



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Estrategias gerenciales para mejorar la Identidad profesional docente  
en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021

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

**AUTORA:**

Winchonlong Vilchez, Judith (ORCID: 0000-0003-3082-9728)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

PIURA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

En honor a mis queridos padres, en especial a nuestro Dios por su fortaleza.

A mi esposo por su apoyo incondicional y porque siempre me anima a seguir creciendo profesionalmente.

A mis hijos, por su invaluable apoyo moral quienes son el motivo para seguir adelante y a superarme cada día.

### **Agradecimiento**

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo que inculcaron sus conocimientos, para el logro de mis metas y aspiraciones, en especial mi eterno agradecimiento al Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros por su constante motivación y por los aportes brindados en todo el proceso de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	
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
II. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
VIII. PROPUESTA	51
REFERENCIAS	84
ANEXOS	91

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	20
Tabla 2: Distribución de la muestra	21
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento	23
Tabla 4: Variable dependiente Identidad profesional docente	25
Tabla 5: Dimensión 1 Personal	26
Tabla 6: Dimensión 2 Profesional.	27
Tabla 7: Dimensión 3 Situacional.	28
Tabla 8: Prueba de normalidad de VD Identidad Profesional Docente	29
Tabla 9: VD identidad docente en la Institución Educativa Mallaritos, según test y grupos.	30
Tabla 10: Prueba de normalidad de D1 Personal	32
Tabla 11: D1 Dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos.	33
Tabla 12: Prueba de normalidad D2 Profesional	35
Tabla 13: D2 Identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos.	36
Tabla 14: Prueba de normalidad D3 Situacional	38
Tabla 15: D3 Situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos.	39

## Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño cuasiexperimental	19
Figura 2: Comparación de los test de los grupos de la VD por niveles	25
Figura 3: Comparación de los test de los grupos de la D1 por niveles	26
Figura 4: Comparación de los test de los grupos de la D2 por niveles	27
Figura 5: Comparación de los test de los grupos de la D3 por niveles	28
Figura 6: VD Identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos.	31
Figura 7: D1 Personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos.	34
Figura 8. D2 Profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos.	37
Figura 9: D3 Situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos.	40

## Resumen

Se buscó determinar los efectos de las estrategias gerenciales en la identidad profesional docente. El estudio se fundamentó en la teoría general de la administración, teoría neoclásica, teoría del proceso administrativo, enfoque crítico reflexivo, modelo dinámico de identidad profesional y teorías apriorísticas. Se planteó bajo el enfoque cuantitativo, investigación tipo aplicada de diseño tipo cuasi-experimental. La muestra estuvo formada por 30 docentes del GC y 30 docentes del GE, a quienes se les administró un cuestionario digital. Los resultados descriptivos demostraron que en el postest predominó el 53.33% del GC en nivel medio y el 96.67% del GE en nivel alto. En los resultados inferenciales se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk que determinó la aplicación del estadístico U de Mann Whitney para comprobar las hipótesis que en el postest mostraron diferencia significativa con una Sig.= 0,000 obteniendo el GE mejores resultados relacionados a la identidad profesional docente pues su rango promedio fue 39.72 después de la aplicación de las estrategias gerenciales que superó al rango promedio del GC que resultó igual a 21.28. Concluyendo que la aplicación de las estrategias gerenciales produjo efectos significativos en la identidad profesional docente y sus dimensiones personal, profesional y situacional.

**Palabras clave:** Estrategias gerenciales, identidad profesional, dimensión personal, dimensión profesional, dimensión situacional.

## **Abstract**

The aim was to determine the effects of managerial strategies on the teacher's professional identity. The study was based on the general theory of administration, neoclassical theory, administrative process theory, reflective critical approach, dynamic model of professional identity and a priori theories. It was raised under the quantitative approach, applied type research of quasi-experimental type design. The sample consisted of 30 teachers from the CG and 30 teachers from the EG, who were administered a digital questionnaire. The descriptive results showed that in the post-test, 53.33% of the CG predominated at the medium level and 96.67% of the EG at the high level. In the inferential results, the Shapiro-Wilk normality test was applied, which determined the application of the Mann-Whitney U statistic to verify the hypotheses that in the post-test showed a significant difference with a Sig.= 0.000, obtaining the EG better results related to professional identity. teacher because its average range was 39.72 after the application of management strategies that exceeded the average range of the CG, which was equal to 21.28. Concluding that the application of management strategies produced significant effects on the teacher's professional identity and its personal, professional and situational dimensions.

**Keywords:** Management strategies, professional identity, personal dimension, professional dimension, situational dimension.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En los tiempos actuales el mundo entero ha experimentado transformaciones en sus diversos ámbitos a causa de la pandemia, los cambios que exige el nuevo contexto son acordes a las nuevas situaciones vividas; por ello debemos asumir nuevos retos para superar dificultades; sobre todo en el campo educativo resulta cada vez difícil el acceso a las nuevas tecnologías que exige y demanda los centros educativos en esta educación a distancia.

Es fundamental develar las actuaciones de los colaboradores educativos en la participación eficiente para la responsabilidad y el compromiso social que se cimienta en nuestro estudio como estrategias gerenciales para mejorar la identidad docente, el involucramiento de profesores en las diferentes acciones virtuales y la participación activa es bajo, se necesita reformular aspectos que mejoren la identificación institucional conllevando asumir compromisos que conlleven a logros y metas propuestas.

La organización educativa cumple un rol esencial porque debe ser impulsadora de cambios en el contexto educativo y social con una formación ética con una educación para la vida permitiendo la convivencia armónica en la sociedad en la que vivimos, realizando acciones determinadas y constantes que estimulen un razonamiento responsable con una amplia visión que fomente la diversidad, genere estrategias educativas y prácticas éticas para modelar ciudadanos conscientes de su dignidad.

Aquí el compromiso docente es muy importante porque ejerce su identidad profesional docente no solo en el desarrollo intelectual, sino también en el afectivo promoviendo en sus estudiantes mejores aprendizajes por medio de la comprensión, los animar a entender que sus vidas están íntimamente ligadas con el bienestar de otros, de forma tal que las estrategias gerenciales para mejorar su identidad docente sea asumida desde dentro, desde el conocimiento y la vivencia que se tenga de ellas mismas.

En una investigación realizada México se concluyó que, en relación al nivel de motivación y compromiso de los docentes predominó en un 60% la

descripción alta; ningún docente selección baja y muy baja. Sobre la profesión docente, el 21% sostiene que la capacidad de formar a estudiantes no se consigue con una simple capacitación. Según las puntuaciones obtenidas, se dedujo que la identidad de los docentes va construyéndose a lo largo de su labor, como las actividades que van desarrollando, sus experiencias, sus necesidades de formación y a partir de sus interacciones hay patrones que se van ir transformando (Alfonzo Albores & Avendaño, 2016).

En ese contexto, se deduce que la identidad profesional docente se va creando por las interacciones que realiza en su labor como docente que va desde el concepto que tienen de sí mismo, su formación, la vocación, la pasión por enseñar, capacidad para brindar conocimiento entre otros aspectos que le ayudan en su trabajo pedagógico y que dinamizan su actuación para ir consolidando su identidad docente.

Estudios realizados en Lima por Plasencia Zamora (2018) obtuvo que el 45% de docentes logra el nivel regular de desarrollo de la identidad docente. También Carreño Cisneros (2018) obtuvo que un 66.47% de los docentes les cuesta involucrarse en las actividades pedagógicas.

En el Marco del buen desempeño docente parte de sus dominios se relacionan al desarrollo de la profesionalidad e Identidad profesional de los profesores, remarcada como parte de un proceso de reflexión metódica en su labor docente para lograr metas propuestas, en un aprendizaje perenne para consolidar su identidad (Ministerio de Educación, 2016). De lo cual se deduce que la identidad profesional docente se va dando en las experiencias que el docente va adquiriendo desde su contexto en un proceso de aprendizaje de reflexión para fortalecer sus competencias construyendo así su identidad en un compromiso de mejora en su actuación.

En la Institución Educativa Mallaritos de Sullana, se desarrollan actividades educativas en forma virtual se evidencian dificultades y limitaciones de los docentes para usar de herramientas tecnológicas. La escasa o casi nula participación de los docentes para colaborar con eficiencia en las

intervenciones de las diversas actividades de atención a la comunidad educativa, esto repercute en procesos y resultados de los aprendizajes, lo que conlleva a replantearnos y fortalecer esas prácticas habituales de desempeño docente argumentadas en el MBDD con responsabilidad social direccionada a la construcción de una identidad profesional docente.

Por lo expuesto, desde la gerencia directiva de la institución desempeñada en el área de la administración, que es una de las tres áreas del desempeño docente, se decidió desarrollar un nuevo programa de estrategias gerenciales de planificación, organización y dirección, propuesto para mejorar la identidad profesional docente en las dimensiones personal, profesional y situacional, que necesariamente requiere trabajo grupal colaborativo de actividades docentes que influye directamente en los procesos y resultados de los aprendizajes alineados con las innovaciones pedagógicas y el cuarto dominio del Marco del buen desempeño docente.

Para la formulación del problema general se planteó la siguiente interrogante: ¿En qué medida las estrategias gerenciales mejoran la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021? Los problemas específicos son: PE1: ¿En qué medida las estrategias gerenciales mejoran la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021?; PE2: ¿En qué medida las estrategias gerenciales mejoran la dimensión profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021?; PE3: ¿En qué medida las estrategias gerenciales mejoran la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021?

La justificación de la investigación se basa: Primer lugar, tiene justificación teórica, porque la investigación fundamenta epistemológicamente en la Teoría general de la administración, teoría neoclásica de la administración y teoría del proceso administrativo. También en el Enfoque crítico reflexivo, Modelo dinámico de identidad profesional y Teorías apriorísticas. En segundo lugar, tiene una justificación práctica porque favorece a la solución de una problemática relacionado con el bajo nivel de identidad de docentes

de la escuela en estudio de Sullana, Piura. Tercer lugar, tiene justificación metodológica porque colabora con nuevas estrategias gerenciales de mediación educativa para mejorar la identidad profesional de los docentes. Cuarto lugar, tiene justificación social porque favorece a la institución educativa de Mallaritos y a la comunidad científica.

El objetivo general fue determinar el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales para mejorar la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021. Por otra parte, los objetivos específicos se plantearon como se detalla a continuación: Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021. Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021. Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

La Hipótesis general, en forma afirmativa como en forma nula se determinó como se lee a continuación:  $H_i$ : La aplicación de las estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la identidad docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.  $H_0$ : La aplicación de las Estrategias gerenciales no tiene un efecto significativo en la identidad docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Las hipótesis específicas:  $H_1$  La aplicación de las estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.  $H_2$  La aplicación de las estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la dimensión profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.  $H_3$  La aplicación de las Estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En un trabajo de investigación realizado en Chile por Guzmán Palacios (2017) “La Construcción de la Identidad profesional docente”, se propuso conocer los contenidos identitarios que construyen las personas de pedagogía en sus experiencias de formación. Participaron 47 sujetos. En los resultados se observaron una diversidad de identidades: didáctica, el contenido disciplinario, la identidad de educador, de experto en el diseño y en metodología. Concluyó que la identidad se devela en la historia de las acciones que el docente va incorporando para consolidar su identidad profesional docente. La motivación y reconocimiento de su participación es importante, el docente cambia su identidad profesional en relación a las experiencias vivenciadas, a la visión social y controversias sociales, también incluye los comportamientos en los diversos escenarios que construye y reconstruye su identidad.

En Venezuela Furguerle Rangel et al. (2016) investigó “Estrategias gerenciales en la educación básica y participación de madres y padres”, los resultados revelaron que la técnica gerencial de lluvias de ideas es utilizada frecuentemente por el los directivos acción reconocida por el 68,8%, el 30,8%, sin discrepancia apoyan o rechazan lo mencionado, un 64.5% de los padres de familia piensa que casi nunca o nunca el Equipo directivo hace uso de esta estrategia en la resolución de problemas relacionadas a las necesidades educativas. Concluyó que los padres de familia participan en la gestión educativa, pero no en el proceso de aprendizaje, lo que no contribuye a la mejora de los aprendizajes, pero es importante impulsar la participación familiar en el proceso educativo en un trabajo eficiente de mejora continua de los aprendizajes y el logro de metas formuladas por la escuela, los docentes participan colaborativamente en bienestar de su comunidad educativa.

En Venezuela investigó Navas & Lamus (2017) como “Estrategias gerenciales para la participación de los docentes en el desarrollo endógeno del Liceo Nacional Francisco Bello Pineda”, tuvo como resultados en cuanto al indicador de las relaciones interpersonales, los docentes encuestados,

refieren el 76,9% muy pocas veces, el 12,81% algunas veces, en 25,63% que siempre la relación con sus colegas es armónica y 53,84% señalaron casi siempre. Estos resultados permitieron tener una idea sobre las actitudes especialmente requeridas para la docencia, así como la comunicación, compañerismo, comprensión se deben tener en cuenta para mejorar la identidad del docente. En relación a la participación del profesor en las actividades, el 19,22% de los encuestados indicaron que fomentan la participación y aseguraron el logro de las metas trazadas, mientras que 26,91% algunas veces, el 50% señalaron casi siempre y el 3,84% señaló intervenir pocas veces. Estos porcentajes reflejaron que los docentes ejercen su función como formadores, cumpliendo lo señalado, pero también indican que el involucramiento del docente sobre todo en las actividades extracurriculares implica parte de la formación integral del educando y que esas experiencias se van incorporando a la cimentación de la identidad profesional del docente. Concluyó que es necesario reforzar las relaciones interpersonales en los tópicos señalados en el estudio, estrategias que permitan formar la identidad docente, esta misma denota que la actuación y participación debe ser permanente, darse en todos los aspectos y que los maestros tienen que fortalecer para construir su verdadera identidad en el contexto donde se desenvuelven. Este antecedente se ha seleccionado por qué midió la identidad docente que es la variable dependiente del presente estudio.

En el estudio que fue realizado en Venezuela por García Vivas (2017) nombrado como Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre directivos y docentes, a través del diagnóstico realizado con respecto a la dimensión social, cada aporte obtenido permitió su interpretación para lograr una visión de los progresos que generan estrategias planificadas. Se concluyó que es necesario mencionar que el siguiente estudio permite reflexionar sobre cómo se va construyendo la identidad profesional docente en las dimensiones personal, profesional y situacional y es la convivencia como parte de las relaciones interpersonales que colaboran a la formación de las experiencias personales y sociales que van formando la identidad docente en su interacción diaria.

En Lima Oliva Chagray (2017) en su tesis “Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito del Rímac, 2014”; la muestra fue de 78 sujetos, se aplicó como instrumento cuestionarios para estrategias gerenciales y tipo evaluación para establecer el desempeño docente. El desempeño docente un 61,5% se coloca en nivel alto, el 37,2% nivel medio y sólo el 1,3% en bajo. Los profesores en su gran mayoría tienen buen desempeño profesional en cuanto a estrategias pedagógicas. Concluyó que las estrategias gerenciales aplicadas adecuadamente mejoran el desempeño docente que es parte importante para la construcción de la identidad profesional docente. Esto ayuda al estudio que la planeación, la organización y dirección como estrategias gerenciales van fortaleciendo la identidad profesional docente como una dinámica de experiencias individuales y colectivas.

En Tacna Apaza Paucara (2019) estudió la “Aplicación de un programa instruccional basado en la gestión de la calidad y sus efectos en el nivel de conocimiento y desarrollo de las habilidades personales de los estudiantes de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales del IX y X ciclo de la UAP filial Tacna 2017”. En este estudio de enfoque cuantitativo con diseño cuasi experimental, el instrumento fue una prueba de evaluación la muestra fue 30 estudiantes en 2 grupos: Experimental y control. Se concluyó que un 86,67% han logrado nivel alto en la identidad profesional. Este estudio permite consolidar la identidad profesional desde inicio del conocimiento y aceptación de su carrera, lo que permite visualizar los aspectos relevantes desde la identidad profesional. Esto implica que la identidad profesional se va adquiriendo desde su formación y de las interacciones que en su contexto va desarrollando y se va modificando y adecuando a las exigencias de la sociedad con responsabilidad y desde la ética.

En otro estudio de investigación de Carreño Cisneros (2018) “Estilos de liderazgo e Identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería química y metalúrgica. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

2017, la muestra fue de 214 educandos, se aplicó el cuestionario. En los resultados de la investigación se estima que, de los 173 participantes que opinaron sobre la Identidad docente, un 66.47% se ubica en nivel medio, el 28.32% en nivel alto y un 5.20% en nivel bajo. Concluyó que los docentes se involucran en su capacidad de transmitir sus conocimientos, se interesa por la formación de los alumnos cuando aclaran los objetivos y competencias, implicándose en el mejoramiento continuo y el logro de aprendizaje desde su práctica docente. Es importante para esta investigación porque permiten tener una mirada a que los docentes gestionen su identidad desde un enfoque como persona, docente facilitador y amigo con estructuras, esquemas desde su contexto con la aplicación de estrategias gerenciales eficientes.

Así también el estudio realizado en Perú de Venturo Quiñonez (2018) nombrado "Estrategias gerenciales y desarrollo de la identidad profesional docente en la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2017, la muestra fue de 72 sujetos, la técnica aplicada fue la encuesta. De los resultados observados el 90,3% desarrollan adecuadamente su identidad docente; un 9,7% en nivel regular. Concluyó que el estudio se evidencia la identidad docente como una construcción interactiva, situada, individual, social adaptada al contexto que implique una mejora continua.

En las teorías relacionadas al tema de investigación, para las estrategias gerenciales se fundamentan en las siguientes teorías epistemológicas:

La teoría general de la administración (TGA), es un conjunto integrado de teorías, conceptos e ideas relacionadas a la administración como ciencia, fue desarrollada por Von Bertalanffy Ludwig fue quien impulsó la influencia de la ciencia en diversos campos de la administración (Peralta, 2016).

Ángel Caso publicó su libro Organización general, los diversos autores que han escrito sobre administración coinciden al sustentarla que por medio de esta las empresas logran metas la consideran como ciencia porque reúne 3 requisitos: Objeto de estudio, hace uso de conceptos, metodología y método



y finalmente llega a unos productos descritos en leyes científicas. Al mismo tiempo es objetiva, abstracta y empírica (Torres Hernández, 2016).

Se orienta a estudiar la gestión de las empresas orientada desde la interacción e interdependencia de sus 5 elementos: estructura, tecnología, personas, ambiente y tarea se basa desde un estudio del contexto pone énfasis en la toma de decisiones incluye la planeación, dirección y control, las metas se logran gracias al liderazgo, responsabilidad y motivación (Pantoja-Aguilar & Salazar Garza-Treviño, 2019).

Teoría neoclásica de la administración, uno de sus representantes es Peter Drucker la organización es un sistema social con metas racionales, argumenta que la teoría tradicional y sus principios se contradicen se centran en la motivación por medio de recompensas salariales y propuestas que ejecutar operaciones sin considerar diversos factores como: Tiempo, características fisiológicas y mecánicas, también pone énfasis en la orientación humana y presta gran atención a las necesidades de tiempo, las actitudes y comportamientos de los empleados (Hussain et al., 2019).

La administración brinda a los gerentes pautas claras de capacitación para que sepan responder con liderazgo situaciones que ayuden a mejorar la eficiencia gerencial considerando la parte humana más no intereses de los jefes ya que se centra en el bienestar de las personas que se relacionan con la organización (Bacud, 2020).

Los teóricos neoclásicos se centran en las personas, los empleados y sus sentimientos, intereses, creatividad, emociones con la finalidad de acrecentar la productividad organizacional, sustentan que los sujetos poseen diferentes motivaciones que les conlleva a satisfacer sus necesidades, por lo tanto la comunicación es bases para medir la calidad de información que se transmite asimismo da importancia al trabajo en equipo (Gambo Halidu Salihu, 2018).

La Teoría del proceso administrativo, uno de los representantes es Burt K. Scanlan, quién argumenta que la dirección consiste en la coordinación y el

esfuerzo de los trabajadores para lograr objetivos institucionales (Santa Cruz Pérez et al., 2021).

La estrategia gerencial es un proceso dinámico, complejo, continuo e integrado, implica evaluación y ajustes. Estrategias que hacen mucho más fácil el trabajo en el momento de la planificación, organización y desarrollo de cualquier actividad (Rodríguez Jurley & Mónica, 2016).

Esta conceptualización teórica afirma que los procesos administrativos surgen de la existencia humana, ya que el proceso es un conjunto de acciones necesarias y la administración es un proceso que necesita actividades conjuntas, ordenadas, planificadas con el fin de lograr objetivos y la gestión siempre busca mejorar en la calidad para una atención eficaz, la administración es un proceso de diseño y mantenimiento de un ambiente eficiente una buena administración es base para iniciar un negocio (Mendoza-Fernandez & Moreira - Chóez Jennifer Sobeida, 2021).

Estrategias gerenciales son las herramientas que implica tener acciones en donde debemos tomar en cuenta los elementos de la gerencia y sus funciones administrativas, todo ello se logra a través un planeamiento, organización y dirección de las actividades dentro de la organización, los cuales se ejecutarán a través de cuestionarios (Jiménez Roa, 2020)

Las estrategias gerenciales según Oliva Chagray (2017) se relaciona al trabajo realizado por los directivos de la escuela, proceso que considera la planificación, organización y dirección administrativa.

Las estrategias gerenciales son el conjunto de modelos de objetivos, propósitos, políticas, metas y planes que ejecuta una empresa para lograr sostenibilidad en el mercado que ayuden a dar respuestas retadoras a los desafíos de alto riesgo, para su ejecución (Fuertes et al., 2020).

En Chepén se realizó la investigación Taller de estrategias gerenciales enfatiza el autor Fernández Paucar (2018) argumenta que las EG posee principios didácticos relacionados al conocimiento el aprendizaje colegial e innovador además involucra acciones para hacer frente a retos para promover modificaciones necesario en el sentido de pertenencia concluyen

que el taller tuvo efectos positivos observándose una mejora del 22.49% y los docentes logren un nivel bueno sobre la cultura organizacional.

En Chiclayo Vargas Saavedra (2020) necesitan de las instituciones para asumir retos y generar transformaciones en el entorno social concluye que las estrategias gerenciales se debe sustentar en la innovación por medio de la toma de decisiones para fortalecer el trabajo sustentado en lo organizacional y evaluación para retroalimentar procesos con la finalidad de brindar calidad en el servicio público.

La planificación permite el establecimiento de metas y objetivos, estimación de recursos esenciales para el logro de metas, elaboración de un plan para lograr metas eficientes y puntuales sobre todo infiere el pronóstico de etapas de producción, anticipación de problemas surgidas en el proceso, aplicación de medidas correctivas (Álvarez Pérez et al., 2019).

La planificación necesita de una gran cantidad de planes, recibe el nombre de planeación o planteamiento como proceso que conlleva a la toma de decisiones para lograr un futuro anhelado considerándose la situación actual, factores internos y externos que influye en el logro de objetivos, la planificación es considerada una función administrativa que implica un análisis del desarrollo de los planes de acción que implica la ejecución de estrategias (Katz & Sohrabi, 2020).

Organización, implica el establecimiento de estructuras adecuadas implica la sistematización de recursos se considera la jerarquía, disposición y agrupación de las funciones conlleva a una adecuada organización para alcanzar objetivos empresariales facilita la comprensión y comunicación de los diversos componente de una empresa, permite la realización de actividades de manera eficiente con esfuerzo, la organización permite conocer objetivos, asignación de tareas, aplicación de actividades concretas y establecer responsabilidades en cada área (Pinkse et al., 2021).

La organización propicia la gestión de una empresa permite conservar e incrementar las utilidades influye de manera subjetiva en los empleados se relaciona al conjunto de procedimientos y métodos que permite direccionar

un empresa conlleva a un orden, control y dirección con la finalidad de lograr metas (Valencia Espinosa, 2017).

En una investigación en Lima Estupiñan Ramos (2018) ha definido sobre la organización en el ámbito estratégico como la distribución y coordinación de tareas permite establecer acciones concretas orientadas al logro de objetivos que conllevan al análisis de propuestas claras y concretas, se obtiene como resultados que un 58,1% de los profesores muestra que el Equipo directivo se sitúa en nivel alto y un 30,6% en medio y el 11,3% bajo concluye que la organización estratégica se relaciona con la educación en ecoeficiencia.

Dirección para Duran et al. (2017) se refiere a la toma de decisiones por medio de la planeación estratégica para ponerla en práctica logrando calidad empresarial, alude que este proceso debe dar prioridad a las situaciones problemáticas o a necesidades reales de la organización, más relevantes y las que hay que enfocarse para dar cauce y solución, llevando a cabo acciones coherentes con los valores, creencias y cultura de personas, contando con la competencia que estas poseen para llevar adelante estos procesos.

La dirección administrativa implica el conjunto de funciones previa elaboración de estrategias para una adecuada toma de decisiones conlleva a una planificación, organización y control de las actividades elaboradas para la realización de un buen funcionamiento operativo, es una fase esencial para la sobrevivencia de la empresa (Kaufmann et al., 2019).

En Lambayeque Sucapuca Coaquira (2018) argumenta que la dirección se enfoca a la toma de decisiones, delegación de funciones y descentralizada, la organización está a cargo de una grupo de personas con responsabilidad de dirigir.

En las teorías relacionadas al tema de investigación, para la Identidad profesional docente se fundamentan en las siguientes teorías epistemológicas:

Enfoque critico reflexivo es educativo se perfecciona con el análisis de la reflexión dada producto de una argumentación y sentido crítico, la

competencia reflexiva permite al sujeto empoderarse de su propio aprendizaje, además vincula las experiencias nuevas con las existentes ofrece una manera de identificación y adquisición de sistemas, pensamiento, actitudes y emociones explícitas al mismo tiempo las personas logran desarrollo capacidades y habilidades estratégicas, aumenta el autoconocimiento. La persona al hacer uso de esta competencia construye conocimientos cíclicos profundiza su análisis (Bassachs et al., 2020).

Este enfoque hace uso del pensamiento crítico considerado como proceso que permite la búsqueda, obtención, evaluación, análisis, síntesis y conceptualización de información como guía para el desarrollo del pensamiento autoconsciente y la capacidad de usar esta información de manera creativa asumiéndose riesgos, las características de las personas con pensamiento crítico son creativas, innovadoras, proactivas, analíticas, participativas, emprendedores, autocríticas, solidarias, sentido humano, éticas y con tendencia a la investigación (Jiménez-Gómez et al., 2019).

Uno de los representantes en Latinoamérica es Sergio Tobón, quién hace énfasis a la ética, de allí parte la importancia de una docencia crítica – reflexiva donde el docente se desenvuelva con una actitud reflexiva a nivel personal o grupal que desarrolle la capacidad de argumentar sobre problemáticas educativas actuales ya que un docente crítico trasciende en su comunidad y aspira un futuro prospectivo, por lo que se debe observar cambios estableciendo nuevos comportamientos que conlleve a un formación por medio de una actuación reflexiva y creativa.

Modelo dinámico de identidad profesional promueve el desarrollo de 4 etapas producto de la fusión de ideas de los autores Kohlberg (1964), Kegan (1982), Olivares Olivares y Valdez-García (2017) y Jara y Mayor Ruiz (2019): Autoconocimiento, relaciones de afinidad, conceptualización profesional y cambio consciente. La primera etapa permite a las personas tener claridad en sus valores y preferencias para que logre tomar decisiones acordes a sus objetivos, implica la ruta profesional partiendo de la comprensión de las propias capacidades y oportunidades de crecimiento, se asocia a los

elementos efectivos de la identidad conllevando al autoconocimiento de la profesión.

La segunda etapa implica la construcción de redes personales, académicas y sociales acorde a sus intereses, interacción que conlleva a compartir decisiones entre los integrantes de las agrupaciones, aquí las personas interiorizan las expectativas, actitudes y valores de la profesión. La tercera etapa se da cuando las personas logran tomar decisiones asociadas con la profesión de su selección académica y organizacional, aquí las relaciones profesionales se convierten en la parte natural de su universo.

En la última etapa se ubican las personas con capacidad y flexibilidad para aportar cambios a la sociedad, se aceptan y valoran las aportaciones para construir mejores soluciones a propuestas creativas y sustentables aquí las personas poseen una capacidad con nivel mayor para escuchar y buscar información por lo que siempre se encuentran dispuestos para transformar su comportamiento por su cualidad de flexibilidad (Olivares et al., 2020).

Teorías apriorísticas, se le conocen al conjunto de ideas implícitas que los docentes poseen antes de comenzar con su profesión la manifiestan en el salón de clase como rutina, guion de acción, creencias, metáforas, leyes, etc., la práctica docente puede mejorar si las teorías fueran sometidas al análisis y reflexión personal para que los docentes sepan acercarse al proceso enseñanza – aprendizaje de las estrategias a emplear (Tapia Ubillus, 2017).

Las teorías apriorísticas afirma que la identidad docente nace en lo personal y se nutre de manera colectiva el proceso de su construcción necesita del compromiso y satisfacción por parte de los docentes cuando se encuentra cerca del aprendizaje logrado por sus estudiantes, asimismo influye las experiencias y acciones (Granados Romero et al., 2017).

La variable dependiente Identidad profesional docente, es un proceso de construcción muy dinámico y continuo en que los docentes asignan sentido a sus experiencias que van formando y reforman sus representaciones acerca de su profesión (Weiner & Torres, 2016).

Identidad profesional docente se define como una fase que se da dentro de los sujetos debido a sus experiencias de vida personales y profesionales, que se va construyendo y reconstruyendo desde su práctica docente en función del contexto donde interactúa con los demás (Cantòn & Tardif, 2018).

La identidad profesional se halla relacionada con la vida individual y el desarrollo del contexto social, previo a los procesos de formación inicial se va construyendo la identidad, así mismo parte de dicha construcción son las experiencias que los sujetos adquieren en la vida como estudiante (Arvaja, 2016).

La formación de la identidad profesional docente necesita un proceso de construcción dinámico, parte de interacciones sociales y prácticas en el desempeño profesional (Ruiz-Corbella & García-Blanco, 2019).

La identidad personal, es un conjunto de condiciones que permiten a los sujetos reconocerse como seres humanos y diferentes a otras especies, el desarrollo de esta identidad es intersubjetivo es considerado como proceso continuo e interpretativo de sí mismos ya que su construcción es constante (Bajardi, 2020).

La identidad personal, es dada por las condiciones de la continuidad personal relacionado a la persistencia temporal, implica continuidad psicológica, corporalidad y temporalidad (Olave, 2020).

La identidad personal, es determinar que hace un sujeto por ser él mismo, es la percepción y preservación de lo que es un sujeto, implica rasgos individuales como: temperamento, habilidades, carácter y actitudes; por ende representa la identidad única e irreplicable de una persona a lo largo de su vida (Córdoba & Quintana, 2019).

En una investigación realizada en México Fuentes, Arzola y Gonzáles afirman que la identidad es concebida como proceso de dos vías el primero es que la persona haga un reconocimiento a sí mismo de manera individual y el segundo es el logro de toma de consciencia, también es una realidad cambiante del sí, concluye que la identidad personal se da en un inicio en el

entorno familiar luego en la escuela donde asimila valores, normas, pautas y creencias que dan sentido a las significaciones (Fuentes Reza et al., 2020).

La identidad profesional, es el conjunto de hábitos desarrollados por un sujeto en el ámbito laboral y proyección de su futuro, va más allá de la profesión u ocupación, parte de la identidad personal da sentido a la vida propia, se forma desde la escuela y se fortalece con la formación profesional (Callata et al., 2017).

La identidad profesional, busca un equilibrio entre los diversos ámbitos de la persona conllevándola a seguir un orden de modo consciente de ciertos conflictos internos con coherencia, es considerado como proceso continuo para clarificar el proceso de lo que se piensa sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje en coherencia con la ética (Linares & Pérez, 2020).

La identidad profesional, nace de la relación entre lo personal y la vocación, al mismo tiempo influyen aspectos académicos y familiares, implica un conjunto de hábitos que el sujeto desarrolla en el espacio laboral, incluye la experiencia laboral pero la que más influye es la identidad personal, se estructura desde la escuela, es fortalecida y consolidada en el desarrollo de la formación profesional, basadas en los intereses y aptitudes vocacionales (Olave, 2020).

En una investigación realizada en Lima argumentan que la identidad profesional es la construcción dinámica y continua de interrelaciones entre personas, es un proceso constante es un referente colectivo relacionado a la profesión, es considerada como la habilidad de una persona para conceptualizarse como profesional concluyen los investigadores que la Identidad Profesional se desarrolla sobre las características particulares de la profesión contribuyen a la inequidad de género (Oré Kovacs, 2018).

La identidad situacional, da realce al carácter dinámico porque se manifiesta en los diversos donde se ejerce la profesión también implica la múltiple identidad es asumida como un conjunto de acciones donde el sujeto despliega aspectos de su identidad implica tres procesos: planificación, actuación y evocación de la acción (Gómez Torres, 2016).



La identidad situacional, es producto de lo que nos imponen y lo que cada sujeto afirma, son reconstrucciones racionales superesquemáticas y supersimplificadas (Huerta Orozco, 2018).

La identidad situacional es producto de procesos específicos de la interacción con la escuela y la identidad docente, ya que implica el aprendizaje de una cultura profesional con progresión de identificación de desarrollo, apropiación de normas, reglas (Jara Arias, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque utilizado es el cuantitativo, se basa en la mediación numérica se orienta a la descripción, explicación y predicción de fenómenos, busca regularidades y relaciones causales entre las variables que son medibles y observables para ello se utiliza la estadística. Para la obtención de los resultados se hacen uso de prueba de hipótesis, formulación y demostración de teorías (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Se ha elegido este enfoque porque permite medir datos numéricos por medio de estadísticos; es decir el fenómeno es medido se relaciona con el positivismo.

El tipo de investigación fue la aplicada, estudio que se caracteriza por la aplicación de conocimientos se vincula de manera estrecha con la básica ya que requiere de un marco teórico el cual depende de sus avances, los argumentos teóricos son aplicados de manera directa en los problemas de la sociedad (Méndez & Lara, 2017).

El tipo de diseño aplicado fue el experimental es una investigación donde se manipula al menos una variable (independiente) para determinar su efecto sobre la variable dependiente (Ramos-Galarza, 2021). Se ha seleccionado este tipo de diseño porque se determinarán los efectos de las estrategias gerenciales sobre la identidad profesional docente.

Es cuasi experimental, porque los sujetos no se asignan al azar a los grupos ni se emparejan, los grupos se encuentran formados anterior al experimento (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Razón por la cual se ha aplicado el siguiente esquema.

Figura 1.

*Esquema del diseño cuasi-experimental*

GE: O<sub>1</sub> .....X .....O<sub>2</sub>

GC: O<sub>1</sub> ..... O<sub>2</sub>

Significado:

GE = Grupo experimental

GC = Grupo control.

O<sub>1</sub> = Pretest.

X = Estrategias gerenciales

O<sub>2</sub> = Postest.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable independiente: Estrategias gerenciales, son las herramientas que implica tener acciones en donde debemos tomar en cuenta los elementos de la gerencia y sus funciones administrativas, todo ello se logra a través un planeamiento, organización y dirección de las actividades dentro de la organización, los cuales se ejecutarán a través de cuestionarios (Jiménez Roa, 2020).

En su definición operacional, es un conjunto de actividades planificadas, organizadas que se operativizan a través de la dirección para lograr los objetivos y metas planteadas por la institución.

Variable dependiente: Identidad profesional docente, se define como una fase que se da dentro de los sujetos debido a sus experiencias de vida personales y profesionales, que se va construyendo y reconstruyendo desde su práctica docente en función del contexto donde interactúa con los demás (Cantòn & Tardif, 2018).

Según su definición operacional, la identidad profesional docente se asocia a las situaciones e interacciones personales, laborales o profesionales y situacionales que los docentes van construyendo y transformando en el contexto educativo de su quehacer diario.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población según (Arias-Gómez et al., 2016) hace referencia al conjunto de casos, definidos, limitados y accesibles, referentes de la elección de la

muestra, además cumplen una serie de criterios establecidos. En mi estudio la población fue conformada por 60 profesores del nivel inicial, primaria y secundaria de la institución educativa involucrada en el estudio.

#### Criterios de inclusión

- Docentes de ambos sexos del nivel de Educación inicial, primaria y secundaria que desearon participar de forma voluntaria en este estudio.
- Docentes nombrados y contratados de los 3 niveles.

#### Criterios de exclusión

- Personal administrativo y de vigilancia.
- Docentes que no participarán de los Webinar.

Tabla 1.

#### *Distribución de la población*

Docentes	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Docentes de la I.E. Mallaritos	42	18	60
Total	42	18	60

Fuente: Secretaria de las II.EE. Mallaritos.

La población es el universo de estudio está conformada por estratos que permiten diferenciar a otros sujetos, ya que el conjunto de sujetos presenta particularidades en común para un determinado estudio (Fuentes-Doria et al., 2020). En el estudio la población está integrada por 60 docentes de la I.E. Mallaritos de los cuales 42 son del sexo femenino y 18 masculino.

Tabla 2.

*Distribución de la muestra.*

Grupos	Docentes	Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Experimental	Docentes del nivel secundaria	18	12	30
Control	Docentes del nivel Inicial y Primaria	24	06	30
Total		42	18	60

Fuente: Secretaria de las I.E. Mallaritos.

En relación a la muestra, es un subgrupo del universo o población la misma debe ser representativa, si se desean generalizar los resultados (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Se seleccionó a los profesores de los 3 niveles educativos de la institución en estudio, primaria-inicial con 30 docentes y secundaria con 30 docentes formándose el grupo de control y experimental.

El muestreo para (Hernández & Carpio, 2019) es una herramienta de la investigación científica que tiene como propósito determinar las características de la muestra, puede ser muestreo probabilístico y no probabilístico. En el estudio no se ha considerado ningún tipo de muestreo ya que el total de la población representa a la muestra, por ende, se trabaja con una muestra censal.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este estudio se usó la técnica de encuesta, su utilización es muy amplia permite conseguir datos de manera eficaz y rápida (Sánchez et al., 2018). Se ha seleccionado porque es asequible y ahorra tiempo, hace uso de un conjunto de procedimientos confiables y validados permite el recojo de datos de manera masiva.

Se aplicó el Cuestionario electrónico como instrumento para recoger los datos, es un formato escrito integrado por un conjunto de ítems, sirve para obtener información de la muestra de sujetos acerca de una variable, puede aplicarse de forma presencial, o indirecta, a través del internet (Sánchez et al., 2018). Se ha seleccionado este tipo de instrumento porque permite recoger la información por medio de un formulario electrónico el cual regresa al investigador de manera automática después de que cada sujeto lo responde y envía.

La validez es el nivel en que el instrumento mide la variable a investigar. Se han usado 3 tipos de validez: contenido, criterio y constructo. La validez de contenido, implica el nivel de evaluación realizada por un grupo de expertos (Hernández Sampieri et al., 2014). En este caso se dio por medio del juicio de expertos, a cargo de cinco doctores, los que estimaron la coherencia y relación de cada ítem con sus indicadores, dimensiones y variables.

La validez de criterio, consiste en relacionar los puntajes obtenidos por cada ítem con las puntuaciones de la sumatoria total de los ítems (Hernández Sampieri et al., 2014). Se aplicó el método de Pearson, que consiste en relacionar los valores de la variable con los de cada ítem del mismo instrumento.

La validez de constructo explica la coherencia entre las medidas del concepto de la variable con las dimensiones correlacionadas de modo teórico (Hernández Sampieri et al., 2014). Se aplicó el método correlacional implicó relacionar los valores de la variable con los de sus dimensiones.

La confiabilidad es la estabilidad, consistencia, exactitud interna de los elementos del instrumento, expresados en forma correlacional (Sánchez et al., 2018). Se aplicó el estadístico McDonald's  $\omega$  porque es un estadístico aplicado a sumas ponderadas de variables estandarizadas usado en cálculos estables también es la más aplicada en investigaciones internacionales por su mayor precisión. La confiabilidad se obtuvo de la prueba piloto aplicado a la población de los docentes de la Institución Educativa N° 14791 de la región Piura.

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad

Variable	McDonald's $\omega$	N° de elementos
<b>Identidad profesional docente</b>	0, 896	20

Fuente: Prueba piloto.

### 3.5. Procedimientos

El recojo de los datos se realizó persiguiendo el siguiente procedimiento: Se elaboró el instrumento, validado por 5 expertos. Se solicitó al director de otra Institución Educativa con iguales características para aplicar prueba piloto, lo que permitirá calcular la confiabilidad. Se solicitó la autorización al director de la IE Mallaritos para desarrollar la investigación. A los integrantes de la muestra se les dio a conocer la importancia de su participación. Se aplicó la evaluación de entrada a los sujetos, luego se aplicó el programa de intervención y finalmente la evaluación final. Estos procedimientos se aplicaron porque es valioso resaltar cada actividad realizada ya que da espacio diversas coordinaciones, recolección de información de manera objetiva permitiendo desarrollar actividades acordes a los objetivos del estudio.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se efectuó un análisis descriptivo y un análisis inferencial, en el primero se describe las puntuaciones obtenidas mediante tablas de distribución de frecuencias por cada variables y dimensión, para obtener información que permita dar respuesta a los objetivos planteados (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Por ende, en la investigación se presenta en tablas y figuras relacionados a los objetivos de investigación y con respecto a lo segundo, en este tipo de análisis referencial permitió contrastan las hipótesis por medio de estadísticos (Hernández Sampieri, 2014). Se realizaron inferencias partiendo de los resultados obtenidos de los estadísticos aplicados en la prueba de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los criterios éticos nacionales: Honestidad, independencia, e imparcialidad. En relación a los criterios éticos internacionales: Se han respetado los derechos de autor para ello se utilizó Normas APA vigentes, el reglamento de investigación de la Universidad César Vallejo- Piura; se aplicó el consentimiento informado ya que fue importante y necesario informar a los participantes para que den el consentimiento voluntario de ser parte de los sujetos de la muestra; se ha considerado el anonimato porque los datos obtenidos se procesaron sin indicar nombres de los participantes, guardando fidelidad sobre las respuestas de los encuestados; se ha respetado la autenticidad de los datos porque no existió ninguna manipulación de datos.

Los principios éticos empleados fueron:

Beneficencia, porque benefició a los diversos integrantes de la comunidad educativa.

No maleficencia, porque los participantes del estudio no sufrieron daño psicológico, ni físico, ni emocional.

Autonomía, porque los participantes tuvieron libertad de decisión sobre su colaboración o retiro voluntario.

Justicia, porque a los participantes se les aplicó el mismo instrumento y participaron de las estrategias gerenciales.



## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

OG: Determinar el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales para mejorar la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Tabla 4.

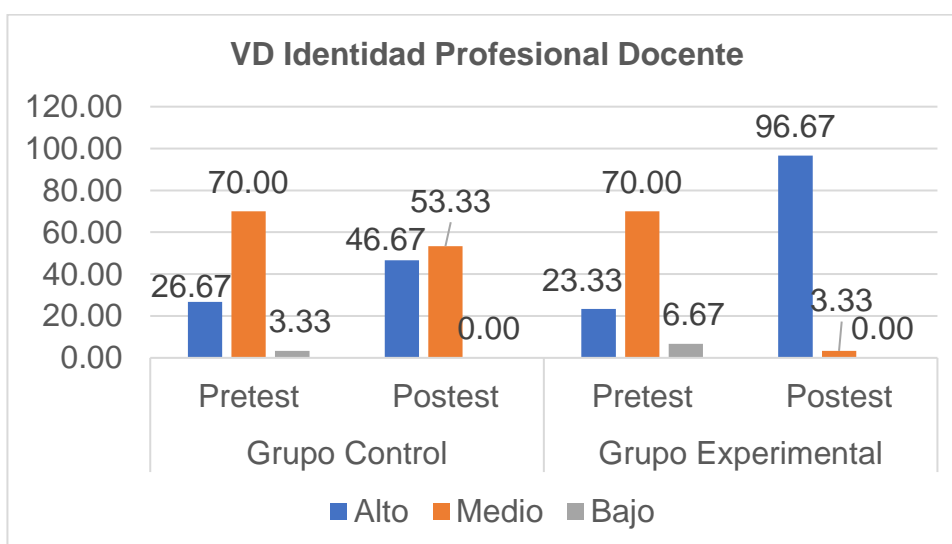
*Variable dependiente Identidad profesional docente.*

Nivel	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pre test		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	8	26.67	14	46.67	7	23.33	29	96.67
<b>Medio</b>	21	70	16	53.33	21	70	1	3.33
<b>Bajo</b>	1	3.33	0	0	2	6.67	0	0
<b>Total</b>	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00

Fuente: Cuestionario de identidad profesional docente.

Figura 2.

*Comparación de los test de los grupos de la VD por niveles*



Comentario: Según tabla 4 y figura 2, en el pos test de la variable identidad profesional docente el 53.33% de docentes del grupo control (GC) se mantuvieron en nivel medio y el 46.67% obtuvo la calificación alto. Por el contrario, el 96.67% del grupo experimental (GE) se situó en nivel alto en el

postest, notándose incremento del 73.34% del pretest al postest, evidenciando influencia de las estrategias gerenciales en la variable posterior a su aplicación.

Objetivo 1: Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Tabla 5.

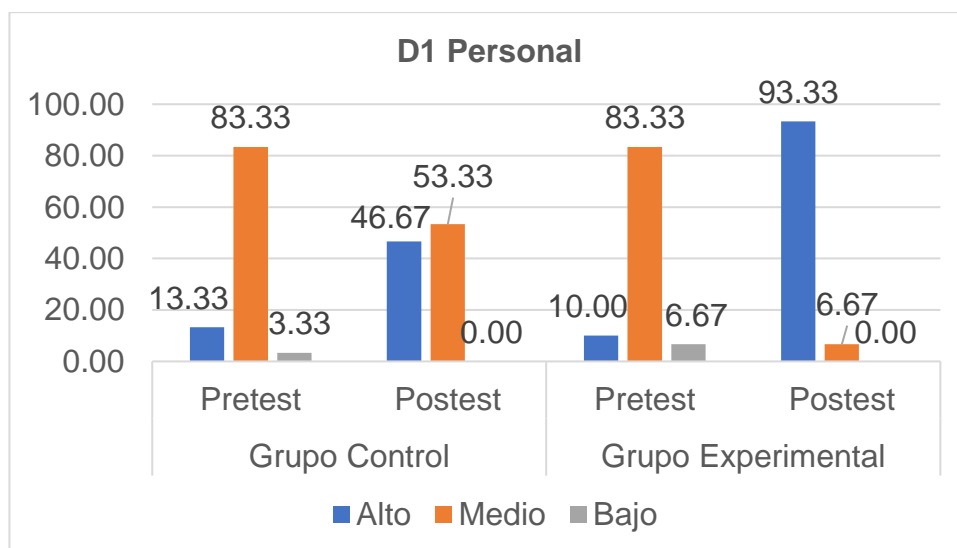
*Dimensión 1 Personal.*

Nivel	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	4	13.33	14	46.67	3	10	28	93.33
<b>Medio</b>	25	83.33	16	53.33	25	83.33	2	6.67
<b>Bajo</b>	1	3.33	0	0	2	6.67	0	0
<b>Total</b>	30	99.99	30	100.00	30	100.00	30	100.00

Fuente: Cuestionario de identidad profesional docente.

Figura 3.

*Comparación de los test de los grupos de la D1 por niveles*



Comentario: Según tabla 5 y figura 3, en el postest de la dimensión personal el 53.33% de docentes del GC se mantuvieron en rango medio y el 46.67% en intervalo alto. En cambio, el 93.33% del grupo del experimento se situó en el rango alto notándose aumento del 83.33% del pretest al postest,

evidenciando influencia de las estrategias gerenciales en la variable posterior a su aplicación.

Objetivo 2: Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Tabla 6.

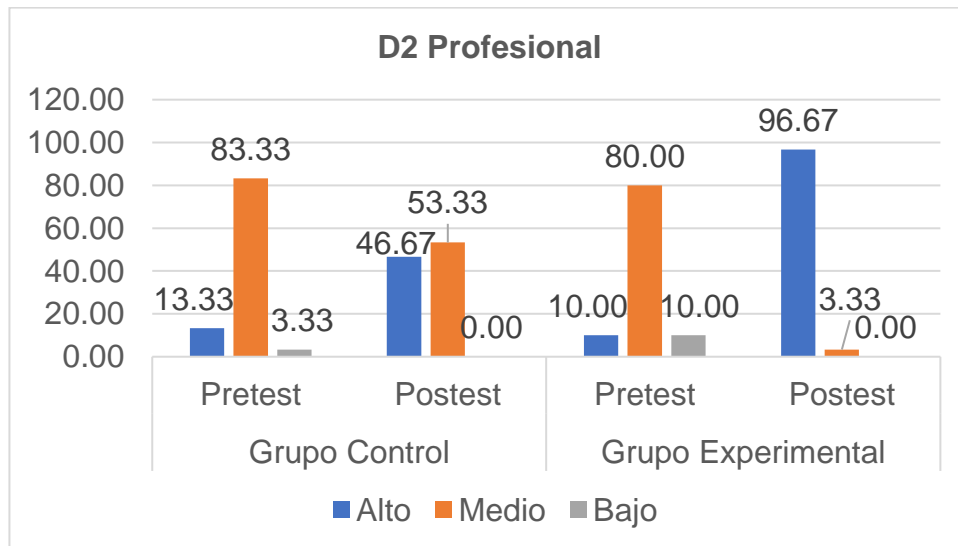
*Dimensión 2 Profesional.*

NIVEL	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	4	13.33	14	46.67	3	10	29	96.67
<b>Medio</b>	25	83.33	16	53.33	24	80	1	3.33
<b>Bajo</b>	1	3.33	0	0	3	10	0	0
<b>Total</b>	30	99.99	30	100.00	30	100.00	30	100.00

Fuente: Cuestionario de identidad profesional docente.

Figura 4.

*Comparación de los test de los grupos de la D2 por niveles*



Comentario: Según tabla 6 y figura 4, en el postest de la dimensión profesional el 53.33% de docentes del GC se mantuvieron en el rango medio y el 46.67% en intervalo alto. En cambio, el 96.67% del grupo de experimentación se situó en rango alto notándose aumento del 86.67% del

pretest al posttest, evidenciando influencia de las estrategias gerenciales en la variable posterior a su aplicación.

Objetivo 3: Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Tabla 7.

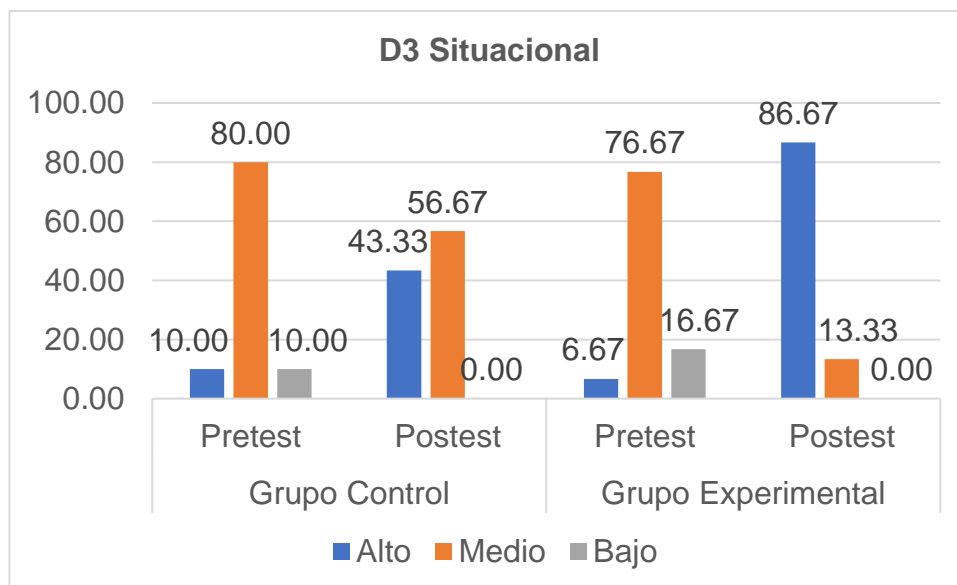
*Dimensión 3 Situacional.*

Nivel	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Posttest		Pretest		Posttest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	3	10	13	43.33	2	6.67	26	86.67
<b>Medio</b>	24	80	17	56.67	23	76.67	4	13.33
<b>Bajo</b>	3	10	0	0	5	16.67	0	0
<b>Total</b>	30	100.00	30	100.00	30	100.01	30	100.00

Fuente: Cuestionario de identidad profesional docente.

Figura 5.

*Comparación de los test de los grupos de la D3 por niveles*



Comentario: Según tabla 7 y figura 5, en el posttest de la dimensión situacional el 56.67% del grupo controlado se mantuvieron en el rango medio, el 43.33% en intervalo alto. En cambio, el 86.67% del grupo de experimentación se situó en el rango alto notándose aumento del 80% del

pretest al posttest, evidenciando influencia de las estrategias gerenciales en la variable posterior a su aplicación.

### Prueba de normalidad

Se emplea para establecer la prueba para contrastación de las hipótesis. Se trabaja con dos pruebas, de las cuales Kolmogorov-Smirnov es empleada en grupos mayores a 50 individuos. En cambio, la prueba Shapiro-Wilk es usada en grupos de 50 individuos a menos.

Determinación de la normalidad:

$$\alpha = 0,05$$

$H_0$ = las cifras proceden de una distribución normal, aceptar si  $\text{Sig.} > \alpha = 0,05$

$H_1$ = las cifras no proceden de una distribución normal, aceptar si  $\text{Sig.} < 0,05$

Tabla 8.

#### *Prueba de normalidad de VD Identidad Profesional Docente*

Test	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pretest VD Identidad Profesional Docente	Control	.720	30	.000
	Experimental	.893	30	.006
Posttest VD Identidad Profesional Docente	Control	.875	30	.002
	Experimental	.826	30	.000

Comentario:

Los grupos fueron menores a 50 individuos, por lo que se trabajó con Shapiro-Wilk (tabla 9). En el pretest el grupo control (GC) obtuvo  $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$  y el grupo experimental (GE)  $\text{Sig.} = 0.006 < 0,05$  coeficientes que mostraron que los valores no proceden de una distribución uniforme, concerniendo emplear el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney.

De igual manera, en el posttest el GC logró  $\text{Sig.} = 0.002 < 0,05$  y el GE  $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$  valores que mostraron que las cifras no provienen de una distribución normalizada, en este caso correspondió usar también la U de Mann-Whitney.

## Resultados inferenciales

Hipótesis general:

Hi: La aplicación de las estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la identidad docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

H0: La aplicación de las Estrategias gerenciales no tiene un efecto significativo en la identidad docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Tabla 9.

VD identidad docente en la Institución Educativa Mallaritos, según test y grupos

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)	
Pretest	VD Identidad Profesional Docente	Control	30	34.45	331.500	.077
	Experimental	30	26.55			
Posttest	VD Identidad Profesional Docente	Control	30	21.28	173.500	.000
	Experimental	30	39.72			

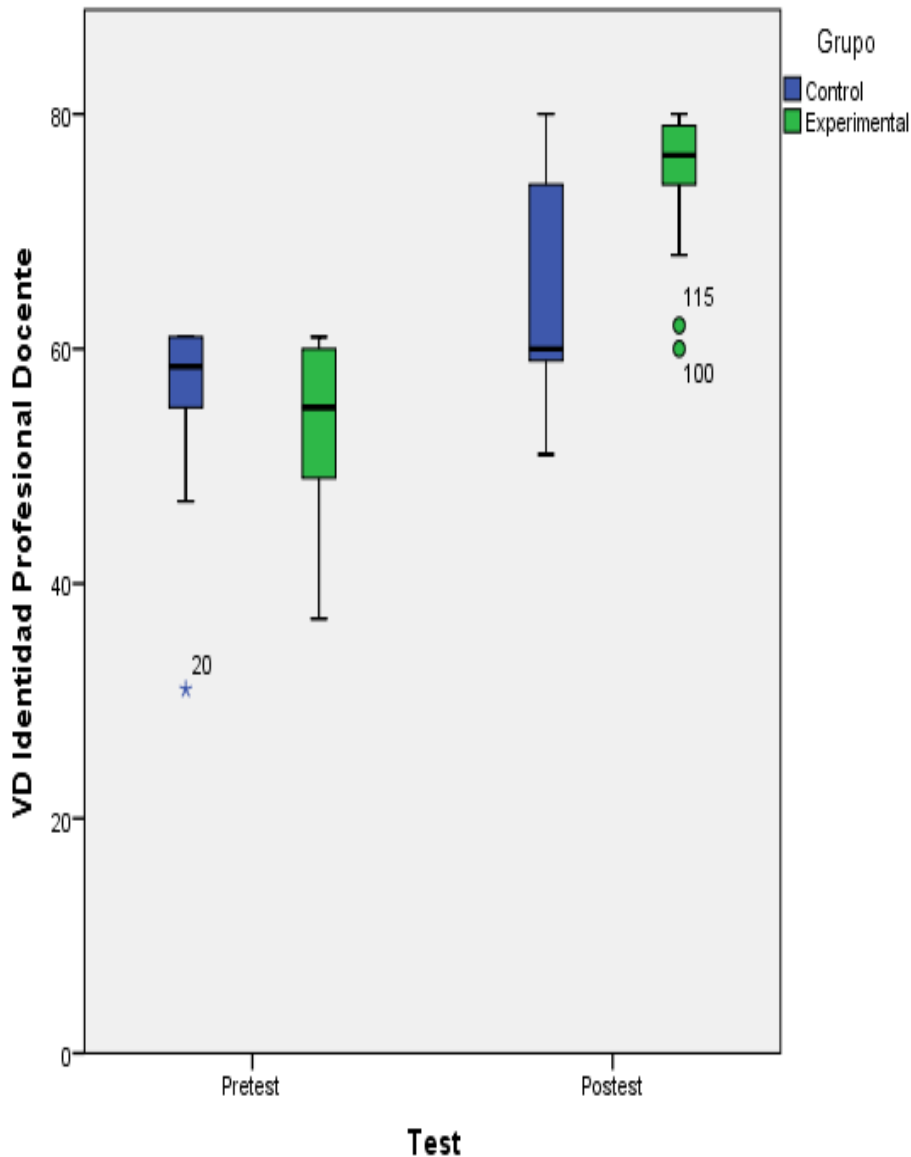
Comentario:

La tabla 9, en el **pretest** muestra que la identidad profesional docente presenta semejanzas entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,077.

En cambio, el **posttest** muestra que la identidad profesional docente entre ambos grupos presenta diferencias significativas conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,000 lo que permitió rechazar H<sub>0</sub> y aceptar H<sub>i</sub>. Así mismo, los docentes del grupo experimental obtuvieron resultados superiores en los puntajes (Rango promedio= 39.72) después de haberse aplicado el programa respecto a los docentes del grupo de controlado (Rango promedio= 21.28). Concluyendo que las estrategias gerenciales tienen un efecto significativo en la identidad docente.

Figura 6.

*VD Identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021., según test y grupos.*



La figura 6, muestra los puntajes iniciales de la identidad profesional docente en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. En cambio, se observa en el posttest que los puntajes de identidad docente finales son diferentes entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencia significativa entre las puntuaciones de los dos grupos favoreciendo al GE, que fue al que se le administro el estímulo.

## Prueba de normalidad

Se emplea para establecer la prueba para contrastación de las hipótesis. Se trabaja con dos pruebas, de las cuales Kolmogorov-Smirnov es empleada en grupos mayores a 50 individuos. En cambio, la prueba Shapiro-Wilk es usada en grupos de 50 individuos a menos.

Determinación de la normalidad:

$$\alpha = 0,05$$

$H_0$ = las cifras proceden de una distribución normal, aceptar si  $\text{Sig.} > \alpha = 0,05$

$H_1$ = las cifras no proceden de una distribución normal, aceptar si  $\text{Sig.} < 0,05$

Tabla 10.

### *Prueba de normalidad de D1 Personal*

Test	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pretest D1 Personal	Control	.729	30	.000
	Experimental	.889	30	.004
Postest D1 Personal	Control	.857	30	.001
	Experimental	.727	30	.000

Comentario:

Los grupos fueron menores a 50 individuos, por lo que se trabajó con Shapiro-Wilk (tabla 10). En el pretest el grupo control (GC) obtuvo  $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$  y el grupo experimental (GE)  $\text{Sig.} = 0.004 < 0,05$  coeficientes que mostraron que los valores no proceden de una distribución uniforme, concerniendo emplear el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney.

De igual manera, en el postest el GC logró  $\text{Sig.} = 0.001 < 0,05$  y el GE  $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$  valores que mostraron que las cifras no provienen de una distribución normalizada, en este caso correspondió usar también la U de Mann-Whitney.



### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: La aplicación de las estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

H<sub>0</sub>: La aplicación de las estrategias gerenciales no tiene un efecto significativo en la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Tabla 11.

*D1 Dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos*

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest D1 Personal	Control	30	34.07	343.000	.107
	Experimental	30	26.93		
Posttest D1 Personal	Control	30	20.80	159.000	.000
	Experimental	30	40.20		

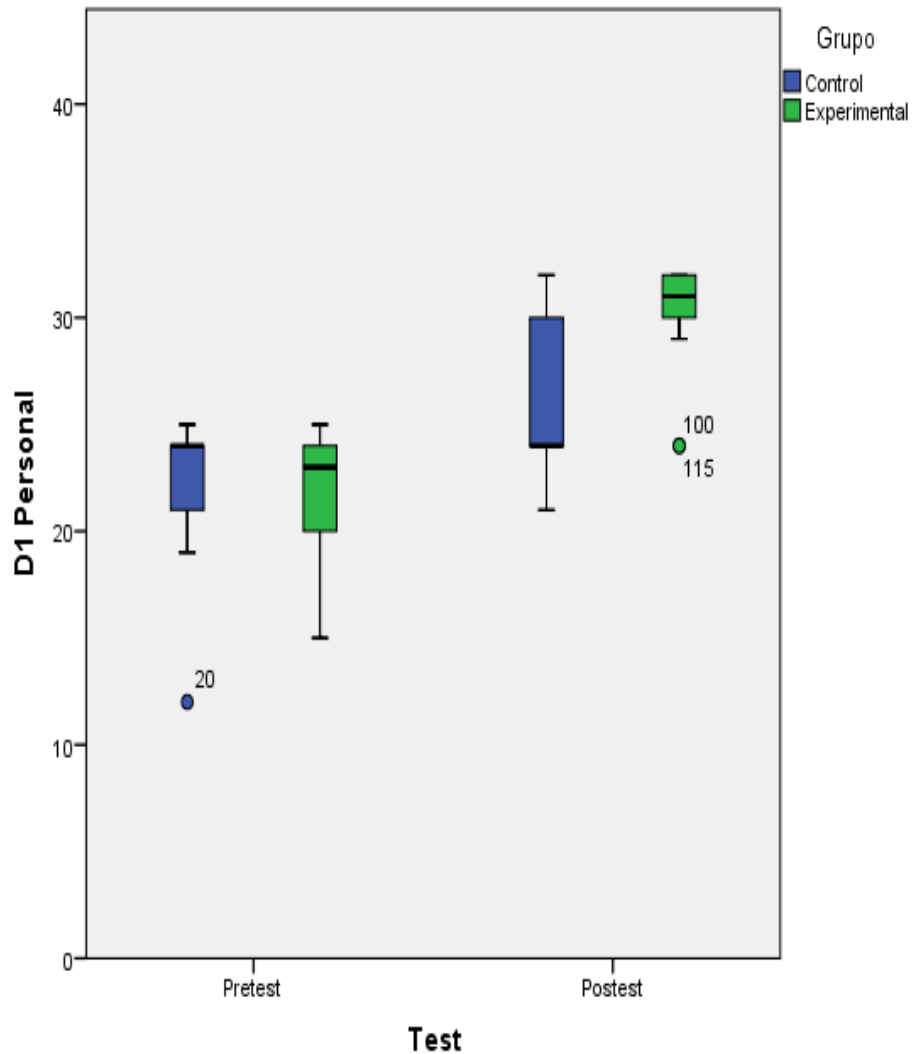
Comentario:

La tabla 11, en el **pretest** muestra que la dimensión 1 presenta semejanzas entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,107.

En cambio, el **posttest** muestra que la dimensión 1 Personal entre ambos grupos presenta diferencia significativa conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,000 lo por lo que se rechazó H<sub>0</sub> y se aceptó H<sub>1</sub>. Así mismo, los participantes del GE obtuvieron resultados superiores en los puntajes de la dimensión 1 Personal (Rango promedio= 40.20) luego de haberse aplicado el programa en relación a los docentes del grupo de controlado (Rango promedio= 20.80). Concluyendo que las estrategias gerenciales tienen un efecto significativo en la identidad profesional docente.

Figura 7.

*D1 Personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos.*



La figura 7, muestra los puntajes iniciales de la dimensión personal en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. En cambio, se observa en el posttest que los puntajes de la dimensión 1 finales son diferentes entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencia significativa entre las puntuaciones favoreciendo al grupo experimental, que fue al que se le administro el estímulo.

## Prueba de normalidad

Se emplea para establecer la prueba para contrastación de las hipótesis. Se trabaja con dos pruebas, de las cuales Kolmogorov-Smirnov es empleada en grupos mayores a 50 individuos. En cambio, la prueba Shapiro-Wilk es usada en grupos de 50 individuos a menos.

Determinación de la normalidad:

$$\alpha = 0,05$$

H<sub>0</sub>= las cifras proceden de una distribución normal, aceptar si Sig.>  $\alpha = 0,05$

H<sub>2</sub>= las cifras no proceden de una distribución normal, aceptar si Sig.< 0,05

Tabla 12.

### *Prueba de normalidad D2 Profesional*

Test	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pretest D2 Profesional	Control	.705	30	.000
	Experimental	.923	30	.032
Postest D2 Profesional	Control	.863	30	.001
	Experimental	.797	30	.000

Comentario:

Los grupos fueron menores a 50 individuos, por lo que se trabajó con Shapiro-Wilk (tabla 12). En el pretest el grupo control (GC) obtuvo Sig.= 0.000 < 0,05 y el grupo experimental (GE) Sig.= 0.032 < 0,05 coeficientes que mostraron que los valores no proceden de una distribución uniforme, concerniendo emplear el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney.

De igual manera, en el postest el GC logró Sig.= 0.001 < 0,05 y el GE Sig.= 0.000 < 0,05 valores que mostraron que las cifras no provienen de una distribución normalizada, en este caso correspondió usar también la U de Mann-Whitney.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: La aplicación de las estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la dimensión profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

H<sub>0</sub>: La aplicación de las estrategias gerenciales no tiene un efecto significativo en la dimensión profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Tabla 13.

*D2 Identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos*

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D2 Profesional Control	30	35.38	303.500	.027
	Experimental	30	25.62		
Posttest	D2 Profesional Control	30	23.33	235.000	.001
	Experimental	30	37.67		

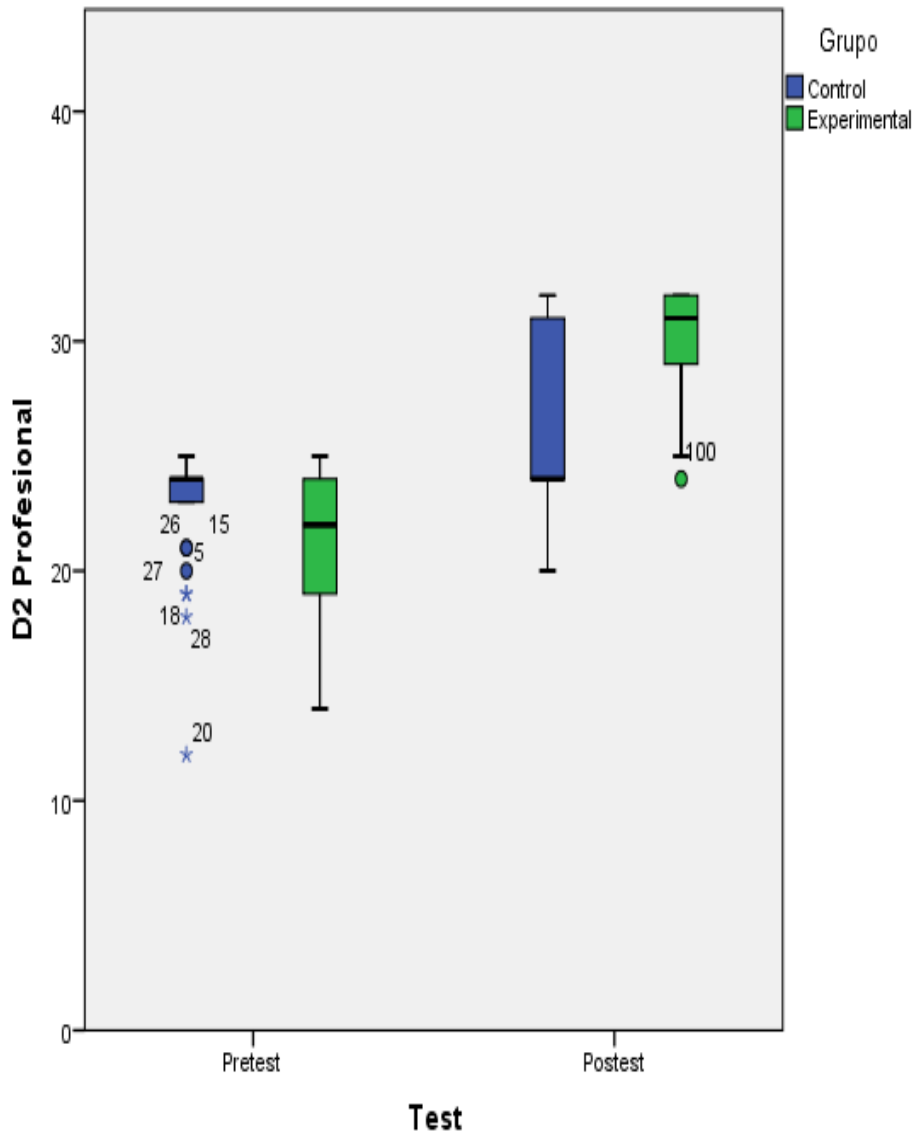
Comentario:

La tabla 13, en el **pretest** muestra que la dimensión 2 presenta semejanzas entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,027.

En cambio, el **posttest** muestra que la dimensión 2 profesional entre ambos grupos presenta diferencia significativa conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,001 lo que permitió rechazar H<sub>0</sub> y aceptar H<sub>2</sub>. Así mismo, los docentes del GE obtuvieron resultados superiores en los puntajes de la dimensión 2 profesionalidad de los docentes (Rango promedio= 37.67) luego de haberse aplicado el programa respecto a los docentes del grupo de controlado (Rango promedio= 23.33). Concluyendo que las estrategias gerenciales tienen un efecto significativo en la identidad profesional docente.

Figura 8.

*D2 Profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos*



La figura 8, muestra los puntajes iniciales de la dimensión profesional en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. Así mismo, se observa en el posttest que los puntajes de la dimensión 2 finales son diferentes entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencia significativa entre las puntuaciones favoreciendo al grupo experimental, que fue al que se le administro las estrategias gerenciales propuestas.

## Prueba de normalidad

Se emplea para establecer la prueba para contrastación de las hipótesis. Se trabaja con dos pruebas, de las cuales Kolmogorov-Smirnov es empleada en grupos mayores a 50 individuos. En cambio, la prueba Shapiro-Wilk es usada en grupos de 50 individuos a menos.

Determinación de la normalidad:

$$\alpha = 0,05$$

$H_0$ = las cifras proceden de una distribución normal, aceptar si  $\text{Sig.} > \alpha = 0,05$

$H_3$ = las cifras no proceden de una distribución normal, aceptar si  $\text{Sig.} < 0,05$

Tabla 14.

### *Prueba de normalidad D3 Situacional*

Test	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pretest D3 Situacional	Control	.846	30	.001
	Experimental	.889	30	.004
Postest D3 Situacional	Control	.893	30	.006
	Experimental	.792	30	.000

Comentario:

Los grupos fueron menores a 50 individuos, por lo que se trabajó con Shapiro-Wilk (tabla 14). En el pretest el grupo control (GC) obtuvo  $\text{Sig.} = 0.001 < 0,05$  y el grupo experimental (GE)  $\text{Sig.} = 0.004 < 0,05$  coeficientes que mostraron que los valores no proceden de una distribución uniforme, concerniendo emplear el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney.

De igual manera, en el postest el GC logró  $\text{Sig.} = 0.006 < 0,05$  y el GE  $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$  valores que mostraron que las cifras no provienen de una distribución normalizada, en este caso correspondió usar también la U de Mann-Whitney.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: La aplicación de las Estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

H<sub>0</sub>: La aplicación de las Estrategias gerenciales no tiene un efecto significativo en la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Tabla 15.

*D3 Situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos*

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest D3 Situacional	Control	30	32.85	379.500	.277
	Experimental	30	28.15		
Postest D3 Situacional	Control	30	23.48	239.500	.001
	Experimental	30	37.52		

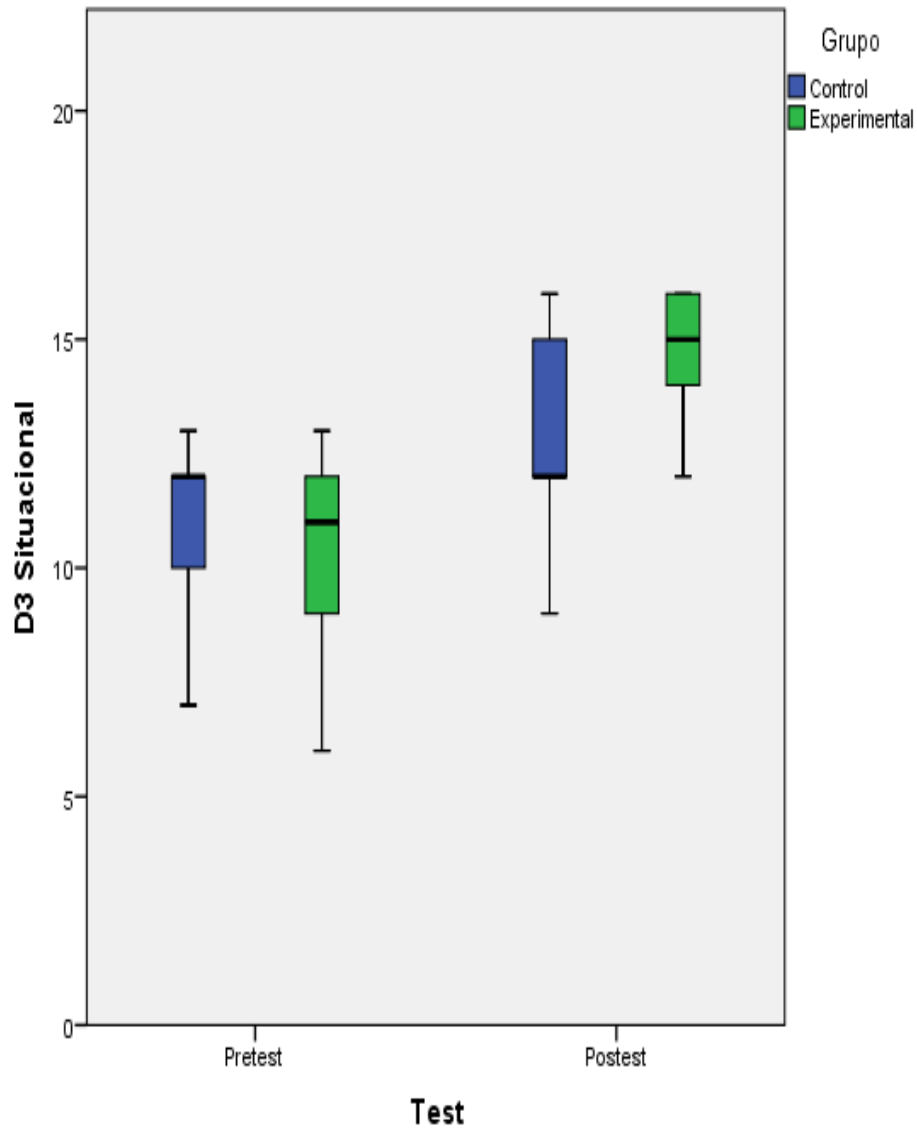
Comentario:

La tabla 15, en el **pretest** muestra que la dimensión 3 presenta semejanzas entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,277.

En cambio, el **postest** muestra que la dimensión 3 situacional entre ambos grupos presenta diferencia significativa conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig. = 0,001 lo que permitió rechazar H<sub>0</sub> y aceptar H<sub>3</sub>. Así mismo, el grupo experimental obtuvo mejores resultados en los puntajes de la dimensión 3 (Rango promedio= 37.52) luego de haberse aplicado el programa respecto a los docentes del grupo de controlado (Rango promedio= 23.48). Concluyendo que las estrategias gerenciales tienen un efecto significativo en la identidad situacional profesional docente.

Figura 9.

*D3 Situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021, según test y grupos*



De la figura 9, muestra los puntajes iniciales en la dimensión situacional en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. En cambio, se observa en el posttest que los puntajes de la dimensión 3 finales son diferentes entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencia significativa entre las puntuaciones favoreciendo al GE, que fue al que se le administro las estrategias gerenciales.



## V. DISCUSIÓN

En este trabajo se ha comprobado que las estrategias gerenciales para mejorar la Identidad profesional docente en la IE Mallaritos, Sullana-2021. Las estrategias gerenciales según Oliva Chagray (2017) se relaciona al trabajo realizado por los directivos de la escuela, proceso que considera la planificación, organización y dirección administrativa. Las estrategias gerenciales son el conjunto de modelos de objetivos, propósitos, políticas, metas y planes que ejecuta una empresa para lograr sostenibilidad en el mercado que ayuden a dar respuestas retadoras a los desafíos de alto riesgo, para su ejecución (Fuentes et al., 2020).

El programa se fundamentó en la teoría general de la administración (TGA), es un conjunto integrado de teorías, conceptos e ideas relacionadas a la administración como ciencia, fue desarrollada por Von Bertalanffy Ludwig fue quien impulsó la influencia de la ciencia en diversos campos de la administración (Peralta, 2016). También en la Teoría neoclásica de la administración, uno de sus representantes es Peter Drucker la organización es un sistema social con metas racionales, argumenta que la teoría tradicional y sus principios se contradicen se centran en la motivación por medio de recompensas salariales y propuestas que ejecutar operaciones sin considerar diversas factores como: Tiempo, características fisiológicas y mecánicas, también pone énfasis en la orientación humana y presto gran atención a las necesidades de tiempo, las actitudes y comportamientos de los empleados (Hussain et al., 2019). Y la Teoría del proceso administrativo, uno de los representantes es Burt K. Scanlan, quién argumenta que la dirección consiste en la coordinación y el esfuerzo de los trabajadores para lograr objetivos institucionales (Santa Cruz Pérez et al., 2021).

Al mismo tiempo la variable dependiente se cimeto epistemológicamente en el Enfoque critico reflexivo Uno de los representantes en Latinoamérica es Sergio Tobón, quién hace énfasis a la ética, de allí parte la importancia de una docencia crítica – reflexiva donde el docente se desenvuelva con una actitud reflexiva a nivel personal o grupal que desarrolle la capacidad de argumentar sobre problemáticas educativas actuales ya que un docente

crítico trasciende en su comunidad y aspira un futuro prospectivo, por lo que se debe observar cambios estableciendo nuevos comportamientos que conlleve a una formación por medio de una actuación reflexiva y creativa. También en el Modelo dinámico de identidad profesional promueve el desarrollo de 4 etapas, producto de la fusión de ideas de los autores Kohlberg (1964), Kegan (1982), Olivares Olivares y Valdez-García (2017) y Jara y Mayor Ruiz (2019): Autoconocimiento, relaciones de afinidad, conceptualización profesional y cambio consciente.

Objetivo general: Las puntuaciones conseguidas en la variable identidad profesional docente en el posttest el GE mejoraron logrando un nivel alto del 96.67% (Tabla 4 y figura 2). Estos resultados corresponden con los logrados en la tesis de Apaza Paucara (2019), que en sus resultados concluyó que un 86,67% logró nivel alto en la identidad profesional. También Carreño Cisneros (2018) en sus resultados califica la muestra en un nivel medio, un 28.32% nivel alto, mientras que un 5.20% nivel bajo. Casi parecido a lo investigado por Venturo Quiñonez (2018), de los resultados observados el 90,3% desarrollan adecuadamente su identidad docente; un 9,7% en nivel regular. Se sustenta epistemológicamente en las Teorías apriorísticas, se le conocen al conjunto de ideas implícitas que los docentes poseen antes de comenzar con su profesión la manifiestan en el salón de clase como rutina, guion de acción, creencias, metáforas, leyes, etc., la práctica docente puede mejorar si las teorías fueran sometidas al análisis y reflexión personal para que los docentes sepan acercarse al proceso enseñanza – aprendizaje de las estrategias a emplear (Tapia Ubillus, 2017). Al mismo tiempo ha teorizado Weiner & Torres (2016) argumentando que la Identidad profesional docente, es un proceso de construcción muy dinámico y continuo en que los docentes asignan sentido a sus experiencias que van formando y reforman sus representaciones acerca de su profesión. Y Cantòn & Tardif (2018) la define como una fase que se da dentro de los sujetos debido a sus experiencias de vida personales y profesionales, que se va construyendo y reconstruyendo desde su práctica docente en función del contexto donde interactúa con los demás. También en una investigación realizada México se concluyó que la identidad de los docentes va construyéndose a lo largo de su labor, como las

actividades que van desarrollando, sus experiencias, sus necesidades de formación y a partir de sus interacciones hay patrones que se van ir transformando (Alfonzo Albores & Avendaño, 2016).

Al comprobar la hipótesis general (Tabla 9), usando la U de Mann-Whitney para muestras independientes en el posttest, se observó que la *Identidad profesional docente* del GC y GE presenta diferencias significativas la Sig. = 0,000. Así mismo, los estudiantes del GE obtuvieron mejores resultados (Rango promedio = 39.72) después de la aplicación de las Estrategias gerenciales respecto a los estudiantes del GC (Rango promedio = 21.28). Concluyendo que las Estrategias gerenciales produjo efectos significativos en la *Identidad profesional docente*. Resultados asemejados a los conseguidos por Guzmán Palacios (2017), concluyó que la identidad se devela en la historia de las acciones que el docente va incorporando para consolidar su identidad profesional docente. Asimismo García Vivas (2017) concluyó que es necesario mencionar que el siguiente estudio permite reflexionar sobre cómo se va construyendo la identidad profesional docente en las dimensiones personal, profesional y situacional y es la convivencia como parte de las relaciones interpersonales que colaboran a la formación de las experiencias personales y sociales que van formando la identidad docente en su interacción diaria. En una investigación realizada en Lima argumentan que la identidad profesional es la construcción dinámica y continua de interrelaciones entre personas, es un proceso constante es un referente colectivo relacionado a la profesión, es considerada como la habilidad de una persona para conceptualizarse como profesional concluyen los investigadores que la Identidad Profesional se desarrolla sobre las características particulares de la profesión contribuyen a la inequidad de género (Oré Kovacs, 2018). Del mismo modo se realizó otra investigación denominada Taller de estrategias gerenciales enfatiza el autor Fernández Paucar (2018) argumenta que las EG posee principios didácticos relacionados al conocimiento el aprendizaje colegial e innovador además involucra acciones para hacer frente a retos para promover modificaciones necesario en el sentido de pertenencia concluyen que el taller tuvo efectos positivos observándose una mejora del 22.49% y los docentes logren un

nivel bueno sobre la cultura organizacional. Es muy importante incluir a la planificación ya que permite el establecimiento de metas y objetivos, estimación de recursos esenciales para el logro de metas, elaboración de un plan para lograr metas eficientes y puntuales sobre todo infiere el pronóstico de etapas de producción, anticipación de problemas surgidas en el proceso, aplicación de medidas correctivas (Álvarez Pérez et al., 2019).

Objetivo específico 1: Las puntuaciones logradas en la dimensión personal en el postest el 93.33% de los escolares del GE mejoraron sus puntajes ubicándose en nivel alto, demostrándose un aumento del 83.33% (del 10.00% al 93.33%), luego de aplicarse las estrategias gerenciales (tabla 5 y figura 3). Los docentes a quienes se le aplicó el estímulo sobre estrategias gerenciales fortalecieron su dimensión personal definido por Bajardi (2020), como un conjunto de condiciones que permiten a los sujetos reconocerse como seres humanos y diferentes a otras especies, el desarrollo de esta identidad es intersubjetivo es considerado como proceso continuo e interpretativo de sí mismos ya que su construcción es constante. También Olave (2020) afirma que, la identidad personal, es dada por las condiciones de la continuidad personal relacionado a la persistencia temporal, implica continuidad psicológica, corporalidad y temporalidad.

La investigación se fundamenta en el Enfoque crítico reflexivo, este enfoque hace uso del pensamiento crítico considerado como proceso que permite la búsqueda, obtención, evaluación, análisis, síntesis y conceptualización de información como guía para el desarrollo del pensamiento autoconsciente y la capacidad de usar esta información de manera creativa asumiéndose riesgos, las características de las personas con pensamiento crítico son creativas, innovadoras, proactivas, analíticas, participativas, emprendedores, autocríticas, solidarias, sentido humano, éticas y con tendencia a la investigación (Jiménez-Gómez et al., 2019).

En la prueba de hipótesis específica 1 (tabla 11), en el **postest** se observa que la *dimensión personal en docentes* del GC y GE presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0,000. Así mismo, los estudiantes del GE obtuvieron mejores resultados (Rango

promedio= 40.20) después de la aplicación de las estrategias gerenciales en docentes del GC (Rango promedio = 20.80). Concluyendo que las estrategias gerenciales influyeron sobre la dimensión personal. Corroborándose en lo encontrado por Fuentes Reza et al. (2020), en sus resultados determinan que la identidad es concebida como proceso de dos vías el primero es que la persona haga un reconocimiento a sí mismo de manera individual y el segundo es el logro de toma de consciencia, también es una realidad cambiante del sí, concluye que la identidad personal se da en un inicio en el entorno familiar luego en la escuela donde asimila valores, normas, pautas y creencias que dan sentido a las significaciones. Fernández Paucar (2018) luego de aplicar su Taller de estrategias gerenciales concluyen que el taller tuvo efectos positivos observándose una mejora del 22.49% y los docentes logren un nivel bueno sobre la cultura organizacional. Ha teorizado Córdoba & Quintana (2019) afirmando que la identidad personal, permite determinar que hace un sujeto por ser él mismo, es la percepción y preservación de lo que es un sujeto, implica rasgos individuales como: temperamento, habilidades, carácter y actitudes; por ende representa la identidad única e irreplicable de una persona a lo largo de su vida.

Objetivo específico 2: La puntuaciones conseguidas en la dimensión profesional (tabla 6 y figura 4) en el posttest el 96.67% del GE mejoraron sus puntuaciones se ubicaron en nivel alto, comprobándose un aumento del 86.67% (del 10.00% al 96.67%), luego de la aplicación de las estrategias gerenciales. Resultados casi parecidos a los de Furguerle Rangel et al. (2016) en sus resultados determina que los docentes participan colaborativamente en bienestar de su comunidad educativa un 64.5% de los padres de familia piensa que casi nunca o nunca el Equipo directivo hace uso de esta estrategia. También Oré Kovacs (2018) argumentan que la identidad profesional es la construcción dinámica y continua de interrelaciones entre personas, es un proceso constante es un referente colectivo relacionado a la profesión, es considerada como la habilidad de una persona para conceptualizarse como profesional concluyen los investigadores que la Identidad Profesional se desarrolla sobre las características particulares de la profesión contribuyen a la inequidad de

género. Ha teorizado Linares & Pérez (2020) la identidad profesional, busca un equilibrio entre los diversos ámbitos de la persona conllevándola a seguir un orden de modo consciente de ciertos conflictos internos con coherencia, es considerado como proceso continuo para clarificar el proceso de lo que se piensa sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje en coherencia con la ética. Al mismo tiempo los cambios son factibles porque se realizó una Organización, que implicó el establecimiento de estructuras adecuadas implica la sistematización de recursos se considera la jerarquía, disposición y agrupación de las funciones conlleva a una adecuada organización para alcanzar objetivos empresariales facilita la comprensión y comunicación de los diversos componente de una empresa, permite la realización de actividades de manera eficiente con esfuerzo, la organización permite conocer objetivos, asignación de tareas, aplicación de actividades concretas y establecer responsabilidades en cada área (Pinkse et al., 2021).

En la prueba de hipótesis específica 2 (tabla 13), en el postest se observa que la dimensión profesional en los docentes del GC y GE presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0,001. Así mismo, los estudiantes del GE lograron mejores resultados en relación en el desarrollo personal (Rango promedio= 37.67) luego de aplicarse las estrategias gerenciales en relación a los docentes del GC (Rango promedio = 23.33). Concluyendo que las estrategias empresariales produjeron efectos significativos en la *dimensión profesional*. Concuerta con Navas & Lamus (2017) participación del docente en las actividades, el 19,22% de los encuestados indicaron que fomentan la participación y aseguraron el logro de las metas trazadas, mientras que 26,91% algunas veces, el 50% señalaron casi siempre y el 3,84% señaló intervenir pocas veces. También Oliva Chagray (2017), Concluyó que las estrategias gerenciales aplicadas adecuadamente mejoran el desempeño docente que es parte importante para la construcción de la identidad profesional docente. Esto ayuda al estudio que la planeación, la organización y dirección como estrategias gerenciales van fortaleciendo la identidad profesional docente como una dinámica de experiencias individuales y colectivas. También Apaza Paucara (2019) indica que la identidad profesional se va adquiriendo

desde su formación y de las interacciones que en su contexto va desarrollando y se va modificando y adecuando a las exigencias de la sociedad con responsabilidad y desde la ética.

Objetivo específico 3: Lo niveles puntuales conseguidos en la dimensión situacional (tabla 7 y figura 5), el 86.67% del GE perfeccionaron sus puntuaciones ubicándose en nivel alto, probándose un aumento del 80% (del 6.67% al 86.67%), luego de la aplicación de las estrategias gerenciales. En su trabajo de investigación Carreño Cisneros (2018) afirma que la identidad del docente, un 66.47% califica en nivel medio, un 28.32% nivel alto, el 5.20% nivel bajo. Concluyó que los docentes se involucran en su capacidad de transmitir sus conocimientos, se interesa por la formación de los alumnos cuando aclaran los objetivos y competencias, implicándose en el mejoramiento continuo y el logro de aprendizaje desde su práctica docente. Ha teorizado Jara Arias (2018) sobre identidad situacional la considera al producto de procesos específicos de la interacción con la escuela y la identidad docente, ya que implica el aprendizaje de una cultura profesional con progresión de identificación de desarrollo, apropiación de normas, reglas. También Huerta Orozco (2018) La identidad situacional, es producto de lo que nos imponen y lo que cada sujeto afirma, son reconstrucciones racionales superesquemáticas y supersimplificadas.

En la prueba de hipótesis específica 3 en el postest se observa que la dimensión situacional en docentes del GC y GE presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0,001 (Tabla 15). Así mismo, los estudiantes del GE consiguieron mejores resultados en relación a la Toma de decisión vocacional (Rango promedio= 37.52) luego de aplicarse las estrategias gerenciales respecto a los docentes del grupo de control (Rango promedio = 23.48). Concluyendo que las estrategias gerenciales tienen efectos sobre la dimensión situacional. Concuera con lo encontrado por Venturo Quiñonez (2018) concluyó que en el estudio se evidencia la identidad docente como una construcción interactiva, situada, individual, social; se adaptan al contexto en una mejora continua. También García Vivas (2017) concluyó que reflexionar sobre cómo se va

construyendo la identidad profesional docente en las dimensiones personal, profesional y situacional implica perfeccionar la convivencia como parte de las relaciones interpersonales que colaboran a la formación de las experiencias personales y sociales que van formando la identidad docente en su interacción diaria. Al mismo tiempo Navas & Lamus (2017) el involucramiento del docente sobre todo en las actividades extracurriculares implica parte de la formación integral del educando y que esas experiencias se van incorporando a la construcción de la identidad profesional docente. Sin duda no se puede dejar de lado la dirección administrativa, ya que implica el conjunto de funciones previa elaboración de estrategias para una adecuada toma de decisiones conlleva a una planificación, organización y control de las actividades elaboradas para la realización de un buen funcionamiento operativo, es una fase esencial para la sobrevivencia de la empresa (Kaufmann et al., 2019).



## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se determinó que la aplicación de las estrategias gerenciales mejoró de manera significativa la identidad profesional docente de la I.E Mallaritos, Sullana-2021, se comprobó con la prueba U de Mann- Whitney el rango promedio del grupo experimental (GE) fue de 39.72 y del grupo control (GC) fue 21.28 y una U de Mann- Whitney de 173.500 con una Sig.= 0.000 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel medio con el 53.33% y una preponderancia del nivel alto con 96.67% en el GE, indicándose los efectos positivos de las estrategias gerenciales.
- 6.2 Se estableció que la aplicación de las estrategias gerenciales mejoró de manera significativa la dimensión personal docente, se comprobó con la prueba U de Mann- Whitney el rango promedio del GE fue de 40.20 y del GC fue de 20.80 y una U de Mann- Whitney de 159.00 con una Sig.= 0.000 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel medio (53.33%) y una preponderancia del nivel alto (93.33%) en el GE, señalándose los efectos positivos de las estrategias gerenciales.
- 6.3 Se determinó que la aplicación de las estrategias gerenciales mejoró de manera significativa la dimensión profesional docente, se comprobó con la prueba U de Mann- Whitney el rango promedio del GE fue de 40.20 y del GC fue de 20.28 y una U de Mann- Whitney de 159.000 con una Sig.= 0.000 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel medio (53.33%) y una preponderancia del nivel alto (96.67%) en el GE, explicándose los efectos positivos de las estrategias gerenciales.
- 6.4 Se determinó que la aplicación de las estrategias gerenciales mejoró de manera significativa la dimensión situacional, se comprobó con la prueba U de Mann- Whitney el rango promedio del GE fue de 37.52 y del GC fue de 23.48 y una U de Mann- Whitney de 239.500 con una Sig.= 0.001 < 0.05. Los resultados también revelaron en el posttest del GC un predominio del nivel medio (56.67%) y una preponderancia del nivel alto (86.67%) en el grupo GE, demostrándose los efectos positivos de las estrategias gerenciales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se propone al equipo directivo de la IE Mallaritos, Sullana 2021 continuar capacitando a sus docentes por medio de un conjunto de actividades planificadas, organizadas y direccionadas alcanzar objetivos y metas propuestas por la comunidad educativa; que implique aplicar una adecuada planificación, organización y dirección para profundizar el fortalecimiento de su identidad profesional y así contribuir al desarrollo de la institución educativa promoviendo calidad.
- Se recomienda a futuros investigadores interesados en la mejora de la identidad personal docente profundizar el estudio en realidades educativas diferentes; ya que se comprobó los efectos positivos de las estrategias gerenciales desde una planificación, organización y dirección las mismas que permitieron fortalecer la participación, las relaciones interpersonales y compromiso personal permitiendo el desarrollo de la dimensión profesional practicándose estrategias acorde a las nuevas políticas educativas.
- Se sugiere a las docentes de la IE Mallaritos seguir fortaleciendo su dimensión profesional aplicando estrategias de planificación, organización y dirección, que les permita tener un buen desempeño docente, dominio profesional y fortalecer sus valores profesionales buscando un equilibrio personal y así mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje con ética.
- Se encomienda al equipo directivo planificar actividades que permita seguir afianzando en sus docente su identificación con la comunidad educativa, donde se pueda observar la existencia de un empoderamiento ético de su rol docente y sean consciente de las fortalezas encontradas en su entorno situacional, que comprenda los procesos específicos de la interacción entre la escuela y la identidad docente, valoren la cultura profesional desde la apropiación de normas y reglas; las mismas que contribuyan a brindar un buen servicio educativo acorde a las diversos desafíos del mundo actual.

## VIII. PROPUESTA

Título: Estrategias gerenciales para mejorar la Identidad profesional docente.

Justificación: La elaboración y aplicación de las estrategias gerencial pretendió mejorar la identidad profesional docente, con el uso de estrategias de planificación (actualización compartida del proyecto educativo institucional, planificación colaborativa de documentos técnico – pedagógico, planeación estratégica educativa y planificación curricular colegiada), organización (Organización anual de actividades institucionales, organización estratégica del proyecto curricular institucional, organización estratégicas de funciones docente y organización del monitoreo y acompañamiento a estudiantes) y dirección (Guía de la gestión política pública dirigida a fortalecer la profesión docente, calendarización y gestión de las condiciones operativas, gestión de la convivencia escolar y liderazgo pedagógico docente).

Fundamento filosófico, la aplicación de las estrategias gerenciales permitió que los docentes por medio de un conjunto de modelos, objetivos, propósitos, políticas, metas y planes propuestas por el equipo directivo lograran que se fortalezca la sostenibilidad para lograr hacer frente a los desafíos (Fuentes et al., 2020). Se observó también que por medio de la aplicación de estrategias gerencial los docentes de la institución educativa asumieron los retos generándose transformaciones en el entorno social, gracias a la toma de decisiones se fortaleció el trabajo sustentado en lo organizacional y evaluación desde una retroalimentación de los procesos con la finalidad de formular compromisos de mejora, ello conllevó que los docentes aprendan hacer conscientes que son pieza fundamental para que la escuela pueda brindar calidad en su servicio (Vargas Saavedra, 2020).

Fundamento teórico: Los fundamentos teóricos que respaldan al programa son: La teoría general de la administración desarrollada por Von Bertalanffy Ludwig fue quien impulsó la influencia de la ciencia en diversos campos de la administración (Peralta, 2016). También en la teoría neoclásica de la administración uno de sus representantes es Peter Drucker la organización es un sistema social con metas racionales (Hussain et al., 2019). Asimismo,

se sustenta en la Teoría del proceso administrativo, uno de los representantes es Burt K. Scanlan, quién argumenta que la dirección consiste en la coordinación y el esfuerzo de los trabajadores para lograr objetivos institucionales (Santa Cruz Pérez et al., 2021).

Fundamento psicopedagógico: La aplicación de estrategias ha permitido el desarrollo de un conjunto de actividades que permiten la optimización del aprendizaje entre docentes, que aprendan hacer conscientes que por medio de la planificación, organización y dirección relacionado a la aplicación de estrategias gerenciales los docentes logren con éxito su identidad profesional docente.

Objetivo General: Fortalecer la identidad profesional docente por medio de la aplicación de estrategias gerenciales.

Objetivos Específicos: Fortalecer la dimensión personal identidad profesional docente por medio de la aplicación de estrategias gerenciales. Fortalecer la dimensión profesional de identidad profesional docente por medio de la aplicación de estrategias gerenciales. Fortalecer la dimensión situacional de identidad profesional docente por medio de la aplicación de estrategias gerenciales.

Base Legal o Normatividad: RM N° 0547-2012-ED – MINEDU Marco del Buen desempeño docente para Docentes de Educación Básica Regular, RM N° 281 -2016- MINEDU Currículo Nacional y RM N° 649 -2016- MINEDU Programa curricular de Educación Secundaria.

Estrategia: Se aplicó una secuencia didáctica que desarrolló las estrategias gerenciales dividida en: Momentos (Inicio, proceso y salida), Actividades/ estrategias (vídeos, preguntas reflexivas y metacognición), recursos didácticos (Zoom, diapositivas, esquemas, Google drive, correo electrónico, material de escritorio, etc.)

Cronograma de Actividades:

N°	Actividades	MES Y SEMANAS																
		Setiembre				Octubre				Noviembre								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Revisión bibliográfica.	X																
2	Planificación de las estrategias gerenciales.	X	X															
3	Organización de las sesiones para aplicación de estrategias gerenciales.				X													
4	Pretest (Evaluación de entrada).					X												
5	Sesión N° 1 - Actualización compartida del Proyecto Educativo Institucional.							X										
6	Sesión N° 2 – Planificación colaborativa de documentos técnico-pedagógico.							X										
7	Sesión N° 3 - Planificación compartida de planes estratégicos educativos.							X										
8	Sesión N° 4 – Planificación curricular colegiada.							X										
9	Sesión N° 5 – Organización anual de actividades institucionales.							X										
10	Sesión N° 6 - Organización estratégica del Proyecto Curricular Institucional.								X									
11	Sesión N° 7 - Organización estratégica de funciones docente								X									

---

<b>12</b> Sesión N° 8 – Organización del monitoreo y acompañamiento a estudiantes.	X
<b>13</b> Sesión N° 9 - Guía de la gestión política pública dirigida a fortalecer la profesión docente.	X
<b>14</b> Sesión N° 10 – Calendarización y gestión compartida de las condiciones operativas.	X
<b>15</b> Sesión N° 11 - Gestión de la convivencia escolar.	X
<b>16</b> Sesión N° 12 – Liderazgo pedagógico docente.	X
<b>17</b> Postest (Evaluación de salida).	X

---

Evaluación: La evaluación fue en dos momentos: primero los docentes lograron analizar, reflexionar su actuar y comprendieron la temática planificada. El segundo momento se dio por parte de la aplicadora, quién observó el desenvolvimiento de cada participante, aplicándose instrumentos acordes con los parámetros de la evaluación formativa.

## Desarrollo de la propuesta

### Esquema teórico de la propuesta



## Sesiones de aprendizaje

### Sesión 1: Actualización compartida del Proyecto Educativo Institucional

#### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Lunes, 11 de octubre del 2021.

#### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Al finalizar la presente sesión los participantes actualizan del instrumento de gestión PEI en coherencia con la normativa vigente del Ministerio de Educación.
Actitudes	Compromiso para trabajar de manera colaborativa la actualización de los instrumentos de gestión. Identidad institucional para fortalecer la mejora de los aprendizajes.

#### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes y les indica la temática de las sesiones en las que van a participar y el objetivo que se desea lograr.</li> <li>✓ Inicia la actividad indicándoles a los docentes lo que van aprender.</li> <li>✓ Se solicita que cada participante responda en su interior las respuestas a las siguientes interrogantes:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el rol de la comunidad educativa en la elaboración del PEI?</li> <li>2. ¿De qué manera incorporas al PEI en tu quehacer pedagógico?</li> </ol>                             Luego, se solicita la participación de 2 docentes para que comparta sus respuestas.                         </li> </ul>	Zoom	10 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Luego del análisis reflexivo se inicia el trabajo de ajustes y actualización a los instrumentos de gestión en relación con la normativa actualmente vigente. Para ello se subdivide en salas pequeñas para que los docentes por</li> </ul>	PEI Zoom  Archivo Word (Esquema)	40 min



	<p>grupos puedan responder las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué aspectos consideras que deberían modificarse en el PEI?</li> <li>2. ¿Qué aspectos deberían ser incorporados en el PEI?</li> <li>3. ¿Qué referentes curriculares debiese considerar el PEI?</li> </ol> <p>✓ Para ello se les brinda un esquema para que sea completado, por grupo de trabajo se elige un coordinador y una secretaria (Anexo 1), se presenta un producto consensuado por grupo.</p>	Diapositivas	
Salida	<p>Los archivos son recogidos de manera virtual y compartidos con la facilitadora por el medio más pertinente.</p> <p>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el compromiso asumido para el cumplimiento del PEI?</li> <li>2. ¿Qué cambios propuso su grupo sobre las prácticas pedagógicas?</li> <li>3. ¿Qué oportunidades de mejora se han reajustado en relación a la convivencia para promover la formación democrática y participación activa?</li> </ol>	WhatsApp Drive y/o correo electrónico Zoom	10 min

**Referencias:**

- \* <https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/34/2020/01/Taller-PEI-Documento-Metodologico.pdf>
- \* Instrumentos de gestión de la Institución Educativa Mallaritos

**Material didáctico**

ESTRUCTURA DEL PEI	ELEMENTOS A SUPRIMIR EN EL PEI	ELEMENTOS DEBE INCORPORARSE – AJUSTARSE EN EL PEI

## Sesión 2: Planificación colaborativa de documentos técnico-pedagógico.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Martes, 12 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes reflexionarán sobre la importancia de diseñar de manera colaborativa sus documentos técnico – pedagógicos respondiendo a las normativas vigentes actuales.
Actitudes	Comparte sus conocimientos con sus compañeros contribuyendo a la mejora de los aprendizajes. Participación activa de un trabajo colaborativo.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes.</li> <li>✓ Se indica lo que se va aprender.</li> <li>✓ Se inicia el diálogo temático preguntando a los participantes:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué es una carpeta pedagógica?</li> <li>2. ¿Qué es un portafolio virtual?</li> <li>3. ¿Por qué se deben elaborar?</li> <li>4. ¿Cuentan con carpeta pedagógica para su trabajo virtual? O ¿Cuentan con un portafolio virtual?</li> <li>5. ¿Qué documentos: técnico – pedagógico contiene?</li> <li>6. ¿Qué documentos pedagógicos contiene?</li> <li>7. ¿Qué documentos técnico - administrativos contiene?</li> </ol> </li> </ul>	Zoom	15 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora muestra los documentos: técnico – pedagógico con los que debe contar el docente como parte de su quehacer pedagógico (Anexo 1).</li> <li>✓ La facilitadora promueve el dialogo temático con los docentes:</li> </ul>	Zoom Diapositivas Drive Archivo word	35 min

	<p>1. ¿Será necesario priorizar documentos técnico pedagógicos para el trabajo remoto? ¿Por qué?</p> <p>✓ Se les comparte un modelo de portafolio virtual:  <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1aibvtpciVHz1-iYP3p-3qLgnkfR8yMqV">https://drive.google.com/drive/folders/1aibvtpciVHz1-iYP3p-3qLgnkfR8yMqV</a></p>		
Salida	<p>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿El portafolio virtual reemplaza a la carpeta pedagógica?</li> <li>2. ¿Será importante contar con uno? ¿Por qué?</li> </ol> <p>✓ Se les solicita que escriban una frase resumiendo lo aprendido el día de hoy, presentan su papel bond frente a la cámara y se toman la fotografía final.</p>	Zoom Papel bond Plumones	10 min

### Referencias:

<https://ieluisaguilar.blogspot.com/p/documentos-de-gestion.html>

<https://carpetapedagogica.com/documentospedagogicos>

<https://webdelmaestrocmf.com/porta1/modelo-de-carpeta-pedagogica-para-el-ano-lectivo-2020-inicial-primaria-y-secundaria/>

<https://tuamawta.com/2020/01/18/carpeta-pedagogica-2020-educacion-secundaria-formato-editable/>

<https://drive.google.com/drive/folders/1aibvtpciVHz1-iYP3p-3qLgnkfR8yMqV>

[http://formacion.intef.es/pluginfile.php/84586/mod\\_imscp/content/2/concepto\\_y\\_objetivos.html#:~:text=Un%20portafolio%20docente%20es%20una,desarrollo%20escolar%20de%20sus%20alumnos.](http://formacion.intef.es/pluginfile.php/84586/mod_imscp/content/2/concepto_y_objetivos.html#:~:text=Un%20portafolio%20docente%20es%20una,desarrollo%20escolar%20de%20sus%20alumnos.)

<https://sites.google.com/site/habilitaciondocenteg14/extra-credit>

<https://www.docentesaldiadjf.com/portafolio-docente-virtual-de-la-estrategia-aprendo-en-casa/>

## Material didáctico

**CARPETA PEDAGÓGICA**

Es un instrumento de trabajo, primordial e imprescindible del docente, que permite viabilizar de manera adecuada y pertinente de las acciones educativas. Es considerada como documentos normativo en la medida que contiene los lineamientos de la política educativa actual, adecuadas y contextualizadas a una realidad sociocultural orientada eficiente y efectiva el proceso educativo a nivel de aula.

**¿Por qué se debe elaborar la carpeta pedagógica?**  
Porque facilita la labor del docente al dar la dirección, prever, promover, controlar el quehacer del aula.

**¿Para qué se debe elaborar la carpeta pedagógica?**  
Para librarse de la rutina e improvisación y mejorar la calidad del proceso educativo.

**¿Cómo se debe elaborar la carpeta pedagógica?**  
Aplicando criterios filosóficos, científicos, tecnológicos y legales de la educación.

**¿Qué aspectos debe comprender la carpeta pedagógica?**  
Una carpeta pedagógica debe ser actualizada, debe contener el aspecto organizativo y administrativo así como la parte técnico pedagógico y científico.

**TUTORÍA**

- Plan de Tutoría Anual
- Reglamento Interno del Aula
- Registro Auxiliar de Tutoría
- Sesión de acompañamiento
- Resolución de reconocimiento



### Sesión 3: Planificación compartida de planes estratégicos educativos.

#### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Miércoles, 13 de octubre del 2021.

#### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes reflexionaran sobre la planificación compartida de planes estratégicos educativos.
Actitudes	Interés por implementar diversos planes estratégicos educativos. Compromiso con la gestión escolar por medio de una planificación compartida.

#### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes.</li> <li>✓ Se indica lo que se va aprender.</li> <li>✓ Se les invita a observar un video: "Planeación estratégica educativa", se promueve la reflexión con las siguientes interrogantes:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué significa planeación estratégica educativa?</li> <li>2. ¿Consideras necesario que en tu escuela se trabaje la planeación estratégica educativa?</li> <li>3. ¿Qué beneficios para las instituciones educativas trae la planeación estratégica educativa?</li> <li>4. ¿Qué planes se han diseñado en tu institución educativa por medio del trabajo colaborativo?</li> </ol> </li> </ul>	Video cortado Zoom	20 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora promueve la reflexión con los docentes se les plantea las siguientes preguntas:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Te sientes comprometido con la planeación de tu institución educativa?</li> </ol> </li> </ul>	Video cortado Zoom	25 min

	<p>2. ¿Cómo contribuyes con la planeación institucional?</p> <p>✓ Luego, se resalta que planeación educativa nace del compromiso de los integrantes de la comunidad educativa y se culmina esta fase mostrándoles un video: "Planeación educativa",</p>		
Salida	<p>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes: ¿Has participado de planes de mejora relacionado a los aprendizajes? ¿Cómo participas en la ejecución de plan lector? ¿Has diseñado proyectos educativos ambientales integrados? ¿Participas de las actividades del plan de tutoría y orientación educativa? ¿Conoces el plan de acompañamiento y monitoreo de tu escuela?</p>	Zoom	15 min

**Referencias:**

<https://www.youtube.com/watch?v=yRwoJjhJIBU>

<https://www.youtube.com/watch?v=KMAaIrNyzmY>

### Sesión 4: Planificación curricular colegiada

#### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Jueves, 14 de octubre del 2021.

#### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes reflexionar sobre la importancia de realizar una planificación curricular colegiada.
Actitudes	Promueve oportunidad para que los estudiantes logren aprendizajes de calidad. Demuestran altas expectativas sobre el aprendizaje de los estudiantes considerando sus necesidades y características. Interioriza la importancia de las comunidades de aprendizaje y trabajo colegiado para diseñar documentos técnico pedagógicos.

#### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes, se les indica a los docentes lo que van aprender.</li> <li>✓ Se les comparta el siguiente video: "Gestión colegiada de la planificación curricular ...", se apertura el diálogo: ¿Existen buenas prácticas docentes con su comunidad educativa? ¿Cuáles son los beneficios de una planificación curricular compartida?</li> <li>✓ Se refuerzan los aportes de los docentes y se continua con las interrogantes: ¿Cómo debo de planificar en un enfoque por competencias? ¿Cómo te sientes al participar del trabajo colegiado con tus colegas de IE?</li> </ul>	Zoom Vídeo cortado	15 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se les presenta una casuística para que sea respondida por los docentes (Anexo 1).</li> <li>✓ Por medio del diálogo temático la facilitadora brinda pautas sobre planificación curricular</li> </ul>	Zoom Diapositivas	30 min

	<p>compartida respondiendo a la normativa educativa vigente (Anexo 2).</p> <p>✓ Se les comparte el video “Comunidades de aprendizaje”.</p>		
Salida	<p>✓ Se promueve la reflexión para evidenciar lo observado en el video:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿En tu institución educativa se puede implementar una comunidad de aprendizaje de docentes para fortalecer el diseño de documentos técnico- pedagógico?</li> </ol> <p>✓ Finalmente, se realiza la metacognición que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo contribuye la planificación curricular colaborativa en la mejora de los aprendizajes?</li> <li>2. ¿Realizas la contextualización de las experiencias de aprendizaje dadas por la Estrategia Aprendo en Casa?</li> </ol>	Zoom	15 min

#### Referencias:

<https://www.youtube.com/watch?v=-Oy5VU-W7FY>

<https://www.youtube.com/watch?v=xB4Luc1U>

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1486918/RVM%20N%C2%B0%20273-2020-MINEDU.pdf.pdf>

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

#### Material didáctico

### CASUÍSTICA

Durante una reunión de planificación, un docente de segundo grado pide a sus colegas que le brinden algunas propuestas sobre cómo empezar a desarrollar en los estudiantes la comprensión de los movimientos relativos del Sol y la Tierra.

A continuación, se presenta

1. **Ricardo:** Yo creo que lo mejor es que los estudiantes dibujen los cambios que observen en el movimiento del Sol a diferentes horas y en distintos lugares, desde su propia perspectiva; luego, les pedimos que describan dichos cambios.
2. **Noé:** Yo pienso que los estudiantes podrían elaborar una maqueta del sistema solar, con las posiciones relativas del Sol y de la Tierra, para representar los movimientos de rotación y traslación de la Tierra.
3. **Rosa:** Yo recomendaría usar un globo terráqueo y una linterna para iluminar una parte de la Tierra como si fuera el Sol y, así, representar el día en esa parte iluminada, y la noche en la parte oscura.

¿Cuál de los docentes propone acciones pedagógicas más pertinentes para favorecer el propósito del docente de segundo grado?

Benderli, Heidy M (2021)

### DIMENSIÓN COLEGIADA

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación, que se advierte en la vida institucional, posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a lo que todos aspiramos para que se logre concretar la misión institucional, solo es posible si sus miembros —los docentes— comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realizan o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada.

**Marco del Buen desempeño docente**



## COMUNIDADES DE APRENDIZAJE

El trabajo colegiado, bien para la planificación curricular (que incluye la planificación de las acciones para la consolidación de aprendizajes y refuerzo escolar), el trabajo en comisiones o cualquier otro objetivo que tenga, requiere planificación y tiempo suficiente para generar una comunidad de aprendizaje en la IE. Deben priorizarse estas acciones durante las semanas de gestión.

## PLANIFICACIÓN CURRICULAR COLEGIADA

## COMUNIDADES DE APRENDIZAJE

## CALIFICACIÓN

## PLANIFICACIÓN POR COMPETENCIAS

## DIMENSIÓN COLEGIADA

## CONSEJO ESCOLAR

## Sesión 5: Organización anual de actividades institucionales.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Viernes, 15 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes reflexionan, analizan y evalúan el progreso del Plan de trabajo anual.
Actitudes	Comparten estrategias útiles para ejecutar actividades del PAT permitiendo la prestación del servicio educativo. Reflexiona críticamente para evaluar el progreso del PAT.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes les da a conocer lo que van aprender el día de hoy.</li> <li>✓ Se inicia el diálogo temático con los participantes:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuáles son los compromisos de Gestión Escolar?</li> <li>2. ¿Qué compromisos de GE se vinculan directamente con el PAT?</li> <li>3. ¿Con los compromisos de GE 3, 4 y 5 que se busca?</li> <li>4. ¿Para qué sirve el plan anual de trabajo PAT 2020? ¿Qué busca? ¿Cuál es su vigencia?</li> <li>5. ¿Cuál es la estructura del PAT?</li> </ol> </li> </ul>	Zoom	10 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Luego de la interacción de los conocimientos previos de los docentes se inicia el análisis reflexivo y evaluación sobre el avance del Plan Anual de trabajo 2021.</li> <li>✓ Se subdivide en salas pequeñas para que los docentes por grupos puedan completar un cuadro (Anexo 1).</li> </ul>	Zoom Esquema en archivo Word PAT institucional	40 min

Salida	<p>Los archivos son recogidos de manera virtual y compartidos con la facilitadora por el medio más pertinente.</p> <p>✓ Se solicita la participación de 2 docentes para responder a la siguiente interrogante: ¿Consideras que la organización de las actividades institucionales es acorde al trabajo remoto 2021?</p> <p>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:</p> <p>1. ¿Cuál es el compromiso que asumimos para el cumplimiento de las actividades del Plan Anual de Trabajo 2021?</p> <p>Se solicita a los participantes resumir en una sola palabra su compromiso y escribirlo muestran su papel bond frente a la cámara y se toman la fotografía final.</p>	<p>WhatsApp Drive y/o Correo electrónico Zoom Hoja de papel bond</p>	10 min
--------	--	--	--------

**Referencias:**

Plan Anual de Trabajo 2021 de la Institución Educativa Mallaritos

<https://drive.google.com/file/d/1FgHPatQV9nW-q2EBEzTmIf8DpKYzqPMR/view>

**Material didáctico**

ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO	¿CUÁL ES EL OBJETIVO PROPUESTO?	¿NIVEL DE AVANCE DE LOGRO?

## Sesión 6: Organización estratégica del Proyecto Curricular Institucional.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Lunes, 18 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Al finalizar la presente sesión los participantes evalúan la organización estratégica del Proyecto Curricular Institucional.
Actitudes	Promueve un clima de confianza haciendo uso de una comunicación afectiva respetando y aceptando las ideas de sus colegas. Es tolerante, empático, asertivo para aceptar las ideas de otros y es responsable de sus acciones en un clima de colaboración.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes les da a conocer lo que van aprender el día de hoy.</li> <li>✓ Se inicia el diálogo temático con los participantes se les comparte un video: "PCI Proyecto curricular de la Institución Educativa Currículo Nacional"                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo contribuye la elaboración del PCI en el perfil del egreso?</li> </ol> </li> <li>✓ Se solicita la participación de 02 docentes para socializar sus respuestas.</li> </ul>	Zoom Video cortado	10 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora comparte el PCI se subdivide en salas pequeñas para que los docentes por áreas puedan socializar reflexionan, analizan y evalúan la organización estratégica del Proyecto Curricular Institucional.</li> <li>✓ Los docentes pueden sugerir la inserción de elementos al PCI considerando el contexto que vivimos actualmente (Anexo 1).</li> </ul>	PCI Esquema archivo Word	40 min

Salida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los archivos son recogidos de manera virtual y compartidos con la facilitadora por el medio más pertinente.</li> <li>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Considera que el PCI es un modo de iniciar un cambio en la cultura institucional? ¿Por qué?</li> </ol> </li> <li>✓ Se solicita a los participantes resumir en un dibujo lo que aprendió en la actividad, muestran su papel bond frente a la cámara y se toman la fotografía final.</li> </ul>	WhatsApp Drive y/o correo electrónico Zoom	10 min
--------	--	--	--------

**Referencias:**

Plan Curricular Institucional de la Institución Educativa Mallaritos

[https://www.youtube.com/watch?v=QCjA8M2S\\_jw](https://www.youtube.com/watch?v=QCjA8M2S_jw)

**Material didáctico**

ESTRUCTURA DEL PCI	ELEMENTOS NO CONSIDERADO EN EL PCI	ELEMENTOS DEBE INCORPORARSE – AJUSTARSE EN EL PCI

## Sesión 7: Organización estratégica de funciones docente.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Martes, 19 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Al finalizar la presente sesión los participantes se empoderan de la organización estratégica de sus funciones como docente.
Actitudes	Participa respetuosamente en los diálogos, debates, discusiones y tomas de decisiones. Se empodera de las funciones como docentes plasmadas en el Reglamento Interno Institucional.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes y les indica lo que van aprender.</li> <li>✓ Se inicia el diálogo temático solicitándose que cada participante mencione una función como docente.</li> <li>✓ Luego, observan un video: “¿Cómo elaborar el Reglamento Interno de una IE?”</li> </ul>	Vídeo cortado	10 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora comparte el Reglamento interno institucional y se dirige al capítulo que contiene las funciones de los docentes, se realiza el respectivo análisis e interiorización de los mismos, posteriormente se inicia respetuosamente la discusión y toma de decisiones, se solicita la intervención de docentes para reflexionar sobre las funciones socializadas.</li> <li>✓ Luego se solicita la intervención de 3 docentes para dar respuesta a las interrogantes:                         <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Desde tu perspectiva consideras que el RI contiene las obligaciones, deberes y derechos de los que integran la institución de manera coordinada con lo que deseamos lograr en el PEI?</li> </ol> </li> </ul>	RI Zoom	45 min

	2. ¿Existe una relación entre tus funciones con tus deberes y derechos como docente?		
Salida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Te sientes comprometido con lo establecido en el RI en relación a tus funciones como docente?</li> </ul> </li> <li>✓ Los participantes escriben un compromiso de mejora partiendo de la identificación de una función que no vienen cumpliendo.</li> </ul>	Zoom	5 min

**Referencias:**

Reglamento interno de la Institución Educativa Mallaritos

<https://www.facebook.com/watch/?v=727123291122980>

<https://www.youtube.com/watch?v=3BHUXtnOrgk>

## Sesión 8: Organización del monitoreo y acompañamiento a estudiantes.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Miércoles, 20 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes se empoderan de estrategias para una correcta organización del monitoreo y acompañamiento a estudiantes de acuerdo a la normativa vigente de educación.
Actitudes	Se empodera de estrategias para una correcta organización del monitoreo y acompañamiento a estudiantes de acuerdo a la normativa vigente de educación. Toma decisiones para mejorar la organización del monitoreo y acompañamiento a estudiantes.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes y les indica lo que van aprender.</li> <li>✓ Se les presenta un caso a los estudiantes se solicita que un participante lo comparta (Anexo 1)</li> <li>✓ Se inicia el diálogo temático solicitándose la participación de 2 docentes:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué acciones promueves para acompañar a tus estudiantes en la modalidad a distancia?</li> <li>2. ¿Qué acciones has implementado para acompañar a los estudiantes que no tienen conectividad?</li> </ol> </li> </ul>	Diapositivas Zoom	10 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora comparte un video: "Monitoreo y acompañamiento docente en Aprendo en Casa", se promueve luego la interacción con la pregunta:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo realizamos el acompañamiento a nuestros estudiantes?</li> </ol> </li> <li>✓ Se les presenta un segundo vídeo sobre el acompañamiento socioemocional a los estudiantes.</li> </ul>	Vídeo cortado	35 min



	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se inicia la socialización con la siguiente interrogante:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué estrategias emplea para direccionar el acompañamiento socioafectivo de tus estudiantes en la estrategia AEC?</li> </ol> </li> </ul>		
Salida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué estrategias emplea para direccionar acompañamiento y seguimiento integral al estudiante bajo el contexto de servicio educativo no presencial?</li> <li>2. ¿Qué estrategias emplea para direccionar el monitoreo y acompañamiento del avance de los aprendizajes de los estudiantes en la estrategia AEC?</li> </ol> </li> <li>✓ Los participantes escriben una frase resumiendo su nuevo aprendizaje sobre la organización del monitoreo y acompañamiento a estudiantes, se les solicita a tres docentes que la compartan el resto presenta su papel bond frente a la cámara y se toman la fotografía final.</li> </ul>	Papel bond Zoom	15 min

**Referencias:**

<https://www.youtube.com/watch?v=i71fta223D0>

**Material didáctico**

**Juan**, es docente de nivel secundaria que desarrolla sus actividades desde la estrategia "Aprendo en casa", ha establecido canales de comunicación (WhatsApp, mensajes de texto) con las familias y estudiantes para interactuar y generar aprendizajes en la modalidad a distancia.

En esta modalidad, no todos los estudiantes reportan sus evidencias de manera oportuna, situación que genera en Juan preocupación ya que le es difícil conocer los logros y avances en función de las competencias priorizadas. Esta información ayudará a Juan para retroalimentar y adecuar las experiencias de aprendizaje considerando las necesidades y contexto de sus estudiantes.

**¿Qué acciones debe conocer Juan para acompañar a sus estudiantes?**

The graphic also features a cartoon character with a sad expression and a question mark in a thought bubble. Surrounding the character are speech bubbles containing the words "Comunicación", "Tiempos", and "Apoyo de los PFFF".

<https://www.youtube.com/watch?v=i71fta223D0>

## Sesión 9: Guía de la gestión política pública dirigida a fortalecer la profesión docente.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Jueves, 21 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes reflexionan sobre el marco del buen desempeño docente como guía de la gestión política pública dirigida a fortalecer su profesión.
Actitudes	Participa de un diálogo reflexivo para empoderarse de los dominios y competencias para fortalecer su identidad profesional. Demuestran flexibilidad para el cambio y adaptación a circunstancias diversas, orientadas a objetivos de mejorar personal o grupal.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes les da a conocer el propósito que se desea alcanzar en la actividad de aprendizaje.</li> <li>✓ Se inicia el recojo de saberes previos por medio de una casuística (Anexo 1).</li> <li>✓ Se solicita la participación de los docentes leyendo los casos presentados, son respondidos en plenaria, se argumentan las respuestas dadas.</li> </ul>	Zoom Diapositiva	10 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se les presenta un video: “Marco del Buen Desempeño Docente – MBDD”.</li> <li>✓ Se inicia el diálogo temático:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Direccionas tu práctica pedagógica bajo las perspectivas del Marco del Buen desempeño docente?</li> </ol> </li> <li>✓ Se resalta la importancia del MBDD</li> <li>✓ Luego, se solicita la participación de 2 docentes:</li> </ul>	Vídeo cortado Diapositivas Zoom	40 min

	<p>1. ¿Consideras que existe una necesidad de cambio en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente peruano?</p> <p>✓ La facilitadora socializa el tema brindando orientaciones generales del MBDD (Anexo 2).</p>		
Salida	<p>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:</p> <p>1. ¿Cómo contribuye el MBDD en tu práctica pedagógica?</p> <p>Los participantes en una palabra o frase resumen el Marco del Buen desempeño docente como guía de la gestión política pública dirigida a fortalecer la profesión docente comparten sus escritos para finalizar los participantes prenden sus cámaras y muestran su evidencia.</p>	Papel bond Plumones Zoom	10 min

**Referencias:**

[https://www.youtube.com/watch?v=RPG\\_gbWzAcA](https://www.youtube.com/watch?v=RPG_gbWzAcA)

<http://educacionandina.blogspot.com/2013/10/preguntas-de-analisis-del-marco-de-buen.html>

**Material didáctico**

En la I.E. N° 32842 de Potracancha acuerdan concretar los aprendizajes fundamentales en los estudiantes, para lo cual requieren cambios sustanciales en:

- Los saberes, prácticas y relaciones intersubjetivas que desarrollan los docentes.
- La enseñanza y aprendizaje
- Planificación, ejecución y evaluación curricular
- Los elementos del currículo

En la I.E. N° 32123 de Huaracalla el Director, promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo, basada en relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, se refiere:

- Convivencia
- Gestión escolar
- Relación escuela-familia-comunidad
- Procesos pedagógicos

En la I.E. N° 32087 de Colpa Alta, el profesor Joel Pichimawiro Rupertino propicia que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, la afirmación corresponde a:

- Enseñanza y aprendizaje
- Procesos pedagógicos
- Procesos reflexivos
- Proceso metacognitivo



6

7

8

9

RELACIÓN ENTRE DOMINIOS, COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS

Gráfico N° 5  
Relación entre dominios, competencias y desempeños

```

    graph LR
      A[Domínio] --> B[Competencia]
      B --> C[Desempeño]
  
```

**Domínio**  
Análisis y manejo del currículo docente.

**Competencia**  
Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones.

**Desempeño**  
Indicadores observables que muestran la competencia.

FUENTES: Marco de Buen Desempeño Docente, ARNEDU

7

8

9

10

DOMINIOS DEL EJERCICIO DOCENTE

```

    graph TD
      A[Preparación para el aprendizaje de los estudiantes] <--> B[Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes]
      C[Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad] <--> D[Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente]
      A <--> C
      B <--> D
  
```

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Haga clic para agregar notas

9

10

11

12

DOMINIO 2  
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

**COMPETENCIA 3**  
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

**COMPETENCIA 4**  
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

**COMPETENCIA 5**  
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

10

11

12

13

DOMINIO 3  
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

**COMPETENCIA 6**  
Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

**COMPETENCIA 7**  
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

## Sesión 10: Calendarización y gestión compartida de las condiciones operativas.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Viernes, 22 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes reconocer la importancia de la calendarización y reflexionan sobre la gestión de las condiciones operativas.
Actitudes	Respeto las ideas, dialoga de manera asertiva y empática con sus compañeros. Reflexiona la importancia de la gestión de las condiciones operativas.

### III. Secuencia Didáctica

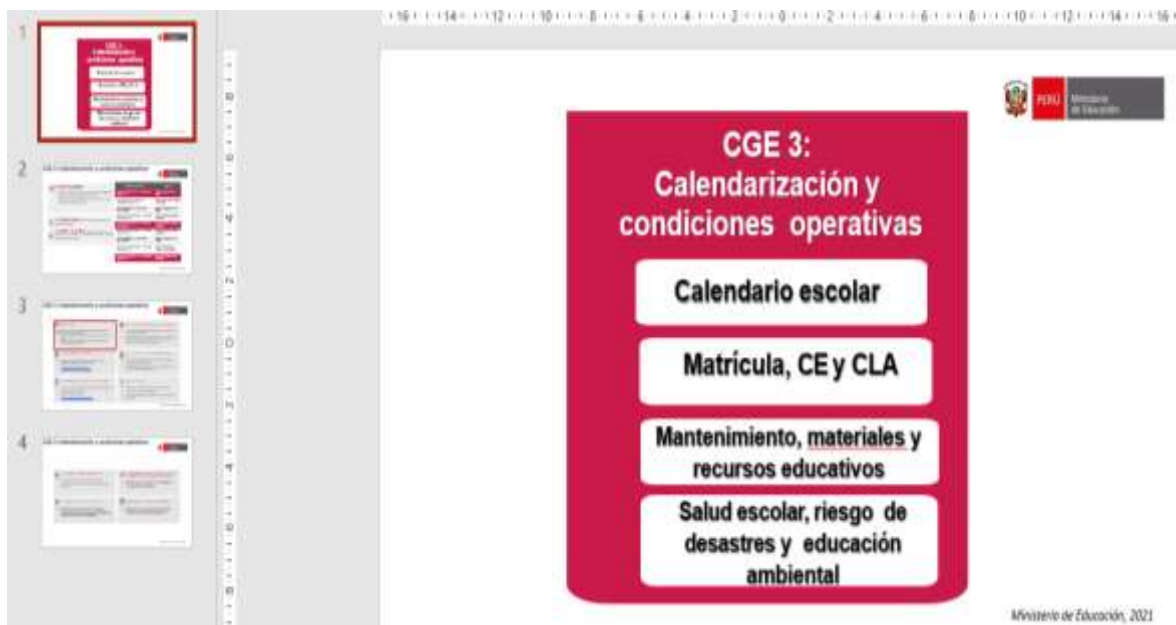
Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes les da a conocer el propósito que se desea alcanzar en la actividad de aprendizaje.</li> <li>✓ Se inicia el recojo de saberes previos por medio de las siguientes interrogantes:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es compromiso de gestión escolar 3?</li> <li>2. ¿Qué entiende por calendarización?</li> <li>3. ¿Qué opina de la gestión de las condiciones operativas en las instituciones educativas?</li> </ol> </li> </ul>	Zoom	15 min
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da a conocer los aspectos relacionados al Compromiso de Gestión Escolar 3 (Anexo 1).                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo influye el cumplimiento del compromiso de gestión escolar 3 en el desarrollo de los aprendizajes?</li> <li>2. ¿Qué beneficio trae cumplimiento del compromiso de gestión escolar 3 en el fortalecimiento de la práctica docente?</li> </ol> </li> </ul>	Zoom Diapositivas	35 min

Salida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué acciones puedes realizar desde tu labor docente para ayudar en el cumplimiento de la calendarización y gestión de las condiciones operativas?</li> </ol> </li> <li>✓ Los participantes formulan un compromiso de mejora para contribuir al cumplimiento de la calendarización y gestión de las condiciones operativas.</li> </ul>	Zoom	10 min
--------	---	------	--------

**Referencias:**

[https://drive.google.com/file/d/1a2\\_QDUuZkqaRCEo8MlpQN8xzbGPcI57F/view](https://drive.google.com/file/d/1a2_QDUuZkqaRCEo8MlpQN8xzbGPcI57F/view)

**Material didáctico**





## Sesión 11: Gestión de la convivencia escolar.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Lunes, 25 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes reflexionar sobre la gestión de la convivencia escolar para garantizar participación estudiantil, en espacios que promueva el desarrollo de sus competencias, contribuyendo a su formación integral.
Actitudes	Reflexionar sobre las maneras de promover la participación estudiantil para el desarrollo de sus competencias ciudadanas, articulando acciones con la familia y la comunidad en la búsqueda del bien común. Participación democrática para socializar estrategias institucionales para promover una gestión de la convivencia escolar en beneficio del logro de los aprendizajes.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes les da a conocer el propósito que se desea alcanzar en la actividad de aprendizaje.</li> <li>✓ Se inicia el recojo de saberes previos por medio de las siguientes interrogantes:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué significa convivencia escolar?</li> <li>2. ¿Cuál es la conexión entre las problemáticas sociales y los conflictos de la IE?</li> <li>3. ¿Qué sabemos acerca de las consideraciones para elaborar las normas de convivencia?</li> </ol> </li> <li>✓ La facilitadora comparte la frase: "Ver a un solo árbol nos impide ver el bosque" (Anexo 1).</li> <li>✓ Se apertura el diálogo a partir de lo formulado:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué opina de la frase?</li> </ol> </li> </ul>	Zoom  Imagen	20 min

	2. ¿Cómo se relaciona esta frase con la gestión de la convivencia en la IE?		
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da a conocer los aspectos relacionados al Compromiso de Gestión Escolar 5 (Anexo 2).</li> <li>✓ Se continúa reflexionando en plenaria:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué consecuencias trae a la convivencia escolar el “etiquetar” a las personas?</li> <li>2. ¿Qué sucede cuando logramos establecer una comunicación sin prejuicios?</li> <li>3. ¿Qué prejuicios quisieras que no estén presentes en tu escuela?</li> <li>4. ¿Qué desafíos siento que aún tengo que superar para fortalecer mi relación con las personas con las que trabajo?</li> <li>5. ¿Qué acciones se han considerado para promover la convivencia escolar en tu Institución Educativa?</li> <li>6. ¿Cuál es la relación entre promoción de la convivencia escolar y participación democrática?</li> </ol> </li> </ul>	Zoom Diapositivas	35 min
Salida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué puedes hacer como docente para ser amable y firme con los estudiantes?</li> <li>2. ¿Cómo debe educar la escuela para favorecer un desarrollo integral de los estudiantes?</li> <li>3. ¿De qué manera se puede demostrar respeto por los estudiantes en la escuela?</li> <li>4. ¿Cuál es el impacto de las emociones y los vínculos afectivos en el aprendizaje?</li> </ol> </li> <li>✓ Los participantes en una frase mencionan una acción para promover una adecuada gestión de la convivencia escolar en su escuela desde su función docente.</li> </ul>	Zoom Papel bond plumones	10 min

**Referencias:**

[https://drive.google.com/file/d/1a2\\_QDUuZkqaRCEo8MlpQN8xzbGPcl57F/view](https://drive.google.com/file/d/1a2_QDUuZkqaRCEo8MlpQN8xzbGPcl57F/view)



## Material didáctico



## Anexo 2

**CGE 5: Gestión de la convivencia escolar**

- Promoción de la convivencia escolar
- Prevención de la violencia contra NNA
- Atención de la violencia contra NNA
- Atención a la diversidad

Haga clic para agregar notas

**¿Cuándo es constructivo el conflicto?**

Cuando...

- ✓ Favorece la clarificación y resolución de problemas.
- ✓ Hace **participes a los implicados** en la resolución de estos.
- ✓ Posibilita una **comunicación** más auténtica, ayuda a liberar emociones, estrés y ansiedad.
- ✓ Fomenta la **cooperación** entre la gente al conocerse mejor.
- ✓ Permite la **solución** de un problema latente.
- ✓ Ayuda a los individuos a desarrollar **nuevos entendimientos y destrezas**.

El conflicto es una **oportunidad de aprendizaje**, de acercamiento y encuentro con el otro para llegar, mediante la **resolución pacífica**, a lugares nuevos y mejores que permitan una convivencia armoniosa.

**La mediación**

La mediación es un **mecanismo** que permite que las personas en conflicto (sean estudiantes, docentes u otros) expongan la situación a un tercero que viene a ser el **mediador**.

**¿Qué cualidades debe reunir un mediador para ejercer su labor de manera idónea?**

- Ser neutral e imparcial
- No tener interés en favorecer a uno o a otro
- Inspirar confianza y respeto
- Ser empático
- Ser respetuoso y cuidadoso, evitando emitir juicios de valor.
- Actuar bajo criterios de equidad y responsabilidad.

## Sesión 12: Liderazgo pedagógico docente.

### I. Datos Informativos

Institución Educativa : Mallaritos  
 Localidad/País : Sullana-Piura/ Perú  
 Docente Responsable : Mg. Winchonlong Vilchez, Judith  
 Dirigido a : Docentes de la Institución Educativa  
 Fecha : Martes, 26 de octubre del 2021.

### II. Aprendizaje Esperado

Aprendizaje esperado	Los participantes reflexionar sobre la gestión del liderazgo pedagógico docente para motivar a los demás para tomar decisiones y ejecutar acciones alineadas con la visión de la organización.
Actitudes	<p>1. Crear y Promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos para ejercer un liderazgo pedagógico.</p> <p>2. Participación democrática para construir una nueva visión de la escuela, construir una cultura escolar productiva, participativa en bien del logro de los aprendizajes a través de un liderazgo docente en el aula.</p>

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora da la bienvenida a los participantes les da a conocer el propósito que se desea alcanzar en la actividad de aprendizaje.</li> <li>✓ Se inicia el diálogo temático:</li> <li>✓ ¿Qué papel cumple el líder en la calidad educativa?</li> <li>✓ ¿Quiénes son líderes pedagógicos?</li> <li>✓ Se comparte un video: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ci29uaUivH8">https://www.youtube.com/watch?v=ci29uaUivH8</a>, los participantes observan detenidamente para luego socializar:</li> <li>✓ Según las características mencionadas del líder educativo ¿Te consideras ser un Líder educativo eficaz y exitoso?</li> </ul>	Zoom  Youtube	15 min
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La facilitadora comparte un segundo video: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=L93eQsrzJzQ">https://www.youtube.com/watch?v=L93eQsrzJzQ</a></li> </ul>	Zoom	

Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se continúa reflexionando en plenaria:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Somos un equipo líder pedagógico?</li> <li>2. ¿Qué debemos hacer para lograrlo?</li> </ol> </li>   <li>✓ Se comparte un tercer video para profundizar la explicación temática <a href="https://www.youtube.com/watch?v=9ydikxGHGOM">https://www.youtube.com/watch?v=9ydikxGHGOM</a> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿El liderazgo pedagógico ejercido por los docentes contribuyen a mejorar la calidad educativa?</li> <li>2. ¿El liderazgo directivo se complementa con el liderazgo del docente para innovar las prácticas educativas? ¿Por qué?</li> </ol> </li> </ul>	Youtube	35 min
Salida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se realizan preguntas metacognitivas que permita la interiorización de los contenidos por parte de los participantes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Desde tu liderazgo como docente contribuyes a la formación integral de tus estudiantes?</li> </ol> </li>   <li>✓ Los participantes en identifican una cualidad predominante como líder en su aula y la comparten en plenaria, se invita a 5 docentes a compartir su cualidad.</li> </ul>	Zoom Papel bond Plumones	10 min

**Referencias:**

<https://www.youtube.com/watch?v=ci29uaUivH8>

<https://www.youtube.com/watch?v=L93eQsrzJzQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=9ydikxGHGOM>

## REFERENCIAS

- Álvarez Pérez, M. Á., Soler Severino, M., & Pellicer Armiñana, E. (2019). An improvement in construction planning: Last Planner System. *Building & Management*, 3(2), 60. <https://doi.org/10.20868/bma.2019.2.3924>
- Albores Alfonso, I. A. P., & Avendaño, V. del C. (2016). La identidad docente de los profesores de educación media superior. El caso del colegio de bachilleres de Chiapas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 46(3), 157–170. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27047597007.pdf>
- Apaza Paucara, J. C. (2019). Aplicación de un programa instruccional basado en la gestión de la calidad y sus efectos en el nivel de conocimiento y desarrollo de las habilidades personales de los estudiantes de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales del I. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Metodología de la investigación. *Alergia México*, 63, 201–206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arvaja, M. (2016) Building teacher identity through the process of positioning. *Teaching and Teacher Education*, 59, 392–402. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.024>
- Bacud, S. A. D. (2020) Henri fayol's principles of management and its effect to organizational leadership and governance. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 162–167. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.11.25>
- Bajardi, A. (2020) The personal identity in relation to education: Characteristics and formation of the concept. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 1999, 106–114. <https://doi.org/10.30827/digibug.37124>
- Bassachs, M., Cañabate, D., Nogué, L., Serra, T., Bubnys, R., & Colomer, J. (2020) Fostering critical reflection in primary education through STEAM approaches. *Education Sciences*, 10(12), 1–14. <https://doi.org/10.3390/educsci10120384>
- Callata, M., Morales, A., & Arias, W. (2017) Professional identity and professional

- preferences in students of administration from a private university at Arequipa Margaret. *Revista de Investigación En Psicología*, 20(1), 147. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13529>
- Cantòn, I., & Tardif, M. (2018) Identidad profesional docente. *Revista de Pedagogía*, 7–9. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/64092/40561>
- Carreño Cisneros, E. O. (2018) *Estilos de Liderazgo e Identidad del docente universitario vinculados a la ingeniería química y metalúrgica. [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2017.* [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2301/Carreño Cineros Edgardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2301/Carreño%20Cineros%20Edgardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Córdoba, M., & Quintana, M. M. (2019) *Personal identity and sCienCe: the genetiC approach regarding the case of appropriated chiLdren during the most recent argentinian dictatorship from a pluralistic perspective.* 19, 191–220.
- Duran, S. E., Crissien Orellano, J. E., Virviescas Peña, J., & García, J. E. (2017). Estrategias gerenciales para la formacion de equipos de trabajos en empresas constructoras del Caribe colombiano. *Espacios*, 38(13), 133–152.
- Estupiñan Ramos, M. (2018). Estrategias gerenciales y eco-eficiencia para mitigar el impacto ambiental en la I.E. “Simón Bolívar”, distrito de Pativilca, Lima, 2017. In *Universidad César Vallejo*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Fernández Paucar, L. M. (2018). *Taller de estrategias gerenciales en la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa.*
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. In *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.* <https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Fuentes Reza, R., Arzola Franco, D. M., & González Ortiz, A. M. (2020). The professional identity of teachers, an approach to its study. *IE Revista de*

*Investigación Educativa de La REDIECH*, 11, 1–20.  
[https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v11i0.727](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v11i0.727)

Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual Framework for the Strategic Management: A Literature Review - Descriptive. *Journal of Engineering (United Kingdom)*, 2020.  
<https://doi.org/10.1155/2020/6253013>

Furguerle-Rangel, J., Pacheco-Barrio, J. G., Hernández, A., & Bastidas-Pacheco, G. (2016). Management Strategies in Basic Education and Participation of Parents Estrategias gerenciales en la educación básica y participación de madres y padres. *Revista Electrónica Educare*, 20(2), 1–20. doi:  
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-2.1>

Gambo Halidu Salihu. (2018). *Neoclassical Management Paradigma: A synthesis for staff Review of Public. February*. <https://doi.org/10.12816/0043962>

García Vivas, M. (2017). *Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre directivos y docentes*. 11, 50–74.

Gómez Torres, F. (2016). La Identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona.  
<http://www.tesisenred.net/handle/10803/377472>

Granados Romero, J., Tapia Ubillus, À. M., & Fernández Sierra, J. (2017). The construction of the identity of novice teachers: an analysis from the aprioristic theories. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(2), 163.  
<https://doi.org/10.4995/redu.2017.6746>

Guzmán Palacios, L. A. (2017). *La construcción de la identidad profesional docente* 6 (1) [Universitat de Girona]. <https://doi.org/10.5354/0717-3229.2004.48128>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. D. C. V. McGraw-Hill / Interamericana Editores (ed.); Sexta Edic). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In S. A. de C. . McGraw-Hill Interamericana Editores (Ed.), *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Huerta Orozco, A. (2018). *The sense of belonging and identity as a determinant of behavior, a complex thinking perspective*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521654339005/html/index.html>
- Hussain, N., Haque, A. U., & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yaşar University*, 14(November), 156–169. <https://doi.org/10.19168/jyasar.635061>
- Jara Arias, K. (2018). Nivel de Preparación para el Aprendizaje e Identidad Profesional en Docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Nazca, Región Ica-2017. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
- Jiménez-Gómez, M. A., Cárdenas-Becerril, L., Velásquez-Oyola, M. B., Carrillo-Pineda, M., & Barón-Díaz, L. Y. (2019). Reflective and critical thinking in nursing curriculum. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2861.3173>
- Jiménez Roa, G. del R. (2020). *Estrategias Gerenciales y Clima Organizacional en una Entidad Financiera-Sullana 2019*. Universidad César Vallejo.
- Katz, M., & Sohrabi, S. (2020). Reshaping Diverse Planning. *AAAI 2020 - 34th AAAI Conference on Artificial Intelligence*, 9892–9899. <https://doi.org/10.1609/aaai.v34i06.6543>
- Kaufmann, W., Taggart, G., & Bozeman, B. (2019). Administrative Delay, Red Tape, and Organizational Performance. *Public Performance and Management Review*, 42(3), 529–553. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1474770>

- Linares, C. F., & Pérez, A. A. (2020). Construction of teaching professional identity during initial training as teachers. *Revista Complutense de Educacion*, 31(3), 329–340. <https://doi.org/10.5209/rced.63374>
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. 57. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Méndez, R., & Lara, D. (2017). La interdisciplinariedad en la investigación aplicada y su impacto en la relación empresa estado y universidad : el caso Occicafé. *Entornos*, 30(2), 227–234. <https://journalusco.edu.co/index.php/entornos/article/download/1651/2770>
- Mendoza-Fernandez, V. M., & Moreira - Chóez Jennifer Sobeida. (2021). *Administrative Management Processes, a journey from its origin*. 6(3), 608–620.
- Muñoz Osuna, F. O., & Arvayo Mata, K. L. (2015). Identidad profesional docente: ¿qué significa ser profesor? *European Scientific Journal, ESJ*, 11(32). Retrieved from <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/6568>
- Navas, Y., & Lamus-García, R. Z. (2017). Estrategias gerenciales para la participación de los docentes en el desarrollo endógeno del Liceo Nacional Francisco Bello Pineda. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 2(5), 62–89. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v2i5.72>
- Olave, S. (2020). Review of the concept of teaching professional identity. *Revista Innova Educación*, 2(3), 378–393. <http://www.ecopetrol.com.co/especiales/RevistaInnova3ed/idi2.htm>
- Oliva Chagray, B. E. (2017). Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito del Rímac, 2014. Universidad César Vallejo.
- Olivares, S. L., Rivera, N., López, M. V., & Turrubiates, M. L. (2020). Etapas de la identidad para ser profesionista: evolución de las expectativas de los retos



- académicos a lo largo de la carrera. *Formación Universitaria*, 13(4), 11–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000400011>
- Oré Kovacs, N. (2018). *Identidad profesional de docentes de una Institución Educativa Pública de Lima* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/624459>
- Pantoja-Aguilar, M. P., & Salazar Garza-Treviño, J. R. (2019). Stages of the administration: towards a systemic approach. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 139–154. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Aglala*, 7(1), 122–146. <https://doi.org/10.22519/22157360.901>
- Pinkse, J., Ludeke Freund, F., Laasch, O., Snihur, Y., & René, B. (2021). Special Issue of Organization & Environment on “The Organizational Dynamics of Business Models for Sustainability.” *Organization & Environment*, 33(3), 483–487. <https://doi.org/10.1177/1086026620929791>
- Plasencia Zamora, O. (2018). Acompañamiento pedagógico y desarrollo de la identidad profesional docente en la I.E. “Virgen de la Merced”, Huaura, Lima 2017. *Universidad César Vallejo*, 112.
- Ramos-Galarza, C. (2021). Editorial: Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>
- Rodríguez Jurley, & Mónica, C. (2016). Estrategias gerenciales de motivación dirigidas al directivo hacia la participación del personal docente, administrativo y obrero en las actividades culturales, deportivas y recreativas. *X Jornada de Intercambio de Experiencias de Investigación*, 310–326.
- Ruiz-Corbella, M., & García-Blanco, M. (2019). *Prácticas Profesionales Y La Formación En*. 23, 65–82.
- Sánchez, C. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In V. de Investigación (Ed.), *Mycological Research*.

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santa Cruz Pérez, D., Ojalvo Mitrany, V., Valdés Bencomo, Y. D., & Velastegui López, L. E. (2021). Planning and strategic Planification in touch educational. A case study in the communal context. *AlfaPublicaciones*, 3(2.1), 113–137. <https://doi.org/10.33262/ap.v3i2.1.53>

Sucapuca Coaquira, M. R. (2018). *Estrategias gerenciales de autoevaluación para optimizar la calidad educativa de la Institución Educativa “Virgen de Chapi” del nivel de Educación Primaria del Distrito de Coporaque*. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/6354>

Tapia -Ubillus, A. Granados - Romero, J. M., Fernández - Sierra, Juan (2017). The construction of the identity of the new teachers: an analysis from the a priori theories. *Dom. Cien.*, 3(2), 40–65. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.esp.40-65>

Torres Hernández, Z. (2016). *Teoría general de la Administración*.

Valencia Espinosa, A. (2017). Subjectivity and Power in Business Organizations: A Case Study. *Innovar*, 27(65), 107–121. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n65.65065>

Vargas Saavedra, M. J. (2020). Escuela de Posgrado BIOMETRÍA [[Tesis de doctorado]. Universidad César Vallejo]. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Venturo Quiñonez, A. (2018). Estrategias gerenciales y desarrollo de la identidad profesional docente en la institución educativa nicolás copérnico del distrito de san juan de lurigancho, *Lima 2017*. 8, 13–19.

Weiner, J. M., & Torres, A. C. (2016). Different location or different map? Investigating charter school teachers' professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 53, 75–86. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.006>.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable independiente:</p> <p><b>Estrategias gerenciales</b></p>	<p>Estrategias gerenciales, son las herramientas que implica tener acciones en donde debemos tomar en cuenta los elementos de la gerencia y sus funciones administrativas, todo ello se logra a través un planeamiento, organización y dirección de las actividades dentro de la organización, los cuales se ejecutarán a través de cuestionarios (Jiménez Roa, 2020).</p>	<p>Es un conjunto de actividades planificadas, organizadas que se operativizan a través de la dirección para alcanzar los objetivos y metas propuestas por la institución, implica la aplicación de una adecuada planificación, organizacional y dirección para lograr con éxito el desarrollo de la institución promoviendo calidad.</p>	<p><b>Dimensión 1:</b>  <b>Planificación:</b>                      La planificación permite el establecimiento de metas y objetivos, estimación de recursos esenciales para el logro de metas, elaboración de un plan para lograr metas eficientes y puntuales sobre todo infiere el pronóstico de etapas de producción, anticipación de problemas surgidas en el proceso, aplicación de medidas correctivas (Álvarez Pérez et al., 2019).</p>	<p>Indicador 1: Actualización compartida del Proyecto Educativo institucional.</p>	Nominal
			<p>Indicador 2: Planificación colaborativa de documentos técnico-pedagógico.</p>		
			<p>Indicador 3: Planeación estratégica educativa.</p>		
			<p>Indicador 4: Planificación curricular colegiada.</p>		
			<p><b>Dimensión 2:</b>  <b>Organización:</b>                      Propicia la gestión de una empresa permite conservar e incrementar las utilidades influye de manera subjetiva en los empleados se relaciona al conjunto de procedimientos y métodos que permite direccionar un empresa conlleva a un orden, control y dirección con la finalidad de lograr metas (Valencia Espinosa, 2017).</p>	<p>Indicador 1: Organización anual de actividades institucionales.</p>	
			<p>Indicador 2: Organización estratégica del proyecto curricular institucional.</p>		
			<p>Indicador 3: Organización estratégica de funciones docente.</p>		
			<p>Indicador 4: Organización del monitoreo y acompañamiento a estudiantes.</p>		
			<p><b>Dimensión 3:</b>  <b>Dirección:</b>                      Implica el conjunto de funciones previa elaboración de estrategias para una adecuada toma de decisiones conlleva a una planificación, organización y control de las actividades elaboradas para la realización de un buen funcionamiento operativo, es una fase esencial para la sobrevivencia de la entidad (Kaufmann et al., 2019).</p>	<p>Indicador 1: Guía de la gestión política pública dirigida a fortalecer la profesión docente.</p>	
			<p>Indicador 2: Calendarización y gestión de las condiciones operativas.</p>		
			<p>Indicador 3: Gestión de la convivencia escolar.</p>		
			<p>Indicador 4: Liderazgo pedagógico docente.</p>		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable dependiente (VD):</p> <p><b>Identidad profesional docente</b></p>	<p>La Identidad profesional docente, se define como una fase que se da dentro de los sujetos debido a sus experiencias de vida personales y profesionales, que se va construyendo y reconstruyendo desde su práctica docente en función del contexto donde interactúa con los demás (Cantòn &amp; Tardif, 2018)</p>	<p>La identidad docente se asocia a las situaciones e interacciones personales, laborales o profesionales y situacionales que los docentes van construyendo y transformando en el contexto educativo de su quehacer diario.</p>	<p><b>Dimensión 1:</b>  <b>Dimensión personal:</b>            La identidad personal, es dada por las condiciones de la continuidad personal relacionado a la persistencia temporal, implica continuidad psicológica, corporalidad y temporalidad (Olave, 2020).</p>	<p>Indicador 1: Participación</p>	De intervalo
			<p>Indicador 2: Relaciones interpersonales</p>		
			<p>Indicador 3: Compromiso personal.</p>		
			<p>Indicador 1: Desempeño docente.</p>		
			<p>Indicador 2: Dominio profesional</p>		
			<p>Indicador 3: Valores profesionales</p>		
			<p>Indicador 1: Identificación con la Institución.</p>		
			<p>Indicador 2: Empoderamiento</p>		
			<p>Indicador 3: Entorno situacional</p>		
			<p><b>Dimensión 2:</b>  <b>Dimensión profesional:</b>            La identidad profesional, busca un equilibrio entre los diversos ámbitos de la persona conllevándola a seguir un orden de modo consciente de ciertos conflictos internos con coherencia, es considerado como proceso continuo para clarificar el proceso de lo que se piensa sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje en coherencia con la ética (Linares &amp; Pérez, 2020).</p>		
			<p><b>Dimensión 3:</b>  <b>Dimensión situacional:</b>            La identidad situacional es producto de procesos específicos de la interacción con la escuela y la identidad docente, ya que implica el aprendizaje de una cultura profesional con progresión de identificación de desarrollo, apropiación de normas, reglas (Jara Arias, 2018).</p>		

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### INSTRUMENTO DE VARIABLE DEPENDIENTE: IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE

Dimensiones / Indicadores / Ítems		Escala			
		1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
<b>Dimensión 1: Personal</b>					
<b>Indicador: Participación</b>					
1	¿Participas en el planeamiento, elaboración como en la ejecución de los instrumentos de gestión institucionales?	1	2	3	4
2	¿Participas en la elaboración tanto de planes estratégicos como documentos técnicos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes?	1	2	3	4
3	¿La dirección promueve la participación del personal en las diversas actividades institucionales?	1	2	3	4
<b>Indicador: Relaciones interpersonales</b>					
4	¿Crea usted un clima propicio para el aprendizaje como para la convivencia democrática?	1	2	3	4
5	¿En la institución se promueve un buen clima institucional para la atención a los miembros de la comunidad educativa para mantener buenas relaciones interpersonales?	1	2	3	4
6	¿En la institución periódicamente se reconoce el buen desempeño del personal?	1	2	3	4
<b>Indicador: Compromiso personal</b>					
7	¿Cómo docente asumes compromisos para la resolución de los problemas de la institución?	1	2	3	4
8	¿Asumes tus funciones con responsabilidad para el buen funcionamiento de la escuela?	1	2	3	4
<b>Dimensión 2: Profesional</b>					
<b>Indicador: Desempeño docente</b>					
9	¿Te actualizas continuamente aplicando los conocimientos obtenidos en tu práctica cotidiana para la mejora de los aprendizajes de tus estudiantes?	1	2	3	4
10	¿En la institución te orientan en los procesos pedagógicos promoviendo mejoras en tu desempeño laboral?	1	2	3	4
11	¿En la institución te brindan oportunidades para mantenerte actualizado ante los cambios tecnológicos para atender las necesidades pedagógicas?	1	2	3	4
12	¿Desarrollas actividades de coordinación con los padres de familia para reforzar los aprendizajes de sus hijos?	1	2	3	4
13	¿El personal docente del centro educativo trabaja como un equipo integrado con intereses afines para alcanzar metas comunes?	1	2	3	4
<b>Indicador: Dominio profesional</b>					

14	¿Aplicas los enfoques teóricos, planes como los contenidos en la programación curricular de tus sesiones de aprendizaje?	1	2	3	4
15	¿Utiliza los recursos adecuados para promover el aprendizaje en tus estudiantes?	1	2	3	4
<b>Indicador: Valores profesionales</b>					
16	¿Ejerces la ética demostrando honestidad, responsabilidad como compromiso con tu función social?	1	2	3	4
<b>Dimensión 3: Situacional</b>					
<b>Indicador: Identificación con la institución</b>					
17	¿Participas en actividades extracurriculares programadas por la institución?	1	2	3	4
18	¿En la institución se promueve un buen liderazgo para mejorar el funcionamiento de la organización?	1	2	3	4
<b>Indicador: Empoderamiento</b>					
19	¿Participas activamente en la toma de decisiones en tu institución educativa?	1	2	3	4
<b>Indicador: Entorno situacional</b>					
20	¿En la institución se mantiene informados a los docentes aceptando sugerencias ante la diversidad de situaciones que se presentan en la gestión?	1	2	3	4

### Ficha técnica del instrumento

<b>1</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Identidad profesional docente</b>	
<b>2</b>	Autora	Winchonlong Vilchez, Judith	
<b>3</b>	Fecha	2021	
<b>4</b>	Objetivo	Medir los niveles de identidad profesional.	
<b>5</b>	Dirigida a	Docentes de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana	
<b>6</b>	Administración	Electrónica	
<b>7</b>	Aplicación	Directa	
<b>8</b>	Duración	20 minutos	
<b>9</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>10</b>	N° de ítems	20	
<b>11</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Personal (8 ítems) D2: Profesional (8 ítems) D3: Situacional (4 ítems)	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Casi Siempre	3
		Siempre	4
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	20-33
	Medio	2	34-47
	Alto	3	48-60



### Anexo 3 Validez y confiabilidad del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O JUICIO DE EXPERTOS INSTRUMENTO DE VARIABLE DEPENDIENTE: IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
La <b>Identidad profesional docente (VD):</b> Estrategias gerenciales, son las herramientas que implica tener acciones en donde debemos tomar en cuenta los elementos de la gerencia y sus funciones administrativas, todo ello se logra a través un planeamiento, organización y dirección de las actividades dentro de la organización, los cuales se ejecutarán a través de cuestionarios (Jiménez Roa, 2020).	Personal	Participación	1	¿Participas en el planeamiento, elaboración como en la ejecución de los instrumentos de gestión institucional?					X	X			X	X					
			2	¿Participas en la elaboración tanto de planes estratégicos como documentos técnicos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes?									X		X	X			
			3	¿La dirección promueve la participación del personal en las diversas actividades institucionales?											X	X			
		Relaciones interpersonales	4	¿Crea usted un clima propicio para el aprendizaje como para la convivencia democrática?											X	X			
			5	¿En la institución se promueve un buen clima institucional para la atención a los miembros de la comunidad educativa para mantener buenas relaciones interpersonales?											X	X			
			6	¿En la institución periódicamente se reconoce el buen desempeño del personal?											X	X			
		Compromiso Personal	7	¿Cómo docente asumes compromisos para la resolución de los problemas de la institución?										X		X	X		
			8	¿Asumes tus funciones con responsabilidad para el buen funcionamiento de la escuela?											X	X	X		
	Profesional	Desempeño docente	9	¿Te actualizas continuamente aplicando los conocimientos obtenidos en tu práctica cotidiana para la mejora de los aprendizajes de tus estudiantes?						X	X			X	X				
			10	¿En la institución te orientan en los procesos pedagógicos promoviendo mejoras en tu desempeño laboral?										X	X				
			11	¿En la institución te brindan oportunidades para mantenerte actualizado ante los cambios tecnológicos para atender las necesidades pedagógicas?											X	X			
			12	¿Desarrollas actividades de coordinación con los padres de familia para reforzar los aprendizajes de sus hijos?											X	X			
		Dominio profesional	13	¿El personal docente del centro educativo trabaja como un equipo integrado con intereses afines para alcanzar metas comunes?											X	X			
			14	¿Aplicas los enfoques teóricos, planes como los contenidos en la programación curricular de tus sesiones de aprendizaje?										X		X	X		
	Valores profesionales	15	¿Utiliza los recursos adecuados para promover el aprendizaje en tus estudiantes?									X		X	X				
		16	¿Ejerces la ética demostrando honestidad, responsabilidad como compromiso con tu función social?								X		X	X					
	Situacional	Identificación con la Institución	17	¿Participas en actividades extracurriculares programadas por la institución?						X	X			X	X				
			18	¿En la institución se promueve un buen liderazgo para mejorar el funcionamiento de la organización?										X	X				
		Empoderamiento	19	¿Participas activamente en la toma de decisiones en tu institución educativa?											X	X			
			20	¿En la institución se mantiene informados a los docentes aceptando sugerencias ante la diversidad de situaciones que se presentan en la gestión?											X	X			

## Validación de instrumento por Experto 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Identidad profesional docente de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Identidad profesional docente.

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Avellaneda Callirgos Lolo

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor en Educación

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** I.E. 10011/ Universidad César Vallejo/ Universidad Pedro Ruiz Gallo.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 23 años

**Valoración:**

Bueno <input type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------------------------------	---------	------

Chiclayo, 28 junio del 2021.

  
LOLO AVELLANEDA CALLIRGOS

.....  
Dr. Lolo Avellaneda Callirgos

DNI: 28110387

Experto 1

## Validación de instrumento por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Identidad profesional docente de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Identidad profesional docente.

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Rios Campos, Carlos Alberto

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor en Gestión Universitaria

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 19 años

**Valoración:**

Bueno <input type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------------------------------	---------	------

Chiclayo, 02 julio del 2021



Dr. Carlos Alberto Rios Campos DNI: 16678290

Experto 2

### Validación de instrumento por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Identidad profesional docente de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Identidad profesional docente

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Eddy Rosario Salinas La Torre

**Grado académico del experto evaluador:** Doctora en Educación

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (x)

**Institución donde labora:** IETUPAC Amacu - Tumbes

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 05 julio del 2021



Dra. Eddy Rosario Salinas La Torre

DNI: 44748558

Experto 3

#### Validación de instrumento por Experto 4

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Identidad profesional docente de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Identidad profesional docente

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** *Esteban Matín Consejo y Puerto*

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor en Educación

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** *I.E. N.º 03 "Virgen del Carmen"*

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** *27* años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Tambes*, 05 julio del 2021

  
.....  
Dr. *Esteban Matín Consejo y Puerto*

DNI: *00241261*.....

Experto 4

Validación de instrumento por Experto 5

Nombre del instrumento: Cuestionario de Identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Identidad profesional docente.

Dirigido a: Docentes de la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo.

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
X		

Tumbes, junio del 2021



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 5

## Validación del programa

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LAS ESTRATEGIAS**  
**Título: Estrategias gerenciales para mejorar la Identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021**

Indicadores	Criterios	Mediamente adecuado					Muy adecuado					Totalmente adecuado	Observaciones	
		Inadecuado		Adecuado		Adecuado		Muy adecuado		Totalmente adecuado				
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100								
<b>Aspectos de Validación</b> 0 6 11 16 21 26 31 36 41 46 51 56 61 66 71 76 81 86 91 96 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100														
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.												86	
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.												76	
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.												75	
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.												91	
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.												85	
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.												80	
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.												90	
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.												96	
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.												96	
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.												95	

**INSTRUCCIONES:** Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 87 puntos (Totalmente adecuado)

Tumbes, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros  
 ORCID: 0000-0002-0429-294X  
 Profesión: Docente  
 DNI: 00244802  
 Celular: 929923839



Firma del Experto 1











**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA/TALLER/MODELO**  
**Título: Estrategias gerenciales para mejorar la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021**

Indicadores	Criterios	Inadecuado					Medianamente adecuado					Adecuado					Muy adecuado					Totalmente adecuado					Observaciones
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						96
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						96
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						96
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						96
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						96
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						96
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						96
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						100
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						100

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Plura, 30 de setiembre de 2021.  
 PROMEDIO: 97 puntos (Totalmente adecuado)

Experto: Dr. Kateriny Barrientos Pachterres de Guevara  
 ORCID: 0000-0002-0820-8938  
 Profesión: Docente  
 DNI/CI: 00248073  
 Celular: 996030185



## Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### Confiabilidad total

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
scale	0.886	<b>0.896</b>

### Confiabilidad por cada ítem

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
Ítem 1	0.876	0.888
Ítem 2	0.877	0.889
Ítem 3	0.885	0.896
Ítem 4	0.877	0.884
Ítem 5	0.888	0.901
Ítem 6	0.890	0.897
Ítem 7	0.877	0.888
Ítem 8	0.879	0.888
Ítem 9	0.881	0.892
Ítem 10	0.873	0.885
Ítem 11	0.872	0.884
Ítem 12	0.887	0.897
Ítem 13	0.884	0.894
Ítem 14	0.877	0.888
Ítem 15	0.879	0.890
Ítem 16	0.883	0.892
Ítem 17	0.880	0.892
Ítem 18	0.883	0.891
Ítem 19	0.885	0.896
Ítem 20	0.881	0.891

## Anexo 4. Autorización de aplicación del instrumento

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**SOLICITO: Autorización para  
aplicación de prueba piloto**

**Mg. Sigifredo Sánchez Crisanto.**

**Director de la I.E. N° 14791- Cieneguillo Norte, Sullana.**

Yo, Mg. Judith Winchonlong Vilchez, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo Sede Piura, con DNI N°03560704, actualmente me encuentro desarrollando mi proyecto de Investigación titulado: **"Estrategias gerenciales para mejorar la Identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021"** bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, necesito aplicar el instrumento a una muestra de 30 docentes para la aplicación de la prueba piloto para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir la variable dependiente de mi investigación.

Por ese motivo le solicito a usted señor Director, me brinde las facilidades y emitir la constancia en la que autorice la aplicación del instrumento para la recolección de datos de la prueba piloto en la institución educativa bajo su dirección.

Por lo tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud.



Sullana, 6 de julio del 2021

  
Judith Winchonlong Vilchez.  
DNI: 03560704





**MINEDU – UGEL SULLANA**  
**II.EE. N° 14791 – CIENEGUILLO**  
**NORTE – SULLANA**



**\*AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA\***  
**\*AÑO INSTITUCIONAL DE LA RECONSTRUCCIÓN DEL LOCAL ESCOLAR\***

Cieneguillo Norte – Sullana, julio 05 de 2021.

**CARTA N° 004 - 2021 – D-IE14791-CN-S.**

**Mg. JUDITH WINCHONLONG VÍLCHEZ**

Estudiante doctorado Universidad César Vallejo – Sede Piura.

Sullana.

**REFERENCIA:** Solicitud adjunta.

Expreso mi cordial saludo.

La presente es portadora de nuestra respuesta institucional a lo solicitado en el documento de la referencia.

Concedemos, acorde a nuestras facultades, la autorización para realizar la aplicación del instrumento prueba piloto del proyecto de investigación "Estrategias gerenciales para mejorar la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana – 2021" del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad "César Vallejo" Sede Piura.

Vuestra aplicación, en mención, deberá asumir la manera virtual o semipresencial o presencial que disponga la I.E. de acuerdo a normativa del MINEDU para el presente año escolar, además de las disposiciones institucionales; en el tiempo que la universidad indique y ejecutado exclusivamente por la solicitante.

Como tal solicitamos adjuntar los documentos normativos de la universidad respecto a la aplicación que corresponde, además de las autorizaciones respectivas de las jefaturas o de quien corresponda. El colegio se reserva el derecho a revisión de cada instrumento, tanto del equipo directivo como de los docentes de las aulas que correspondan a la intervención.

Agradecemos considerar a nuestra I.E. en su proyecto institucional.

Atentamente:



MINEDU – UGEL SULLANA  
II.EE. N° 14791 – CIENEGUILLO NORTE  
Mg. JUDITH WINCHONLONG VÍLCHEZ  
DIRECTORA



**Adjunto:** Carta N° 795 – 2021/UCT-FH.

c.c.: Archivo.  
SSC/D.

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"**

**SOLICITO: Autorización para  
el desarrollo de Investigación  
y Aplicación de instrumentos.**

**Sra. Greta Rudy Calderón Castillo.**

**Directora de la I.E. Mallaritos, Marcavelica-Sullana.**

Yo, Mg. Judith Winchonlong Vilchez, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo Sede Piura, con DNI N°03560704, actualmente me encuentro desarrollando la Investigación titulada: **"Estrategias gerenciales para mejorar la Identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021"** bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por la cual es necesario desarrollar 12 sesiones de la investigación y aplicar los instrumentos respectivos de pretest y postest a los docentes de su Institución Educativa.

Por ese motivo le solicito a usted señora Directora, me brinde las facilidades y emitir la constancia en la que autorice el desarrollo de la investigación y recolección de datos del pretest y postest de los docentes de la institución educativa bajo su dirección.

Por lo tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud y aprovecho la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima.

Sullana, 20 de septiembre del 2021.



Judith Winchonlong Vilchez.  
DNI: 03560704



Recibido el 21 de setiembre del 2021



*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

*Sullana, 24 de Setiembre del 2021*

**OFICIO N° 085- 2021/ GOB.REG.PIURA-D."IE MALLARITOS"-M**

**SEÑORA:** JUDITH WINCHONLONG VILCHEZ  
ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACION  
UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"  
PIURA.-

**ASUNTO:** FORMULA RESPUESTA

**REFERENCIA:** SOLICITUD DE FECHA 20/09/2021.

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo de la Familia Cacerista, y a la vez, formular respuesta en atención al documento de la referencia, mediante el cual da a conocer que viene desarrollando la Investigación titulada "Estrategias Gerenciales para mejorar la Identidad Profesional Docente", en esta Institución Educativa, que estará bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco CRUZ CISNEROS.*

*Motivo por el cual, este Despacho autoriza el Desarrollo de la Investigación y recolección de datos del Pretest y Postest a los docentes de esta prestigiosa Institución Educativa a mi cargo.*

*propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.*

*Atentamente,*



GRCC/D.IE "M"-M.  
Mdpc.  
s.24/09/2021.

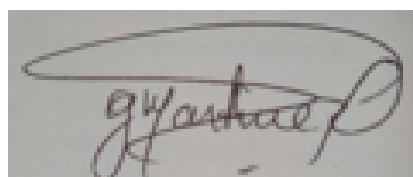


## Anexo 5. Consentimiento informado

Yo, ~~Gely Coraly~~ Martínez Ubillus, docente de la Institución Educativa Mallaritos, identificado con DNI N° 03872705, de 45 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominada: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA MEJORAR LA IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MALLARITOS, SULLANA-2021**; dirigido por Winchonlong Vilchez, Judith, Maestra, con fines de investigación:

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se examina. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizarán los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de Educación, no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses, se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad, si en los resultados de mi participación como docente se hiciera evidente algún problema relacionado con identidad profesional docente, se me brindará orientación al respecto.

Sullana, 27 de setiembre del 2021.



**GELY CORALY MARTINEZ UBILLUS**

## Anexo 6. Bases de datos

### Pretest Grupo control y Grupo experimental

PRE TEST_GRUPO CONTROL_VD IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE																												
ITEMS	D1 Personal								D2 Profesional								D3 Situacional						VD	Nivel				
	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	D2	Nivel	17	18			19	20	D3	Nivel
1	3	2	3	3	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	2	2	2	2	8	BAJO	55	MEDIO
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	2	3	3	3	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	59	MEDIO
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	2	3	3	23	MEDIO	2	3	2	3	10	MEDIO	57	MEDIO
4	4	3	3	3	3	3	3	3	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
5	3	3	3	3	3	2	3	3	23	MEDIO	2	2	3	2	3	2	3	3	20	MEDIO	2	3	2	2	9	MEDIO	52	MEDIO
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	4	3	3	3	3	3	3	3	25	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
8	3	4	3	3	3	3	3	3	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	4	3	3	13	ALTO	61	ALTO
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	4	25	ALTO	3	2	3	3	11	MEDIO	60	MEDIO
13	3	3	3	2	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	3	3	3	4	3	3	25	ALTO	2	3	2	3	10	MEDIO	58	MEDIO
14	1	3	3	3	3	2	3	3	21	MEDIO	2	3	3	3	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	56	MEDIO
15	1	3	3	3	3	2	2	3	20	MEDIO	3	2	3	2	2	3	3	3	21	MEDIO	2	3	1	2	8	BAJO	49	MEDIO
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	4	3	13	ALTO	61	ALTO
18	2	2	3	3	3	3	2	2	20	MEDIO	2	3	3	2	2	2	2	3	19	MEDIO	2	3	2	3	10	MEDIO	49	MEDIO
19	3	3	3	4	3	3	3	3	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
20	1	1	2	2	2	1	1	2	12	BAJO	1	1	1	2	1	2	2	2	12	BAJO	2	2	1	2	7	BAJO	31	BAJO
21	1	3	3	3	3	3	2	3	21	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	56	MEDIO
22	3	3	3	3	3	2	2	3	22	MEDIO	3	3	3	3	3	3	4	3	25	ALTO	2	2	3	3	10	MEDIO	57	MEDIO
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	4	13	ALTO	61	ALTO
25	1	3	3	3	3	2	3	3	21	MEDIO	2	3	3	3	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	56	MEDIO
26	3	3	3	3	3	3	2	2	22	MEDIO	2	2	3	2	3	3	3	3	21	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO	54	MEDIO
27	2	3	3	3	3	2	2	3	21	MEDIO	2	3	3	1	3	2	2	3	19	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO	51	MEDIO
28	1	2	3	3	2	3	3	2	19	MEDIO	2	2	2	2	2	2	3	3	18	MEDIO	3	2	2	3	10	MEDIO	47	MEDIO
29	3	3	3	3	4	3	3	3	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
30	3	3	3	2	3	3	3	3	23	MEDIO	2	3	3	3	3	3	3	3	23	MEDIO	2	3	2	3	10	MEDIO	56	MEDIO

PRE TEST GRUPO EXPERIMENTAL_VD IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE																													
ITEMS		D1 Personal								D2 Profesional								D3 Situacional					VD	Nivel					
		1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	D2	Nivel	17			18	19	20	D3	Nivel
MUESTRA	1	3	3	3	2	2	1	3	3	20	MEDIO	3	2	2	2	2	2	3	18	MEDIO	3	2	1	1	7	BAJO	45	MEDIO	
	2	2	3	3	3	3	3	3	3	23	MEDIO	2	3	2	2	3	3	2	3	20	MEDIO	3	3	2	3	11	MEDIO	54	MEDIO
	3	1	1	2	3	3	2	3	3	18	MEDIO	3	3	3	1	3	3	3	3	22	MEDIO	2	3	1	3	9	MEDIO	49	MEDIO
	4	3	3	3	4	3	3	3	3	25	ALTO	3	3	3	2	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
	5	2	2	3	2	2	3	3	3	20	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	56	MEDIO
	6	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	3	3	2	2	2	3	3	3	21	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO	55	MEDIO
	7	2	2	3	3	3	2	2	3	20	MEDIO	2	2	2	1	2	2	2	3	16	BAJO	1	3	2	3	9	MEDIO	45	MEDIO
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	2	3	3	2	3	3	3	3	22	MEDIO	3	2	3	2	10	MEDIO	56	MEDIO
	9	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	3	3	3	1	3	3	3	3	22	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	57	MEDIO
	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	BAJO	2	2	2	2	2	2	2	3	17	MEDIO	3	2	2	2	9	MEDIO	42	MEDIO
	11	3	3	3	3	3	3	3	4	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
	12	1	2	3	3	3	3	2	3	20	MEDIO	3	3	2	2	2	3	3	3	21	MEDIO	3	3	2	2	10	MEDIO	51	MEDIO
	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	4	3	25	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	4	3	2	3	3	3	3	4	25	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
	15	2	3	3	3	3	2	3	3	22	MEDIO	2	3	2	2	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	55	MEDIO
	16	1	1	2	2	3	1	2	3	15	BAJO	2	1	2	1	1	2	2	3	14	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	37	BAJO
	17	2	3	3	3	3	3	2	3	22	MEDIO	3	3	3	2	3	3	3	3	23	MEDIO	1	3	1	3	8	BAJO	53	MEDIO
	18	2	3	3	3	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	59	MEDIO
	19	1	1	3	3	3	3	2	3	19	MEDIO	1	3	3	2	3	2	2	2	18	MEDIO	2	3	2	3	10	MEDIO	47	MEDIO
	20	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	2	3	3	1	3	3	3	3	21	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO	55	MEDIO
	21	1	1	3	3	3	2	1	3	17	MEDIO	2	2	1	1	3	2	3	2	16	BAJO	1	3	1	1	6	BAJO	39	BAJO
	22	3	3	3	2	3	3	3	3	23	MEDIO	3	3	2	3	2	3	3	3	22	MEDIO	3	3	2	3	11	MEDIO	56	MEDIO
	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	4	3	3	13	ALTO	61	ALTO
	24	3	3	3	3	4	3	3	3	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
	25	3	3	3	2	2	1	2	3	19	MEDIO	2	2	2	2	2	3	3	3	19	MEDIO	2	2	2	2	8	BAJO	46	MEDIO
	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	4	3	3	3	3	25	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	61	ALTO
	27	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	2	3	3	2	3	3	3	3	22	MEDIO	2	3	2	3	10	MEDIO	55	MEDIO
	28	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	2	3	3	2	3	2	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	56	MEDIO
	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	4	3	3	3	13	ALTO	61	ALTO
	30	3	3	3	3	3	3	2	1	21	MEDIO	1	3	2	1	3	3	3	3	19	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO	51	MEDIO

### Postest Grupo control y Grupo experimental

POS TEST_GRUPO CONTROL_VD IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE																													
		D1 Personal								D2 Profesional								D3 Situacional								VD	Nivel		
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	D2	Nivel	17	18	19	20	D3	Nivel	VD	Nivel	
MUESTRA	1	3	2	2	4	4	2	3	4	24	MEDIO	3	2	2	3	2	4	4	4	24	MEDIO	2	3	2	2	9	MEDIO	57	MEDIO
	2	3	4	4	4	3	4	4	4	30	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	3	4	4	4	15	ALTO	77	ALTO
	3	3	3	3	3	3	2	3	4	24	MEDIO	3	3	4	2	4	2	3	3	24	MEDIO	3	2	3	4	12	MEDIO	60	MEDIO
	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	ALTO	3	4	4	3	4	4	4	4	30	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	77	ALTO
	5	4	4	4	4	4	4	3	4	31	ALTO	4	3	4	3	4	4	3	4	29	ALTO	3	4	3	4	14	ALTO	74	ALTO
	6	3	2	2	3	3	3	4	4	24	MEDIO	3	2	2	3	4	4	4	2	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
	7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	80	ALTO
	8	3	3	4	4	3	3	3	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	75	ALTO
	9	3	3	4	3	2	3	4	4	26	ALTO	3	3	2	3	3	4	2	4	24	MEDIO	2	3	2	2	9	MEDIO	59	MEDIO
	10	4	2	3	4	4	4	4	4	29	ALTO	4	4	4	3	4	3	4	2	28	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	73	ALTO
	11	2	2	2	3	2	3	3	4	21	MEDIO	2	2	2	3	3	3	3	3	21	MEDIO	2	3	2	2	9	MEDIO	51	MEDIO
	12	3	3	2	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	4	4	4	4	4	4	4	31	ALTO	4	3	4	4	15	ALTO	74	ALTO
	13	2	2	3	3	4	4	2	4	24	MEDIO	4	3	3	3	3	3	2	3	24	MEDIO	2	3	3	4	12	MEDIO	60	MEDIO
	14	4	4	4	4	4	3	3	4	30	ALTO	2	4	4	4	3	4	4	4	29	ALTO	4	4	3	4	15	ALTO	74	ALTO
	15	4	2	4	3	3	2	3	3	24	MEDIO	2	3	4	3	3	2	4	3	24	MEDIO	4	4	2	2	12	MEDIO	60	MEDIO
	16	3	2	3	3	2	3	3	4	23	MEDIO	3	2	2	3	3	3	3	3	22	MEDIO	2	3	2	2	9	MEDIO	54	MEDIO
	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	80	ALTO
	18	2	3	4	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	2	4	3	3	3	2	4	24	MEDIO	2	4	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
	19	3	3	4	4	2	3	2	3	24	MEDIO	3	3	3	4	2	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	2	3	11	MEDIO	59	MEDIO
	21	4	2	2	4	3	3	3	3	24	MEDIO	4	4	4	3	4	4	4	4	31	ALTO	2	4	4	4	14	ALTO	69	ALTO
	22	4	4	4	4	4	3	3	4	30	ALTO	2	4	4	4	3	4	4	4	29	ALTO	4	4	3	4	15	ALTO	74	ALTO
	23	3	2	2	3	4	3	4	3	24	MEDIO	2	3	3	3	3	3	3	4	24	MEDIO	3	3	2	4	12	MEDIO	60	MEDIO
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	2	3	3	2	3	2	3	2	20	MEDIO	3	2	3	2	10	MEDIO	54	MEDIO
	26	4	4	4	4	4	3	3	4	30	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	3	4	3	2	12	MEDIO	74	ALTO
	27	3	3	3	3	2	3	3	3	23	MEDIO	2	3	3	2	3	3	3	3	22	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	57	MEDIO
	28	3	3	2	2	3	4	3	3	23	MEDIO	2	3	3	3	2	3	4	4	24	MEDIO	3	3	2	3	11	MEDIO	58	MEDIO
	29	4	4	4	4	4	3	4	4	31	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	3	4	4	3	14	ALTO	77	ALTO
	30	3	4	4	4	3	3	3	4	28	ALTO	3	4	4	3	4	3	4	3	28	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	72	ALTO

POS TEST_GRUPO EXPERIMENTAL_VD IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE																												
ITEMS	D1 Personal								D2 Profesional								D3 Situacional					VD	Nivel					
	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	D2	Nivel	17			18	19	20	D3	Nivel
1	4	4	4	3	3	4	4	4	30	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	4	25	ALTO	4	4	3	4	15	ALTO	70	ALTO
2	3	4	4	4	4	4	4	4	31	ALTO	3	4	4	4	4	4	3	4	30	ALTO	3	4	3	4	14	ALTO	75	ALTO
3	3	3	4	4	4	3	4	4	29	ALTO	4	3	4	3	4	4	4	4	30	ALTO	4	4	3	4	15	ALTO	74	ALTO
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	79	ALTO
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	80	ALTO
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	80	ALTO
7	4	3	4	3	4	4	4	4	30	ALTO	4	4	3	4	3	3	4	4	29	ALTO	3	4	3	4	14	ALTO	73	ALTO
8	4	4	4	4	3	3	4	4	30	ALTO	4	3	3	3	3	4	3	4	27	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	69	ALTO
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	3	4	4	4	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	3	4	15	ALTO	78	ALTO
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	60	MEDIO
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	3	4	4	3	4	4	4	4	30	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	78	ALTO
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	79	ALTO
13	3	3	4	4	4	4	4	4	30	ALTO	3	4	4	4	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	77	ALTO
14	3	4	4	4	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	3	4	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	3	3	14	ALTO	76	ALTO
15	3	3	4	4	4	4	3	4	29	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	76	ALTO
16	4	4	4	4	4	4	3	3	30	ALTO	3	3	4	4	3	3	3	3	26	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	68	ALTO
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	3	4	3	4	14	ALTO	78	ALTO
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	80	ALTO
19	4	4	4	4	4	4	3	4	31	ALTO	3	4	4	3	4	4	3	4	29	ALTO	3	4	3	4	14	ALTO	74	ALTO
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	79	ALTO
21	4	4	4	4	4	3	3	3	29	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	77	ALTO
22	3	3	4	4	4	4	3	4	29	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	4	31	ALTO	4	4	3	4	15	ALTO	75	ALTO
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	3	4	15	ALTO	78	ALTO
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	3	4	15	ALTO	79	ALTO
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	3	3	3	3	4	4	3	26	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	62	ALTO
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	80	ALTO
27	3	3	4	4	4	4	3	4	29	ALTO	4	4	4	3	4	4	3	4	30	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	75	ALTO
28	4	4	4	4	4	3	4	4	31	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	4	31	ALTO	3	4	3	4	14	ALTO	76	ALTO
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	80	ALTO
30	4	3	4	4	4	4	4	3	30	ALTO	3	3	3	4	4	3	3	4	27	ALTO	3	3	4	4	14	ALTO	71	ALTO

## Anexo 7. Tablas de pruebas de hipótesis por Test y Grupos

### Tablas de pruebas de hipótesis de VD

Rangos				N	Rango promedio	Suma de rangos
Test			N	Rango promedio	Suma de rangos	
Pretest	VD Identidad Docente	Profesional Control	30	34.45	1033.50	
		Experimental	30	26.55	796.50	
		Total	60			
Postest	VD Identidad Docente	Profesional Control	30	21.28	638.50	
		Experimental	30	39.72	1191.50	
		Total	60			

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

Test		VD Identidad Profesional Docente
Pretest	U de Mann-Whitney	331.500
	W de Wilcoxon	796.500
	Z	-1.770
	Sig. asintótica (bilateral)	.077
Postest	U de Mann-Whitney	173.500
	W de Wilcoxon	638.500
	Z	-4.105
	Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

### Tablas de pruebas de hipótesis de D1

Rangos				N	Rango promedio	Suma de rangos
Test			N	Rango promedio	Suma de rangos	
Pretest	D1 Personal	Control	30	34.07	1022.00	
		Experimental	30	26.93	808.00	
		Total	60			
Postest	D1 Personal	Control	30	20.80	624.00	
		Experimental	30	40.20	1206.00	
		Total	60			

**Estadísticos de prueba<sup>a</sup>**

Test		D1 Personal
Pretest	U de Mann-Whitney	343.000
	W de Wilcoxon	808.000
	Z	-1.613
	Sig. asintótica (bilateral)	.107
Postest	U de Mann-Whitney	159.000
	W de Wilcoxon	624.000
	Z	-4.376
	Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

**Tablas de pruebas de hipótesis de D2**

**Rangos**

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pretest	D2 Profesional	Control	30	35.38	1061.50
		Experimental	30	25.62	768.50
		Total	60		
Postest	D2 Profesional	Control	30	23.33	700.00
		Experimental	30	37.67	1130.00
		Total	60		

**Estadísticos de prueba<sup>a</sup>**

Test		D2 Profesional
Pretest	U de Mann-Whitney	303.500
	W de Wilcoxon	768.500
	Z	-2.208
	Sig. asintótica (bilateral)	.027
Postest	U de Mann-Whitney	235.000
	W de Wilcoxon	700.000
	Z	-3.232
	Sig. asintótica (bilateral)	.001

a. Variable de agrupación: Grupo

## Tablas de pruebas de hipótesis de D3

**Rangos**

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pretest	D3 Situacional	Control	30	32.85	985.50
		Experimental	30	28.15	844.50
		Total	60		
Postest	D3 Situacional	Control	30	23.48	704.50
		Experimental	30	37.52	1125.50
		Total	60		

**Estadísticos de prueba<sup>a</sup>**

Test	D3 Situacional	
Pretest	U de Mann-Whitney	379.500
	W de Wilcoxon	844.500
	Z	-1.087
	Sig. asintótica (bilateral)	.277
Postest	U de Mann-Whitney	239.500
	W de Wilcoxon	704.500
	Z	-3.199
	Sig. asintótica (bilateral)	.001

a. Variable de agrupación: Grupo

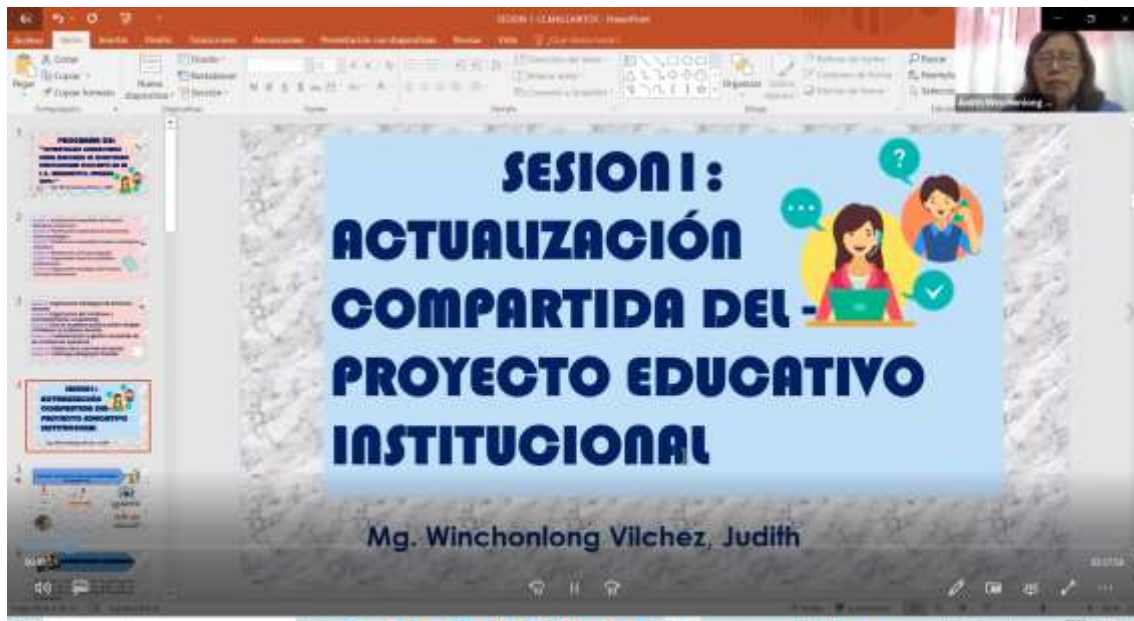


## Anexo 8. Matriz de consistencia

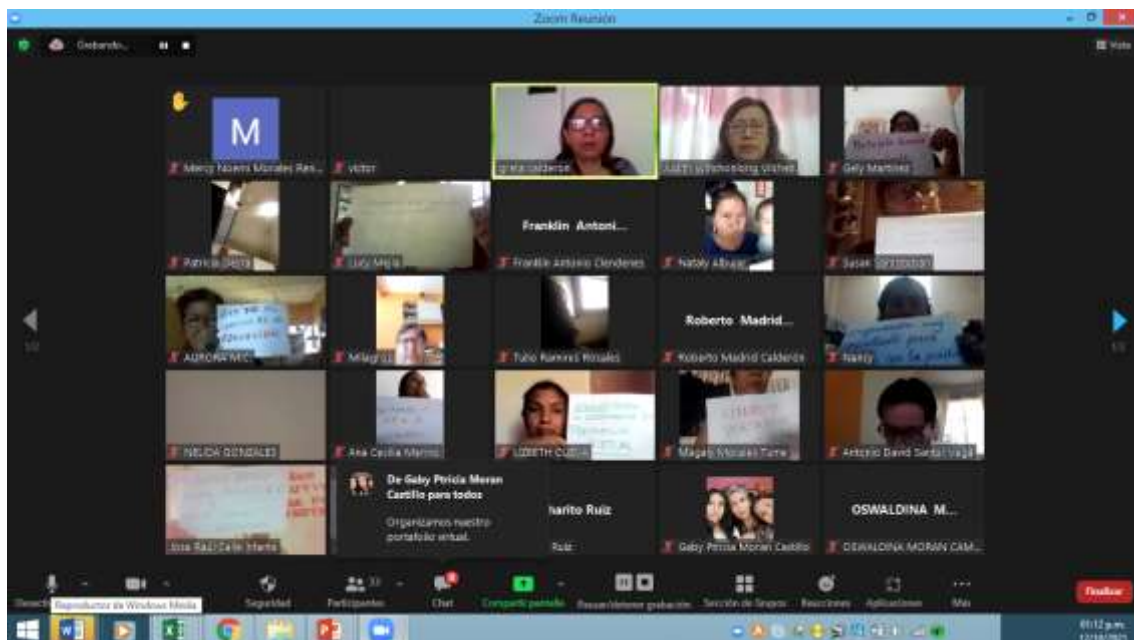
Título: Estrategias gerenciales para mejorar la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿En qué medida las estrategias gerenciales mejoran la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar el efecto de la aplicación de las Estrategias gerenciales para mejorar la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>H<sub>1</sub>: La aplicación de las Estrategias gerenciales tiene un efecto significativo en la identidad profesional docente en Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p> <p>H<sub>0</sub>: La aplicación de las Estrategias gerenciales no tiene un efecto significativo en la identidad profesional docente en Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p>	<p><b>Teórica:</b></p> <p>La investigación se justifica teóricamente en: la Teoría del proceso administrativo (March y Simón, 1998). También, tiene su respaldo en el Enfoque de Contingencias en la Administración (Kear y Rozenzweig, 1998) y en las Teorías Esencialista y Construccionista, las mismas que provienen de varios paradigmas de carácter más general relacionados con la categoría ontológica de la identidad (Benwell &amp; Stokoe, 2008).</p> <p><b>Práctica:</b></p> <p>Porque contribuye a solucionar un problema relacionado con el bajo nivel de identidad de los docentes de la institución educativa de Sullana, Piura.</p> <p><b>Metodológica:</b></p> <p>Porque aporta nuevas estrategias gerenciales de intervención educativa para la mejora de la identidad de los docentes.</p> <p><b>Social:</b></p> <p>Porque favorece a la comunidad educativa de la institución estudiada y a la comunidad científica.</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b></p> <p>¿En qué medida las estrategias gerenciales mejoran la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021?</p> <p><b>PE2:</b></p> <p>¿En qué medida las estrategias gerenciales mejoran la dimensión profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021?</p> <p><b>PE3:</b></p> <p>¿En qué medida las estrategias gerenciales mejoran la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b></p> <p>Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p> <p><b>OE2:</b></p> <p>Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p> <p><b>OE3:</b></p> <p>Establecer el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales en la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b></p> <p>La aplicación de las Estrategias gerenciales en la dimensión personal de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p> <p><b>HE2:</b></p> <p>La aplicación de las Estrategias gerenciales en la dimensión profesional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p> <p><b>HE3:</b></p> <p>La aplicación de las Estrategias gerenciales en la dimensión situacional de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021.</p>	

## Anexo 9. Fotos de la aplicación de las Estrategias gerenciales

### Sesión 1



### Sesión 2



### Sesión 3



### Sesión 4



## Sesión 5

Metas año	Actividades para el año	Fuentes de verificación	Responsables	Comprobación (meses)												
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
<b>Metas año CGE 3</b> Cumplir el 100% las bases educativas de todos los planes de estudio, planes, libros y otros, a través de 10 reportes mensuales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración y seguimiento de la programación institucional del año escolar 2021 con base en la comunidad educativa.</li> <li>Elaboración de planes de recuperación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación.</li> <li>Actas de los comités.</li> <li>Registros de asistencia.</li> <li>Libros de asistencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directora</li> <li>Subdirectora</li> <li>Coordinadora</li> <li>Docentes</li> </ul>													
<b>Metas año CGE 4</b> Trabajar con el 100% de la capacidad de los estudiantes y el 100% del personal de la U.E.E. considerando 20 reportes en forma anual. Resolución 11. Mantenerse a 20 minutos antes de las clases pedagógicas y estar involucrados en el ciclo de comunicación del Subsector de Observación de aula, mediante el canal. Planes de actividades docentes de personal administrativo 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración, seguimiento y cumplimiento de reportes de asistencia, puntualidad, libros.</li> <li>Elaboración y ejecución del Plan de actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actas.</li> <li>Planificación curricular.</li> <li>Planificación de actividades.</li> <li>Plan de actividades.</li> <li>Libros de asistencia.</li> <li>Planificación de actividades.</li> <li>Libros de asistencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directora</li> <li>Subdirectora</li> <li>Coordinadora</li> <li>Docentes</li> </ul>													
<b>Metas año CGE 5</b> Realizar la implementación de los planes de los estudiantes, según el calendario y planificar la programación de actividades del 2020-21. Mantener al día la atención oportuna de los estudiantes de educación, según sea el caso, según el calendario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talleres de socialización sobre el calendario y horarios de programación de actividades 2020-21.</li> <li>Seguimiento y cumplimiento de actividades y planes de estudio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de implementación de la familia.</li> <li>Horarios de clases.</li> <li>Comunicación de actividades.</li> <li>Planificación de actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directora</li> <li>Subdirectora</li> <li>Coordinadora</li> <li>Docentes</li> </ul>													

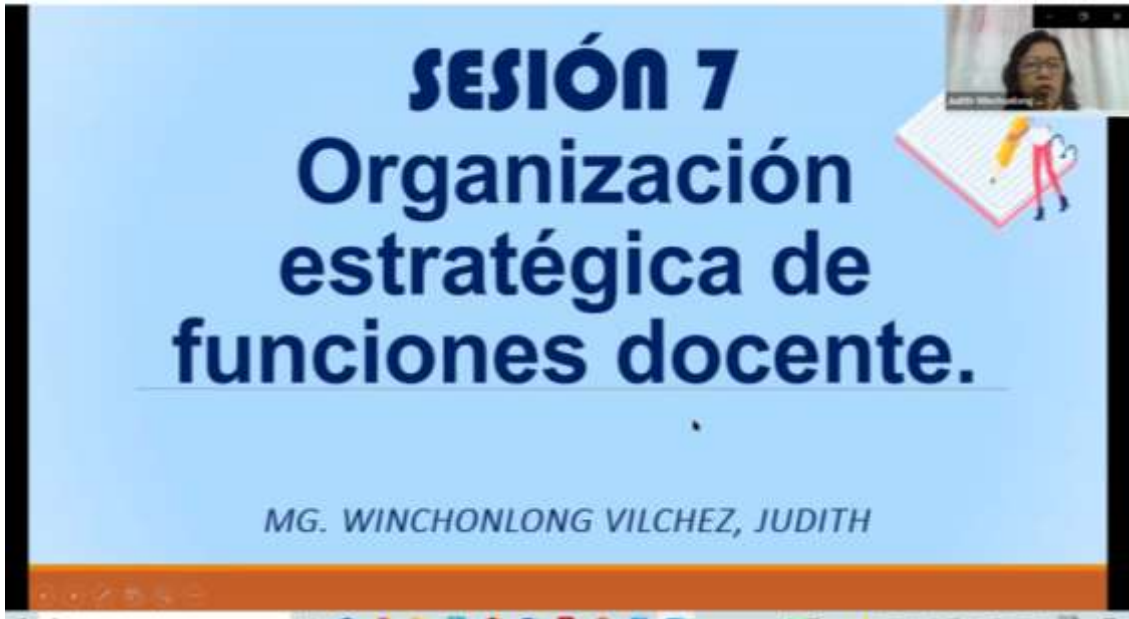
## Sesión 6

**Visualizamos el video Proyecto Curricular Institucional PCI**

¡CLARO QUE SÍ!



## Sesión 7

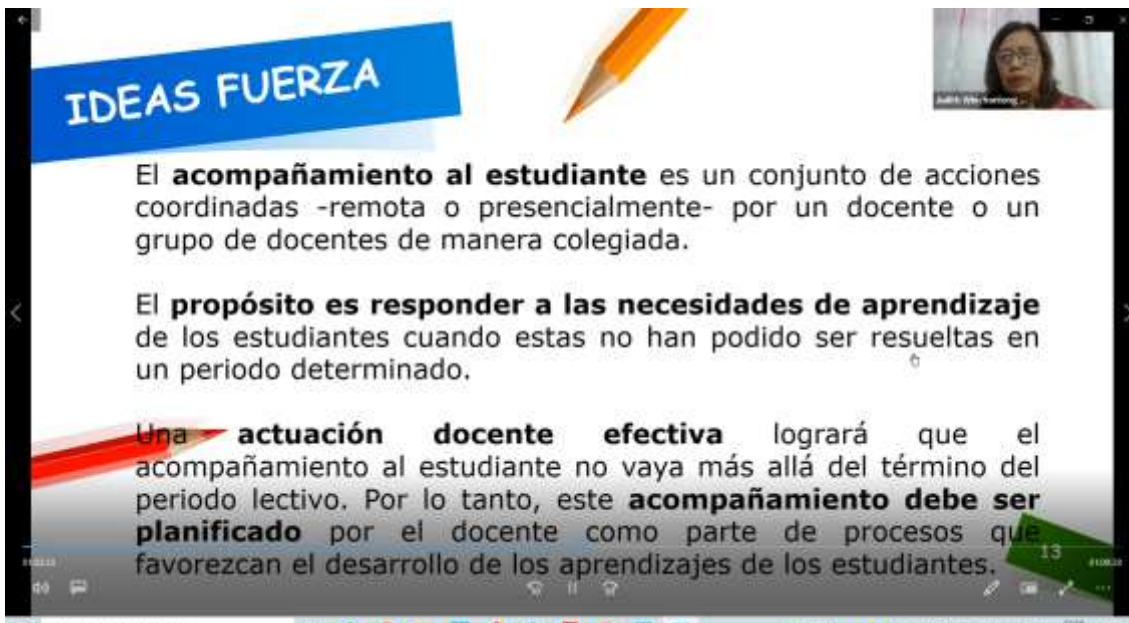


# SESIÓN 7

## Organización estratégica de funciones docente.

MG. WINCHONLONG VILCHEZ, JUDITH

## Sesión 8



### IDEAS FUERZA

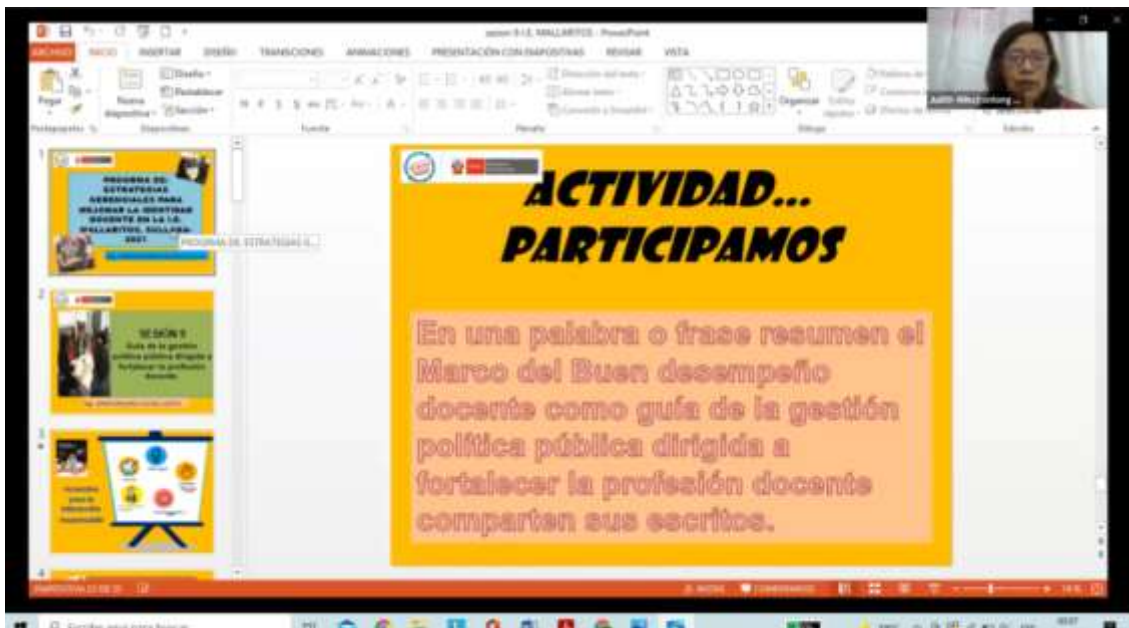
El **acompañamiento al estudiante** es un conjunto de acciones coordinadas -remota o presencialmente- por un docente o un grupo de docentes de manera colegiada.

El **propósito es responder a las necesidades de aprendizaje** de los estudiantes cuando estas no han podido ser resueltas en un periodo determinado.

Una **actuación docente efectiva** logrará que el acompañamiento al estudiante no vaya más allá del término del periodo lectivo. Por lo tanto, este **acompañamiento debe ser planificado** por el docente como parte de procesos que favorezcan el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.

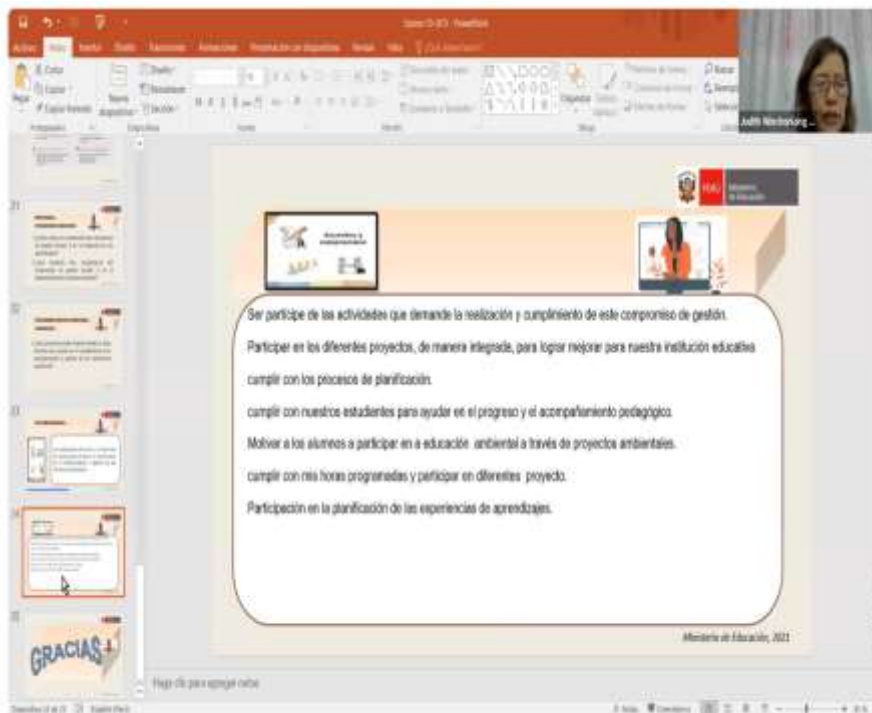
13

## Sesión 9



The screenshot shows a Zoom meeting window. The main content is a PowerPoint slide with a yellow background and black text. The slide title is "ACTIVIDAD... PARTICIPAMOS". Below the title, the text reads: "En una palabra o frase resumen el Marco del Buen desempeño docente como guía de la gestión política pública dirigida a fortalecer la profesión docente comparten sus escritos." The slide is part of a presentation, with other slides visible in the left-hand pane. A small video feed of a woman is visible in the top right corner of the Zoom window.

## Sesión 10



The screenshot shows a Zoom meeting window. The main content is a PowerPoint slide with a light blue background. The slide features a list of commitments in Spanish, enclosed in a rounded rectangular box. The commitments are:

- Ser participe de las actividades que demande la realización y cumplimiento de este compromiso de gestión.
- Participar en los diferentes proyectos, de manera integrada, para lograr mejorar para nuestra institución educativa cumplir con los procesos de planificación.
- cumplir con nuestros estudiantes para ayudar en el progreso y el acompañamiento pedagógico.
- Motivar a los alumnos a participar en educación ambiental a través de proyectos ambientales.
- cumplir con mis horas programadas y participar en diferentes proyecto.
- Participación en la planificación de las experiencias de aprendizajes.

The slide is part of a presentation, with other slides visible in the left-hand pane. A small video feed of a woman is visible in the top right corner of the Zoom window.

### Mensajes de chat

de mis estudiantes.

**lizbeth cueva tavana** 01:19:29

Cumplir con el desarrollo de mis actividades en la mejora de mis estudiantes y motivarlos a lograr sus competencias, bajo un clima de confianza, respeto y responsabilidad. Así como participar en los diferentes proyectos o actividades y seguir capacitándose para fortalecer mi práctica docente.

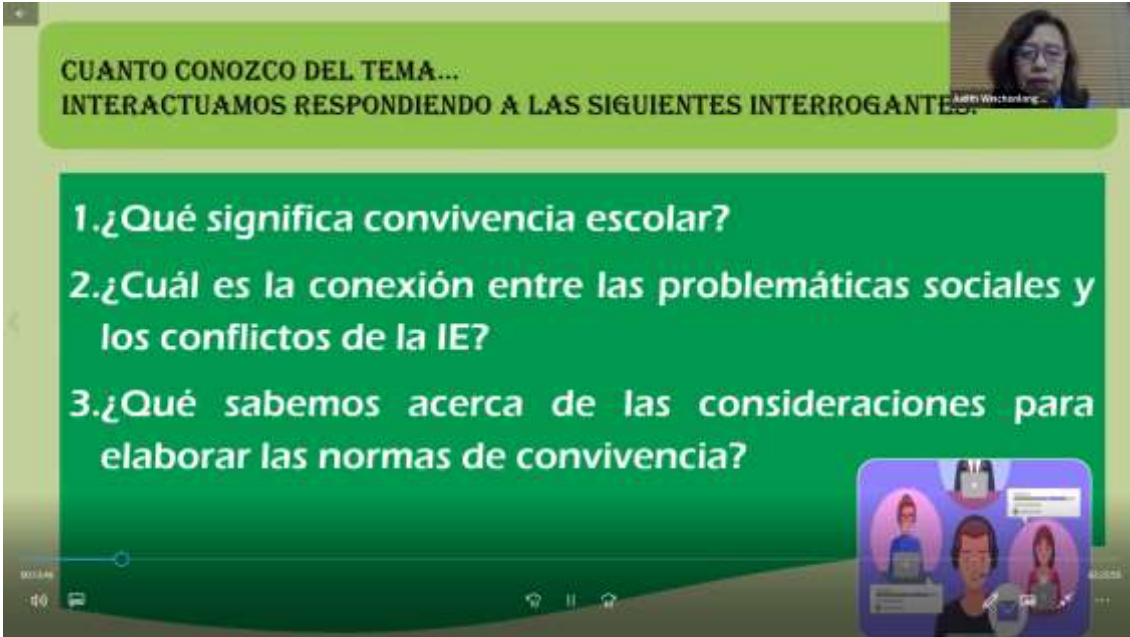
**patricia deyra aldana** 01:19:43

me comprometo en mejorar mi planificación para aplicar estrategias adecuadas para la mejora de los aprendizajes.

**milagros lazo** 01:19:46

me comprometo a cumplir a desarrollar mis sesiones de aprendizaje para el bienestar del alumno

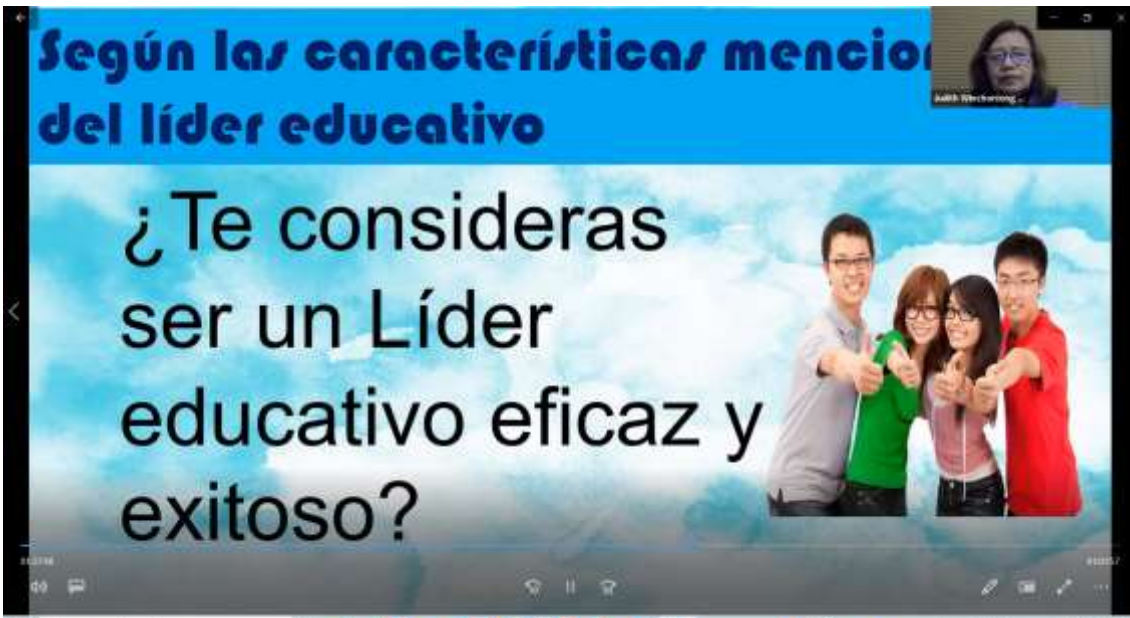
## Sesión 11



CUANTO CONOZCO DEL TEMA...  
INTERACTUAMOS RESPONDIENDO A LAS SIGUIENTES INTERROGANTES:

1. ¿Qué significa convivencia escolar?
2. ¿Cuál es la conexión entre las problemáticas sociales y los conflictos de la IE?
3. ¿Qué sabemos acerca de las consideraciones para elaborar las normas de convivencia?

## Sesión 12



**Según las características mencionadas del líder educativo**

¿Te consideras ser un Líder educativo eficaz y exitoso?