



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión directiva y desarrollo profesional docente en la Institución
Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, 2022.**

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

AUTOR:

Mendez Aranda, Raul Percy (orcid.org/0000-0002-5357-2833)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Romelia y Adolfo, mis progenitores, por sus sabios consejos. A mi esposa Magda, por su amor y su gran apoyo. A mis hijos Yuvixa, Rodrigo y Katty, razón y motivo de superación.

Raúl Percy

Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía. Al Dr. Robert Alberto Iturria Huamán, quien con su sapiencia y motivación permanente me orientó para consolidar mi trabajo de investigación. Al director y docentes de la I.E. N° 88036 por las facilidades prestadas y sus opiniones vertidas, base importante en mi investigación.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Contingencia entre gestión directiva y desarrollo profesional docente.	30
Tabla 2. Correlación entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente.	32
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la variable gestión directiva.	33
Tabla 4. Nivel de gestión directiva según sus dimensiones.	34
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la variable desarrollo profesional docente.	35
Tabla 6. Nivel de desarrollo profesional docente según sus dimensiones.	36
Tabla 7. Contingencia entre gestión directiva con la dimensión filosófica.	37
Tabla 8. Relación entre la gestión directiva con la dimensión filosófica.	39
Tabla 9. Contingencia entre gestión directiva con la dimensión académica.	40
Tabla 10. Relación entre gestión directiva y dimensión académica.	42
Tabla 11. Contingencia entre gestión directiva con la dimensión organizacional.	43
Tabla 12. Relación entre gestión directiva y dimensión organizacional.	45
Tabla 13. Contingencia entre gestión directiva con la dimensión personal.	46
Tabla 14. Relación entre gestión directiva y dimensión personal.	48

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre gestión directiva y desarrollo profesional docente.	31
Figura 2. Dispersión entre gestión directiva y dimensión filosófica.	38
Figura 3. Dispersión entre gestión directiva y dimensión académica.	41
Figura 4. Dispersión entre gestión directiva y dimensión organizacional.	44
Figura 5. Dispersión entre gestión directiva y dimensión personal.	47

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional no experimental y transversal, de tipo básica. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se usó un cuestionario multidimensional de gestión directiva y desarrollo profesional docente para la recolección de los datos, siendo partícipes una población censal conformada por 40 docentes de la institución educativa, trabajándose con todos por ser una población pequeña. Los datos recolectados fueron analizados estadísticamente, obteniéndose como resultado que existe una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente ($r=0.649$, $p=0.000$); en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Se concluyó que existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en la institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Palabras clave: Gestión directiva, desarrollo profesional docente, comunidad de aprendizaje.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between managerial management and teacher professional development in the Educational Institution No. 88036 of Chimbote, Ancash, in the year 2022. The research was developed under a quantitative approach, with a non-experimental correlational descriptive design and transversal, basic type. The survey technique was applied and as an instrument a multidimensional questionnaire of managerial management and teacher professional development was used to collect the data, with the participation of a census population made up of 40 teachers of the educational institution, working with all of them for being a population small. The data collected was statistically analyzed, obtaining as a result that there is a direct, moderate and statistically significant correlation between management and teacher professional development ($r=0.649$, $p=0.000$); consequently, the null hypothesis was rejected and the research hypothesis was accepted. It was concluded that there is a direct, moderate and significant relationship between managerial management and teacher professional development in the Educational Institution No. 88036 of Chimbote, Ancash, in the year 2022.

Keywords: Executive management, teacher professional development, learning community.

I. INTRODUCCIÓN

Los sistemas educativos en el mundo han pasado por cambios profundos y fundamentales. Es así que la figura de la gestión escolar, el directivo y el docente han cobrado una relevancia preponderante, convirtiéndose en actores claves del proceso educativo. Por ello, la gestión de las instituciones educativas tiene como propósito alcanzar logros significativos en la calidad educativa, a razón de ello, se constituye un vínculo entre calidad educativa y tipo de liderazgo. Según Catalán et al. (2020), considera que el liderazgo que enfrentan los equipos directivos en las escuelas del siglo XXI están orientados a las prácticas de reflexión colectiva con los docentes mediante las comunidades profesionales de aprendizaje, ello conlleva a alcanzar mejores aprendizajes en la escuela. Si bien estos cambios educativos buscan alcanzar logros importantes, es bueno también conocer cómo las acciones y actividades que desplieguen tanto directivos como docentes permiten asumir compromisos, funciones en la gestión escolar y el desarrollo profesional.

Según la UNESCO (2021), mediante su estudio de evaluación realizado (ERCE 2019) en Latinoamérica y el Caribe, hizo conocer que los estudiantes de 3° y 6° grado de primaria, de los 16 países participantes, más del 40% y más del 60%, respectivamente no alcanzaron el nivel mínimo en las principales competencias en Matemática y Lectura desde el 2013 y es más hasta el 2019 los resultados han venido bajando. Entre varios factores identificados, el estudio reveló que los bajos resultados en las pruebas están asociados a los docentes quienes muestran poco interés por el bienestar de sus estudiantes, no organizan ni preparan la clase y que en el desarrollo de la clase no animan ni retroalimentan el aprendizaje de sus alumnos. Estos resultados alimentan la idea que considera en su artículo López-Baez et al. (2018), siendo claro en señalar que si en la implementación de un proceso de cambio, este fracasa se debe a que los encargados de realizar las acciones pertinentes carecieron de compromiso o simplemente les interesó cumplir solo con lo requerido; si, por el contrario, los directivos y docentes se encuentran comprometidos ya sea por obligación o por voluntad, tampoco garantizarían el éxito del cambio propuesto.

En el Perú, siguiendo investigaciones y resultados positivos de otros países, ha tratado de darle importancia al rol directivo y al rol del docente, estableciéndose los marcos del buen desempeño para directivos y docentes. El Marco del directivo es claro en definir el rol que el director debe asumir para producir impacto en la enseñanza y aprendizajes de los educandos, así como un efectivo acompañamiento al trabajo que realizan los profesores. En el Marco del docente se resalta a éste como agente de cambio cuyas palabras y acciones forman a los educandos, así como su participación activa con sus pares para planificar, evaluar y reflexionar sobre el actuar pedagógico. Sin embargo, pese ya ha contar con más de nueve años de vigencia de estas normas, no hay logros significativos en los aprendizajes cómo así lo demuestra el MINEDU (2019), mediante los resultados alcanzados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) – 2019, a nivel nacional los estudiantes del 2° grado de primaria, el 37,6% en lectura y el 17,0% en matemática alcanzaron nivel satisfactorio. En el 4° grado de primaria el 34,5% en lectura y el 34,0% en matemática obtuvieron nivel satisfactorio; y en el 2° grado de secundaria, obtuvieron nivel satisfactorio en lectura el 14,5%; en matemática, el 17,7% y en Ciencia y Tecnología el 9.7%. Si consideramos que hay una influencia directa del docente y una influencia indirecta del directivo en los resultados, resulta interesante ver cómo se da esta relación entre los directivos y los docentes. Desde luego que a nivel de algunas regiones o instituciones hay logros que superan largamente estos logros satisfactorios, por ello cabe hacernos las siguientes preguntas: ¿Qué hacen los directivos para que los colegios alcancen altos rendimientos? ¿Qué acciones realizan con sus docentes para obtener buenos resultados? ¿Cómo el directivo orienta los procesos administrativos y pedagógicos en su colegio?, ¿Con qué frecuencia interactúan con su personal docente? ¿Cómo se comunican con su personal? (López & López, 2019).

Considerando la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, considera un objetivo por el cual los docentes del sector público logren mejores beneficios y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones. Con la Ley 30541, se establece que el docente puede acceder a otros cargos de desempeño laboral mediante concurso por un lapso de cuatro años, luego de este plazo sería evaluado para ver su continuidad. En el 2018 se realizó la primera evaluación del desempeño

directivo. En Ancash fueron considerados 714 directivos de educación básica, evaluándose al 98,3%, siendo que el 73,7% aprobaron, mientras que el 26,3% desaprobó. Considerando estos resultados, los directivos demostraron altos desempeños en su gestión. Recordando que estos logros se visualizan con buenos logros aprendizajes de los educandos, con la participación activa del docente, es buen momento para analizar cómo la gestión del directivo permite el desarrollo del docente en la región Ancash y en especial del colegio Mariano Melgar de Chimbote.

Ante el contexto presentado se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022?

El presente estudio se justifica de manera teórica al señalar la relación de las dimensiones de la gestión directiva y el desarrollo profesional docente. Buscamos con ello, incrementar conocimientos sobre el vínculo entre la labor directiva y el desarrollo profesional docente, fundamentando así las bases teóricas relacionadas a la influencia positiva que conlleva la gestión del directivo en el desarrollo del docente, permitiendo con ello alcanzar niveles altos de gestión escolar.

Considerando su justificación práctica, esta se basa en que los resultados alcanzados en la investigación nos sirvan como evidencias para encuadrar la realidad sobre cómo se observa la gestión directiva y el desarrollo profesional docente, con ello, se podrá plantear planes de acción que permitan el desarrollo del docente en su rol pedagógico, didáctico, profesional y de proyección.

La justificación metodológica del trabajo de investigación reside en que el cuestionario utilizado para evaluar la gestión directiva y el desarrollo profesional docente, una vez demostrada su utilidad puede ser aplicado en trabajos semejantes.

Como objetivo general se pretende: Establecer la relación de la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022. A partir de este objetivo se ha planteado los objetivos específicos: Identificar el nivel de la gestión directiva; Identificar el nivel del desarrollo profesional docente; Establecer la relación que existe entre la gestión

directiva y la dimensión filosófica de los docentes; Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión académica de los docentes; Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión organizacional de los docentes; Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión personal de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Teniendo en cuenta el problema de investigación formulado, el objetivo planteado y la relación entre las variables investigadas, se plantea la hipótesis general: Existe una relación directa entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022. De igual manera se plantean las hipótesis específicas en donde se afirma que:

- Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión filosófica de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.
- Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión académica de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.
- Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.
- Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión personal de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

Orozco y Díaz (2018), en su artículo recogen diferentes aportes de autores y definen que los antecedentes de investigación deben pasar por una buena revisión de información actualizada de fuentes bibliográficas, considerar los resultados de estudios internacionales, nacionales y regionales sobre el tema, concluyendo que los antecedentes son todos los estudios que se han hecho sobre el tema que estamos investigando. Además, afirman que el propósito de los antecedentes es mostrar que el tema ya ha sido tratado por otros autores, pero que aún hay algo que conocer sobre el tema. A partir de esta información, la presente investigación recoge los resultados y conclusiones de varias investigaciones desarrolladas en el ámbito internacional, nacional, regional y/o local sobre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente. Estos estudios contribuyen a orientar la perspectiva de esta investigación.

En un primer momento abordaremos las investigaciones internacionales, relacionadas a la gestión directiva y el desarrollo profesional docente.

López & López (2019), en su investigación planteó como objetivo el de analizar las prácticas directivas de los colegios públicos de Carchi-Ecuador, quienes obtuvieron logros significativos en las evaluaciones Ser Estudiante 2015. Buscaba describir las tareas que realizaban los directores de estos colegios. La metodología aplicada fue el enfoque descriptivo cualitativo. Los resultados demostraron que los directores destacan la labor pedagógica sobre la administrativa y centran sus empeños en el apoyo, seguimiento y asesoramiento en las tareas de enseñanza y aprendizaje del profesor. Si el objetivo principal de una entidad escolar son los estudiantes, ha de verse que las prácticas directivas en especial en lo pedagógico permiten alcanzar buen rendimiento en las evaluaciones.

Sobre el desarrollo profesional docente se han tomado algunos estudios internacionales como el de Estévez, Souto, & Romero (2021), quienes plantearon como objetivo analizar el desarrollo profesional de los educadores de primaria, mediante las dimensiones que configuran sus ecologías de aprendizaje. Consideraron a cinco docentes que laboran en diversas escuelas o colegios públicos de la provincia de A Coruña (España). La metodología aplicada fue la cualitativa. Se empleó una entrevista semiestructurada. Los resultados alcanzados

se dieron en diferentes dimensiones. En la dimensión personal de las ecologías, los hallazgos resaltan el interés que se da al aprendizaje permanente, y una motivación intrínseca de los participantes para comprometerse en su formación. En la dimensión contextual, el docente ejecuta diversas tareas, emplea diversos recursos y desarrolla una serie de interconexiones con el propósito de lograr mejoras en su práctica. Y, en el enfoque ecológico permite que el docente diseñe una ruta para el aprendizaje personalizado y en función de sus propios intereses y necesidades formativas. Las dimensiones alcanzadas por los autores, permiten ver que las acciones identificadas fortalecen la práctica y profesionalidad del docente, revalorizando su accionar personal y profesional.

Hilel & Ramírez (2022), en su artículo examinó los elementos primordiales para un buen desarrollo profesional docente y la relación con varios elementos ambientales profesionales en cinco escuelas de educación primaria israelíes. Empleo métodos para recoger datos como la escala de comunidad de aprendizaje profesional, autoeficacia, identidad profesional, patrones de liderazgo de transformación y desarrollo profesional docente, aplicada a 412 docentes en el año 2020. Los datos se analizaron mediante estadísticas descriptivas, correlación de Pearson y análisis de regresión múltiple. Se obtuvo como resultados que el desarrollo profesional docente fue alto ($4,12 \pm 0,83$). Los niveles más altos de desarrollo profesional, fueron previstos por la representación de liderazgo de transformación que ofrece el director, la autoeficacia, la comunidad de aprendizaje profesional y la educación (relación $F = 57,85$; R^2 ajustado = $0,50$; $p < 0,001$). Se concluye que la representación de liderazgo del director, junto a la autoeficacia, comunidad profesional de aprendizaje y la identidad profesional contribuyen al desarrollo profesional docente.

Vargas et al. (2021), analizaron la relación existente entre las creencias epistemológicas de los profesores y el desarrollo profesional. Los datos se obtuvieron mediante el cuestionario: de creencias epistemológicas y de efectos percibidos de la evaluación del docente sobre su desarrollo profesional. La investigación se realizó con 251 docentes de ambos sexos entre 25 y 66 años, de zonas urbanas y rurales de 9 comunidades de la región del Maule, Chile. Se realizó un análisis de paralelismo entre las variables. Los resultados evidenciaron que las

particularidades individuales de los docentes, sus convicciones y demás componentes del contexto, intervienen en el rendimiento alcanzado en la evaluación de los profesores sobre su desarrollo profesional. El desarrollo profesional del docente debe ser visto desde diferentes dimensiones, sin embargo, la mayoría de evaluaciones a los docentes se remiten a identificar el grado de conocimientos dejando de lado el contexto, sentimientos, creencias y particularidades que acompañan al profesional de la educación.

Según López, García & Ramírez (2019), en su artículo de investigación planteó como objetivo destacar el rol que desempeñan directores y equipos directivos de instituciones de educación media superior en la administración del clima y convivencia de la organización. Se ha considerado las opiniones valorativas de los docentes de estos colegios en base al desempeño mostrado por sus directivos. La investigación fue cualitativa, haciendo uso de un cuestionario como instrumento y escalas de tipo Likert. Este instrumento se aplicó a una muestra de 2685 profesores de Educación Media Superior, Baja California, México. El autor muestra resultados donde los profesores están disconformes con el accionar en que sus administradores desarrollan su liderazgo y la gestión de sus instituciones, relacionándose con los resultados negativos de aprendizaje en los escolares. Por tanto, concluye que los directivos deben impulsar un trabajo colaborativo y una comunicación asertiva y efectiva en los centros educativos superiores para solucionar su problemática contextual urgente. La gestión del director marca el accionar de los docentes y desde luego, el logro de los aprendizajes. Una gestión negativa conllevará a obtener resultados negativos.

A nivel nacional, consideramos a Aguirre (2019), quien consideró como objetivo delimitar la relación entre gestión directiva y desarrollo profesional docente. Se empleó la metodología no experimental de diseño correlacional, aplicándose a 48 profesores del colegio privado Data System's Ingenieros en Ica en el año 2017 a los cuales se aplicó una encuesta y un cuestionario como instrumento sobre gestión directiva y desarrollo profesional, respectivamente. El investigador concluye que hay una relación significativa entre gestión directiva y desarrollo profesional docente. Este estudio permite reconocer que el crecimiento docente se evidencia en la reflexión sobre su accionar pedagógico, participación en experiencias

relevantes y políticas educativas, es vital, entonces, reconocer el accionar del directivo.

Márquez (2021), consideró como objetivo, determinar la influencia de la gestión del directivo en la práctica docente. Su investigación fue destinada a una muestra de 67 profesores de Yarinacocha - Ucayali, en el año 2021. La metodología empleada fue el diseño de correlación hipotético-inferencial, no empírico y causal. El instrumento utilizado fue la encuesta y un cuestionario. El investigador concluyó que hay incidencia de la gestión de un directivo en la práctica docente. Se conoce que la gestión directiva se puede agrupar en dimensiones las cuales, al ponerse en evidencia de manera positiva, permitirá la mejora de la práctica docente reflejándose siempre en los aprendizajes de los niños.

Romero (2018), estableció como objetivo, identificar la influencia entre gestión pedagógica directoral y desarrollo del perfil del profesor. Se empleó una encuesta para obtener información de la gestión pedagógica del directivo, y una ficha de comentario u opinión para el desarrollo del perfil del profesor. La aplicación de estos instrumentos se hizo a una muestra de 30 personas entre profesores y padres de familia del colegio N° 1182 de San Juan de Lurigancho - Lima, 2017. A partir de los resultados el investigador concluyó que la gestión directiva influye en la formación del perfil profesional del docente (desarrollo técnico - pedagógico, empatía y relaciones interpersonales). La gestión emprendida por un directivo, marcará siempre el accionar del docente conllevando a establecer un perfil profesional en la institución educativa.

Meza et al. (2020), en su investigación consideró como objetivo analizar los resultados de la gestión educativa en el desempeño docente. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, explicativo y de diseño no experimental. Se aplicó una escala para medir la percepción sobre la gestión escolar y un cuestionario de autoevaluación para evaluar el desempeño profesional a 650 profesores de la EBR de 10 UGEL de la región Puno. Los resultados presentan una relación positiva y significativa entre ambas variables ($r = .623$, $p < .05$). Los autores concluyen que la gestión educativa, potenciadora de propuestas educativas y el de enriquecer los procesos pedagógicos para atender la problemática educativa local y regional, es un factor de decisión para explicar el grado de eficacia logrado por el

docente. La gestión directiva centrada en alcanzar propuestas educativas, permite que los docentes apliquen los procesos metodológicos y pedagógicos de manera eficiente lo que eleva el nivel de aprendizaje de los educandos.

Santivañez (2022), consideró como objetivo determinar la relación entre la gestión escolar y desarrollo profesional docente en escuelas primarias, UGEL Concepción, 2021. La investigación es de tipo básico, de diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional, transversal y de enfoque cuantitativo. Se consideró una muestra de 78 docentes de la jurisdicción de la UGEL mencionada. La técnica aplicada fue la encuesta e instrumentos de recojo de datos. Mediante juicio de expertos se validaron los instrumentos, determinando la confiabilidad de los mismos mediante el alfa de Cronbach siendo muy alta para las dos variables: 0,879 y 0,867 respectivamente. Como resultado, se observa que hay relación entre gestión escolar y desarrollo profesional docente con un $p\text{-valor}=0.000 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de 0.619; concluyendo que la gestión escolar está relacionada fuertemente con el desarrollo profesional docente.

A nivel local, se considera a Moreno (2021), quien estableció el objetivo de su investigación: determinar la influencia entre gestión directiva y desempeño docente. El estudio realizado fue de tipo aplicado no empírico, con un diseño lineal de correlación cuantitativa de causa y efecto. Se recolectó los datos de 75 personas como muestra, entre directivos y docentes de colegios de Yurma - Ancash, durante el 2021, a través de la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados logrados indican que cuando hay una excelente gestión directiva escolar existirá un nivel excelente de evaluación en el accionar del profesor. Los docentes al ser evaluados siempre buscan contar con el manejo de conocimientos pedagógicos y didácticos, pero también es importante el aprendizaje a partir de su práctica dado que allí se presentan casos que deben ser abordados y si es con el asesoramiento y acompañamiento del directivo, los resultados de su evaluación serán exitosos.

Figuroa (2022), planteó como objetivo, identificar si influye la gestión educativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa. La investigación considera una metodología de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal, correlacional causal, de enfoque cuantitativo. El estudio

se aplicó a una muestra de 30 profesores y directores de Recuay – Ancash. La técnica empleada fue una encuesta y como instrumento, cuestionarios para ambas variables. Los resultados obtenidos fueron: los docentes participan en comisiones de manera organizada y consensuada, planifican estratégicamente para el uso efectivo de los recursos, acompañan a los estudiantes en su aprendizaje y fomentan la participación familiar en el aprendizaje. Además, realizan de manera independiente tareas creativas, apoyan el trabajo de sus compañeros y brindan retroalimentación para conocer su desempeño y satisfacción. El investigar arribó a la conclusión de que la gestión escolar influye positivamente en la satisfacción del docente. La gestión educativa ejercida por el directivo de manera positiva, logra que el personal docente manifieste satisfacción, compromiso y autonomía.

Minchola (2022), consideró como objetivo de su estudio, determinar la relación entre competencias directivas y gestión educativa de la entidad escolar "República Federal Socialista de Yugoslavia" de Nuevo Chimbote, 2021. Dicho estudio se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y de tipo correlacional. 76 docentes de primaria y secundaria conformaron su población, siendo su muestra aleatoria de 30 docentes. La encuesta como técnica, se usó para recolectar datos, siendo los cuestionarios de competencias directivas y gestión educativa como instrumentos. La Prueba de correlación de Pearson arrojó como resultado 0,236 ($p= 0.228 > 0.05$), con ello, se aceptó la hipótesis nula, rechazándose la hipótesis de investigación. El autor concluyó que existe relación directa baja y no significativa entre las Competencias directivas y la gestión educativa.

Toda investigación realizada se sostiene sobre bases teóricas las cuales definen las áreas objeto de estudio, los conceptos claves y relevantes y el hecho que se quiere estudiar, con ello se pretende aclarar mejor el asunto tratado. Construir las bases teóricas permitirá presentar de manera clara lo que pretendemos exponer en nuestro trabajo. A continuación, a partir de información obtenida se definen conceptos como gestión, desarrollo profesional; las variables de estudio y sus correspondientes dimensiones.

Según el Diccionario de la RAE, la palabra gestión proviene del latín *gestio* – *ōnis* y es definida como el acto y efecto de gestionar o administrar. Veschi (2019),

también considera que la palabra gestión deriva del latín como gestio, gestiōnis. Además, lo relaciona a gesto, registrado en el latín gestus, en este ámbito se vincula a lo ejecutado y no como una simple expresión emocional. Asimismo, nos dice que en el campo empresarial es donde más se aplica la palabra gestión, porque es allí donde los recursos materiales, económicos y humanos se canalizan hacia una meta siendo importante que un gestor, encamine varias acciones de manera coordinada. También, considera relevante el recurso humano en una institución ya que es un factor clave de los posibles éxitos, siendo vital, entonces, que el directivo gestione el talento y las capacidades de quienes la forman. Para Amiri (2015), la gestión cumple algunas funciones como que cualquier entidad funcione sin problemas y que haya un lugar propicio para cumplir metas y objetivos.

Dado que gestión es la acción de gestionar, Miranda (2016), dice que, gestionar es poseer un cúmulo de actitudes y capacidades pedagógicas y administrativas de quien dirige, con el propósito de lograr transformaciones valiosas en la escuela, siendo significativo el proceso educativo, en especial de los principales actores, los estudiantes. Desarrollar estos procesos contribuirá a direccionar pertinentemente los ideales institucionales.

Considerando el artículo de Analuisa & Pila (2020), nos dicen que, gestión es el proceso en donde el directivo o equipo directivo de las escuelas consideran las tareas y actividades a seguir a través de una planeación importante ya fijada, según los objetivos establecidos, buscando desarrollar la misión para alcanzar la visión plasmada. Se deja ver que toda planificación debe recoger necesidades, aspiraciones e inquietudes de la comunidad educativa.

Adnin & Murniati (2021), nos hablan de los desafíos de los directivos y los docentes, siendo que las funciones de gestión ejercidas por los directores contribuyen a mejorar el desempeño docente, son los responsables de alcanzar las metas escolares, ser capaces de empoderar al recurso humano existente para lograr los objetivos. En cuanto a los docentes, estos tienen la responsabilidad de educar, enseñar y formar en valores, conocimientos y habilidades en los estudiantes. Esto requiere que los docentes desarrollen habilidades en el desempeño de sus roles lo que conlleva a determinar la calidad del maestro. Karim et al. (2021), nos dicen que los docentes poseen al menos competencia pedagógica, social o profesional y que

el director puede potenciar el trabajo de manera efectiva de los docentes a partir de la supervisión, con ello se podrá alcanzar mayores logros educativos. Lailiana & Murniati (2021), teniendo en cuenta la era de la revolución industrial 4.0, el proceso de aprendizaje basado en tecnología se considera que juega un papel preponderante el director del colegio, contribuyendo a partir de una buena gestión del recurso humano a desarrollar y mejorar el desempeño de su personal, por eso, una tarea será la de preparar a sus docentes para obtener mejores logros de aprendizajes. Ahya, Ahmad & Fitriani (2021), consideran al docente como transformador cultural del sistema educativo, pero resaltan a aquellos docentes profesionales, porque son ellos los que pueden crear situaciones activas para los estudiantes. Según los autores, convertirse en un personal de educación profesional necesita de un esfuerzo personal, pero también la figura del director juega un rol protagónico en este proceso. Nurhasyim et al. (2021), manifiesta que el director marca el rumbo de la escuela, pero para ello debe trabajar en equipo, inspirar a su personal, conocer y saber cómo ejecutar el currículo, prestar atención por sus docentes y determinar las condiciones para el progreso escolar. Para Naidoo (2019), tomando algunos aportes, considera que los directivos cumplen tres funciones intercambiables: como gerentes, administran y controlan los recursos; como líderes, proyectan la visión de la entidad puesta en evidencia en el desarrollo organizacional y la mejora escolar; y, como administradores, su rol se expresa en los asuntos operativos que se dan a diario en la institución. Permana (2021), a partir del análisis de algunos estudios considera que el rol del directivo juega un rol activo en el desarrollo de la competencia profesional de los docentes, dado que puede desarrollarse capacitaciones, supervisiones, trabajos en equipos y actividades de superación para el personal docente. Rostini, Syam & Achmad (2022), consideran que la mejora de la calidad de los aprendizajes depende de la capacidad de gestión del directivo, por ello, la tarea del directivo es brindar orientaciones para mejorar el desempeño docente y la calidad del aprendizaje.

Arroyo (2009), considera a la gestión directiva como un conjunto de procesos por medio del cual el director de la entidad escolar piensa, prepara, desarrolla y acrecienta el potencial de su personal docente y administrativo de manera individual y grupal para que participen sobre los recursos organizacionales para lograr la visión y misión definidas de manera formal por la entidad.

Cómo resultados de su investigación Miranda (2016), a partir de la comprensión de los sujetos, nos dice que la gestión directiva es importante dado que permite alcanzar las metas institucionales a partir del trabajo conjunto de los equipos directivos, quienes son responsables de que la identidad y los objetivos de la entidad educativa se alcancen. En estos equipos, se resalta el liderazgo pedagógico para efectivizar procesos, procedimientos y monitoreo, como parte de las funciones que desarrolla cada directivo.

Según la UNESCO-Perú (2011), en el Manual de gestión para directores, sobre las dimensiones de la gestión educativa nos dice que son de varios tipos, pero los más funcionales y comprensibles son las dimensiones institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

La *dimensión institucional*, según UNESCO-Perú (2011), permite conocer cómo están organizados los miembros de la comunidad educativa y el funcionamiento de la entidad; además, permite desarrollar y valorar las capacidades de cada individuo o de grupo a fin de alcanzar los cambios que la sociedad exige. Para Nieves (2015), *la dimensión organizativa (institucional)*, busca conocer cómo se organizan los roles y funciones del personal que conforma la entidad, lo que conlleva a que cada entidad educativa determine un estilo de funcionamiento. Es importante que las funciones estén claras.

Para la UNESCO-Perú (2011), *la dimensión pedagógica* permite identificar el quehacer educativo sobre la enseñanza aprendizaje, considerando la diversificación curricular, programación curricular, estrategias didácticas y metodológicas, evaluación y uso de recursos educativos; también, se considera las prácticas pedagógicas, manejo y dominio de enfoques, estrategias y formas de enseñanza de los docentes, asimismo, se resalta la formación y actualización docente. Al respecto, Nieves (2015), sostiene que *la dimensión pedagógica* fundamenta su práctica pedagógica en las propuestas curriculares y que corresponde al directivo evaluar permanentemente la práctica pedagógica del profesor y estimularlos a desarrollar nuevas estrategias que mejoren el aprendizaje de los educandos, sabiendo que el docente es el protagonista de crear condiciones para desarrollar las capacidades y competencias en los estudiantes. Además, considera que el directivo tiene la finalidad de fomentar el perfeccionamiento

pedagógico, es decir, actualizar de manera permanente a su personal. Para Alegría et al. (2021), el director como agente activo en la dimensión pedagógica es el encargado de monitorear y acompañar a sus docentes para fortalecer y desarrollar su labor profesional; además, alcanza logros significativos de aprendizaje en los estudiantes, contribuyendo a la satisfacción docente.

La dimensión administrativa para la UNESCO-Perú (2011), permite identificar las estrategias y las acciones para manejar los recursos humanos, económicos, materiales, de seguridad, higiene, tiempo y control de datos; de igual manera, considera cómo se viene cumpliendo con los dispositivos legales y monitoreo de las funciones. Para Nieves (2015), *la dimensión administrativa* permite visualizar cómo se usan los recursos humanos, económicos, materiales y el tiempo de manera eficiente en pro de una gestión efectiva y eficiente.

La dimensión comunitaria según la UNESCO-Perú (2011), permite identificar cómo se relaciona la escuela con los padres de familia, organizaciones y comunidad de acuerdo a las necesidades y demandas establecidas. Según Nieves (2015), *la dimensión de participación social (comunitaria)* establece mecanismos para integrar a padres, autoridades y comunidad al quehacer educativo. Por eso la participación de la escuela se hace necesaria en el accionar diario de la comunidad, dado que los educandos son parte activa de la institución y localidad.

Respecto al docente, Sudarwan (2018), lo considera como el principal recurso para mejorar la calidad de los aprendizajes; componente importante en la ejecución de los objetivos educativos; y, la persona más valiosa en la enseñanza. Al respecto de la enseñanza, el autor recoge información en donde manifiesta que el docente se utiliza a sí mismo y que sus conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, y los logros de aprendizaje depende ciertamente de la calidad de su preparación. Lo dicho marca el camino para que el docente se desarrolle de manera continua y así poseer habilidades profesionales eficientes y efectivas. Dado la relevancia del actuar docente, el autor considera que debe ponerse atención a cuatro competencias de desarrollo profesional docente como: la pedagógica, la personal, la profesional y la social.

López-Rupérez (2021), considera que en la educación en el siglo XXI se han incrementado los desafíos para los docentes, como el poco respeto de la sociedad

a la figura del profesor, la disciplina en las aulas, así como las expectativas que el mundo tiene sobre la economía, los logros de los aprendizajes, el uso eficiente de las TIC; configurando estos aspectos entre otros como que la docencia es una profesión difícil.

Para Gálvez & Milla (2018), los cambios profundos en la educación latinoamericana y caribeña han conllevado a proponer cambios de visión en el docente de la escuela. Estos cambios buscan proponer nuevos estilos de saber y hacer. Es de verse que las competencias en la actualidad están ligadas con la enseñanza de los estudiantes, la formación y perfeccionamiento de los profesores. Los docentes siempre buscan alcanzar los mejores aprendizajes, proceso tan complejo generado en el aula de clases, siendo importante que el docente conozca los procesos cognitivos y pedagógicos. Ambos procesos, pedagógico y cognitivo, permitirán alcanzar el aprendizaje del estudiante.

Darling, Hyler & Gardner (2017), nos dicen que el desarrollo profesional es clave para que los docentes aprendan y perfeccionen su accionar pedagógico, para ello es necesario que quienes tengan la responsabilidad de formular políticas (pueden ser los directivos) puedan considerar lo siguiente: Adoptar estándares para el desarrollo profesional (diseño, evaluación y financiación); evaluar y rediseñar los horarios escolares y el uso del tiempo para aumentar la colaboración profesional, participación en comunidades de aprendizaje, observación entre pares, asesoramiento, planificación colaborativa; aplicar encuestas al personal para identificar las necesidades y demandas profesionales; identificar docentes fortaleza o expertos; integrar el aprendizaje profesional en las iniciativas de mejora escolar; y, recurrir al uso de la tecnología para el aprendizaje y capacitación profesional.

Tóth & Szivák (2022), consideran que no existen modelos aceptados de manera general en todos los países para observar el desarrollo profesional de los docentes, considerando que la mayoría de programas fracasan por no tomar en cuenta la motivación del docente y procesos de cambio. Por ello toman como referente a Clarke y Hollingsworth (2002), quienes consideran al desarrollo profesional docente como un proceso complejo, individual, natural y continuo y que para alcanzarlo deben responder a varios componentes, tanto internos y externos, esto quiere decir que es necesario partir por los conocimientos, actitudes, experiencias, prácticas y

resultados del docente, pero también, es necesario considerar el contexto el cual puede establecer restricciones y posibilidades. Ello, nos hace vislumbrar que el desarrollo eficaz y autónomo del docente pasa porque la organización o el sistema educativo no contrarreste las aspiraciones de los educadores.

Para Bautista & Ortega-Ruiz (2015), las actuales reformas educativas que se proponen en el mundo en busca de alcanzar mejores niveles de aprendizaje tienen que ver significativamente con el actuar docente, por ello, será necesario asegurar que estos profesionales estén equipados con un conjunto de competencias relacionados a la práctica profesional, liderazgo, colaboración, trabajo en equipo y compromiso. Siendo tan relevante el accionar docente, entonces, se debe ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Para los autores, a partir de la cita de Ávalos, determinan que el desarrollo profesional se enfatiza en el aprendizaje de los docentes, sobre cómo aprenden a aprender y a transformar su conocimiento en práctica en beneficio de los educandos. Este aprendizaje es complejo debido a que involucra procesos cognitivos y emocionales desarrollados de manera individual o colectiva, lo que permite poseer la capacidad de analizar y reflexionar sobre nuestras ideas y creencias, así como el accionar de propuestas para la mejora o el desarrollo.

Para González-Falcón et al. (2021), entienden el desarrollo profesional como las condiciones para que los profesionales realicen su labor y logren impactar y sentirse realizados. Consideran que las condiciones de que disponga el docente, serán los factores que repercutan en su desempeño, estatus profesional, éxito e influencia.

Ferreira, Da Ponte & Ribeiro (2022), a partir de diversas fuentes consideran que para alcanzar un proceso de desarrollo profesional de alta calidad estarán presentes cinco características. La primera responde al enfoque en el contenido en donde el docente deberá centrarse en el conocimiento del tema y en como los estudiantes aprenden; la segunda considera el aprendizaje activo en donde el docente participa en el proceso de construir conocimientos y habilidades por parte de los estudiantes; la tercera responde a la coherencia, característica por la cual el desarrollo profesional del docente debe estar acorde con el currículo, los objetivos institucionales, las creencias y el contexto en donde se labora; la cuarta considera una duración sostenida dado que el docente debe dedicarle cierto tiempo a las

reuniones y capacitaciones de manera continua e intensa; y por último la participación colectiva, considerando al docente miembro activo de la comunidad de aprendizaje.

Villegas & Lengeling (2021), sobre el desarrollo de los docentes, toman la concepción de Bell y Gilbert (1994) quienes dicen que “el desarrollo de los docentes puede verse como el aprendizaje de los docentes, más que como otros que hacen que los docentes cambien. Al aprender, los maestros [construyen] sus creencias e ideas, desarrollando su práctica en el aula y atendiendo a sus sentimientos asociados con el cambio” (p. 493). Entonces, el desarrollo docente implica que no puede darse como un conocimiento impuesto o de arriba hacia abajo, sino que está ligado a una determinación interna y personal de mejorar como profesional.

Nelson & Bohanon (2019), en su artículo nos hacen ver que en la actualidad a los docentes en Estados Unidos se le ha asignado otras responsabilidades como el apoyo a las necesidades académicas y el comportamiento de los educandos, con lo cual el apoyo al desarrollo docente se restringe a mínimas opciones. Además, resaltan que, ante este nuevo contexto, el desarrollo presencial no es tan exitoso debido a que un solo día de capacitación en servicio genera una baja expectativa de implementarse ya que cada docente posee diversas expectativas, intereses y pericias. Tomando en cuenta este contexto, para que el desarrollo profesional sea exitoso, se debe incluir capacitación, práctica y retroalimentación, pero esto debe conllevar a buscar métodos de desarrollo profesional alternativos, siendo el desarrollo profesional en línea por ser menos costoso, accesible y de mayor interacción.

Considerando los enfoques y las dimensiones que sustentan el desarrollo profesional, la Dirección General de Educación Superior Tecnológica de México, (DGESTM, 2013), establece tres dimensiones: académica, organizacional y filosófica. Se incluye a estas, la dimensión personal explicada por Jofré (2009). La dimensión filosófica concentra su accionar en el desarrollo integral del ser humano, siendo el eje central de esta dimensión. En torno a ella, el proceso formativo del docente debe permitirle participar de manera justa, igualitaria, democrática, con respeto y criterio ético en el desarrollo de la comunidad, desplegando su potencial físico, académico y cultural, identificándose plenamente como persona, ciudadano

y profesional. La dimensión académica se enfoca en los marcos teóricos que determinan conocimientos, procesos de aprendizaje colaborativo, estrategias de mediación y la evaluación, en consonancia con dos ópticas psicopedagógicas: sociocultural y estructuralista. La dimensión organizacional está asociada a la dimensión filosófica (visión y misión), y en cuyo espacio se estructuran los procesos y la gestión educativa, buscando alcanzar siempre la excelencia, cuyo reflejo se debe a un elevado compromiso docente y a un liderazgo directivo eficiente y efectivo. La dimensión personal se enfoca en la imagen del propio yo, asume sus responsabilidades, toma sus decisiones y actúa según sus convicciones.

La dimensión filosófica toma como fundamento principal el desarrollo integral del ser humano, por ello, todos los procesos formativos giran sobre este propósito. Ello permitirá al profesional desplegar su potencial intelectual, académico, físico y cultural en la institución donde se desenvuelva, de manera ética y significativa (DGESTM, 2013, p.23). Se sustenta esta dimensión en los principios filosóficos, donde se resalta al hombre como ser único e irrepetible, como ciudadano con identidad y compromiso colectivo, como sujeto que aprende donde se orienta su ser, pensar y actuar con actitud reflexiva, analítica y ética, y la educación como un instrumento que contribuye a la formación y desarrollo integral del ser. También, esta dimensión considera la visión y misión como códigos distintivos de la comunidad que sirven para afirmar el prestigio y su identidad. Las consideraciones éticas resultan necesarias en esta dimensión dado que permiten construir ambientes, espacios o formas armoniosas y colaborativas de convivencia humana (escolar). Resulta importante destacar la libertad, justicia, igualdad, respeto, solidaridad y responsabilidad, valores que permiten el desarrollo de personas, comunidades y países. Para Paitán et al. (2021), desarrollar el pensamiento crítico y autónomo del docente conlleva a resaltar capacidades intelectuales que permitan la comprensión, diálogo, análisis, síntesis, evaluación, reflexión, etc. sobre lo aprendido.

En la dimensión académica, según la DGESTM (2013) se destacan las particularidades de una formación y desarrollo de competencias y capacidades profesionales. Esta representación y expresión se destaca en el plano social, contexto en el cual se producen interacciones entre los diferentes actores, quienes

participan construyendo su realidad social, cultural, económica y política y es necesario para ello desarrollar competencias profesionales. En el plano psicopedagógico se caracterizan y seleccionan procesos, contenidos, estrategias y evaluación del aprendizaje y ordena la dinámica académica. En el aspecto curricular se delinean planes y programas curriculares acordes a las necesidades y demandas sociales y psicopedagógicas. Con ello, se establece que los educadores en esta sociedad tan competitiva deben desarrollar habilidades, cursos, seminarios e investigaciones, porque a mayor formación académica, mayores será éxito profesional.

La dimensión organizacional vincula a las dos dimensiones mencionadas (filosófica y académica) siendo un espacio para articular procesos que aseguren el logro satisfactorio, consolidando la formación y desarrollo de sus competencias profesionales. Según la DGESTM (2013) esta dimensión considera cuatro aspectos: gestión educativa, gestión por procesos, liderazgo transformacional y organización del posgrado. Como es de ver esta dimensión permite observar las políticas educativas, el marco normativo y el entorno social.

Según Miranda et al. (2015) considera la *dimensión organizacional* desde el contexto empresarial donde se relaciona el desarrollo profesional con la motivación, la competitividad y el desempeño laboral, con lo cual se alcanzan mejores resultados en la práctica profesional para el máximo éxito organizacional. El desarrollo profesional se genera a partir de una triada entre individuo - puesto de trabajo – organización, generando de este modo demandas, expectativas y necesidades de desarrollo.

La dimensión personal, según Fabian (2021), considera al profesor un profesional independiente que razona sobre su praxis diaria para comprender las características del proceso enseñanza-aprendizaje en la realidad de la escuela y actuar de manera crítica y reflexiva. Se resalta la concepción sobre la dimensión personal porque considera que el docente es un ser humano, y la práctica docente sigue siendo una práctica de un ser humano. El profesor es un sujeto con habilidades, cualidades, dificultades, ideales, sentimientos, proyectos, imperfecciones, etc., esto hace que su labor educativa adquiera un carácter particular. Desde una concepción del docente como ser histórico se debe visualizar

su propia historia personal, su habilidad profesional, su vida, los motivos de su elección profesional, la satisfacción actual, sus éxitos, sus fracasos, sus metas, proyección profesional. Jofré (2009), considera que el docente debe manifestar una conciencia profesional, ello le lleva a actuar responsablemente, asumiendo su compromiso con cada estudiante a su cargo; además, el docente debe tener una imagen objetiva de sí mismo, actuar de acuerdo a sus convicciones propias, ser responsable de su actuar y tomar decisiones oportunas.

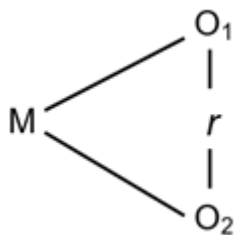
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación desarrollada es básica, dado que pretende generar y/o ampliar conocimiento teórico sobre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente. No se pretende solucionar los problemas de la realidad, si bien, se considera al final recomendaciones para mejorar o reducir los efectos del problema, este estudio no concluye con la solución del problema materia de investigación. Para Gabriel (2017), la investigación básica o teórica parte de un marco teórico, siendo su fin proponer nuevas teorías, transformar o aumentar conocimientos de índole científica o filosófica, sin llegar a comprobarlos de manera práctica.

El enfoque del estudio es cuantitativo, dado que a partir del recojo de datos se buscó comprobar la eficacia y validez de las hipótesis, considerando para ello el cálculo numérico y el análisis estadístico obtenidas a partir de las respuestas brindadas por los sujetos de la muestra de estudio. Para Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos de una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas, conteo y análisis estadístico para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

La investigación tuvo como diseño el tipo no experimental, dado que el investigador no maniobró intencionalmente las variables, solo se basó en la observación del suceso. Además, es transversal porque la recolección de datos se limitó a un determinado momento del año 2022 sin considerar otros periodos. Asimismo, es de tipo descriptivo correlacional dado que determina el grado de correlación que se establece con ambas variables establecidas en una misma muestra, empleando la estadística correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 92), tal como se representa en la siguiente imagen:



En la cual:

M = Muestra.

O₁ = Observación de la variable gestión directiva.

O₂ = Observación de la variable desarrollo profesional docente.

r = Relación entre las variables gestión directiva y desarrollo profesional docente.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión directiva. Arroyo (2009), conceptualiza la gestión directiva como un acervo de acciones por medio de las cuales el directivo de una entidad escolar concibe, prepara, desarrolla y fortalece el potencial de sus docentes y administrativos ya sea de manera individual o grupal para que participen sobre los recursos de gestión con el propósito de alcanzar la visión y misión establecidas por la institución.

Variable 2: Desarrollo profesional docente. Salgado & Silva (2009) conceptualiza el desarrollo profesional docente como una progresión constante que experimenta el docente en su diario quehacer educativo, lo que conlleva a enriquecer su accionar.

Definición operacional

Variable 1: Gestión directiva. Es el logro alcanzado a partir de la aplicación del Cuestionario multidimensional de gestión directiva en aspectos como institucional, pedagógico, administrativo y comunitario.

Variable 2: Desarrollo profesional docente: Es el puntaje obtenido luego de aplicar el Cuestionario multidimensional del desarrollo profesional docente en los aspectos filosófico, académico, organizacional y personal.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1 Gestión directiva	Dimensión institucional	– Objetivos estratégicos.	Escala ordinal
		– Metas institucionales.	
		– Liderazgo directivo.	
		– Planificación institucional.	
		– Toma de decisiones.	
	Dimensión pedagógica	– Enseñanza.	Niveles:
		– Aprendizaje.	Destacado
		– Planeación curricular.	[181 – 200]
		– Insumos.	Competente
		– Organización.	[131 – 180]
Dimensión administrativa	– Conducción.	Básico	
	– Control.	[101 – 130]	
	– Evaluación.	Insatisfactorio	
	– Recursos.	[40 – 100]	
	– Relaciones.		
Dimensión comunitaria	– Oportunidades.		
	– Amenazas.		
	– Estrategias.		
V2 Desarrollo docente	Dimensión filosófica	– Principios.	Escala ordinal
		– Consideraciones éticas.	
		– Dignidad humana.	
		– Libertad, justicia y equidad.	
	Dimensión académica	– Plano psicopedagógico.	Niveles:
		– Proceso de aprendizaje.	Destacado
		– Contenidos educativos.	[181 – 200]
		– Relación didáctica.	Competente
		– Formación del capital humano para la investigación.	[131 – 180]
	Dimensión organizacional	– Gestión educativa para el alto desempeño.	Básico
– Gestión por procesos.		[101 – 130]	
– Coordinación y organización.		Insatisfactorio	
Dimensión personal	– Emociones.	[40 – 100]	
	– Autonomía personal.		
	– Desarrollo personal.		

3.3. Población, muestra y muestreo

Para la ejecución del estudio, se consideró una población integrada por un total de 40 docentes, ya que Majid (2018), se refiere a la población que se pretende estudiar o tratar. Cuando el tamaño de la población de interés es amplio, no se puede reclutar, entonces, se puede trabajar con una muestra, caso contrario se puede trabajar con toda la población. En razón a lo dicho por el autor, en este estudio no se consideró una muestra, debido a que a toda la población se aplicó los instrumentos de recojo de datos, siendo un número manejable y plausible de ser investigada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recojo de datos constituyen procedimientos que le facilita al investigador contar con información valiosa para responder a la pregunta de investigación planteada (Hernández & Duana, 2020, p. 52), ante esta definición y considerando la condición de las técnicas, se consideró usar la técnica de la Encuesta.

La encuesta, según Cisneros et al. (2022), es la técnica de recolección de datos más empleada por los investigadores, dado que permite la aplicación de un cuestionario debidamente estructurado para recoger información respecto a las variables investigables. En el presente estudio se encuestó a toda la población, en un total de 40 profesores de la Institución Educativa 88036 de Chimbote a fin de recoger su percepción de la gestión directiva y el desarrollo profesional docente.

El cuestionario, como lo afirma Carhuacho et al. (2019), es el instrumento que contiene un conjunto de preguntas organizadas, estructuradas y específicas, referidas a una temática particular (variables de estudio).

Elaborar los instrumentos de recojo de datos conllevó a revisar literatura científica relacionada con las variables de estudio, así como la revisión y análisis de instrumentos aplicados en similares estudios. De ellos, se seleccionaron dos cuestionarios de opinión los cuales fueron adaptados por el investigador y sometidos a un juicio de expertos y una prueba piloto que permitió evaluar y depurar algunos ítems; lográndose de esta manera, los siguientes instrumentos:

El Cuestionario multidimensional de gestión directiva, cuestionario propuesto tipo escala de Likert el cual sirvió para conocer el sentir de los profesores de la entidad escolar en términos de nivel de aceptación a la afirmación presentada. Constó de 40 ítems dispuestos en cuatro dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria; a fin de identificar el grado de correlación e interacción entre la gestión directiva y sus dimensiones. Para su elaboración sirvió de fuente el trabajo de Márquez (2021), Gestión directiva en la práctica docente de una Institución Educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, a partir del cual se adaptaron y formularon los ítems respectivos.

Este instrumento recogió el grado de aprobación o rechazo que manifestaron los profesores encuestados respecto a las afirmaciones presentadas sobre la gestión directiva. Las opciones de respuestas consideran la siguiente medida de percepción: Siempre (5); Casi siempre (4), A veces (3); Casi nunca (2) y Nunca (1). La cuantificación de los datos obtenidos permitió determinar el nivel en que se encuentra la variable de Gestión Directiva y sus dimensiones.

El Cuestionario multidimensional del desarrollo profesional docente, cuestionario estructurado tipo escala de Likert, el cual sirvió para recoger la opinión que tienen los docentes respecto a su desarrollo profesional en las dimensiones filosófica, académica, organizacional y personal. Para su elaboración sirvió de fuente el trabajo de Tenorio (2019), titulado Marco del buen desempeño docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco -Trujillo-2019, a partir de este estudio se adaptaron y plantearon los ítems respectivos.

De esta forma, la escala de desarrollo profesional docente quedó organizada en aspectos, según la dimensión filosófica se buscó conocer aspectos éticos, autónomos y respeto por las personas y sociedad; la segunda presentó afirmaciones sobre la dimensión académica, buscando conocer la participación y empoderamiento en su desempeño; la dimensión organizacional, buscó conocer la organización y desarrollo de la gestión escolar; y por último la dimensión personal, presentó afirmaciones sobre el aspecto emocional, la autonomía y el desarrollo profesional. Este instrumento, presentó 40 ítems de opinión de acuerdo a una escala de aceptación a la afirmación presentada en relación a la percepción de lo

sucede en la gestión escolar. Estos niveles de percepción son: Siempre (5); Casi siempre (4), A veces (3); Casi nunca (2) y Nunca (1). Los puntajes alcanzados sirvieron para determinar el nivel en que se encuentra el desarrollo profesional docente y sus respectivas dimensiones.

Según Ventura et al. (2017), determina que la validez del instrumento puede entenderse como la medida en que la evidencia y la teoría respaldan la interpretación. El examen de la fuente de validez a la que se aplicó la herramienta ayuda a garantizar que se interpreten las conclusiones extraídas sobre la base de la investigación; o de no llegar allí, darse cuenta de sus limitaciones. Considerando esta concepción, en el presente estudio, la validación se realizó mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la referencia teórica del instrumento; la coherencia entre cada ítem y su respectivo indicador, entre el indicador y su respectiva dimensión y entre estas últimas y las variables de estudio. Este acto fue realizado por tres profesionales con dominio teórico y experiencia en el estudio y aplicación de las variables investigadas.

Heale & Twycross (2020), en cuanto a la confiabilidad de un instrumento, este se relaciona con la consistencia de una medida. En la investigación se determinó esta confiabilidad aplicando una prueba piloto a nueve docentes, cinco de ellos trabajaron en la institución educativa y cuatro de ellos son de otra institución con particularidades similares a la población de estudio. Los resultados alcanzados en esta prueba fueron sometidos a la prueba estadística de Alfa de Cronbach para determinar el coeficiente de confiabilidad. A partir de los valores obtenidos se realizó las modificaciones pertinentes a los instrumentos, tanto en su pertinencia teórica, claridad y precisión de la redacción de cada uno de los ítems logrando alcanzar un fácil entendimiento de lo que se pretendió.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos desarrollados para la recolección de datos se iniciaron con la presentación de la carta emitida por la Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo en secretaría de la Institución Educativa 88036 de Chimbote, mediante la cual se presentó al investigador y la investigación a desarrollar, y se pidió autorización para aplicar los instrumentos de recojo de datos.

Ante el consentimiento a la solicitud, se realizaron coordinaciones con el director para brindar la orientación sobre los instrumentos a aplicar, la confidencialidad de las respuestas, el anonimato del encuestado y sobre la forma como serían administrados para su desarrollo.

Los instrumentos se aplicaron de manera virtual, usándose para ello el Formulario de Google, donde se envió al correo de cada participante el enlace correspondiente conteniendo los instrumentos de recolección de datos. La confidencialidad de la información recogida estuvo asegurada.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos mediante los instrumentos aplicados en la investigación, se trasladaron a una base de datos digital, empleando para ello una hoja de cálculo Microsoft Excel Professional Plus 2016. Se usó la estadística descriptiva para organizar y hacer el tratamiento estadístico de los datos empleando tablas de frecuencias y gráficos de dispersión mediante el programa informático IBM SPSS Statistics 25.0.

Para la prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial, se determinó la normalidad de los datos recogidos a través de prueba específica de normalidad de Shapiro-Wilk (muestras menores a 50 elementos). Con base a los resultados obtenidos se determinó la existencia de una relación entre las variables a través de la prueba de hipótesis, la correlación de rho de Spearman, en función a la normalidad hallada; asimismo, se desarrolló una prueba de significatividad de dicha correlación.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló con estricto apego a los principios éticos de la investigación. Se mostró respeto y reconocimiento a la dignidad humana, siendo que los participantes en este estudio lo hicieron voluntariamente y proporcionaron información completa y adecuada, evitando cualquier impacto en su felicidad, a su identidad y asegurando la confidencialidad y privacidad de la información recopilada. Asimismo, se dio un trato igualitario a cada participante, respetando la valía de sus aportaciones y respuestas que cada uno realizó en las herramientas

de recogida de datos y en el espacio de intercambio creado entre el informante y el investigador.

Los datos e información recabados durante la encuesta fueron tratados con honestidad y transparencia, sin alterar ni falsear los datos, y respetando la honestidad y los derechos de propiedad intelectual de los encuestados, los autores y demás investigadores, evitando cualquier forma de plagio. Se desarrolló una metodología de investigación para asegurar el rigor científico de los hallazgos y conclusiones.

IV. RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación se recogió datos brindados por 40 educadores de la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, vinculados a la gestión directiva y al desarrollo profesional docente para establecer la relación entre ambas variables, quienes respondieron de manera virtual mediante Formularios de Google, el Cuestionario multidimensional de gestión directiva y desarrollo profesional docente, que constó de 80 ítems. La descripción sobre las preferencias de los datos recabados se hizo mediante tablas de frecuencia. Teniendo en cuenta que fueron 40 encuestados que sirvieron de muestra y a la vez población de estudio; siendo esta muestra menor a 50 valores, se tuvo que aplicar el test de Shapiro–Wilk. Este test nos brindó datos sobre las dos variables y sus dimensiones, las cuales no poseen una distribución normal, siendo $p < 0.05$, en consecuencia, se decidió aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar las hipótesis cuyos resultados se muestran en tablas. Los datos alcanzados han sido procesados a través de hojas de cálculo Microsoft Excel Professional Plus 2016 y el software IBM SPSS Statistics Versión 25. Con estos resultados se demuestra que los niveles de gestión directiva y desarrollo profesional docente de la Institución Educativa N° 88036, son destacados y se relacionan de manera significativa. El orden de presentación de resultados se inicia con el objetivo general y luego los objetivos específicos.

Objetivo general: Establecer la relación de la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, 2022.

Tabla 1

Contingencia entre gestión directiva y desarrollo profesional docente.

			Desarrollo profesional docente			Total
			Básico	Competente	Destacado	
Gestión directiva	Básico	Recuento	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Competente	Recuento	0	15	3	18
		%	0,0%	37,5%	7,5%	45,0%
	Destacado	Recuento	0	4	18	22
		%	0,0%	10,0%	45,0%	55,0%
Total		Recuento	0	19	21	40
		%	0,0%	47,5%	52,5%	100,0%

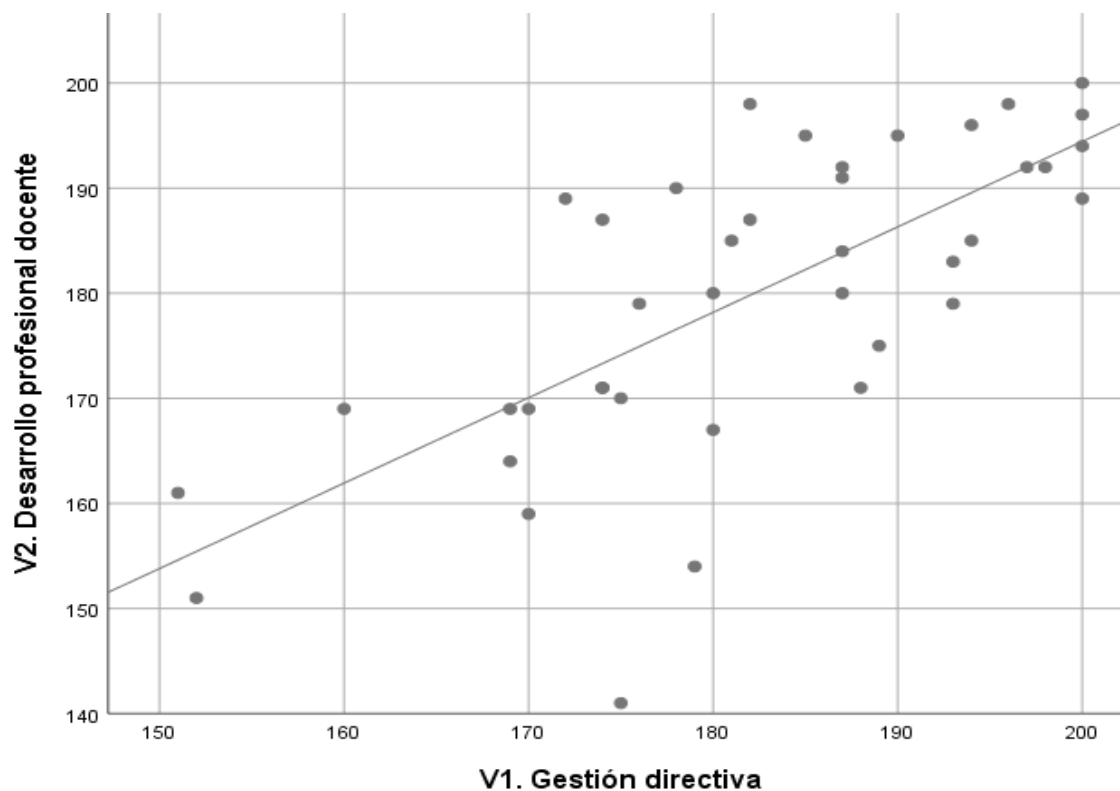
Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Al relacionar la gestión directiva con el desarrollo profesional docente, se encontró que un 45,0% de los encuestados perciben una relación de un nivel destacado entre ambas variables, mientras que el 37,5% perciben que ambas variables presentan una relación de nivel competente. No se muestra porcentajes en los niveles básico e insatisfactorio.

Figura 1

Dispersión entre gestión directiva y desarrollo profesional docente.



Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Se visualiza que la dispersión presenta una tendencia lineal positiva entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la I.E. N° 88036, en el año 2022.

Tabla 2

Correlación entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente.

		Desarrollo profesional docente	
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	0,649**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

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

Interpretación:

Visualizando la información obtenida de la prueba rho de Spearman, arrojó una relación directa, moderada y significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.649 y un significativo al 0.000. Por ello, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable gestión directiva.

Niveles	Encuestados	
	<i>fi</i>	%
Destacado	22	55%
Competente	18	45%
Básico	0	0%
Insatisfactorio	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Se muestra la opinión de los docentes respecto a la gestión directiva, en ella se visualiza que un 55% de los encuestados considera que esta se ejerce en un nivel destacado, mientras que un 45% lo considera en un nivel competente. Es importante señalar que ninguno de los encuestados menciona que la gestión del directivo se ejerce en un nivel básico o insatisfactorio.

Tabla 4

Nivel de gestión directiva según sus dimensiones.

Niveles	Institucional		Pedagógica		Administrativa		Comunitaria	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Destacado	25	62%	17	42%	33	82%	16	40%
Competente	15	38%	23	58%	7	18%	22	55%
Básico	0	0%	0	0%	0	0%	2	5%
Insatisfactorio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Se visualiza a partir de las afirmaciones de los encuestados que la gestión directiva, en su dimensión institucional y administrativa se ubican en un nivel destacado con porcentajes que van desde un 62% hasta 82%; asimismo, las dimensiones pedagógica y comunitaria, se ubican en un nivel competente con porcentajes que van desde un 55% hasta 58%. No obstante, en el aspecto comunitario el 5% considera que se ubica en el nivel básico.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable desarrollo profesional docente.

Niveles	Encuestados	
	<i>f_i</i>	%
Destacado	21	52%
Competente	19	48%
Básico	0	0%
Insatisfactorio	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Apreciamos el sentir de los encuestados respecto al desarrollo profesional docente, donde el 52% manifiesta que este desarrollo se ejerce en un nivel destacado y el 48% lo considera en un nivel competente. Es importante señalar que ninguno de los encuestados establece que esta variable está en un nivel básico e insatisfactorio.

Tabla 6

Nivel de desarrollo profesional docente según sus dimensiones.

Niveles	Filosófica		Académica		Organizacional		Personal	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Destacado	26	65%	10	25%	23	57%	30	75%
Competente	13	32%	23	57%	16	40%	10	25%
Básico	1	3%	7	18%	1	3%	0	0%
Insatisfactorio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

De acuerdo a la opinión de los encuestados respecto a las dimensiones del desarrollo profesional docente, mostradas en la tabla, se aprecia que las dimensiones filosófica, organizacional y personal, se ubican en el nivel destacado con porcentajes que varían entre 57% a 75%. Sin embargo, la académica se encuentra en un nivel competente con un porcentaje de 57%, así como un 18% de los encuestados consideran esta dimensión en un nivel básico.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión filosófica de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Tabla 7

Contingencia entre gestión directiva con la dimensión filosófica.

		Filosófica			Total	
		Básico	Competente	Destacado		
Gestión directiva	Básico	Recuento	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Competente	Recuento	1	10	7	18
		%	2,5%	25,0%	17,5%	45,0%
	Destacado	Recuento	0	3	19	22
		%	0,0%	7,5%	47,5%	55,0%
Total		Recuento	1	13	26	40
		%	2,5%	32,5%	65,0%	100,0%

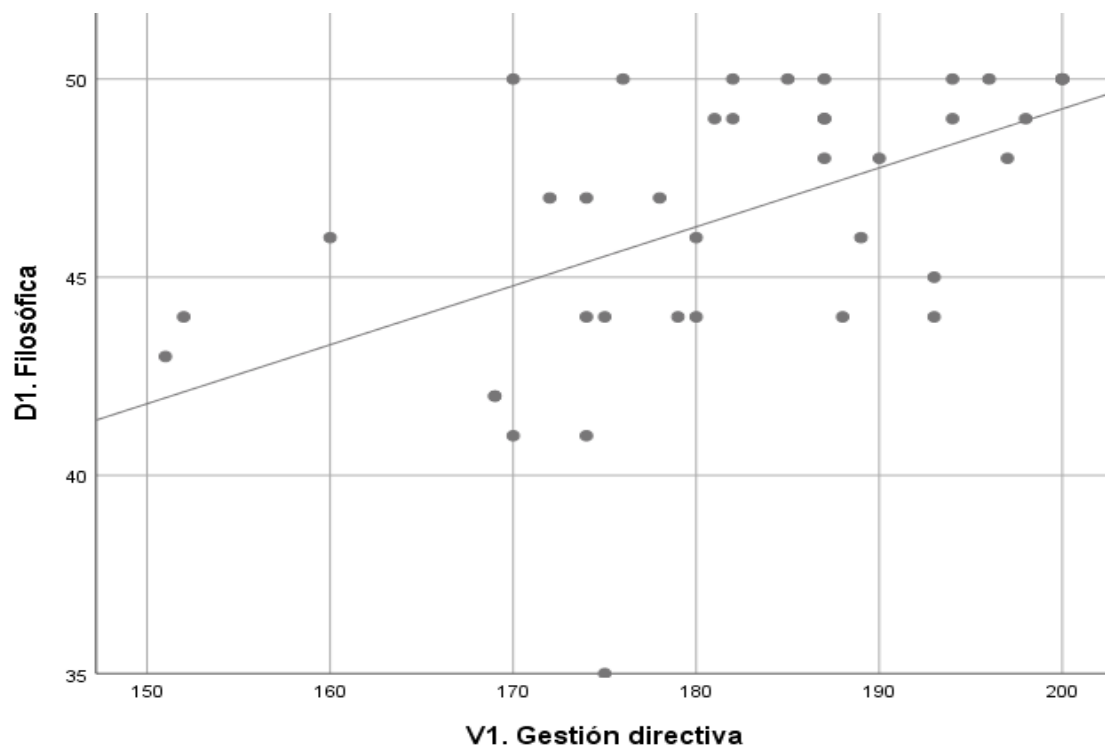
Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Al relacionar la gestión directiva con la dimensión filosófica, se visualiza que el 47,5% de los sujetos encuestados establecen una relación de la gestión directiva con la dimensión filosófica en un nivel destacado. Del mismo modo, el 25,0% establecen que esta relación se da en un nivel competente. Sin embargo, sólo un 2,5% considera que el nivel de la dimensión filosófica es básico en relación a la gestión directiva.

Figura 2

Dispersión entre gestión directiva y dimensión filosófica.



Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Se percibe que la dispersión entre la gestión directiva con la dimensión filosófica del docente en la I.E. N° 88036, en el año 2022, presenta una correlación lineal positiva.

Tabla 8

Relación entre la gestión directiva con la dimensión filosófica.

		Dimensión filosófica	
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	0,500**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	40

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

Interpretación:

Al visualizar los datos obtenidos de la prueba de rho de Spearman se obtuvo una relación directa, moderada y significativa entre la gestión directiva y la dimensión filosófica con un coeficiente de correlación de 0.500 y una significancia al 0.001. Por ello, se admite la hipótesis específica 1 y se refuta la nula.

Objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión académica de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Tabla 9

Contingencia entre gestión directiva con la dimensión académica.

		Dimensión académica			Total
		Básico	Competente	Destacado	
Gestión directiva	Básico	Recuento	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%
	Competente	Recuento	7	10	1
		%	17,5%	25,0%	2,5%
	Destacado	Recuento	0	13	9
		%	0,0%	32,5%	22,5%
Total	Recuento	7	23	10	
	%	17,5%	57,5%	25,0%	

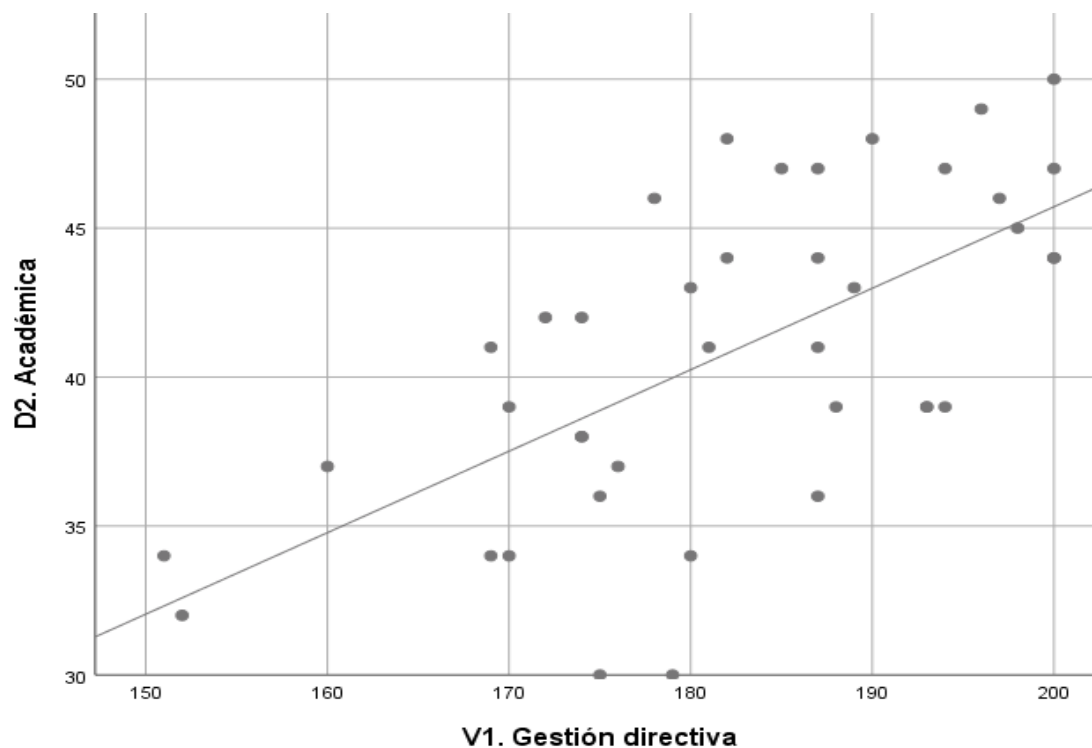
Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Al relacionar la gestión directiva con la dimensión académica del docente, se visualiza que el 22,5% considera que la gestión directiva con la dimensión académica se ubica en un nivel destacado; asimismo, el 25.0% se ubica en un nivel competente. Cabe resaltar que el 32,5% establecen que la variable en relación con la dimensión académica se ubica en un nivel destacado, mientras que el 17,5% establecen que la dimensión académica en relación a la gestión directiva se ubica en un nivel básico.

Figura 3

Dispersión entre gestión directiva y dimensión académica.



Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Se percibe que la dispersión entre la gestión directiva con la dimensión académica del docente en la I.E. N° 88036, en el año 2022, presenta una correlación lineal positiva.

Tabla 10

Relación entre gestión directiva y dimensión académica.

		Dimensión académica	
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	0,566**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

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

Interpretación:

Visualizando los datos recogidos de la prueba de rho de Spearman se obtuvo una relación directa, moderada y significativa entre la variable y la dimensión académica con un coeficiente de correlación de 0.566 y una significancia al 0.000. Por ello, se admite la hipótesis específica 2 y se refuta la nula.

Objetivo específico 5: Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Tabla 11

Contingencia entre gestión directiva con la dimensión organizacional.

			Dimensión organizacional			Total
			Básico	Competente	Destacado	
Gestión directiva	Básico	Recuento	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Competente	Recuento	1	13	4	18
		%	2,5%	32,5%	10,0%	45,0%
	Destacado	Recuento	0	3	19	22
		%	0,0%	7,5%	47,5%	55,0%
Total		Recuento	1	16	23	40
		%	2,5%	40,0%	57,5%	100,0%

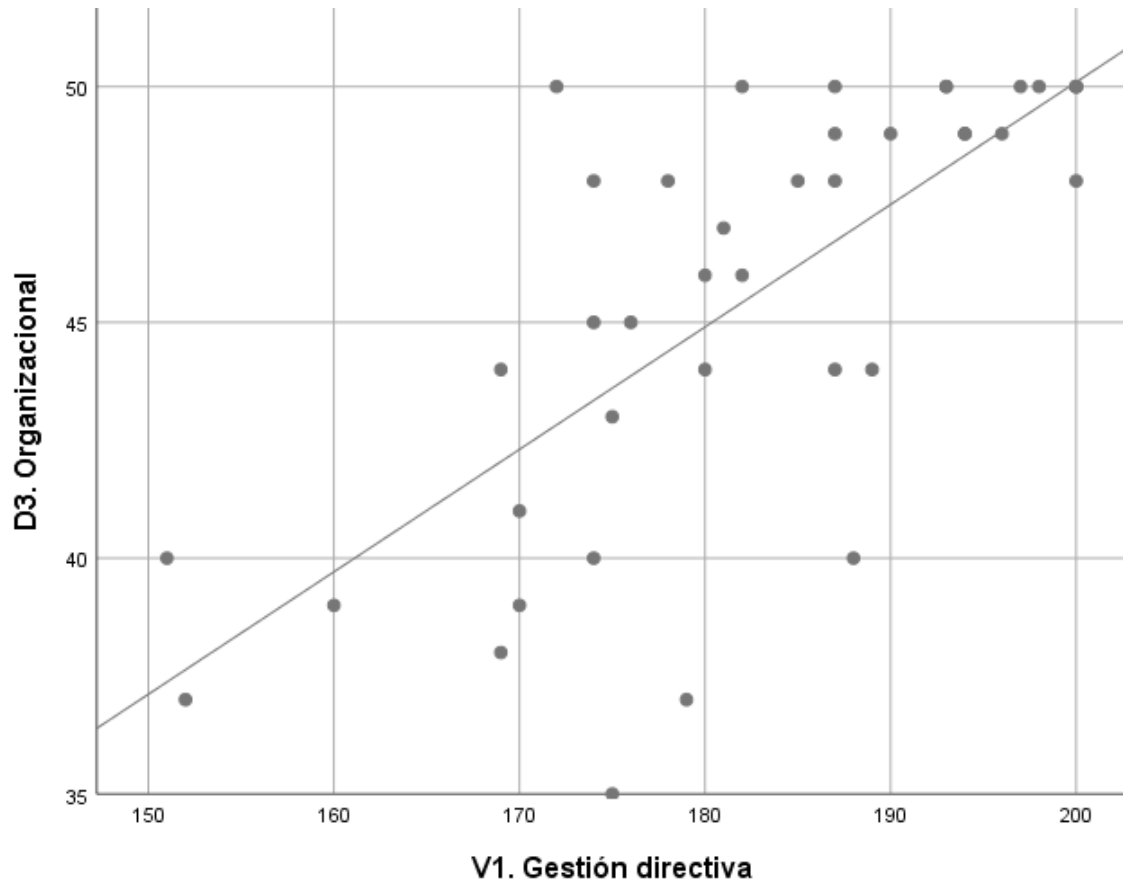
Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Al relacionar la gestión directiva con la dimensión organizacional del docente, se visualiza que el 47,5% consideran que la variable y la dimensión se ubican en un nivel destacado; asimismo, el 32,5% lo ubican en un nivel competente. Cabe resaltar que el 2,5% establecen que la dimensión organizacional en relación con la variable se ubica en un nivel básico.

Figura 4

Dispersión entre gestión directiva y dimensión organizacional.



Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Se percibe que la dispersión entre la gestión directiva con la dimensión organizacional del docente en la I.E. N° 88036, en el año 2022, presenta una correlación lineal positiva.

Tabla 12

Relación entre gestión directiva y dimensión organizacional.

		Dimensión organizacional	
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	0,648**
Spearman	directiva	Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

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

Interpretación:

Como se visualiza en los datos obtenidos de la prueba de rho de Spearman se obtuvo una relación directa, moderada y significativa entre la variable y la dimensión con un coeficiente de correlación de 0.648 y una significancia al 0.000. Por ello, se admite la hipótesis específica 3 y se refuta la nula.

Objetivo específico 6: Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión personal de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

Tabla 13

Contingencia entre gestión directiva con la dimensión personal.

		Dimensión personal			Total
		Básico	Competente	Destacado	
Gestión directiva	Básico	Recuento	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%
	Competente	Recuento	0	9	9
		%	0,0%	22,5%	22,5%
	Destacado	Recuento	0	1	21
		%	0,0%	2,5%	52,5%
Total	Recuento	0	10	30	
	%	0,0%	25,0%	75,0%	

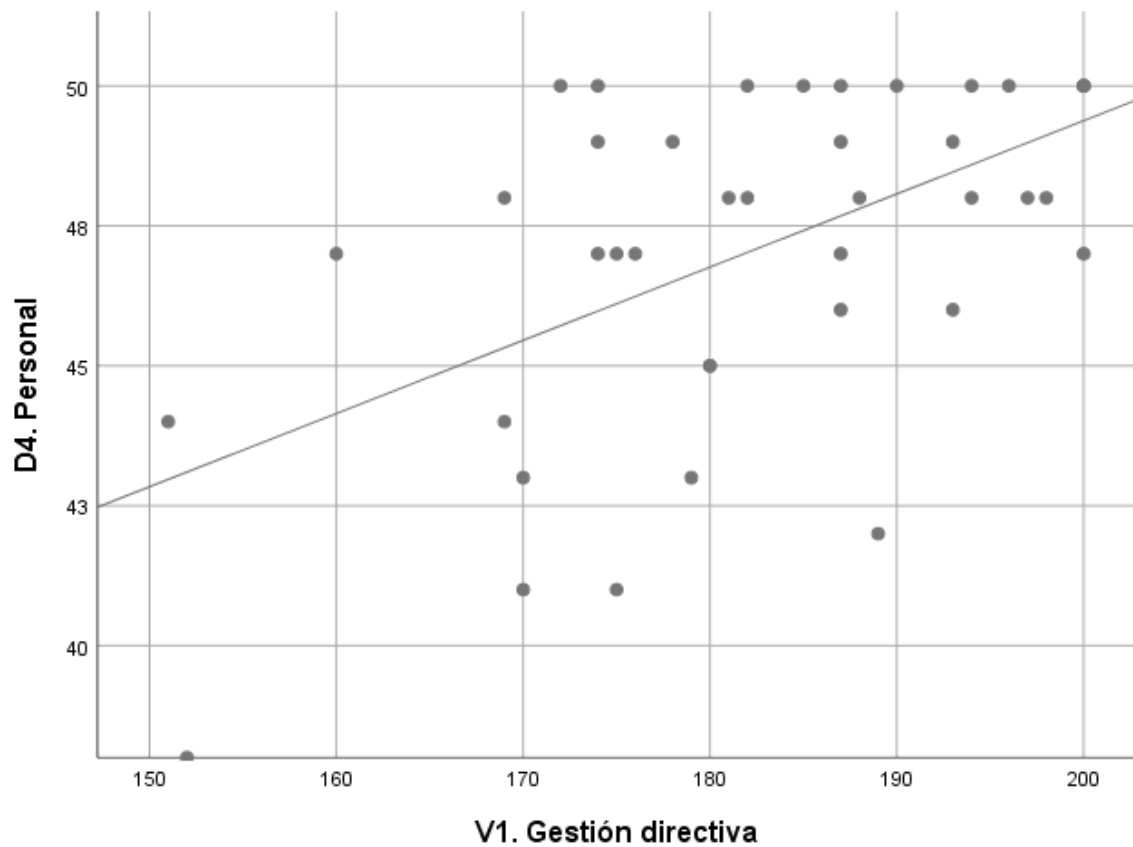
Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Al relacionar la gestión directiva con la dimensión personal del docente, se visualiza que el 52,5% consideran que la variable con la dimensión se ubica en un nivel destacado; asimismo, el 22.5% se ubican en un nivel competente. Además, se resalta que el 22,5% establecen que la dimensión personal en relación con la variable se ubica en un nivel competente.

Figura 5

Dispersión entre gestión directiva y dimensión personal.



Fuente: Elaboración propia desde una base de datos.

Interpretación:

Se percibe que la dispersión entre la gestión directiva con la dimensión personal del docente en la I.E. Nº 88036, en el año 2022, presenta una correlación lineal positiva.

Tabla 14

Relación entre gestión directiva y dimensión personal.

		Dimensión personal	
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	0,522**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

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

Interpretación:

Como se visualiza en los datos obtenidos de la prueba de rho de Spearman se obtuvo una correlación directa, moderada y significativa entre la variable y la dimensión con un coeficiente de correlación de 0.522 y una significancia al 0.000. Por ello, se admite la hipótesis específica 4 y se refuta la nula.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de la presente investigación, el cual está orientado a establecer la relación entre gestión directiva y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash en el año 2022, a partir de los resultados se puede sostener que la gestión directiva, reflejada en las dimensiones institucional, pedagógico, administrativo y comunitario, se relaciona de forma directa, moderada y significativa con el desarrollo profesional docente; esta afirmación se realiza sobre la determinación del valor de coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0,649$ y un nivel de significancia de 0,000; por lo que, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Confirmando que entre las dos variables hay una relación significativa, se puede afirmar que, si aumenta o disminuye el nivel de gestión directiva, también aumenta o disminuye el nivel de desarrollo profesional docente.

Estos resultados son corroborados por Aguirre (2019), quien en su conclusión encontró que entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente existe una relación significativa, reconociendo que el crecimiento docente se evidencia sobre el accionar pedagógico, sus experiencias y las políticas educativas, promovidas desde la gestión del director. Asimismo, Meza et al. (2020), presenta en sus resultados que, entre la gestión directiva y desempeño docente hay una relación directa y significativa, razón por la cual, concluyen que el factor de decisión de la gestión del directivo redundará en los logros alcanzados por el docente.

El objetivo específico 1 se encaminó a detallar el nivel de gestión directiva de la II.E. N° 88036 de Chimbote, 2022. Como se observa en la tabla 3, los profesores en un 55% consideran que la gestión del directivo se encuentra en un nivel destacado y un 45% lo considera en un nivel competente. De igual manera, como se observa en la tabla 4 los docentes opinan que, en las dimensiones comunitaria y pedagógica se ubican en un nivel competente con porcentajes que varían entre 55% a 58%. Asimismo, las dimensiones institucional y administrativa alcanzan un nivel destacado con porcentajes que van desde el 62% al 82%. Estos resultados alcanzados nos permiten considerar que la gestión directiva en la institución mencionada se direcciona de manera pertinente, siendo que el directivo posee cualidades y capacidades en la organización institucional y administrativa, como lo

corroborar Miranda (2016), al decir que un buen gestor conlleva a poseer actitudes y capacidades que permitan realizar transformaciones en la escuela; de igual manera el directivo conoce su contexto, las necesidades e inquietudes de la comunidad educativa, corroborando con esta idea, Analuisa & Pila (2020), resaltan que estas transformaciones que realicen los directivos deben considerar las necesidades, aspiraciones, inquietudes de la comunidad educativa. Por último, el directivo promueve propuestas pedagógicas, resaltando el protagonismo del docente; en esta línea, Nurhasyim et al. (2021), nos hace ver que quien marca el rumbo de la escuela, promueve el trabajo en equipo, inspira a su personal, diseña propuestas pedagógicas, presta atención a sus docentes es el director de la institución.

Sobre los resultados alcanzados, la gestión directiva de la institución educativa concentra más su accionar en el aspecto institucional y administrativo, siendo que este accionar es menor en los aspectos pedagógicos y comunitarios, cabe considerar que una buena gestión directiva conlleva a alcanzar mejores logros de aprendizaje, siendo vital la participación y el desarrollo profesional de los docentes; entonces, es necesario que los directivos pongan mayor énfasis en la parte pedagógica sin descuidar las demás dimensiones; así lo confirma López (2019) al afirmar que los directivos que centran su apoyo y asesoramiento en la enseñanza y aprendizaje que realiza el profesor (dimensión pedagógica) se alcanza mejores resultados de aprendizaje de los educandos.

En el objetivo específico 2 se propone detallar el nivel de desarrollo profesional docente en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022. La opinión de los docentes, presentada en la tabla 5, permite saber que un 52% considera que el desarrollo profesional docente se encuentra en un nivel destacado y un 48% lo considera en un nivel competente. De igual manera, como se observa en la tabla 6 los docentes dicen que la dimensión académica alcanza un nivel básico con un 18% y un nivel destacado con un 57%. Asimismo, en las dimensiones organizacional, filosófica y personal, el desarrollo profesional docente se ubica en un nivel competente con porcentajes que varían entre 57% a 75%. Estos resultados alcanzados son ratificados por Karim et al. (2021), quien considera que los docentes poseen competencias pedagógicas y profesionales las cuales pueden ser potenciadas por

el directivo. Así también lo confirman Ahya, Ahmad & Fitriani (2021), quienes resaltan que, para convertirse en un profesional de la educación, se necesita de un esfuerzo personal, pero también la figura del director. Por su parte, Bautista & Ortega-Ruiz (2015), confirma que las actuales reformas educativas tienen que ver significativamente con el actuar docente, siendo necesario que estos profesionales estén equipados con un conjunto de competencias relacionadas a la práctica profesional, liderazgo, colaboración, trabajo en equipo y compromiso.

Con los resultados obtenidos, el desarrollo profesional de los docentes de la entidad escolar destaca en aspectos referidos con la imagen personal, toma de decisiones, autonomía, identificación como persona, ciudadano y profesional, valores y ética, siendo bases primordiales para alcanzar el desarrollo integral del ser humano (dimensiones personal y filosófica). En esta línea, tener muy presente la misión y visión de la entidad, permite buscar la excelencia, así como la participación y compromiso activo del docente (organizacional); sin embargo, la dimensión que más tiene que ver con la participación del docente en la gestión de los aprendizajes, necesita mayor atención tanto por parte de los directivos como por los docentes, dado que allí se concentra el proceso pedagógico.

En el objetivo específico 3 se propone determinar el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión filosófica docente en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022. Al respecto, la contingencia mostrada en la tabla 7, con un porcentaje de 47,5% en el nivel destacado y un 25% en el nivel competente entre la gestión del directivo y la dimensión filosófica, y la distribución en la nube de puntos, con tendencia lineal positiva entre ambas, apreciada en la figura 2, son confirmados por los resultados presentados en la tabla 8, observándose que las cifras obtenidas, son expuestas a la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, presentándose una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y la dimensión filosófica con un coeficiente de correlación de 0,500 y un nivel de significación de 0,001. Es decir, que en la percepción de los docentes si existe una relación directa entre la gestión directiva y el aspecto filosófico, aunque moderada. Con estos resultados se admite la hipótesis específica y se refuta la hipótesis nula, estableciéndose así que, entre la gestión del director y la dimensión filosófica existe una relación significativa.

Con los resultados obtenidos, este nivel de relación demuestra que el actuar del directivo promueve en los docentes una participación autónoma, el respeto a los principios educativos, así como a la persona, a la comunidad y sus manifestaciones culturales, resolviendo problemas educativos de manera crítica y reflexiva; así lo corrobora Romero (2018), donde resalta que el accionar del directivo influye en el perfil profesional del docente en especial en las relaciones interpersonales, la empatía y autonomía.

En el objetivo específico 4 se propone determinar el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión académica de los docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022. Al respecto, la contingencia observada con un porcentaje de 22,5% en el nivel destacado y un 25,0% en el nivel competente entre la gestión del directivo y la dimensión académica mostrada en la tabla 9 y la distribución en la nube de puntos, con tendencia lineal positiva entre ambas, apreciada en la figura 3 son ratificados por los datos mostrados en la tabla 10, Estos resultados al ser sometidos a la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, presentaron una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y la dimensión académica con un coeficiente de correlación de 0,566 y un nivel de significación de 0,000. Es decir, que en la percepción de los docentes si existe una relación directa entre la gestión directiva y el aspecto académico, aunque moderada. Con los resultados mostrados se admite la hipótesis específica y se refuta la hipótesis nula, estableciéndose así que, entre la gestión directiva y la dimensión académica, existe una relación significativa.

Con los resultados obtenidos, este nivel de relación demuestra que el actuar del directivo promueve en los docentes el desarrollo de sus competencias y capacidades profesionales, ya que tienen que ver con aspectos curriculares, pedagógicos y didácticos que se ponen en evidencia en la enseñanza y el aprendizaje de los educandos; así lo corrobora la Dirección General de Educación Superior Tecnológica de México (2013) en donde establece que el desarrollo docente apunta al plano psicopedagógico, curricular y formación del capital humano, resaltando que, a mayor nivel de formación académica, mayores posibilidades de éxito profesional.

En el objetivo específico 5 se propone determinar cuál es el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión organizacional de los docentes de la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022. Al respecto, la contingencia observada con un porcentaje de 47,5% en el nivel destacado y un 32,5% en el nivel competente entre la gestión directiva y la dimensión organizacional, mostrada en la tabla 11 y la distribución en la nube de puntos, con tendencia lineal positiva entre ambas, apreciada en la figura 4 son confirmados por los resultados observados en la tabla 12, donde se evidencia que los datos alcanzados, sometidos a la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, presentan una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y la dimensión organizacional con un coeficiente de correlación de 0,648 y un nivel de significación de 0,000 en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022. Es decir, que en la percepción de los docentes si existe una relación directa entre la gestión directiva y el aspecto organizacional, aunque moderada. Con los resultados mostrados se admite la hipótesis específica y se refuta la hipótesis nula, estableciéndose así que, entre la gestión directiva y la dimensión organizacional hay una relación significativa.

Con los resultados obtenidos, este nivel de relación demuestra que la gestión del directivo promueve la participación colaborativa de los docentes, la organización en comisiones de trabajo, la responsabilidad al asumir compromisos y funciones dentro del marco normativo; así lo corrobora la Dirección General de Educación Superior Tecnológica de México (2013) al establecer que el desempeño y desarrollo docente pasa por el liderazgo transformacional del directivo y por la permanente coordinación y organización del docente sobre el quehacer educativo, siempre dentro del marco normativo.

En el objetivo específico 6 se propone determinar cuál es el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash en el año 2022. Al respecto, la contingencia observada con un porcentaje de 52,5% en el nivel destacado y un 22,5% en el nivel competente entre la gestión directiva y la dimensión personal, mostrada en la tabla 13 y la propagación en la nube de puntos, con tendencia lineal positiva entre ambas, apreciada en la figura 5 son confirmados con los resultados

presentados en la tabla 14; donde los datos mostrados, al ser sometidos a la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, presentan una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y la dimensión personal con un coeficiente de correlación de 0,522 y un nivel de significación de 0,000. Es decir, que en la percepción de los docentes si existe una relación directa entre la gestión directiva y el aspecto personal, aunque moderada. Con los resultados mostrados se admite la hipótesis específica y se refuta la hipótesis nula, estableciéndose así que, entre la gestión directiva y la dimensión personal hay una relación significativa.

Con los resultados obtenidos, este nivel de relación demuestra que la gestión del directivo valora el actuar del docente en la institución educativa, considerando su autonomía, su vocación, su profesionalismo y su voluntad de superación; así lo corrobora la Dirección General de Educación Superior Tecnológica de México (2013) al establecer que el docente reflexiona sobre su práctica, actuando de manera crítica y reflexiva sobre el accionar educativo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, en el año 2022, tal como se evidencia con el valor de coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.649 y un significativo de $0.000 < 0.05$.
- Segunda.** La gestión directiva que se ejerce en la I.E. N° 88036 de Chimbote, en el año 2022, desde la opinión de los encuestados se encuentra en el nivel destacado (55%); en cuanto a sus dimensiones, consideran que lo institucional y administrativo se encuentran en un nivel destacado, mientras que lo pedagógico y comunitario se encuentran en un nivel competente.
- Tercera.** El desarrollo profesional docente que se ejerce en la I.E. N° 88036 de Chimbote, en el año 2022, desde la opinión de los encuestados se encuentra en el nivel destacado (52%); en cuanto a sus dimensiones, consideran que lo filosófico, organizacional y personal se encuentran en un nivel destacado, mientras que lo académico se encuentra en un nivel competente.
- Cuarta.** Existe relación positiva, moderada y significativa entre la gestión directiva y la dimensión filosófica de docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote, en el año 2022, tal como se evidencia el valor de coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,500 y un significativo de $0,001 < 0,05$.
- Quinta.** Existe relación positiva, moderada y significativa entre la gestión directiva y la dimensión académica de docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote, en el año 2022, tal como se evidencia el valor de coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,566 y un significativo de $0,000 < 0,05$.

- Sexta.** Existe relación positiva, moderada y significativa entre la gestión directiva y la dimensión organizacional en docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote, en el año 2022, tal como se evidencia el valor de coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,648 y un significativo de $0,000 < 0,05$.
- Séptima.** Existe relación positiva, moderada y significativa entre la gestión directiva y la dimensión personal de docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote, en el año 2022, tal como se evidencia el valor de coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,522 y un significativo de $0,000 < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Los directivos deben realizar un plan de mejora institucional de manera semestral sobre la gestión directiva en el aspecto institucional, pedagógico y comunitario con el fin de propiciar el desarrollo profesional del docente y con ello obtener mejores logros de aprendizaje.
- Segunda.** Los directivos deben organizar la comunidad profesional de aprendizaje, realizar talleres y/o capacitaciones con los docentes sobre los procesos pedagógicos y didácticos con el fin de revisar y actualizar las competencias pedagógicas, como parte de su desarrollo profesional.
- Tercera.** Los directivos deben monitorear y acompañar la práctica docente en el aula de manera permanente con la finalidad de establecer a partir del diálogo reflexivo las fortalezas y necesidades de mejora, asumiendo compromisos ya sea como directivo o como docente.
- Cuarta.** Se sugiere que los directivos programen y desarrollen actividades de integración y participación comunal como deportivas, recreativas, educativas y campañas de salud de manera bimestral, con la finalidad de involucrar a la comunidad.
- Quinta.** Los docentes deben participar activamente en la comunidad profesional de aprendizaje, talleres y/o capacitaciones realizadas en la institución o por entidades educativas con la finalidad de fortalecer y compartir experiencias académicas en aras de acrecentar su profesionalismo.
- Sexta.** Los docentes deben participar y desarrollar un curso virtual (MOOC) mensual o bimestral ofrecidos en la plataforma de PerúEduca relacionados con su quehacer educativo con el objetivo de fortalecer sus competencias académicas.
- Séptima.** A las autoridades educativas (UGEL Santa y DRE Ancash) se sugiere que consideren en su plan de ejecución, la programación y el desarrollo de talleres orientados a los directivos y docentes sobre gestión pedagógica y desarrollo académico con la finalidad de optimizar su rendimiento.

REFERENCIAS

- Adnin, A. & Murniati, N. (2021). Principal Leadership in Increasing Teacher Job Satisfaction. [Liderazgo del director en el aumento de la satisfacción laboral de los maestros]. *In 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* (pp. 228-231). Atlantis Press. <file:///C:/Users/Percy/Downloads/125952607.pdf>
- Aguirre, N. (2019) *Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica*. [Tesis doctor, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38278>
- Ahya, M., Ahmad, S. & Fitriani, Y. (2021). The Role of Principal and Teacher Leadership to Improve the Quality of Learning in SMA Negeri 5 OKU. [El papel del director y el liderazgo docente para mejorar la calidad del aprendizaje en SMA Negeri 5 OKU]. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 411–423. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.134>
- Alegría, R., Trujillo, N., Chipana, R. & Gutiérrez, M. (2021). Pedagogical Management and Teacher Satisfaction in Public School at Covid 19 Times. [Gestión pedagógica y satisfacción docente en escuela pública en tiempos de COVID 19]. *Revista Geintec-Gestao Inovacao E Tecnologias*, 11(4), 334-343. <file:///C:/Users/Percy/Downloads/2111-Article%20Text-8621-1-10-20210711.pdf>
- Amiri, M. (septiembre, 2015). Dimensions of Management and Challenges of these Dimensions. [Dimensiones de la gestión y desafíos de estas dimensiones]. https://www.researchgate.net/publication/337650966_Dimensions_of_Management_and_Challenges_of_these_Dimensions
- Analuisa, I. & Pila, J. (2020). Gestión directiva en la mejora escolar de las instituciones educativas del distrito Metropolitano de Quito: Una cuestión de aptitud y actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15, DOI: <https://doi.org/10.37843/rtd.v8i2.134>
- Arroyo, J. (2009). Gestión directiva del currículum. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 9(2), 1-17 <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713058021.pdf>

- Bautista, A. & Ortega, R. (2015). Teacher Professional Development: International Perspectives and Approaches. [Desarrollo profesional docente: Perspectivas y enfoques internacionales]. *Psychology, Society & Education*. 7(3). 240-251. https://www.researchgate.net/publication/301225857_Teacher_Professional_Development_International_Perspectives_and_Approaches
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. & Casana, k. (2019). Metodología de la investigación holística. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Catalán, J., Villalobos, R. & Muñoz, C. (2020). Professional Learning Communities (CPA): A theoretical review for directive management and achievement of pedagogical leadership in schools of the 21st century | [Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA): Una revisión teórica para la gestión directiva y el logro del liderazgo pedagógico en las escuelas del siglo XXI] <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/fronteiras/article/view/4124/3584>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. & Garcés, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Darling, L., Hyler, M. & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. [Desarrollo profesional docente efectivo]. *Palo Alto, CA: Learning Policy Institute*. https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf
- Dirección General de Educación Superior Tecnológica de México (2013) Modelo Educativo para el siglo XXI. Formación y desarrollo de competencias profesionales. <http://www.dgest.gob.mx/director-general/modelo-educativo-para-el-siglo-xxi-formacion-y-desarrollo-de-competencias-profesionales-dp2>
- Estévez, I., Souto, A. & Romero, P. (2021). Ecologías de aprendizaje y desarrollo profesional docente: oportunidades y retos en un contexto formativo

cambiante. *Publicaciones*, 51(3), 71-107.
<https://doi.org/10.30827/publicaciones.v51i3.19541>

Ferreira, M. da Ponte, J. & Ribeiro, A. (2022). Towards and Approach to Teachers' Professional Development: How to Work with Algebraic Thinking in the Early Years. [Hacia y acercamiento a los docentes desarrollo profesional: cómo trabajar con el pensamiento algebraico en los primeros años]. *PNA*, 16(2), 167-190. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/73429>

Figueroa, C. (2022). *Gestión educativa en la satisfacción laboral de una institución educativa Recuay - Ancash, 2021*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82549>

Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.

Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. [Modelo de evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen desempeño del maestro] *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

González, I., Gómez, I., García, M. & Coronel, J. (2022). Professional development of teachers of Spanish for immigrant students: Achievements and pending challenges. [El desarrollo profesional del profesorado de español para estudiantes inmigrantes: Logros y retos pendientes]. *Psicoperspectivas*, 21(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue1-fulltext-2535>

Heale, R & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. [Validez y fiabilidad en estudios cuantitativos]. *Evidence-Based Nursing* 18:66-67. <http://dx.doi.org/10.1136/eb-2015-102129>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. <https://www.esup.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hernández, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Hilel, A. & Ramírez, A. (2022). The Relationship between Professional Environmental Factors and Teacher Professional Development in Israeli Schools. [La relación entre los factores ambientales profesionales y el desarrollo profesional docente en las escuelas israelíes]. *Education Sciences*, 12(4), 285. <https://doi.org/10.3390/educsci12040285>

Jofré, G. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados*. [Tesis doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5064/gjja1de2.pdf>

Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. & Kumalasari, I. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. [El efecto de la supervisión del director y la competencia profesional de los maestros en el desempeño de los maestros en MI privado en el distrito de Pacet]. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497-512. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1686>

Lailiana, S. & Murniati, K. (2021). The Principal Management in Improving Teacher Performance in the Era of the Industrial Revolution 4.0 in SMP Banda Aceh. [La gestión principal en la mejora del desempeño docente en la era de la revolución industrial 4.0 en SMP Banda Aceh]. *In 2nd International Conference on Science, Technology, and Modern Society (ICSTMS 2020)* (pp. 430-434). Atlantis Press. <file:///C:/Users/Percy/Downloads/125960684.pdf>

López-Báez, I., López, E., Martínez, J. & Tobón, S. (2018) Gestión directiva: aproximaciones a un modelo para su organización institucional en la educación media superior en México. *Revista Espacios*, 39 (29), 22. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n29/a18v39n29p22.pdf>

- López, I. & López, M. (2019). The role of management in educational outcomes. [El rol de la gestión directiva en los resultados educativos]. *Revista Espacios*, 40(36). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- López, E., García, L. & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- López-Rupérez, F. (25 de mayo de 2021). The teaching profession in the perspective of the XXI century. Models of access, professional development and interactions. [La profesión docente en la perspectiva del siglo XXI. Modelos de acceso a la profesión, desarrollo profesional e interacciones]. *Revista de educación*.393 <https://recyt.fecyt.es/index.php/Redu/article/view/89652/65531>
- Majid, U. (2018). Research fundamentals: Study design, population, and sample size. [Fundamentos de la investigación: diseño del estudio, población y tamaño de la muestra]. *Undergraduate research in natural and clinical science and technology journal*, 2, 1-7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Márquez, K. (2021). *Gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67315>
- Meza, L., Torres, J. & Mamani, O. (2020). 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>
- Minchola, V. (2022). *Competencias directivas y gestión educativa en la Institución Educativa República Federal Socialista de Yugoslavia, Chimbote, Ancash, 2021*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86016>
- MINEDU (2019). ¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes? Resultados de las evaluaciones nacionales de logros de aprendizaje 2019.

<http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/Reporte-Nacional-2019.pdf>

Miranda, A., Hernández, M. & Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9(),104-121. ISSN: 1994-1536. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=378343680009>

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.

Moreno, A. (2021). *Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma-Ancash, 2021*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67051>

Naidoo, P. (2019). Perceptions of teachers and school management teams of the leadership roles of public school principals. [Percepciones de docentes y equipos directivos escolares sobre los roles de liderazgo de los directores de escuelas públicas]. *South African Journal of Education*, 39(2). <https://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/187655>

Nelson, J. & Bohanon, H. (2019). Blue Ocean Shift: Evidence-Based Practice in the Professional Development of Teachers. [Cambio al océano azul: práctica basada en la evidencia en el desarrollo profesional de los docentes]. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 12, 2: 4-20. <http://dx.doi.org/10.3991/ijac.v12i2.10688>

Nieves, L. (2015). La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión pedagógica - curricular. *Investigación y Formación Pedagógica Revista del CIEGC*, 0(1). <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/3027>

- Nurhasyim, N., Arafat, Y. & Wardiah, D. (2021). The effect of principal supervision competence and teacher motivation on teacher performance in primary schools. [El efecto de la competencia de supervisión del director y la motivación docente en el desempeño docente en las escuelas primarias]. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(2), 581-585. <https://jurnal.iicet.org/index.php/jpgi/article/view/1092>
- Orozco, J. & Díaz, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes en una investigación cualitativa? *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 1(2), 66-82. DOI: <https://doi.org/10.30698/recsp.v1i2.13>
- Paitán, E., Aguirre, M., Ñaccha, C., Sigüeñas, C. & Melgar, L. (2021). Importancia de la filosofía de la educación en el siglo XXI. *Alpha Centauri*, 2(2), 44–57. <https://doi.org/10.47422/ac.v2i2.34>
- Permana, J., Wulansari, S., Mulyani, S. & Sabban, I. (2021). Management Development of Teachers' Professional Competence. [Gestión del desarrollo de la competencia profesional docente]. *In 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* (pp. 65-70). Atlantis Press. DOI <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.013>
- Romero, R. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desarrollo del perfil docente en la Institución Educativa Nro. 1182 El Bosque de San Juan de Lurigancho - Lima*. [Tesis maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2127>
- Rostini, D., Syam, R. & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. [La importancia de la gestión del director en el desempeño docente y la calidad del aprendizaje]. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520. <http://www.journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/1721>
- Salgado, I. & Silva, I. (2009). Desarrollo profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación-acción. *Paradigma*, XXX(2), 63–74. https://www.researchgate.net/publication/262584550_Desarrollo_profesional_docente_en_el_contexto_de_una_experiencia_de_investigacion-accion

- Santivañez, E. (2022). Gestión escolar y desarrollo profesional docente en la institución educativa del nivel primaria de la UGEL Concepción, 2021. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79358>
- Sudarwan, D. (2018). Integrated Management Model of Teacher Training Institution at the Provincial Level. [Modelo de Gestión Integrada de Institución de Formación Docente en la Nivel Provincial]. 10.2991/ice-17.2018.48. https://www.researchgate.net/publication/324189704_Integrated_Management_Model_of_Teacher_Training_Institution_at_the_Provincial_Level
- Tóth, A. & Szivák, J. (2022). Theoretical Framework Model (TFM) for Examining the Professional Development of Teachers. [Modelo de Marco Teórico (MMT) para Examinar el Desarrollo Profesional Docente]. *International Journal of Instruction*. 15(3), 733-750. <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15340a>
- UNESCO-Perú (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima, Perú. Representación de UNESCO en Perú. ISBN N°: 978-9972-841-15-6 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- UNESCO (30/11/2021). La UNESCO alerta que desde 2013 hay falta de avances en los aprendizajes fundamentales en América Latina y el Caribe. <https://es.unesco.org/news/unesco-alerta-que-2013-hay-falta-avances-aprendizajes-fundamentales-america-latina-y-caribe>
- Vargas, S., Narea, M. & Torres, D. (2021). Creencias epistemológicas en profesores y su relación con el desarrollo profesional desde la evaluación docente. *Psykhé*, 30(2). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.21809>
- Ventura, J., Arancibia, M. & Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>
- Veschi, B. (enero de 2019). Etimología. Origen de la palabra. <https://etimologia.com/gestion/>
- Villegas, P. & Lengeling, M. (2021). Approaching Teaching as a Complex Emotional Experience: The Teacher Professional Development Stages Revisited.

[Abordar la enseñanza como una experiencia emocional compleja: las etapas de desarrollo profesional docente revisitadas]. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 23(2), 231–242.
<https://doi.org/10.15446/profile.v23n2.89181>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles
V1 Gestión directiva	Son los procesos por los cuales el director de la I.E. concibe, prepara, desarrolla y fortalece el potencial de su personal docente y administrativo de manera individual o grupal para que actúen sobre los recursos organizacionales y pueda así alcanzarse la visión y misión establecidas por la institución (Arroyo, 2009).	Es el resultado obtenido de la aplicación de un cuestionario de gestión del directivo en la gestión directiva institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.	Dimensión institucional	<ul style="list-style-type: none"> – Objetivos. – Metas. – Liderazgo. – Planificación. – Toma de decisiones. 	Escala ordinal	Niveles: Destacado [181 – 200] Competente [131 – 180] Básico [101 – 130] Insatisfactorio [40 – 100]
			Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> – Enseñanza. – Aprendizaje. – Plan. – Insumos. 		
			Dimensión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> – Organización. – Conducción. – Control. – Evaluación. – Recursos. 		
			Dimensión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> – Relaciones. – Oportunidades. – Amenazas. – Estrategias. 		

<p>V2 Desarrollo profesional docente</p> <p>Progresión constante que experimenta el docente en su diario quehacer educativo, lo que conlleva a enriquecer su accionar. (Salgado & Silva, 2009).</p>	<p>Es el puntaje obtenido luego de aplicar el Cuestionario multidimensional del desarrollo profesional docente en los aspectos filosófico, académico, organizacional y personal.</p>	<p>Dimensión filosófica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principios. - Consideraciones éticas: - Dignidad humana. - Libertad, justicia y equidad. 	<p>Escala ordinal</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Niveles:</p> <p>Destacado [181 – 200]</p> <p>Competente [131 – 180]</p> <p>Básico [101 – 130]</p> <p>Insatisfactorio [40 – 100]</p>
		<p>Dimensión académica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plano psicopedagógico: - Proceso de aprendizaje. - Contenidos educativos. - Relación didáctica. - Formación del capital humano para la investigación. 		
		<p>Dimensión organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión educativa para el alto desempeño. - Gestión por procesos. - Coordinación y organización. 		
		<p>Dimensión personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emociones. - Autonomía personal. - Desarrollo personal. 		

Anexo 2: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION ANCASH
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA
I.E N° 88036 "MARIANO MELGAR"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

OFICIO N° 060-2022 -I.E N° 88036 "MARIANO MELGAR" – D.

Dra . : Rosa Maria SALAS SÁNCHEZ
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE.

Asunto : COMUNICA FACILIDADES PARA EJECUCION DE
ENCUESTAS Y OTRAS ACCIONES EN DESARROLLO
DE TESIS A RAUL PERCY MENDEZ ARANDA.

Ref. : CARTA DE PRESENTACION



FECHA : Chimbote 26 de Mayo del 2022

Por medio del presente, me dirijo a Ud. para primeramente saludarle y expresarle lo siguiente:

Habiendo recibido el documento de la referencia, la dirección de la I.E N° 88036 "Mariano Melgar" del AA.HH Esperanza Alta del distrito de Chimbote le comunica que se otorgara las facilidades necesaria a Raúl Percy Méndez Aranda, estudiante del programa de maestría, la escuela de post grado de la universidad que representa para la aplicación de encuestas y otras acción concernientes al desarrollo de su trabajo de investigación (Tesis)

Sin otro particular, me despido de Ud. reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Wilmer A. Gonzalez Villanueva
DIRECCION
CPD 0627043665

I.E N° 88036 MARIANO MELGAR – AV. BRASIL MZ LL – LOTE 01- AA.HH ESPERANZA ALTA -CHIMBOTE
CELULAR 950492140

Anexo 3: Autorización para publicar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa N° 88036 "Mariano Melgar"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Wilmer Antonio Gonzales Villanueva	32952562

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión directiva y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Programa de Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Raúl Percy Méndez Aranda	19675318

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

Lugar y Fecha: Chimbote, 19 de mayo del 2022

Firma:



Wilmer A. Gonzales Villanueva

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos y ficha técnica.

Cuestionario multidimensional de gestión directiva y desarrollo profesional docente

Estimado(a) Docente:

Estoy realizando un estudio sobre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente, el cual permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert, elaborado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se gestiona el aprendizaje, de igual manera, respecto a la profesionalidad y profesionalismo en aras de mejores logros del aprendizaje en la institución educativa.

Le solicito que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador.

I. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los cuatro aspectos puestos a consulta, cada aspecto consta de 10 afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA	OPINIÓN				
DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión Institucional					
1. Los docentes cumplen los objetivos estratégicos orientados por el director en el desarrollo de su plan de trabajo.					
2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.					

3. El directivo proyecta las metas institucionales en torno al aprendizaje de los estudiantes.					
4. El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en las decisiones de la institución educativa.					
5. El liderazgo del directivo promueve motivación, trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales.					
6. El directivo delega funciones para alcanzar un propósito institucional.					
7. La institución educativa cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.					
8. Se diversifica la planificación de las experiencias de aprendizaje.					
9. Las tareas y metas institucionales se prevén en los documentos de gestión.					
10. El directivo toma decisiones democráticas para mejorar el trabajo en equipo.					
A. Valoración					
Dimensión pedagógica	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11. Se organiza talleres para implementar estrategias de enseñanza en el contexto actual.					
12. Promueve la organización de la comunidad de aprendizaje para generar la colaboración y reflexión sobre la práctica pedagógica para contribuir a la mejora de la enseñanza.					
13. El directivo promueve equipos de interaprendizaje para la mejora de aprendizaje en los estudiantes.					
14. El directivo estimula iniciativas docentes que mejoren los logros de aprendizaje.					
15. El directivo incentiva a los docentes para participar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.					
16. Se cumple con las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo.					
17. El directivo promueve en el plan de monitoreo y acompañamiento el diálogo reflexivo sobre la práctica pedagógica y el compromiso de mejora.					
18. El directivo gestiona los insumos pertinentes para que el docente realice su labor pedagógica.					
19. El directivo orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con las metas de aprendizaje propuestas.					
20. El directivo monitorea que la evaluación de los aprendizajes sea constante y la retroalimentación se dé oportunamente.					
B. Valoración					
Dimensión administrativa	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

21. El directivo promueve la organización de las actividades educativas de acuerdo con la jornada laboral del docente.					
22. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución.					
23. El directivo escucha propuestas y recibe sugerencias para la conducción de la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes.					
24. Existe un registro de control de asistencia docente que se actualiza diariamente.					
25. Se controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo considerando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
26. El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula para la evaluación de los docentes.					
27. Se evalúa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno.					
28. El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.					
29. El directivo brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la institución.					
30. El directivo gestiona oportunamente ante las instancias superiores el personal y los recursos materiales y financieros destinados a implementar los planes de mejora.					
C. Valoración					
Dimensión comunitaria	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31. El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.					
32. El directivo fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes y metas planteadas.					
33. Se participa con otras instituciones de manera activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad.					
34. El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución.					
35. El directivo promueve que integren en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.					
36. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.					
37. El directivo promueve acciones para superar las amenazas presentes en la institución.					

38. Se plantean estrategias para atender las necesidades educativas de acuerdo a los enfoques curriculares vigentes.					
39. Se proyecta hacia la comunidad educativa los logros y los beneficios de las relaciones con otras instituciones.					
40. Se comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
D. Valoración					
Puntaje total (A + B + C + D)					
VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE			OPINIÓN		
DIMENSIONES					
Dimensión Filosófica			Nunca	Casi nunca	A veces
			Casi siempre	Siempre	
1. Usted es un docente que desarrolla los principios educativos en la comunidad educativa.					
2. Los principios que se desarrollan en la escuela ayudan a pensar y a formar ciudadanos para la libertad y autonomía.					
3. Su proyecto de vida trazada, está acorde a su vocación docente y a sus principios.					
4. Mantiene usted una actitud ética, reflexiva y analítica cuando ayuda a resolver problemas de su entorno.					
5. Mantiene altas expectativas sobre la educación que se brinda en la institución educativa.					
6. En su institución educativa se promueve el respeto a la persona y el mismo se expresa en todas las actividades educativas.					
7. Orienta usted sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo(a) auto reflexivo(a), ciudadano(a) consciente y solidario(a).					
8. Usted es un docente autónomo e interdependiente en la institución educativa donde labora.					
9. Participa usted en proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad.					
10. En su institución educativa se realizan acciones sistemáticas referentes al respeto a la diversidad que permiten conocer asumir y compartir la riqueza multicultural de nuestro país.					
A. Valoración					
Dimensión Académica			Nunca	Casi nunca	A veces
			Casi siempre	Siempre	
11. Aplica formatos o recursos para detectar posibles trastornos o dificultades del aprendizaje, así como del desarrollo.					
12. Intercambia usted con sus compañeros experiencias exitosas referentes a los procesos de aprendizaje de los estudiantes.					

13. Realiza usted innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución.					
14. Participa usted en su institución educativa en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio.					
15. La relación didáctica entre usted con sus estudiantes ha sido la más adecuada.					
16. El docente debe manejar con eficiencia las nuevas metodologías de enseñanza.					
17. Participa usted en forma sistemática en eventos académicos que ayuden en su formación y desarrollo de competencias profesionales.					
18. Asiste usted en forma sistemática a congresos, seminarios o talleres para analizar y debatir proyectos en el ámbito de la docencia.					
19. Ha desarrollado usted proyectos de investigación para mejorar su formación profesional y aportar información a la comunidad educativa de su localidad.					
20. Participa usted en alguna red o programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa.					
B. Valoración					
Dimensión Organizacional	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21. En su institución educativa existe compromiso y responsabilidad para diseñar y ejecutar las estrategias y las acciones idóneas para cumplir la misión y lograr la visión.					
22. La gestión de su institución educativa está orientada a los procesos y alto desempeño de sus docentes y trabajadores.					
23. Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño, en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.					
24. En su institución educativa los docentes asumen responsabilidades de los procesos según la estructura orgánica, coordinando los esfuerzos de los que intervienen en este.					
25. Los cargos asignados como miembro de la institución educativa se sustentan y ejecutan según planes bien estructurados que apuntan a la visión institucional.					
26. Aplicar como gestión de proceso el almacenamiento de documentos en la nube permite mayor movilidad y control de los directivos y el personal docente.					
27. Las autoridades de su institución educativa realizan actividades y acciones que generan satisfacción, confianza y compromiso en los docentes.					

28. En las actividades institucionales tienen en cuenta la misión y la visión del proyecto educativo nacional e institucional.					
29. Las autoridades de su institución educativa propician el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño en un ambiente de equidad respeto y cordialidad.					
30. La elaboración conjunta y el cumplimiento de normas fortalecen la ética y profesionalidad del docente.					
C. Valoración					
Dimensión Personal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31. Tiene usted un control pleno y efectivo de sus emociones.					
32. Se siente usted seguro(a) y tiene elevada autoestima con lo que se realiza profesionalmente.					
33. El docente que se siente realizado profesionalmente es un docente motivado, feliz, creativo e investigador.					
34. Goza usted de autonomía personal en su institución educativa.					
35. Tiene usted habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales.					
36. La decisión de ser docente fue una decisión personal y autónoma.					
37. La superación y el desarrollo profesional se debe a la vocación de servicio que posee el docente.					
38. Los planes de corto, mediano o futuro plazo están acorde con sus expectativas y facilidades del entorno.					
39. Usted tiene pleno conocimiento de los procesos que debe seguir para concretar sus expectativas personales.					
40. Siente que el trabajo que realiza en el colegio impacta o influye en sus compañeros de trabajo.					
D. Valoración					
Puntaje total (A + B + C + D)					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA

Cuestionario Multidimensional de Gestión Directiva y desarrollo profesional docente

I. Datos Informativos:

- Autor : Mg. Ketty Márquez Bardales de Ramírez
(Gestión directiva)
- Autor : Mg. Anny Julissa Tenorio Trigoso
(Desarrollo profesional docente)
- Adaptación : Raúl Percy Méndez Aranda
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 50 minutos
- Materiales : Computadora, laptop, celular.
- Responsable de la aplicación: Méndez Aranda, Raúl Percy

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta con 80 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de la gestión directiva (40 ítems) y el nivel de desarrollo profesional del docente (40 ítems) en una institución educativa.

III. Tabla de Especificaciones:

Variable	Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
V1. Gestión directiva	Institucional	Objetivos institucionales	25%	1, 2	1 - 5
		Metas institucionales		3	1 - 5
		Liderazgo directivo		4, 5, 6	1 - 5
		Planificación institucional		7, 8, 9	1 - 5
		Toma de decisiones		10	1 - 5
	Pedagógica	Enseñanza	25%	11, 12	1 - 5
		Aprendizaje		13, 14	1 - 5
		Planeación curricular		15, 16, 17	1 - 5
		Insumos		18	1 - 5
		Evaluación		19, 20	1 - 5

Variable	Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	Administrativa	Organización	25%	21, 22	1 - 5
		Conducción		23	1 - 5
		Control		24, 25	1 - 5
		Evaluación		26, 27	1 - 5
		Recursos		28, 29, 30	1 - 5
	Comunitaria	Relaciones	25%	31, 32, 33	1 - 5
		Oportunidades		34, 35, 36	1 - 5
		Amenazas		37	1 - 5
		Estrategias		38, 39, 40	1 - 5
		TOTAL	100%	40 ítems	40 - 200
V2. Desarrollo profesional docente	Filosófica	Principios.	25%	1, 2, 3	1 - 5
		Consideraciones éticas.		4, 5	1 - 5
		Dignidad humana.		6, 7	1 - 5
		Libertad, justicia y equidad.		8, 9, 10	1 - 5
	Académica	Plano psicopedagógico.	25%	11	1 - 5
		Proceso de aprendizaje.		12	1 - 5
		Contenidos educativos.		13, 14	1 - 5
		Relación didáctica.		15, 16	1 - 5
		Formación del capital humano para la investigación.		17, 18, 19, 20	1 - 5
	Organizacional	Gestión educativa para el alto desempeño.	25%	21, 22, 23	1 - 5
		Gestión por procesos.		24, 25, 26	1 - 5
		Coordinación y organización.		27, 28, 29, 30	1 - 5
	Personal	Emociones.	25%	31, 32, 33	1 - 5
		Autonomía personal.		34, 35, 36, 37	1 - 5
		Desarrollo personal.		38, 39, 40	1 - 5
		TOTAL	100%	40 ítems	40 - 200

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 40	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

5.1.1. Dimensiones de gestión directiva:

- A. Institucional
- B. Pedagógica
- C. Administrativa
- D. Comunitaria

5.1.2. Dimensiones de desarrollo profesional docente:

- A. Filosófica
- B. Académica
- C. Organizacional
- D. Personal

Escala de valoración de las dimensiones

Nivel	Valores
- Destacado	46 - 50
- Competente	36 - 45
- Básico	26 - 35
- Insatisfactorio	10 - 25

5.2. Valoración de las variables:

Variable 1. Gestión directiva

Variable 2. Desarrollo profesional docente

Escala de valoración de las variables

Nivel	Valores
- Destacado	181- 200
- Competente	131 - 180
- Básico	101 - 130
- Insatisfactorio	40 - 100

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

Variable 1. Gestión Directiva.

Consta de 40 ítems.

Arroyo (2009), conceptualiza la gestión directiva como un acervo de acciones por medio de las cuales el directivo de una entidad escolar concibe, prepara, desarrolla y fortalece el potencial de sus docentes y administrativos ya sea de manera individual o grupal para que participen sobre los recursos de gestión con el propósito de alcanzar la visión y misión establecidas por la institución.

Dimensiones:

- **Institucional:** Es el grado en el que el directivo muestra ser una estrategia, para ejercer su liderazgo en su personal, en la planificación, en el logro de objetivos y metas y en la toma de decisiones para lograr un buen funcionamiento de la institución
- **Pedagógica:** Es el grado en que el directivo promueve y orientan estrategias para la enseñanza y el aprendizaje, el desarrollo de prácticas pedagógicas, así como el desarrollo profesional del docente.
- **Administrativa:** Es el grado en que el directivo pone en evidencia los procesos administrativos, resaltando estrategias en la conducción de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, siguiendo los considerandos normativos vigentes.

- **Comunitaria:** Es el grado en que el directivo promueve buenas relaciones con la familia, la comunidad y organizaciones sociales con la finalidad de hacerlos partícipes de los desafíos y retos educativos.

Indicadores: Objetivos, metas, liderazgo, planificación, toma de decisiones, enseñanza, aprendizaje, plan, insumos, evaluación, organización, conducción, control, recursos, relaciones, oportunidades, amenazas y estrategias.

Variable 2. Desarrollo Profesional Docente

Consta de 40 ítems.

Salgado & Silva (2009) conceptualiza el desarrollo profesional docente como una progresión constante que experimenta el docente en su diario quehacer educativo, lo que conlleva a enriquecer su accionar.

Dimensiones:

- **Filosófica:** aspecto que busca alcanzar en el docente el ideal de perfección humana y profesional, considerando su desenvolvimiento dentro de los principios, valores y la ética.
- **Académica:** conlleva al análisis profundo acerca de las posibles dificultades que presentan los estudiantes para alcanzar sus logros de aprendizaje, así como la preparación profesional continua del docente.
- **Organizacional:** Referida a como la institución organiza el recurso humano en el logro de aprendizajes y metas institucionales, así como las coordinaciones que se establecen para alcanzar un alto desempeño.
- **Personal:** Aspecto que mira al docente como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Es importante mirar la propia historia personal, la experiencia profesional, la vida cotidiana y el trabajo, las razones que motivaron su elección vocacional, su motivación y satisfacción actual, sus sentimientos de éxito y fracaso, su proyección profesional hacia el futuro.

Indicadores: Principios, consideraciones éticas, dignidad humana, libertad, justicia y equidad, plano psicopedagógico, proceso de aprendizaje, contenidos educativos, relación didáctica, formación del capital humano para la investigación, gestión educativa para el

alto desempeño, gestión por procesos, coordinación y organización, emociones, autonomía personal y desarrollo personal.

VI. Validez y confiabilidad:

La validez del instrumento, cuestionario multidimensional de gestión directiva y desarrollo profesional docente, fue determinada por juicio de expertos con grado de maestría, desempeñándose como directivas en instituciones educativas públicas, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio, brindando dos de ellas sugerencias de mejora y luego dando su conformidad respectiva.

Asimismo, se midió la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto, aplicándose el instrumento a 9 docentes, 5 de ellos fueron ex docentes del colegio en el cual se llevó a cabo la investigación y 4 correspondientes a otro colegio. Los datos obtenidos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach que arrojó para la variable gestión directiva un coeficiente de 0.963 y para la variable desarrollo profesional docente un coeficiente de 0.967 indicando que los instrumentos tienen una confiabilidad muy alta.

Anexo 05. Validez y confiabilidad del instrumento.

MATRIZ DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Evaluador: Mg. Gladys Josefina Gomero Ríos

MATRIZ DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA |

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Institucional									
1	Directo	El director orienta a los docentes en el cumplimiento de los objetivos estratégicos considerados en el PEI y PAT.	X		X		X		
2	Directo	La dirección promueve la elaboración de proyectos educativos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en el PEI de la institución educativa.	X		X		X		
3	Directo	El directivo proyecta las metas institucionales en torno a los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Directo	El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en la toma de las decisiones de la institución educativa.	X		X		X		
5	Directo	El liderazgo del directivo promueve la motivación, trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales.	X		X		X		
6	Directo	El directivo delega funciones para alcanzar los propósitos institucionales.	X		X		X		
7	Directo	El directivo promueve un sistema de planificación curricular a partir de las propuestas de las comunidades de aprendizaje profesional y el trabajo colegiado.	X		X		X		
8	Directo	El directivo planifica de manera consensuada la organización de la institución y las responsabilidades de los actores educativos.	X		X		X		
9	Directo	Los instrumentos de gestión se reajustan según las necesidades institucionales a partir de la toma de decisiones oportunas.	X		X		X		
10	Directo	El directivo difunde y promueve el cumplimiento del reglamento interno.	X		X		X		

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 nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Pedagógica			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Se organiza talleres con docentes para implementar estrategias de enseñanza en el contexto actual.	X		X		X		
12	Directo	Promueve la organización de la comunidad de aprendizaje para generar la reflexión sobre la práctica pedagógica contribuyendo a la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
13	Directo	El directivo promueve equipos de interaprendizaje con docentes fortaleza para la mejora de aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
14	Directo	El directivo estimula iniciativas docentes que mejoren los logros de aprendizaje.	X		X		X		
15	Directo	Orienta y promueve los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del Currículo Nacional de la Educación Básica.	X		X		X		
16	Directo	Promueve que la planificación curricular tenga como punto de partida los resultados obtenidos a partir del recojo de información.	X		X		X		
17	Directo	El directivo promueve el diálogo reflexivo sobre la práctica pedagógica y los compromisos de mejora en el plan de monitoreo y acompañamiento.	X		X		X		
18	Directo	El directivo brinda las condiciones adecuadas y pertinentes para que el docente realice su labor pedagógica.	X		X		X		
19	Directo	El directivo orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con las metas de aprendizaje propuestas.	X		X		X		
20	Directo	El directivo conocedor del enfoque formativo, monitorea que la evaluación y retroalimentación de los aprendizajes sea constante y oportuno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa			Si	No	Si	No	Si	No	
21	Directo	El directivo promueve la organización de las actividades educativas de acuerdo con la jornada laboral del docente.	X		X		X		
22	Directo	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución.	X		X		X		

23	Directo	El directivo escucha propuestas para la conducción de la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes.	X		X		X		
24	Directo	Existe un registro de control de asistencia docente que se actualiza diariamente.	X		X		X		
25	Directo	Se controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo siendo relevante las horas efectivas con los estudiantes.	X		X		X		
26	Directo	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula para el monitoreo de los docentes.	X		X		X		
27	Directo	Se evalúa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno.	X		X		X		
28	Directo	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro de la IE.	X		X		X		
29	Directo	El directivo realiza una rendición de cuentas con transparencia.	X		X		X		
30	Directo	El directivo gestiona oportunamente el personal y los recursos materiales y financieros destinados a implementar los planes institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunitaria			Si	No	Si	No	Si	No	
31	Directo	El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos.	X		X		X		
32	Directo	El directivo fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes y metas planteadas.	X		X		X		
33	Directo	Se participa con otras instituciones de manera activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad.	X		X		X		
34	Directo	El directivo realiza alianzas estratégicas para gestionar mejoras para la institución educativa.	X		X		X		
35	Directo	El directivo promueve que se integre en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X		
36	Directo	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	X		X		X		
37	Directo	El directivo promueve, organiza e implementa acciones para superar las amenazas que afectan a la institución educativa.	X		X		X		
38	Directo	A partir de los enfoques transversales, el directivo proyecta estrategias para atender necesidades educativas comunales.	X		X		X		
39	Directo	Se proyecta hacia la comunidad educativa los logros y los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	X		X		X		
40	Directo	Se comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X		

MATRIZ DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:| CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Filosófica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Usted es un docente que desarrolla los principios educativos en la institución educativa.	X		X		X		
2	Directo	Los principios que se desarrollan en la escuela ayudan a pensar y a formar ciudadanos para la libertad y autonomía.	X		X		X		
3	Directo	Su proyecto de vida trazada, está acorde a su vocación docente y a sus principios.	X		X		X		
4	Directo	Mantiene usted una actitud ética y reflexiva cuando contribuye a resolver problemas de su entorno.	X		X		X		
5	Directo	Tiene altas expectativas sobre la educación que se brinda en la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	En su institución educativa se promueve el respeto a la persona, expresándose en todas las actividades educativas.	X		X		X		
7	Directo	Orienta usted sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo(a) autorreflexivo(a) o ciudadano(a) consciente y solidario(a).	X		X		X		
8	Directo	Los docentes de su institución educativa demuestran su autonomía en su trabajo.	X		X		X		
9	Directo	Participa en proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad educativa.	X		X		X		
10	Directo	Realiza acciones relacionadas con el respeto a la diversidad como riqueza multicultural de nuestro país.	X		X		X		

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ 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

Dimensión 2: Académica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	Aplica instrumentos o recursos para detectar posibles trastornos o dificultades del aprendizaje.	X		X		X		
12	Directo	Intercambia con sus compañeros experiencias exitosas referentes a los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	Las innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución son propuestas por el docente.	X		X		X		
14	Directo	Participa activamente en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio en su colegio.	X		X		X		
15	Directo	La interacción didáctica (evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales) entre usted con sus estudiantes es la más adecuada.	X		X		X		
16	Directo	Favorece el aprendizaje autónomo de los estudiantes como una relación didáctica óptima del proceso educativo.	X		X		X		
17	Directo	Su participación en eventos académicos para contribuir en su desarrollo profesional, son realizados con regularidad.	X		X		X		
18	Directo	A partir de la problemática identificada en el aula o escuela, plantea planes de mejora con cierto rigor científico.	X		X		X		
19	Directo	Los resultados obtenidos con cierto rigor científico sobre los planes de mejora son compartidos en la comunidad educativa como aporte pedagógico o administrativo.	X		X		X		
20	Directo	Participa en alguna red o programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa.	X		X		X		
Dimensión 3: Organizacional			Si	No	Si	No	Si	No	
21	Directo	En su institución educativa existe compromiso del docente para ejecutar estrategias y acciones idóneas para cumplir la misión y lograr la visión institucional.	X		X		X		
22	Directo	La gestión de su institución educativa está orientada al alto desempeño de sus docentes.	X		X		X		
23	Directo	Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo de los docentes en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.	X		X		X		

24	Directo	En su I.E. los docentes asumen responsabilidades según la estructura orgánica, coordinando esfuerzos para lograr las metas como parte de una gestión por procesos.	X		X		X		
25	Directo	Las comisiones que asume el docente en la institución educativa se sustentan y ejecutan según planes bien estructurados que apuntan a la visión institucional.	X		X		X		
26	Directo	Almacenar documentos en la nube como estrategia de una gestión por procesos en la institución, permite mayor movilidad y control de directivos y docentes.	X		X		X		
27	Directo	En la institución educativa se realizan actividades y acciones que generan satisfacción, confianza y compromiso en los docentes.	X		X		X		
28	Directo	En la I.E. se generan acciones que fortalecen la identidad en los docentes, expresados en la misión y visión institucional.	X		X		X		
29	Directo	En la institución educativa se organizan y asignan los recursos a los docentes según las necesidades educativas señaladas.	X		X		X		
30	Directo	La elaboración conjunta y el cumplimiento de normas fortalecen la ética y profesionalidad del docente.	X		X		X		
Dimensión 4: Personal			Si	No	Si	No	Si	No	
31	Directo	El control de sus emociones está regulada de manera positiva y efectiva.	X		X		X		
32	Directo	Se siente usted seguro(a) y tiene elevada autoestima con su realización profesional.	X		X		X		
33	Directo	El docente que se siente realizado profesionalmente es un docente motivado, feliz, creativo e investigador.	X		X		X		
34	Directo	Goza de autonomía personal en la institución educativa donde labora.	X		X		X		
35	Directo	Sus objetivos personales siempre los decide con autonomía y libertad.	X		X		X		
36	Directo	Ser docente siempre pasa por una decisión personal y autónoma.	X		X		X		
37	Directo	La superación y el desarrollo profesional se debe a la vocación de servicio que posee el docente.	X		X		X		
38	Directo	Los planes de corto, mediano o largo plazo están acorde con sus expectativas y facilidades del entorno.	X		X		X		
39	Directo	Tener pleno conocimiento de los procesos que debe seguir permitirá concretar sus expectativas personales.	X		X		X		
40	Directo	Siente que su desempeño que muestra en el colegio impacta o influye en sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Mg: Gladys Josefina Gomero Ríos

DNI: 32819886

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	DOCENCIA E INVESTIGACION
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DIRECTORA	IE 88400 "JESUS DE NAZARETH"	2022
02			
03			

Observaciones:

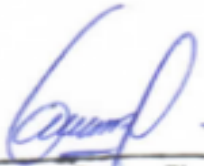
Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 13 de junio del 2022




Mg. Gladys J. Gomero Ríos
DIRECTORA
C.M. N° 1038619089

MATRIZ DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Evaluador: Mg. Hilda Esperanza Regalado Rosas

MATRIZ DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA

N ^o	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Institucional									
1	Directo	El director orienta a los docentes en el cumplimiento de los objetivos estratégicos considerados en el plan de trabajo.	X		X		X		
2	Directo	La dirección promueve la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
3	Directo	El directivo proyecta las metas institucionales en torno al aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
4	Directo	El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en las decisiones de la I.E.	X		X		X		
5	Directo	El liderazgo del directivo promueve motivación, trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales.	X		X		X		
6	Directo	El directivo delega funciones para alcanzar los propósitos institucionales.	X		X		X		
7	Directo	El directivo promueve un sistema de planificación curricular en la institución educativa de manera colegiada.	X		X		X		
8	Directo	El directivo planifica de manera consensuada la organización de la institución y las responsabilidades de los actores educativos.	X		X		X		
9	Directo	Los documentos de gestión se reajustan según las necesidades institucionales a partir de la toma de decisiones oportunas.	X		X		X		
10	Directo	El directivo toma decisiones democráticas para mejorar el trabajo en equipo.	X		X		X		

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 en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Pedagógica			Si	No	Si	No	Si	No
11	Directo	Se organiza talleres para implementar estrategias de enseñanza en el contexto actual.	X		X		X	
12	Directo	Promueve la organización de la comunidad de aprendizaje para generar la reflexión sobre la práctica pedagógica contribuyendo a la mejora de la enseñanza.	X		X		X	
13	Directo	El directivo promueve equipos de interaprendizaje para la mejora de aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X	
14	Directo	El directivo estimula iniciativas docentes que mejoren los logros de aprendizaje.	X		X		X	
15	Directo	Orienta y promueve los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del Currículo Nacional de la Educación Básica.	X		X		X	
16	Directo	Promueve que la planificación curricular tenga como punto de partida los resultados obtenidos a partir del recojo de información.	X		X		X	
17	Directo	El directivo promueve en el plan de monitoreo y acompañamiento el diálogo reflexivo sobre la práctica pedagógica y compromisos de mejora.	X		X		X	
18	Directo	El directivo gestiona los insumos o recursos pertinentes para que el docente realice su labor pedagógica.	X		X		X	
19	Directo	El directivo orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con las metas de aprendizaje propuestas.	X		X		X	
20	Directo	El directivo monitorea que la retroalimentación de los aprendizajes sea constante y oportuno.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Administrativa			SI	No	SI	No	SI	No
21	Directo	El directivo promueve la organización de las actividades educativas de acuerdo con la jornada laboral del docente.	X		X		X	
22	Directo	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución.	X		X		X	
23	Directo	El directivo escucha propuestas para la conducción de la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes.	X		X		X	

24	Directo	Existe un registro de control de asistencia docente que se actualiza diariamente.	X		X		X		
25	Directo	Se controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo siendo relevante las horas efectivas con los estudiantes.	X		X		X		
26	Directo	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula para el monitoreo de los docentes.	X		X		X		
27	Directo	Se evalúa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno.	X		X		X		
28	Directo	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.	X		X		X		
29	Directo	El directivo brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la institución.	X		X		X		
30	Directo	El directivo gestiona oportunamente el personal y los recursos materiales y financieros destinados a implementar los planes institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunitaria			SI	No	SI	No	SI	No	
31	Directo	El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos.	X		X		X		
32	Directo	El directivo fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes y metas planteadas.	X		X		X		
33	Directo	Se participa con otras instituciones de manera activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad.	X		X		X		
34	Directo	El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución.	X		X		X		
35	Directo	El directivo promueve que se integre en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X		
36	Directo	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	X		X		X		
37	Directo	El directivo promueve acciones para superar las amenazas que afectan a la institución educativa.	X		X		X		
38	Directo	A partir de los enfoques transversales, el directivo proyecta estrategias para atender necesidades educativas comunales.	X		X		X		
39	Directo	Se proyecta hacia la comunidad educativa los logros y los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	X		X		X		
40	Directo	Se comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X		

MATRIZ DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Filosófica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Usted es un docente que desarrolla los principios educativos en la institución educativa.	X		X		X		
2	Directo	Los principios que se desarrollan en la escuela ayudan a pensar y a formar ciudadanos para la libertad y autonomía.	X		X		X		
3	Directo	Su proyecto de vida trazada, está acorde a su vocación docente y a sus principios.	X		X		X		
4	Directo	Mantiene usted una actitud ética y reflexiva cuando contribuye a resolver problemas de su entorno.	X		X		X		
5	Directo	Mantiene altas expectativas sobre la educación que se brinda en la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	En su institución educativa se promueve el respeto a la persona y el mismo se expresa en todas las actividades educativas.	X		X		X		
7	Directo	Orienta usted sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo(a) autoreflexivo(a) o ciudadano(a) consciente y solidario(a).	X		X		X		
8	Directo	Los docentes de su institución educativa son autónomos pero interdependientes con la entidad.	X		X		X		
9	Directo	Participa en proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad.	X		X		X		

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ 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

10	Directo	Realiza acciones relacionadas con el respeto a la diversidad como riqueza multicultural de nuestro país.	X		X		X		
Dimensión 2: Académica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	Aplica formatos o recursos para detectar posibles trastornos o dificultades del aprendizaje.	X		X		X		
12	Directo	Intercambia con sus compañeros experiencias exitosas referentes a los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	Las innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución son promovidas por el docente.	X		X		X		
14	Directo	Participa activamente en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio en su colegio.	X		X		X		
15	Directo	La relación didáctica (evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales) entre usted con sus estudiantes es la más adecuada.	X		X		X		
16	Directo	Favorece el aprendizaje autónomo de los estudiantes como una relación didáctica óptima del proceso educativo.	X		X		X		
17	Directo	Su participación en eventos académicos para contribuir en su desarrollo profesional, son realizados con regularidad.	X		X		X		
18	Directo	A partir de la problemática identificada en el aula o escuela, plantea planes de mejora con cierto rigor científico.	X		X		X		
19	Directo	Los resultados obtenidos con cierto rigor científico sobre los planes de mejora son compartidos en la comunidad educativa como aporte pedagógico o administrativo.	X		X		X		
20	Directo	Participa en alguna red o programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa.	X		X		X		

MATRIZ DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N ^o	Dirección del ítem	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Filosófica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Usted es un docente que desarrolla los principios educativos en la institución educativa.	X		X		X		
2	Directo	Los principios que se desarrollan en la escuela ayudan a pensar y a formar ciudadanos para la libertad y autonomía.	X		X		X		
3	Directo	Su proyecto de vida trazada, está acorde a su vocación docente y a sus principios.	X		X		X		
4	Directo	Mantiene usted una actitud ética y reflexiva cuando contribuye a resolver problemas de su entorno.	X		X		X		
5	Directo	Tiene altas expectativas sobre la educación que se brinda en la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	En su institución educativa se promueve el respeto a la persona, expresándose en todas las actividades educativas.	X		X		X		
7	Directo	Orienta usted sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo(a) autoreflexivo(a) o ciudadano(a) consciente y solidario(a).	X		X		X		
8	Directo	Los docentes de su institución educativa demuestran su autonomía en su trabajo.	X		X		X		
9	Directo	Participa en proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad educativa.	X		X		X		
10	Directo	Realiza acciones relacionadas con el respeto a la diversidad como riqueza multicultural de nuestro país.	X		X		X		
Dimensión 2: Académica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ 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

11	Directo	Aplica instrumentos o recursos para detectar posibles trastornos o dificultades del aprendizaje.	X		X		X		
12	Directo	Intercambia con sus compañeros experiencias exitosas referentes a los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	Las innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución son propuestas por el docente.	X		X		X		
14	Directo	Participa activamente en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio en su colegio.	X		X		X		
15	Directo	La interacción didáctica (evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales) entre usted con sus estudiantes es la más adecuada.	X		X		X		
16	Directo	Favorece el aprendizaje autónomo de los estudiantes como una relación didáctica óptima del proceso educativo.	X		X		X		
17	Directo	Su participación en eventos académicos para contribuir en su desarrollo profesional, son realizados con regularidad.	X		X		X		
18	Directo	A partir de la problemática identificada en el aula o escuela, plantea planes de mejora con cierto rigor científico.	X		X		X		
19	Directo	Los resultados obtenidos con cierto rigor científico sobre los planes de mejora son compartidos en la comunidad educativa como aporte pedagógico o administrativo.	X		X		X		
20	Directo	Participa en alguna red o programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa.	X		X		X		
Dimensión 3: Organizacional			Si	No	Si	No	Si	No	
21	Directo	En su I.E. existe compromiso del docente para ejecutar estrategias y acciones idóneas para cumplir la misión y lograr la visión institucional.	X		X		X		
22	Directo	La gestión de su institución educativa está orientada al alto desempeño de sus docentes.	X		X		X		
23	Directo	Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo de los docentes en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.	X		X		X		
24	Directo	En su institución educativa los docentes asumen responsabilidades según la estructura orgánica, coordinando esfuerzos para lograr las metas como parte de una gestión por procesos.	X		X		X		

25	Directo	Las comisiones que asume el docente en la institución educativa se sustentan y ejecutan según planes bien estructurados que apuntan a la visión institucional.	X		X		X		
26	Directo	Almacenar documentos en la nube como estrategia de una gestión por procesos en la institución, permite mayor movilidad y control de directivos y docentes.	X		X		X		
27	Directo	En la institución educativa se realizan actividades y acciones que generan satisfacción, confianza y compromiso en los docentes.	X		X		X		
28	Directo	En la institución educativa se generan acciones que fortalecen la identidad en los docentes, expresados en la misión y visión institucional.	X		X		X		
29	Directo	En la institución educativa se organizan y asignan los recursos a los docentes según las necesidades educativas señaladas.	X		X		X		
30	Directo	La elaboración conjunta y el cumplimiento de normas fortalecen la ética y profesionalidad del docente.	X		X		X		
Dimensión 4: Personal			Si	No	Si	No	Si	No	
31	Directo	El control de sus emociones está regulado de manera positiva y efectiva.	X		X		X		
32	Directo	Se siente usted seguro(a) y tiene elevada autoestima con su realización profesional.	X		X		X		
33	Directo	El docente que se siente realizado profesionalmente es un docente motivado, feliz, creativo e investigador.	X		X		X		
34	Directo	Goza de autonomía personal en la institución educativa donde labora.	X		X		X		
35	Directo	Sus objetivos personales siempre los decide con autonomía y libertad.	X		X		X		
36	Directo	Ser docente siempre pasa por una decisión personal y autónoma.	X		X		X		
37	Directo	La superación y el desarrollo profesional se debe a la vocación de servicio que posee el docente.	X		X		X		
38	Directo	Los planes de corto, mediano o largo plazo están acordes con sus expectativas y facilidades del entorno.	X		X		X		
39	Directo	Tener pleno conocimiento de los procesos que debe seguir permitirá concretar sus expectativas personales.	X		X		X		
40	Directo	Siente que su desempeño que muestra en el colegio impacta o influye en sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Mg: Regalado Rosas Hilda Esperanza

DNI: 32877681

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestra en educación	Universidad Cesar Vallejo	Con Mención en Docencia y Gestión Educativa.
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Sub Directora	I.E. N° 88400 "Jesús de Nazareth"	2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Hilda Esperanza Regalado Rosas

Chimbote, 14 de junio del 2022

MATRIZ DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Evaluador: Mg. Gloria Marcela Paredes Amaya

MATRIZ DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Institucional									
1	Directo	El director orienta a los docentes en el cumplimiento de los objetivos estratégicos considerados en el PEI y PAT.	✓		✓		✓		
2	Directo	La dirección promueve la elaboración de proyectos educativos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en el PEI de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Directo	El directivo proyecta las metas institucionales en torno a los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Directo	El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en la toma de las decisiones de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Directo	El liderazgo del directivo promueve la motivación, el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
6	Directo	El directivo delega funciones para alcanzar los propósitos institucionales.	✓		✓		✓		
7	Directo	El directivo promueve un sistema de planificación curricular a partir de las propuestas de las comunidades de aprendizaje profesional y el trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
8	Directo	El directivo planifica de manera consensuada la organización de la institución y las responsabilidades de los actores educativos.	✓		✓		✓		
9	Directo	Los instrumentos de gestión se reajustan según las necesidades institucionales a partir de la toma de decisiones oportunas.	✓		✓		✓		
10	Directo	El directivo difunde y promueve el cumplimiento del reglamento interno.	✓		✓		✓		

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 en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Pedagógica			Si	No	Si	No	Si	No
11	Directo	Se organiza talleres para docentes para implementar estrategias de enseñanza en el contexto actual.	✓		✓		✓	
12	Directo	Promueve la organización de la comunidad de aprendizaje para generar la reflexión sobre la práctica pedagógica contribuyendo a la mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓	
13	Directo	El directivo promueve equipos de interaprendizaje con docentes fortaleza para la mejora de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓	
14	Directo	El directivo estimula iniciativas docentes que mejoren los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓	
15	Directo	Orienta y promueve los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del Currículo Nacional de la Educación Básica.	✓		✓		✓	
16	Directo	Promueve que la planificación curricular tenga como punto de partida los resultados obtenidos a partir del recojo de información.	✓		✓		✓	
17	Directo	El directivo promueve el diálogo reflexivo sobre la práctica pedagógica y los compromisos de mejora en el plan de monitoreo y acompañamiento.	✓		✓		✓	
18	Directo	El directivo brinda las condiciones adecuadas y pertinentes para que el docente realice su labor pedagógica.	✓		✓		✓	
19	Directo	El directivo orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con las metas de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓	
20	Directo	El directivo conocedor del enfoque formativo, monitorea que la evaluación y retroalimentación de los aprendizajes sea constante y oportuno.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Administrativa			Si	No	Si	No	Si	No
21	Directo	El directivo promueve la organización de las actividades educativas de acuerdo con la jornada laboral del docente.	✓		✓		✓	
22	Directo	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución.	✓		✓		✓	

23	Directo	El directivo escucha propuestas para la conducción de la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes.	✓		✓		✓	
24	Directo	Existe un registro de control de asistencia docente que se actualiza diariamente.	✓		✓		✓	
25	Directo	Se controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo siendo relevante las horas efectivas con los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Directo	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula para el monitoreo de los docentes.	✓		✓		✓	
27	Directo	Se evalúa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno.	✓		✓		✓	
28	Directo	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro de la IE.	✓		✓		✓	
29	Directo	El directivo realiza una rendición de cuentas con transparencia.	✓		✓		✓	
30	Directo	El directivo gestiona oportunamente el personal y los recursos materiales y financieros destinados a implementar los planes institucionales.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Comunitaria			Si	No	Si	No	Si	No
31	Directo	El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos.	✓		✓		✓	
32	Directo	El directivo fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes y metas planteadas.	✓		✓		✓	
33	Directo	Se participa con otras instituciones de manera activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad.	✓		✓		✓	
34	Directo	El directivo realiza alianzas estratégicas para gestionar mejoras para la institución educativa.	✓		✓		✓	
35	Directo	El directivo promueve que se integre en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓	
36	Directo	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	✓		✓		✓	
37	Directo	El directivo promueve, organiza e implementa acciones para superar las amenazas que afectan a la institución educativa.	✓		✓		✓	
38	Directo	A partir de los enfoques transversales, el directivo proyecta estrategias para atender necesidades educativas comunales.	✓		✓		✓	
39	Directo	Se proyecta hacia la comunidad educativa los logros y los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	✓		✓		✓	
40	Directo	Se comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Filosófica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Usted es un docente que desarrolla los principios educativos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Directo	Los principios que se desarrollan en la escuela ayudan a pensar y a formar ciudadanos para la libertad y autonomía.	✓		✓		✓		
3	Directo	Su proyecto de vida trazada, está acorde a su vocación docente y a sus principios.	✓		✓		✓		
4	Directo	Mantiene usted una actitud ética y reflexiva cuando contribuye a resolver problemas de su entorno.	✓		✓		✓		
5	Directo	Tiene altas expectativas sobre la educación que se brinda en la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Directo	En su institución educativa se promueve el respeto a la persona, expresándose en todas las actividades educativas.	✓		✓		✓		
7	Directo	Orienta usted sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo(a) autónomo(a) o ciudadano(a) consciente y solidario(a).	✓		✓		✓		
8	Directo	Los docentes de su institución educativa demuestran su autonomía en su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Directo	Participa en proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	Directo	Realiza acciones relacionadas con el respeto a la diversidad como riqueza multicultural de nuestro país.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Académica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ 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

11	Directo	Aplica instrumentos o recursos para detectar posibles trastornos o dificultades del aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Directo	Intercambia con sus compañeros experiencias exitosas referentes a los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Directo	Las innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución son propuestas por el docente.	✓		✓		✓		
14	Directo	Participa activamente en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio en su colegio.	✓		✓		✓		
15	Directo	La interacción didáctica (evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales) entre usted con sus estudiantes es la más adecuada.	✓		✓		✓		
16	Directo	Favorece el aprendizaje autónomo de los estudiantes como una relación didáctica óptima del proceso educativo.	✓		✓		✓		
17	Directo	Su participación en eventos académicos para contribuir en su desarrollo profesional, son realizados con regularidad.	✓		✓		✓		
18	Directo	A partir de la problemática identificada en el aula o escuela, plantea planes de mejora con cierto rigor científico.	✓		✓		✓		
19	Directo	Los resultados obtenidos con cierto rigor científico sobre los planes de mejora son compartidos en la comunidad educativa como aporte pedagógico o administrativo.	✓		✓		✓		
20	Directo	Participa en alguna red o programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Organizacional			Si	No	Si	No	Si	No	
21	Directo	En su I.E. existe compromiso del docente para ejecutar estrategias y acciones idóneas para cumplir la misión y lograr la visión institucional.	✓		✓		✓		
22	Directo	La gestión de su institución educativa está orientada al alto desempeño de sus docentes.	✓		✓		✓		
23	Directo	Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo de los docentes en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.	✓		✓		✓		
24	Directo	En su institución educativa los docentes asumen responsabilidades según la estructura orgánica, coordinando esfuerzos para lograr las metas como parte de una gestión por procesos.	✓		✓		✓		

25	Directo	Las comisiones que asume el docente en la institución educativa se sustentan y ejecutan según planes bien estructurados que apuntan a la visión institucional.	✓		✓		✓		
26	Directo	Almacenar documentos en la nube como estrategia de una gestión por procesos en la institución, permite mayor movilidad y control de directivos y docentes.	✓		✓		✓		
27	Directo	En la institución educativa se realizan actividades y acciones que generan satisfacción, confianza y compromiso en los docentes.	✓		✓		✓		
28	Directo	En la institución educativa se generan acciones que fortalecen la identidad en los docentes, expresados en la misión y visión institucional.	✓		✓		✓		
29	Directo	En la institución educativa se organizan y asignan los recursos a los docentes según las necesidades educativas señaladas.	✓		✓		✓		
30	Directo	La elaboración conjunta y el cumplimiento de normas fortalecen la ética y profesionalidad del docente.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Personal			Si	No	Si	No	Si	No	
31	Directo	El control de sus emociones está regulado de manera positiva y efectiva.	✓		✓		✓		
32	Directo	Se siente usted seguro(a) y tiene elevada autoestima con su realización profesional.	✓		✓		✓		
33	Directo	El docente que se siente realizado profesionalmente es un docente motivado, feliz, creativo e investigador.	✓		✓		✓		
34	Directo	Goza de autonomía personal en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
35	Directo	Sus objetivos personales siempre los decide con autonomía y libertad.	✓		✓		✓		
36	Directo	Ser docente siempre pasa por una decisión personal y autónoma.	✓		✓		✓		
37	Directo	La superación y el desarrollo profesional se debe a la vocación de servicio que posee el docente.	✓		✓		✓		
38	Directo	Los planes de corto, mediano o largo plazo están acordes con sus expectativas y facilidades del entorno.	✓		✓		✓		
39	Directo	Tener pleno conocimiento de los procesos que debe seguir permitirá concretar sus expectativas personales.	✓		✓		✓		
40	Directo	Siente que su desempeño que muestra en el colegio impacta o influye en sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Mg: Paredes Amaya Gloria Marcela

DNI: 32868200

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magíster	Universidad Privada César Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Subdirectora	I.E. N° 88036 "Mariano Melgar"	2021 - 2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 13 de junio del 2022



Mg. Gloria Marcela Paredes Amaya
DNI 32868200
Cel. 944613665

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Cuestionario multidimensional de gestión directiva y desarrollo profesional docente

I. Datos informativos:

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.2. Número de ítems : 40
- 1.3. Muestra Piloto : docentes de primaria y secundaria de la UGEL Santa
- 1.4. Unidades muestrales: 9

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

IV. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.963	80

V. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario denominado cuestionario multidimensional de gestión directiva y desarrollo profesional docente, dio como resultado un coeficiente de 0.963 indicando que existe una confiabilidad muy alta del instrumento.

Anexo 6. Base de datos obtenido de la aplicación del instrumento

Base de datos V. Gestión directiva																																													
Encuesta	D1: Institucional										D2: Pedagógica										D3: Administrativa										D4: Comunitaria										Variable	Puntaje			
	dos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tota	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Tota	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Tota	31	32	33	34	35	36			37	38	39
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	200
E2	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	45	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44	181
E3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	43	189
E4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	43	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	41	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	175	
E5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	44	182	
E6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	193	
E7	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	42	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	44	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3	39	170
E8	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	41	4	5	3	5	5	5	4	5	5	46	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39	172	
E9	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	46	187	
E10	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	187	
E11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	1	5	5	5	5	3	1	5	40	185	
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	200	
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46	194	
E14	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47	5	5	2	4	4	5	4	4	3	4	40	174
E15	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	44	5	4	5	5	5	5	3	5	5	47	5	4	1	3	4	4	5	5	4	5	40	178	
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	1	3	2	5	5	5	3	2	36	182	
E17	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43	5	4	5	5	5	5	4	3	4	44	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39	169	
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	197	
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	198	
E20	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45	180
E21	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	44	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46	5	5	1	3	5	5	5	5	3	3	40	174	
E22	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	4	4	2	3	3	5	4	5	4	3	37	176	
E23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	43	5	3	5	5	5	4	4	4	5	45	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	41	174	
E24	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	41	170	
E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47	196	
E26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	44	187	
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	190	
E28	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	5	5	3	5	5	4	4	44	5	4	2	4	3	3	4	4	3	5	37	160	
E29	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46	179	
E30	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	44	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	43	4	3	5	5	5	3	3	3	39	5	3	1	2	4	2	2	2	2	3	26	152		
E31	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	42	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	41	169
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	200	
E33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	194	
E34	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	40	180	
E35	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	47	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	44	187	
E36	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	41	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36	4	4	4	5	4	3	4	4	4	41	5	3	3	3	3	5	3	3	2	3	33	151	
E37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45	4	5	3	5	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	188	
E38	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47	193	
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	200	
E40	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	41	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42	5	5	5	5	5	5	4																

Base de datos V. Desarrollo profesional docente

Encuesta	D1: Filosófica										D2: Académica										D3: Organizacional										D4: Personal										Variable			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tota	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Tota	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Tota	31	32	33	34	35	36	37		38	39	40
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	197	
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	3	5	4	4	5	5	4	4	3	41	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	185	
E3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	4	5	4	43	5	5	3	4	5	4	5	5	3	44	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	42	175	
E4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47	170	
E5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	3	5	5	5	5	4	4	5	3	44	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	187		
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	45	4	4	4	5	4	5	4	3	3	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	183	
E7	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	41	3	3	3	3	5	4	3	4	3	34	4	4	5	4	4	4	4	3	5	41	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	159		
E8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	189	
E9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47	191	
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46	180	
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	3	47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	195	
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	200	
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	196	
E14	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	44	3	4	3	5	4	5	4	4	3	38	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	171	
E15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	190	
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	198	
E17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	5	4	4	5	5	4	4	3	4	41	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	169	
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	192	
E19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	3	5	2	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	192	
E20	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46	4	5	4	5	4	5	4	5	3	43	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45	180	
E21	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47	5	3	5	5	4	5	5	4	1	42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	187	
E22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	3	4	4	4	5	4	3	3	37	4	5	4	5	4	5	5	3	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	47	179	
E23	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	41	4	3	4	3	5	5	4	4	3	38	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	45	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47	171
E24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	4	4	5	5	3	3	3	39	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	39	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	41	169
E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	198
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	4	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	192	
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	195	
E28	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37	4	5	5	4	4	3	4	3	4	39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47	169	
E29	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	44	4	4	3	3	4	3	3	3	2	30	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43	154	
E30	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	44	3	4	4	3	4	4	4	3	2	32	4	4	3	4	4	3	4	2	4	5	37	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	38	151
E31	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	42	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	44	164	
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	194	
E33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	3	5	4	5	4	4	3	3	4	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	185	
E34	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44	3	3	4	5	4	4	3	3	2	34	4	5	5	5	5	4	4	5	4	44	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45	167	
E35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	3	5	1	5	5	3	3	3	3	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	184	
E36	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	43	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	44	161	
E37	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	44	2	4	5	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	171	
E38	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	44	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46	179	
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	3	5	4	3	44	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	189	
E40	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	35	3	4	3	3	3	4	4	2	2	30	4	4	3	3	4	1	4	4	4	35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	41	141	

Anexo 7: Prueba de normalidad de la distribución de los datos recolectados

I. Datos informativos:

- 1.1. Tesista : Raúl Percy Méndez Aranda
- 1.2. Instrumento : Cuestionario multidimensional de gestión directiva y desarrollo profesional docente
- 1.3. Número de ítems : 80
- 1.4. Muestra : Población conformada por el personal docente de la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote
- 1.5. Unidades muestrales : 40

II. Selección de la prueba de normalidad:

Dado que la población censal comprende 40 unidades muestrales se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, la cual se emplea cuando las muestras son pequeñas que no superan las 50 unidades muestrales.

III. Resultado de la prueba de normalidad:

Variables y sus dimensiones	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Decisión
V1. Gestión directiva	,634	40	,000	No hay normalidad
D1. Dimensión institucional	,614	40	,000	No hay normalidad
D2. Dimensión pedagógica	,629	40	,000	No hay normalidad
D3. Dimensión administrativa	,462	40	,000	No hay normalidad
D4. Dimensión comunitaria	,736	40	,000	No hay normalidad
V2. Desarrollo profesional docente	,636	40	,000	No hay normalidad
D1. Dimensión filosófica	,652	40	,000	No hay normalidad
D2. Dimensión académica	,792	40	,000	No hay normalidad
D3. Dimensión organizacional	,687	40	,000	No hay normalidad
D4. Dimensión personal	,539	40	,000	No hay normalidad

Interpretación:

La prueba de Shapiro Wilk plantea la hipótesis nula (H_0) de que la muestra proviene de una distribución normal. En el desarrollo de la prueba se seleccionó un nivel de significancia de 0.05 para el análisis estadístico; obteniéndose que las variables y sus dimensiones no tienen una distribución normal con una significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$) lo cual se corrobora con el estadístico. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa N° 88036 de Chimbote, Ancash, 2022.", cuyo autor es MENDEZ ARANDA RAUL PERCY, 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.

CHIMBOTE, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 07-08- 2022 14:11:28

Código documento Trilce: TRI - 0399443