pedagógicos de manera creativa para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes					
06. Es parte de una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes todas estas tienen que responder al desarrollo personal mas no a la administración					
Dimensión 2: Impulso del conocimiento y destreza	N	CN	AV	CS	S
07. Participa en los cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU					
08. Construye y renueva los saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza					
09. Toma en cuenta los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes					
10. Desarrolla actitud proactiva (iniciativa y capacidad al anticiparse a los problemas), ante los posibles desafíos que propone el ámbito educativo					
11. Demuestra dominio y seguridad en su quehacer profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
12. Plantea actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento de los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante					
Dimensión 3: Indagación	N	CN	AV	CS	S
13. Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera mis competencias profesionales le haría ser más reconocido					

14. Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa					
15. Reflexiona sobre mi práctica docente con el fin de reajustar posibles debilidades en mi accionar					
16. Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje					
17. Considera a la innovación como un proceso que introduce novedades que modifique alguna dificultad, que mejore su práctica docente					
Dimensión 4: Colaboración y comunidad	N	CN	AV	CS	S
18. Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión de la institución educativa					
19. Ante opiniones negativas, se pone de acuerdo consensuando para solucionar un posible conflicto					
20. Asiste constantemente a las reuniones colegiadas de la institución educativa					
21. Fomenta el diálogo participativo para la toma de decisiones de gestión en la institución educativa					
22. Procede con prudencia al opinar sobre el desempeño profesional de sus colegas					
23. Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional					

GRACIAS POR PARTICIPAR

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica del instrumento que mide la variable gestión educativa

Denominación	Cuestionario para medir a la gestión educativa
Autora:	Bach. Arque Ccahuana, Juan Jose
Lugar de aplicación:	Ocongate, Cusco.
Objetivo:	Recabar datos sobre la gestión educativa.
Administración:	Docentes, individual, online.
Tiempo:	Aproximadamente 15 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 31 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Además, está conformado por dos dimensiones: D1 del ítem 1 al 10, D2 del ítem 11 al 18, D3 del ítem 19 al 26 y D4 del ítem 27 al 31.
Baremo	Deficiente: 31-72, Regular, 73-114 y Eficiente: 115-155.

Ficha técnica del instrumento que mide la variable desarrollo profesional

Denominación	Cuestionario para medir al desarrollo profesional
Autor:	Bach. Arque Ccahuana, Juan Jose
Lugar de aplicación:	Ocongate, Cusco.
Objetivo:	Recabar datos sobre el desarrollo profesional.
Administración:	Docentes, individual, online.
Tiempo:	Aproximadamente 12 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 24 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Además, está conformado por dos dimensiones: D1 del ítem 1 al 6, D2 del ítem 7 al 12, D3 del ítem 13 al 17 y D4 del ítem 18 al 23.
Baremo	Por desarrollar: 23-53; En desarrollo: 54-84 y Desarrollado: 85-115.

Anexo 6. Validez de los instrumentos de recolección de datos

Validación del experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: TTITO HUAMAN, Percy** **DNI: 23967480**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación.**

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de junio del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **TTITO HUAMAN, Percy** **DNI: 23967480**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de junio del 2022.



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
TTITO HUAMAN, PERCY DNI 23967480	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD CIENCIAS NATURALES : ECOLOGÍA Y BIOLOGÍA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
TTITO HUAMAN, PERCY DNI 23967480	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/11/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
TTITO HUAMAN, PERCY DNI 23967480	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS NATURALES ECOLOGIA Y BIOLOGIA Fecha de diploma: 22/01/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
TTITO HUAMAN, PERCY DNI 23967480	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 22/10/2016 Fecha egreso: 05/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Validación del experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zanely Fernandez Tello..... **DNI: 09361735.....**

Especialidad del validador: Mg. En Administración de la educación.....

...16....de... junio...del 2022.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Zanely Fernández Tello
Dni. 09361735

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zanly Fernandez Tello..... DNI: 09361735.....

Especialidad del validador: Mg. En Administración de la educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...16.....de...Junio.....del 2022.....



Mg. Zanely Fernández Tello

Dni. 09361735

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ TELLO, ZANELY DNI 09361735	BACHILLER EN CIENCIAS CON MENCION EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 07/08/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERU
FERNANDEZ TELLO, ZANELY DNI 09361735	INGENIERO DE SISTEMAS INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 20/09/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERU
FERNANDEZ TELLO, ZANELY DNI 09361735	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Validación del experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Enrique Miguel PARDO ESQUERRE **DNI: 18855955**

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

13 de junio del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Enrique Miguel PARDO ESQUERRE **DNI: 18855955**

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

13 de junio del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955	BACHILLER EN INGENIERIA ADMINISTRATIVA Fecha de diploma: 18/10/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955	INGENIERO ADMINISTRATIVO Fecha de diploma: 11/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA – PRUEBA PILOTO

No.	D1: Gestión estratégica										D2: Gestión pedagógica								D3: Gestión administrativa						D4: Gestión comunitaria				V1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD1	11	12	13	14	15	16	17	18	TD2	19	20	21	22	23	24	25	26		TD3	27	28	29	30	31	TD4	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	5	21	131		
2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	33	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	19	119		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	155		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	154		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	19	121		
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	154		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	122		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	124		
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	154		
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	5	5	4	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	128		
11	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4	5	4	4	4	21	134		
12	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44	5	5	4	5	4	4	5	37	5	4	4	4	5	5	4	5	36	4	5	5	4	5	23	140		
13	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44	4	4	4	5	5	4	4	35	4	5	4	5	5	4	5	4	36	5	4	5	4	5	23	138		
14	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44	5	4	4	4	5	5	4	36	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	4	5	4	4	22	137		
15	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	3	3	3	1	4	4	25	4	4	4	3	4	19	113		
VAR	0.3	0.2	0.3	0.3	0.5	0.2	0.4	0.5	0.2	0.4	20.2	0.3	0.3	0.2	0.4	0.3	0.6	0.3	0.3	12.84	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	1	0.2	0.3	17.5	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	5.6	200.9	
										3.31								2.5									3.37							1.59	10.76		

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable 1: Gestión educativa

$$\alpha = 31/30 * (1 - 10.76/200.9)$$

$$\alpha = 1.033 * 0.946$$

$$\alpha = 0.977$$

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO PROFESIONAL – PRUEBA PILOTO

No.	D1: Inspiración y planificación							D2: Impulso del conocimiento y destreza						D3: Indagación						D4: Colaboración y comunidad						v2		
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	12	TD2	13	14	15	16	17	TD3	18	19	20	21	22		23	TD4
1	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	4	23	102
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	115
3	4	4	4	4	3	4	23	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	5	28	100
4	4	4	3	4	4	3	22	3	4	5	4	4	4	24	4	5	5	4	5	23	3	4	5	4	5	4	25	94
5	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	28	105
6	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	4	27	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	110
7	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	4	21	84
8	4	4	3	5	4	4	24	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	4	27	99
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	115
10	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	109
11	4	5	3	4	5	3	24	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	4	27	100
12	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	111
13	4	5	4	4	5	4	26	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
14	4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	109
15	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	105
VAR	0.4	0.4	0.7	0.3	0.4	0.4	9.14	0.8	0.4	0.2	0.3	0.3	0.3	4.60	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2	3.12	0.5	0.3	0.4	0.4	0.4	0.2	7.89	69.41
						2.61								2.2						1.2							2.1	8.12

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Variable 2: Desarrollo profesional

$$\alpha = 23/22 * (1 - 8.12/69.41)$$

$$\alpha = 1.045 * 0.883$$

$$\alpha = 0,923$$

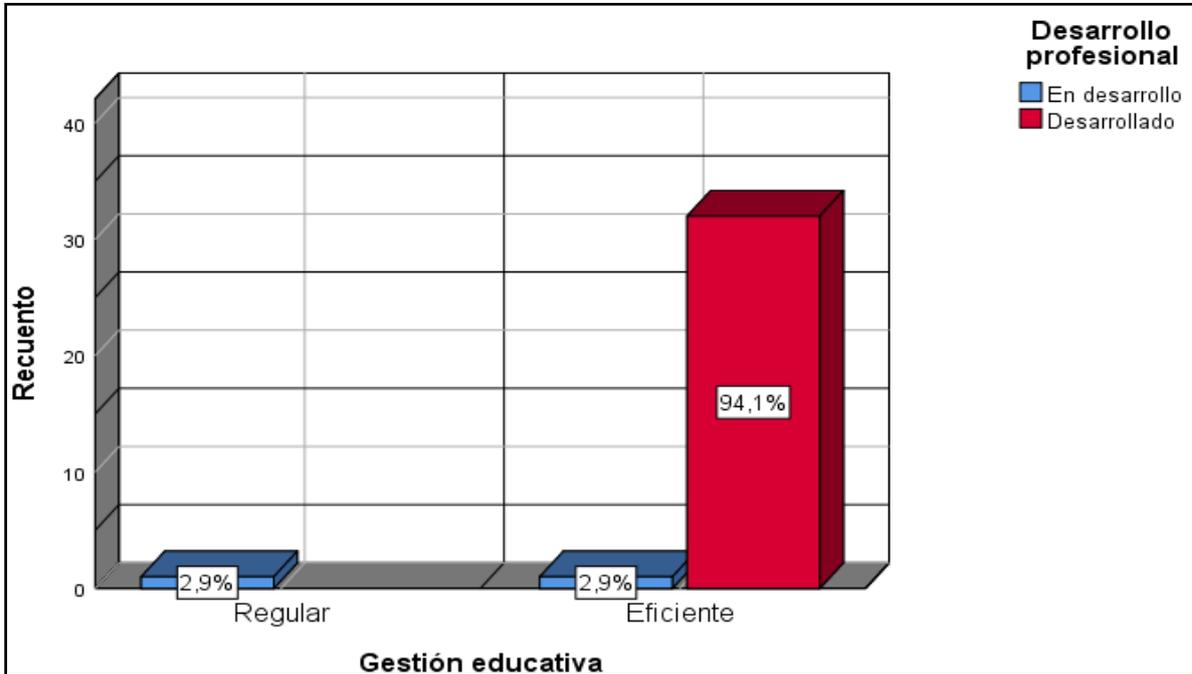
Anexo 8. Base de datos

N°	Variable 1: Gestión educativa																															v1				
	D1: Gestión estratégica										D2: Gestión pedagógica								D3: Gestión administrativa							D4: Gestión comunitaria										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD1	11	12	13	14	15	16	17	18	TD2	19	20	21	22	23	24	25	26	TD3	27	28		29	30	31	TD4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	155
2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46	5	4	3	4	4	3	4	4	31	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	5	5	5	5	25	137
3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	43	4	4	3	3	4	4	5	5	32	4	4	4	5	5	5	5	4	36	4	5	3	5	4	21	132
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	154
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	4	5	5	4	4	5	5	37	4	5	5	4	4	22	141
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	155
7	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34	4	5	4	3	4	1	3	4	28	4	3	5	3	3	3	3	4	28	4	3	3	4	3	17	107
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	4	4	5	4	4	3	4	4	32	5	5	4	5	5	4	5	4	37	5	5	5	5	4	24	141
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	5	25	152
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45	2	2	2	3	3	3	3	3	21	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	4	4	4	4	21	125
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	153
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	5	3	4	3	4	3	3	4	29	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	20	118
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	4	4	3	5	3	5	5	34	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	5	5	5	5	24	145
14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46	4	5	4	4	5	3	4	5	34	5	5	4	3	5	4	5	5	36	4	5	4	5	5	23	139
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	25	153
16	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	40	5	5	5	4	5	4	4	5	37	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	3	4	4	4	19	134
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	20	120
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	4	4	5	5	5	3	4	5	35	4	3	4	5	5	5	5	5	36	4	4	4	5	5	22	139
19	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	5	5	4	5	4	5	4	36	5	4	5	4	5	23	133
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	25	153
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	20	115
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	124
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	124
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	124
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	3	4	4	4	5	4	5	4	33	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	24	141
26	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	19	122
27	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	21	141
28	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	33	5	4	5	5	4	23	133	
29	5	3	4	5	5	3	5	3	5	4	42	5	3	4	4	5	3	5	4	33	5	2	2	3	5	5	3	5	30	5	5	3	5	3	21	126
30	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47	4	5	5	4	5	4	4	4	35	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	5	5	5	23	142
31	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	4	23	148
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	4	24	146
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	3	4	4	36	5	5	4	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	24	145
34	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	4	23	148

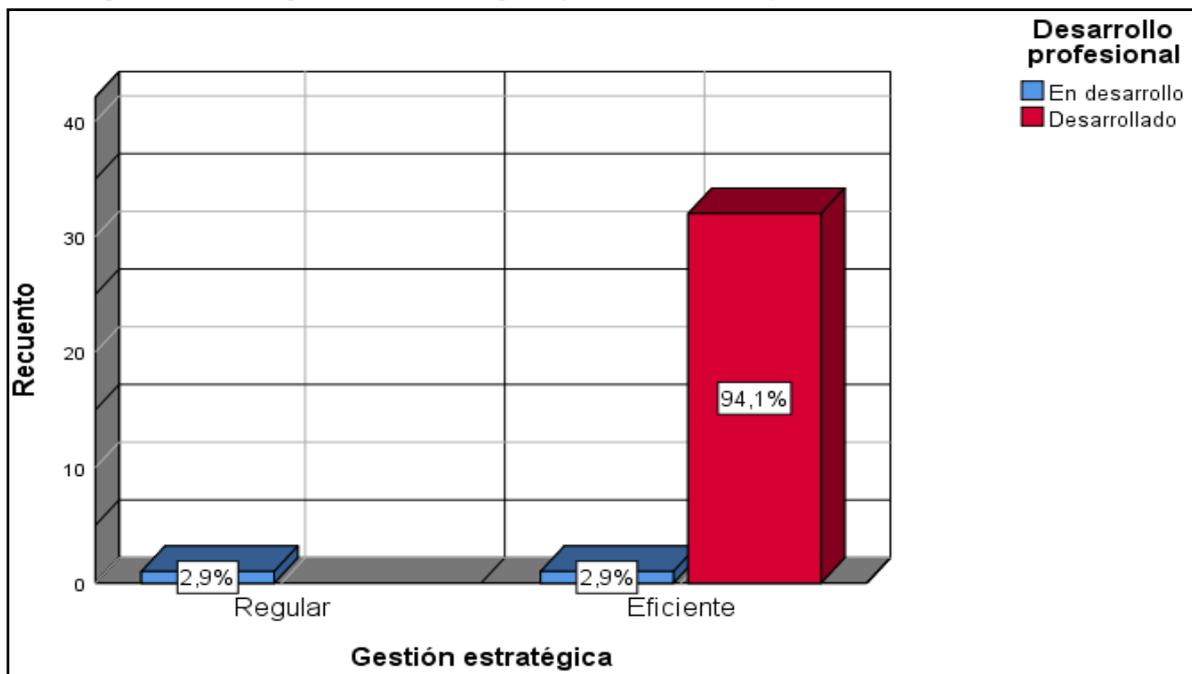
N°	Variable 2: Desarrollo profesional																											v2
	D1: Inspiración y planificación							D2: Impulso del conocimiento y destreza						D3: Indagación						D4: Colaboración y comunidad								
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	12	TD2	13	14	15	16	17	TD3	18	19	20	21	22	23	TD4	
1	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	112
2	4	4	5	5	5	5	28	3	4	4	4	4	4	23	3	5	4	5	5	22	4	4	5	5	3	4	25	98
3	5	4	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	3	5	26	101
4	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	114
5	4	5	4	5	5	4	27	3	4	5	5	5	5	27	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	26	100
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	115
7	3	3	2	3	2	2	15	2	3	4	4	4	5	22	3	3	4	5	4	19	2	3	3	3	3	3	17	73
8	5	4	4	5	5	4	27	3	4	5	4	5	4	25	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	5	4	26	101
9	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	26	108
10	5	5	4	4	4	3	25	4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	4	26	100
11	5	5	5	5	5	5	30	1	3	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	3	18	97
12	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	3	19	81
13	5	5	5	5	5	3	28	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	3	26	105
14	4	4	5	4	5	4	26	3	4	4	4	3	5	23	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	5	29	99
15	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	114
16	1	2	4	5	4	4	20	3	4	4	5	4	4	24	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	1	2	21	88
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	86
18	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	3	19	4	4	5	5	4	5	27	98
19	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	4	4	27	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	5	28	104
20	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	92
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	92
23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	92
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	93
25	5	4	4	4	4	5	26	3	4	5	5	5	5	27	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	4	26	102
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	91
27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	102
28	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	5	4	27	95
29	5	4	5	3	5	2	24	2	5	4	5	5	2	23	5	4	4	5	5	23	5	5	4	3	3	4	24	94
30	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	5	30	105
31	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	3	3	2	3	3	3	17	100
32	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	5	29	109
33	4	5	5	5	5	4	28	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	5	29	106
34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	3	5	27	110

Anexo 9. Figuras

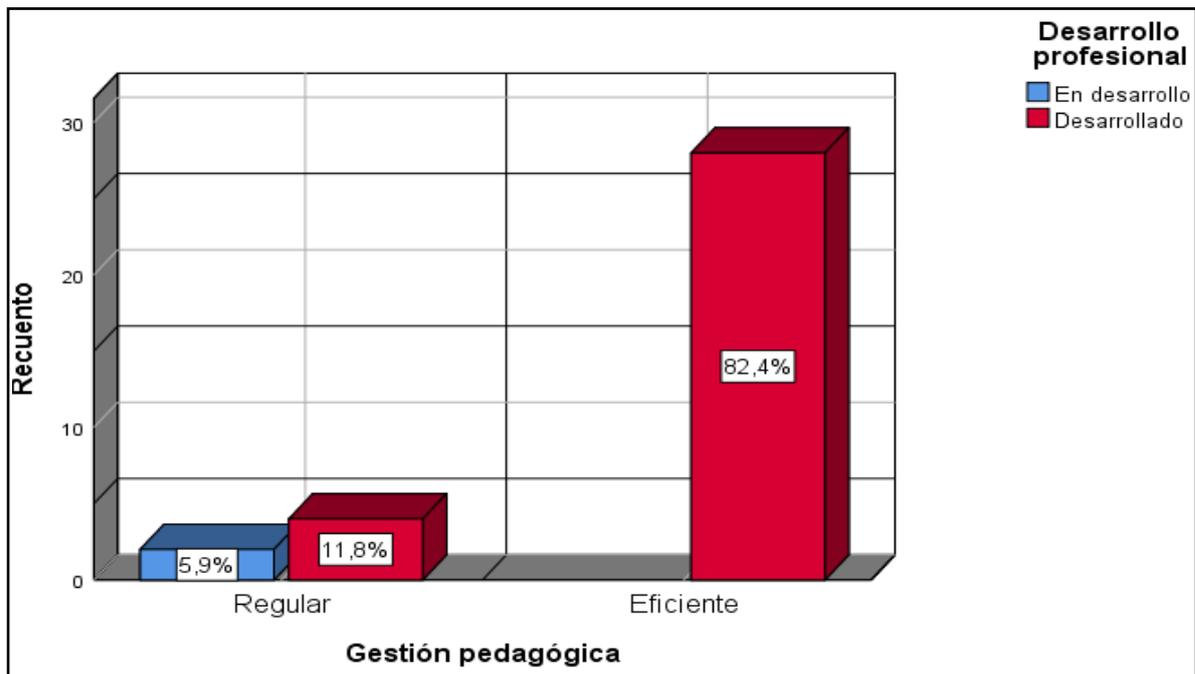
Contingencia de la gestión educativa y el desarrollo profesional



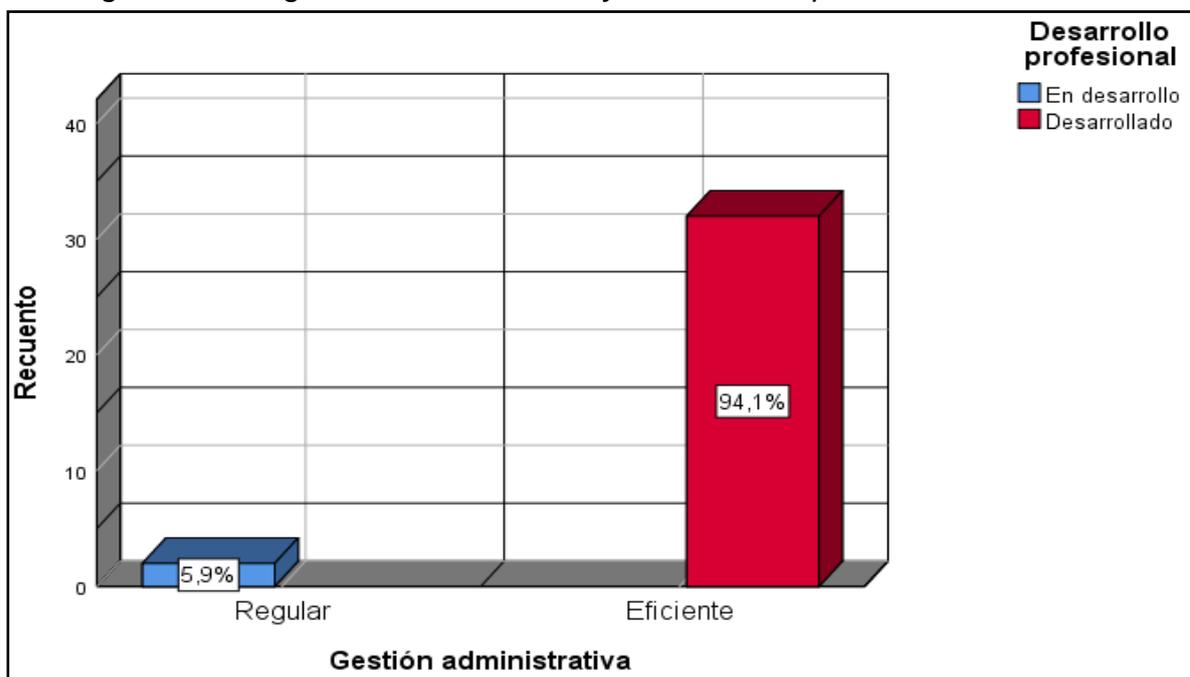
Contingencia de la gestión estratégica y el desarrollo profesional



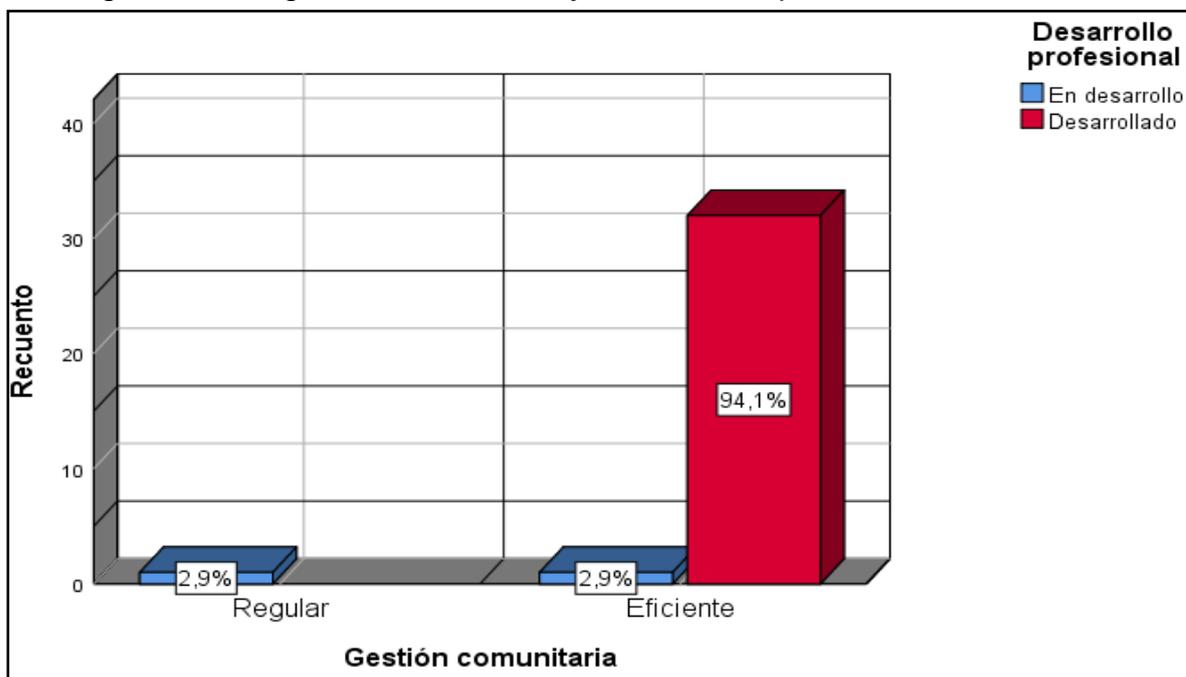
Contingencia de la gestión pedagógica y el desarrollo profesional



Contingencia de la gestión administrativa y el desarrollo profesional



Contingencia de la gestión comunitaria y el desarrollo profesional





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PARDO ESQUERRE ENRIQUE MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y desarrollo profesional en los docentes de Lauramarca, Ocongote, Cusco, 2022", cuyo autor es ARQUE CCAHUANA JUAN JOSE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PARDO ESQUERRE ENRIQUE MIGUEL DNI: 18855955 ORCID 0000-0003-1820-4047	Firmado digitalmente por: EPARDOE el 12-08-2022 11:24:08

Código documento Trilce: TRI - 0379464