



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente
en educación superior de Ica 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Doctora en Educación

AUTORA:

Chacaltana Huarcaya, Raquel Elizabeth (ORCID: 0000-0003-0290-3177)

ASESORA:

Dra. Huayta Franco, Yolanda Josefina (ORCID: 0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos que son el mayor tesoro de mi vida y mi fuente de motivación para seguir fortaleciendo mis competencias profesionales. Gracias a ustedes soy fuerte y he podido cumplir con todas mis propósitos académicos, formativos necesarias como maestra, culminando con éxito.

Agradecimiento

A mis padres Amelia Américo, quiero darles las gracias, porque ustedes me educaron con el Ejemplo, de ser consecuente con las enseñanzas que nos dieron a toda la familia, pero sobre todo por apoyarme en todo momento en mi vida, crecimiento profesional sin ustedes simplemente, no estaría aquí, los amo.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGIA	27
3.1. Tipo y Diseño de investigación	27
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra y muestreo	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimiento	35
3.6. Método de análisis de datos	35
3.7. Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN	56
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. PROPUESTA	65
REFERENCIAS	68
ANEXOS	76

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia de la variable identidad institucional	31
Tabla 2	Frecuencia de la dimensión de elementos tangibles	32
Tabla 3	Elementos intangibles	34
Tabla 4	Valores institucionales	37
Tabla 5	Identidad profesional	38
Tabla 6	Dimensión personal	39
Tabla 7	Variable profesional	40
Tabla 8	Dimensión situacional	41
Tabla 9	Calidad de la formación docente	42
Tabla 10	Gestión institucional	43
Tabla 11	Procesos académicos	44
Tabla 12	Servicio de apoyo	45
Tabla 13	Resultados de impacto	46
Tabla 14	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	47
Tabla 15	Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis general	48
Tabla 16	Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica N°1	49
Tabla 17	Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica N°2	50
Tabla 18	Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica N°3	51
Tabla 19	Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica N°4	52

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Frecuencia de identidad institucional	37
Figura 2 Elementos tangibles	38
Figura 3 Elementos intangibles	39
Figura 4 Valores institucionales	40
Figura 5 Identidad profesional	41
Figura 6 Dimensión personal	42
Figura 7 Dimensión profesional	43
Figura 8 Dimensión situacional	44
Figura 9 Calidad de la formación docente	45
Figura 10 Gestión institucional	46
Figura 11 Procesos académicos	47
Figura 12 Servicio de apoyo	48
Figura 13 Resultados de impacto	49

Índice de abreviaturas

Art.	Artículo
MINEDU	Ministerio de Educación
SPPS	Statistical Package for the Social Sciences
MBDD	Marco del buen desempeño docente
UNESCO	Organización de las naciones unidas para la educación, la Ciencia y la cultura.

Resumen

El docente debe conocer sus funciones, así como promover en su institución, competencias y logros, trabajar para brindar una educación de calidad demostrando una excelente formación como profesional que necesita para ser docente, capaz de brindar servicios de calidad; este estudio tuvo el objetivo determinar la incidencia de la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en educación superior de Ica 2021. Este estudio se conserva un enfoque cuantitativo de tipo básica con nivel causal correlacional cuya finalidad fue medir la incidencia entre las variables de estudio, el diseño considerado fue no experimental. La población estuvo constituida por 150 docentes de educación superior universitaria y no universitaria, 48 docentes pertenecientes al Instituto Pedagógico Juan XXIII, 102 docentes de la Universidad San Luis Gonzaga, Facultad de ciencias de la Educación, en el departamento de Ica. El tamaño de la muestra fue de 150 docentes. La técnica usada fue la encuesta con sus instrumentos los cuestionarios. Cuestionario sobre identidad institucional, cuestionario sobre identidad profesional y cuestionario para evaluar la calidad de la formación docente. Como resultados, se pudo determinar mediante la aplicación de las pruebas no paramétricas, que la identidad institucional y la identidad profesional influyen en un 20,1% directa y significativamente en la calidad de la formación docente, en la educación superior en Ica, en el año 2021. Estos resultados demuestran mediante la prueba de regresión logística ordinal donde se obtuvo un valor de Sig. de 0.000 y un coeficiente un coeficiente de Nagekerke de 0,201. Conclusión el nivel identidad y el nivel profesional de los docentes predicen altamente y favorable la calidad de educación que brinda las instituciones de educación superior de Ica.

Palabras claves: Identidad institucional, identidad profesional, calidad docente y calidad en la formación.

Abstract

The teacher must know his functions, as well as promote in his institution, competencies and achievements, work to provide quality education demonstrating excellent training as a professional who needs to be a teacher, capable of providing quality services; this study aimed to determine the impact of institutional and professional identity on the quality of teacher training in higher education in Ica 2021. This study retains a quantitative approach of basic type with a causal correlational level whose purpose was to measure the incidence between the study variables, the design considered was non-experimental. The population consisted of 150 university and non-university higher education teachers, 48 teachers belonging to the Instituto Pedagógico Juan XXIII, 102 teachers of the Universidad San Luis Gonzaga, Facultad de Ciencias de la Educación, in the department of Ica. The sample size was 150 teachers. The technique used was the survey with its instruments the questionnaires. Questionnaire on institutional identity, questionnaire on professional identity and questionnaire to evaluate the quality of teacher training. As results, it was possible to determine through the application of non-parametric tests that institutional identity and professional identity have a direct and significant influence on the quality of teacher training in higher education in Ica in the year 2021 by 20.1%. These results show through the ordinal logistic regression test where a Sig. value of 0.000 and a Nagekerke coefficient of 0.201 were obtained. Conclusion the identity level and the professional level of the teachers predict highly and favorably the quality of education provided by the institutions of higher education in Ica.

Keywords: Institutional identity, professional identity, teaching quality and quality in training.

Resumo

O professor deve conhecer as suas funções, bem como promover na sua instituição, competências e realizações, trabalhar para proporcionar uma educação de qualidade demonstrando uma excelente formação como profissional que precisa de ser um professor, capaz de prestar serviços de qualidade; este estudo visou determinar o impacto da identidade institucional e profissional na qualidade da formação de professores no ensino superior em Ica 2021. Este estudo mantém uma abordagem quantitativa de tipo básico com nível correlacional causal cujo objectivo era medir a incidência entre as variáveis de estudo, o desenho considerado era não experimental. A população consistia em 150 professores universitários e não universitários, 48 professores pertencentes ao Instituto Pedagógico Juan XXIII, 102 professores da Universidad San Luis Gonzaga, Facultad de Ciencias de la Educación, no departamento de Ica. O tamanho da amostra foi de 150 professores. A técnica utilizada foi o inquérito com os seus instrumentos, os questionários. Questionário sobre identidade institucional, questionário sobre identidade profissional e questionário para avaliar a qualidade da formação de professores. Como resultado, foi possível determinar através da aplicação de testes não paramétricos que a identidade institucional e a identidade profissional têm uma influência directa e significativa na qualidade da formação de professores no ensino superior em Ica em 2021 por 20,1%. Estes resultados são demonstrados através do teste de regressão logística ordinal onde foram obtidos um valor Sig. de 0,000 e um coeficiente Nagelkerke de 0,201. Conclusão O nível de identidade e o nível profissional dos professores prevêem de forma elevada e favorável a qualidade do ensino ministrado pelas instituições de ensino superior em Ica.

Palavras-chave: Identidade institucional, identidade profissional, qualidade do ensino e qualidade da formação.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, la necesidad que tuvo el ser humano para resolver diversos problemas que afrontó en el contexto actual ha generado cambios en distintos ámbitos de la actividad humana, siendo uno de ellos la problemática educativa; en la constante búsqueda de brindar una calidad de servicio desde la educación formal han venido en denominarse instituciones educativas, en razón a un enfoque de gestión empresarial y a ser consideradas como organizaciones que brindan un servicio educativo, en el nivel superior, el servicio educativo de formar profesionales de la educación. En este contexto es que podemos hablar de la identidad institucional, identidad profesional y calidad de la formación docente. Según Duque & Carvajal (2015) la identidad institucional entendida como lo que los integrantes de una organización perciben, sienten y piensan acerca de su institución. Para Vallejo (2018) la identidad profesional es entendida de manera general como el sentido de pertenencia a una profesión identidad que se irá reforzando en el desarrollo de su carrera y en el ejercicio profesional, de igual forma Ramos (2018) señala que, la calidad de la formación docente que es una filosofía adoptada por las instituciones que tienen confianza para el cambio orientado hacia los usuarios de los servicios y que buscan progreso permanente en sus procedimientos de formación de profesionales.

La realidad problemática de la identidad institucional se aprecia frecuentemente en las instituciones de educación superior por medio de conflictos de reconocimiento y comunicación a nivel organizacional. De un lado, se establece que la identidad institucional se estructura de manera colaborativa y con la colaboración de los integrantes educativos, consolida los aspectos actuales de la institución y sus particularidades que la diferencian de otras. En esta dirección confluye la historia de la institución, la realidad del contexto y la población que se encuentra representada por autoridades, profesores, personal administrativo y estudiantes; los miembros de la institución deberían tener una percepción positiva común de su organización teniendo ciertas características, como ser distinta de otras organizaciones en ciertos aspectos y mostrar el grado de continuidad en cierto periodo situación que se ve resquebrajada en determinados contextos. (Duque & Carvajal, 2015)

Diversas organizaciones buscaron proyectar una imagen institucional ante las personas y la comunidad utilizando para ellos diferentes estrategias comunicacionales que garanticen un impacto positivo en el público y de manera especial en los usuarios; por otro lado, López (2019), señala que la identidad corporativa hace referencia a los componentes diferentes que les brindan singularidad a la institución u organización, las organizaciones, fueron construidas con los elementos particulares como son la visión, misión y valores institucionales, las imágenes y colores que caracterizan a la institución, normativas y espacios de comunicación institucional, atributos que los distinguen de otras instituciones superiores y le otorgan singularidad y consecuentemente una personalidad institucional.

Por otro lado, respecto a la identidad profesional, los docentes tampoco muestran interés por crear una identidad como profesionales. Esto se comprueba al notar que la mayoría no se involucra de forma constante con el aprendizaje del alumnado. También llamó la atención que los profesores no participan o participan muy poco en programas de actualización o amplían su formación docente. Según los especialistas del Ministerio de Educación del Perú (2014) existe la necesidad de revalorar la profesión docente; así como el progreso y el rendimiento profesional del profesor, es un tema complejo ya que interviene diversas dimensiones y exigen al profesor una capacitación alta, dedicación y responsabilidad, tres requisitos que no se podrán alcanzar si se preserva en condiciones de sub y multiempleo a los docentes quienes se ven limitados para generar estabilidad económica y así complacer sus necesidades básicas y de su familia.

La identidad profesional se asocia con la manera que el docente percibe su trabajo, el compromiso que tienen relacionado a la actitud que tendrán al momento de dar cumplimiento de sus funciones. Del mismo modo, se vincula con la forma en la que afrontarán las exigencias teniendo en cuenta las limitaciones que presenta el ser docente en su sociedad. También se relaciona con la satisfacción que posee al asumir su rol como docente y el impacto que tiene en los estudiantes. Según los especialistas del Ministerio de Educación (2014) algunos docentes tienen dificultades para reflexionar sobre su función y experiencia en instituciones y desarrollar procedimientos de aprendizaje permanente de forma personal de tal manera que le permita confirmar su personalidad y compromiso profesional.

Según Carrero (2019) ambas exigencias educativas, tanto la identidad institucional como el de la identidad profesional se desarrollaron en un contexto en el que se exige a las instituciones de educación superior que cumplan estándares de acreditación para garantizar la calidad del servicio educativo que ofertan y todo ello desde un enfoque de planificación estratégica y mejora continua. Las instituciones deben afianzarse en el fortalecimiento de valores, creencias y cultura con el propósito de concientizar la identidad institucional, de tal manera que se puedan lograr los fines de la institución, en tal sentido se hace necesario acrecentar el conocimiento sobre identidad institucional y sus componentes. En esta misma línea se requiere contar con docentes comprometidos con su profesión y con predisposición a desarrollar procesos de formación continua para mejorar sus competencias profesionales.

La calidad de formación del profesor se vincula con la forma en la que el docente desarrolla las prácticas de enseñanza durante sus sesiones de aprendizaje. También incluye el dominio de la materia que imparte, la forma en la que tiene para llegar a los estudiantes. Es decir, esto se relacionó con las propiedades particulares que posee un docente que denota preocupación e interés por brindar un resultado superior (Briones & Michelena 2020). Así, se propone entender la identidad institucional y profesional en la calidad de capacitación del profesor en el nivel superior como un espacio de reflexión y compromiso que debe poseer el docente para asumir la práctica profesional en la situación de emergencia sanitaria que en la actualidad se vive.

En este contexto, hay investigaciones de artículos científicos que plantean la incidencia de la identidad institucional y profesional en la calidad de formación profesional en la educación superior, lo que indicó que la actividad académica del docente formador alcanzó una variedad de tareas, roles y responsabilidades como la dedicación al estudio, interés y enfoque en el tiempo de clases, las acciones de indagación sobre información complementaria en biblioteca y portales web, participación en trabajos cooperativos, el trabajo colegiado entre pares, preparación de sus materiales de estudio, así como práctica valores y actitudes personal dentro y fuera de la institución educativa.

A nivel internacional, en la ciudad Quito Ecuador, Jiménez (2021) manifestó que fue necesario que la identidad institucional se interiorice como la manera de representar a una institución, respecto a lo esencial y razón de ser, mediante distintas maneras de comunicación en la organización. La identidad institucional entendida en un sentido de pertenencia y trabajo colaborativo, organizó las acciones que los docentes planifican en concordancia con su realidad social y las experiencias curriculares, así como la interacción entre los actores educativos, en un ámbito de territorialidad, educación y respeto a las normas. De igual forma Vesga *et al.* (2020) afirmaron que la cultura organizacional fue un componente indispensable para lograr las metas de la institución, describió la manera como se desempeñaban los trabajadores de la organización lo cual les dio una característica particular que las diferencia de las demás; por ello cualquier proceso de mejora o cambio al interior de la organización debe considerar la cultura organizacional.

Así mismo Carrero (2019) indicó que la identidad corporativa u organizacional fue aquella estrategia o conjunto de acciones que tuvieron como propósito posicionar a la organización dentro del contexto empresarial. Se obtuvieron resultados que permitieron identificar y definir las características de la identidad institucional, con la finalidad de integrar dichos rasgos y encaminarlos a la estrategia planteada, debido a que, por experiencias anteriores, aplicó de manera consciente o no consciente a la empresa, presentó una identidad institucional o corporativa, la cual fue comunicada por cualquier medio a la entidad. Por otro lado, Pujol-Cols & Foutel (2018) señalaron que la identidad organizacional fue considerada un acuerdo colectivo que se caracterizó por la satisfacción laboral que mostraron los actores de una organización, el desempeño del trabajador que condujo a una productividad eficiente que permitió el desarrollo de la organización; por ello se entendió que la identidad organizacional se desarrolló a partir de un proceso auto – reflexivo de los actores de la organización, los cuales analizando las condiciones de infraestructura y laborales, mostraron su compromiso con los objetivos de la empresa respondiendo a la interrogante ¿Quiénes somos como organización? ¿Por qué existimos en la sociedad?

González *et al.* (2021) sostienen que la óptima formación de los docentes en las universidades ha sido mérito de un constante debate entre las autoridades o

funcionarios públicos y la comunidad académica debido a la causa que se generó en los aprendizajes de los alumnos. Aprender a enseñar en el nivel superior y universitario fue un camino complejo, las oportunidades para “aprender” las estrategias de enseñanzas en adolescentes y adultos se relacionó mucho con la experiencia, acciones que deben experimentarse antes de enfrentarse a los estudiantes.

La importancia de mejorar los estándares de calidad de la universidad pública y privada en el ámbito nacional y latinoamericano, ha posibilitado que se planteen diversos modelos de enseñanza para hacer frente a esta demanda en las diversas instituciones del nivel superior. Sin embargo, la planificación estratégica y del sistema de gestión contribuyó al cumplimiento de los criterios e indicadores que formaron parte del patrón de calidad. (Veliz *et al.*, 2020)

Así mismo los resultados señalaron que la actuación del docente en su práctica pedagógica tuvo gran incidencia en la forma que llegó el mensaje al estudiante, bajo estos desempeños los docentes reflexionaron sobre su práctica y plantearon cambios para un servicio educativo de calidad. En este contexto se apreció una fuerte tendencia al diálogo entre colegas con la finalidad de generar cambios en las estrategias de enseñanza a los estudiantes que garanticen la formación de profesionales competentes que el entorno social demanda, estos cambios se planificaron bajo la base del aprendizaje colaborativo, estándares de formación en educación superior y nuevas prácticas educativas. (Espejo & Cárdenas, 2020).

En el Perú, Echevarría & Ríos (2018), señalaron que la gestión de la identidad corporativa y el comportamiento desde la perspectiva de los docentes y trabajadores administrativos. Tuvo como objetivo, analizar la gestión de la identidad de la corporación, aportando que la administración de la identidad visual que realiza la institución fue recibida por los profesores y empleados administrativos y que se podrían mejorar, en cualquier momento, ya que no está mal afianzar la dimensión. Que la gestión de la comunicación corporativa que realizó la institución no se encuentra correctamente aplicada, por ello, se requiere hacer una serie de métodos y acciones con la finalidad de perfeccionar, ya la comunicación influyó para la comprensión de los integrantes de la institución con su trabajo y entre los demás.

La justificación para realizar esta investigación se fundamentó en los resultados desde el punto de vista de su valor teórico, su utilidad práctica, el aporte metodológico y la dimensión epistemológica de la información que se sistematiza.

Desde el punto de vista práctico los resultados de esta investigación permitieron mejorar la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior, los resultados de esta investigación la información que se halló sirvió para implementar y diseñar mejoras en algunos programas relacionados con gestión de la calidad en la educación superior.

Desde el punto de vista metodológico, mediante la revisión de información sobre la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior. Para (Hategan, 2019), “la misión pudo expresarse como: the firm ’s belief o el credo de la institución, su finalidad, y más” (p. 25); la visión, se entiende como una idea a futuro, en otras palabras, lo que quiso alcanzar la organización a largo plazo, se pudo identificar enfoques, instrumentos utilizados, las técnicas de recojo de información que constituyeron el aporte metodológico del presente trabajo, metodología que pudo servir a nuevas investigaciones.

La teoría de la percepción se explicó en ciertas frases como la que se refirió en que la mayoría de las cosas ingresan a través de los sentidos, la imagen que tuvo una institución asociada a su infraestructura tuvo que ser reflejado en los diálogos e impacto visual de ello.

Luego de haber descrito el planteamiento del problema de la investigación se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál fue la incidencia de la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021?; los problemas específicos considerados fueron los siguientes: (a) ¿Cómo incide la identidad institucional e identidad profesional en la gestión institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021? (b), ¿Cómo incide la identidad institucional e identidad profesional en la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021?, (c) ¿Cómo incide la identidad institucional e identidad profesional en la gestión de servicios de apoyo de la educación superior de Ica, en el año 2021? (d) ¿Cómo incide la identidad

institucional e identidad profesional en los resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021?

Los objetivos de la investigación fueron los siguientes; objetivo general: Determinar la incidencia de la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021. Los objetivos específicos considerados fueron los siguientes: (a) Establecer la incidencia entre la identidad institucional e identidad profesional con la gestión institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021. (b), Establecer la incidencia entre la identidad institucional e identidad profesional con la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021. (c) Establecer la incidencia entre la identidad institucional e identidad profesional con la gestión de servicios de apoyo de la educación superior de Ica, en el año 2021. (d) Establecer la incidencia entre la identidad institucional e identidad profesional en los resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021.

Las hipótesis de investigación fueron: La identidad institucional y profesional incide directamente en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021. Las hipótesis específicas que se han considerado fueron las siguientes: (a) La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021. (b) La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021. c) La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de servicios de apoyo de la educación superior de Ica, en el año 2021. d) La identidad institucional e identidad profesional inciden en los resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del marco teórico se inicia señalando los antecedentes nacionales e internacionales.

A nivel nacional:

Donayre (2015), en su investigación tuvo como objetivo fue establecer el vínculo que existente entre valores institucionales e identidad institucional. Se estableció la participación de 60 docentes que fueron encuestados en este estudio de tipo de descriptivo-correlacional y de diseño correlacional. Se concluyó que, los valores institucionales deben ser inculcados a docentes para así lograr una buena identidad institucional y que el estudio demuestra que hubo un vínculo entre las variables de la investigación.

Es de importancia que las instituciones promuevan a gran medida la identidad institucional, en los profesores, plantel administrativo, alumnos, etc. Para que de esa forma ellos sientan una identidad en la institución que se encuentren (p.16).

García (2016) realizó una investigación, con la finalidad de conocer de qué modo el Marketing Educativo influye en la identidad institucional de Instituciones educativas de educación; trabajo investigativo de la Universidad César Vallejo. La muestra estuvo conformada por 120 padres de familia, fue un trabajo de tipo correlacional explicativo, con un corte no experimental, señala como conclusiones: Se estableció que el Marketing Educacional incide de forma positiva en la identidad institucional, dado que se obtuvo un resultado de Rho de Spearman de 0,657 es decir existe un alto nivel de correlación entre las variables.

La publicidad educativa es un tema resaltante dentro de las escuelas, como se evidenció en el antecedente, la publicidad educativa incide en la identidad institucional. Esta publicidad da a conocer a los estudiantes, profesores y otros miembros de la escuela, la historia de la institución, los logros conseguidos a lo largo de los años, sus participaciones en eventos importantes, todos estos elementos hacen que

en los miembros de las instituciones se genere una identidad educativa, donde se sientan orgullosos y honoríficos de ser parte de la escuela (p.21).

Jaime (2015), realizó un estudio de investigación donde tuvo como propósito determinar la relación que hay entre marketing educativo y la imagen institucional. El estudio corresponde al tipo básico de diseño no experimental, contó con la participación de 271 individuos que desarrollaron cuestionarios para así recolectar información para la investigación. Tuvo como conclusión que, existió un vínculo significativo en las variables de la investigación, también la gestión de calidad mejora las técnicas pedagógicas y así realiza la buena imagen institucional.

Ramos (2019) en su investigación , asume el estudio cuantitativo respecto a la influencia del imagen institucional en la calidad de la formación docente en educación superior, trabajó con una muestra de 35 docentes utilizando el modelo de validación de un trabajo correlacional causal llegando a la conclusión que existe relación positiva entre imagen institucional y gestión de la calidad en docentes; en el coeficiente correlación de Pearson obtenido es de $r=0,805$; este dato señala que a mayores niveles de imagen institucional le corresponde una mejora calidad del servicio educativo.

La imagen que obtiene una institución ante los ojos del mundo es relevante, siempre y cuando esta sea positiva. Este antecedente nos explica que la imagen institucional guarda un vínculo con la calidad de enseñanza, esto se debe a que, si una escuela es bien vista por los demás, tienen que esforzarse a que ese nivel educativo incremente y sea de calidad. Si esto no se logra, la escuela será mal vista por los demás y, por ende, tendrá mala reputación (p.25).

Turpo (2014) realizó su análisis cuyo objetivo fue establecer la valoración de la imagen institucional en relación con la cultura organizacional, Hubo la participación de 578 sujetos en este estudio de tipo descriptivo, correlacional – transaccional donde el instrumento fue el cuestionario. Tuvo como conclusión que, se distingue

un vínculo elevado entre las dos variables de la investigación, esto refleja que la institución educativa quiere que se brinde un servicio excepcional.

Echeverría & Ríos (2018) investigaron la Gestión de la identidad corporativa y comportamiento desde la perspectiva de los docentes y empleados administrativos. La metodología del estudio fue cuantitativa, de tipo descriptivo y de diseño transversal. El universo quedó constituido por profesores nombrados, plantel administrativo y el personal CAS lo cual fue de 1,588 sujetos. Luego de aplicar la técnica del muestreo estratificado con asignación de Neyman, se determinó la muestra con 310 sujetos. Se obtuvieron datos para la investigación mediante la aplicación del instrumento del cuestionario lo cual tenía 26 ítems. Los resultados mostraron lo siguiente, el 53,7% de los profesores desarrollaron sus labores correctamente, 45,6% de los maestros trabajan a tiempo completo y 0,7% trabajan a tiempo parcial. Se evidenció que el 25,5% de los profesores se encontraron en la edad de 55 a menos de 60 años, el 17,45% en 60 a menos de 65 años, y de los administradores el 27,33% tienen 35 a menos de 40 años y el 22,6% tienen 40 a menos de 45 años. Se observó respecto al comportamiento corporativo que el 8,05% de los profesores y el 11,34% de los administradores estuvieron muy de acuerdo que lo que realiza la universidad reflejan sus valores, uno de ello es la evaluación permanente sobre el desempeño de sus trabajadores, ya que así mismo la universidad brinda apoyo para que ellos mejoren y adquieran nuevos conocimientos y capacidades para su desarrollo profesional, por otro lado la universidad se preocupó por el bienestar de los estudiantes, trabajadores y demás empleados. El 8.56 % y el 11.18 % de los profesores y del personal administrativo estuvieron moderadamente de acuerdo, y un mayor porcentaje del 15,44% y el 10,71% que estuvieron un poco de acuerdo. Concluyéndose que, los 80% de los profesores y trabajadores estuvieron identificado con la universidad y menos del 20 % no están identificados. Para que la universidad tenga una buena identificación, debería mejorar los aspectos de; la comunicación con sus trabajadores, el fomento de valores, etc.

Soto (2017) realizó una investigación sobre Identidad institucional y desempeño académico de las alumnas de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2012. Este estudio tuvo una

metodología cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. El universo de la investigación quedó constituido por 84 estudiantes. Finalmente, la muestra lo conformaron 42 estudiantes. Se consiguieron datos para el estudio mediante la aplicación de cuestionarios. Resultados: Respecto a la dimensión convivencia democrática, el promedio es de 12,17, el 50% de los datos se encontraron encima de 13 y lo sobrante el 50%. El valor que más se repitió fue el 13. En la dimensión participación activa, el promedio fue de 11,55. La media indicó que el 50% de los valores se encontraron debajo de 12 y el 50% sobre ese valor. Se concluyó, según la prueba de rho de Spearman la Identidad Institucional se relacionó significativamente con el desempeño académico de las estudiantes. A un nivel de confianza del 95%, se obtuvo el valor de significancia de 0.000 ($p\text{-value}=0.00$), valor que es menor que 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Así mismo, se evidenció que existió una asociación positiva.

Quispe de la Torre (2014); Martini, *et al.*, (2020) realizaron una investigación con la finalidad de establecer la asociación de calidad de gestión pedagógica con el desempeño del profesor. Su metodología corresponde al tipo descriptivo donde se usó el instrumento del cuestionario para el recojo de información. Todos los integrantes que conforman la institución tienen una imagen institucional negativa, producto de un clima organizacional paupérrimo.

En toda institución educativa tiene que existir un ambiente organizacional adecuado, si es positivo, esto genera que todas las planificaciones, acuerdos, gestiones y más, se desarrollen de forma perfecta para el beneficio de la institución. Pero si en todo caso, este clima es negativo, no se logrará alcanzar los objetivos establecidos en las instituciones, así como lo evidencia en este antecedente, en que se concluyó que existe una imagen de la institución negativa, generado por el ambiente organizacional que es pésimo (p.17).

Tito, G. (2019) investigaron el nivel de capacitación del profesor y la eficacia educativa en las Instituciones Superiores en la región de Moquegua 2016. Este estudio tuvo un enfoque básico, del tipo descriptivo correlacional de corte transversal y de diseño no experimental. El universo de la investigación quedó constituido por 2,120 alumnos y 204 profesores. Finalmente, la muestra quedó constituida por

337 alumnos y 135 profesores. Se obtuvieron informaciones para el estudio a través del análisis de datos. Resultados: Se evidenció que el 18% de los profesores que trabajan en educación superior de la región de Moquegua tienen título profesional en educación, esto quiere decir, que siguieron con capacitaciones para ser más competentes respecto a su carrera. De otro lado, el 32% de los profesores trabajan con título que no está relacionado a la educación. El 30% de los profesores trabajan en las instituciones solo con el grado de bachiller en otras ciencias de la educación, el 20% de los profesores trabajan con título técnico en ciencias afines a la educación que son entregados por los institutos luego de culminar los 3 años de estudio. Esto explicó la deficiencia en la calidad de educación lograda a fin de año, este factor influyó negativamente en los objetivos de las instituciones, porque los profesores no se formaron para ejercer dicha función. Se concluye que, existió correlación entre la formación del profesor y la eficacia educativa, se demostró que la correlación fue directa y significativa con un Rho 0.876 o 87.6% con una significancia Bilateral e 0.124, para cuatro datos.

Internacional

Aparicio Molina & Sepúlveda López (2019) Moura Oliveira, et al., (2020). Realizaron un trabajo sobre trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. El estudio presentó un enfoque cualitativo y estableció un estudio de caso. Se aplicaron 9 entrevistas a profesores que participaron voluntariamente en este estudio. Se identificó que los docentes comprendieron que era necesario ayudarse entre dos y así encontrar metodologías similares para aplicar en clase ya que consideraron que sería complicado por la vulnerabilidad social de los alumnos. La implementación del programa, permitió lograr el dominio del grupo gracias a la ayuda consistente dentro del salón de clase, particularmente en el control de la disciplina, dado que los estudiantes no tenían el mismo ritmo de aprendizaje, causado por la ausencia de hábito educativo en los alumnos. A consecuencia de esta experiencia y las conclusiones brindadas por los profesores, se conoció como plan a futuro de la colaboración, quiere decir, la codocencia. Concluyéndose que, gracias a los elementos revisados se identificó la importancia de mejorar la calidad educativa empezando por la formación y capacitación de los profesores y emplear continuamente evaluaciones respecto a sus rendimientos.

La identidad institucional, (López, 2018) investigó la percepción de la identidad corporativa de una institución de educación superior. Este estudio tuvo un enfoque mixto, de tipo descriptivo y de diseño no experimental transeccional. El universo del estudio quedó conformado por 3,080 alumnados, luego de aplicar la muestra aleatoria simple quedó conformada por 342 alumnados. Se obtuvieron datos para el estudio mediante la encuesta que contuvo 16 ítems. Los resultados mostraron lo siguiente: respecto a la pregunta sobre si las instalaciones de la institución educativa eran adecuadas para el rendimiento académico y le agregó valor a la identidad corporativa; el 47% de la muestra manifestaron que las instalaciones eran adecuadas para el rendimiento académico, el 15% muy de acuerdo, el 22% ni de acuerdo ni desacuerdo el 13% en desacuerdo y el 3% muy en desacuerdo. Respecto a la pregunta: Si considera que el lema de la institución es relacionado a la carrera y si le agrega valor de identidad; el 17% de los estudiantes estuvieron muy de acuerdo con el lema, el 39% estuvieron de acuerdo, un 25% estuvieron ni de acuerdo, el 15% estuvieron en desacuerdo y el 4% estuvieron muy desacuerdo. Concluyéndose que, no existieron problemas respecto a la identidad geográfica y arquitectónica, aspectos vinculados con la identidad de prestigio (45%) y de servicio (53%) mostraron una tendencia negativa, en especial el último, porque los alumnos manifestaron que las gestiones de trámites y los servicios administrativos no son eficaces

Guzmán (2017) realizó un estudio sobre: La construcción de la identidad profesional docente. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo, de diseño narrativo que se orientó a revelar ideas, las representaciones cognitivas que sostienen los sujetos del estudio mediante narraciones que describen sus creencias, valores, perspectivas, etc. Contó con la participación de 47 alumnos. Se obtuvieron datos para el estudio a través de narrativas de los profesores y entrevistas. Concluyendo que, se intentó descubrir los contenidos y características de la identidad profesional desarrollado por los alumnados de pedagogía en sus experiencias de formación profesional. La averiguación sobre los contenidos y aspectos constitutivos de la identidad del maestro, permitió interceptar en el procedimiento del desarrollo de la identidad profesional. La construcción de la identidad guía al proceso de mejora de las habilidades técnicas y de las capacidades profesionales.

Pujol-Cols, *et al.*, (2017) analizaron la cultura, identidad e imagen organizacional. Un estudio de caso desarrollado en alguna universidad pública argentina. Este estudio tuvo un enfoque mixto y un estudio de caso. En el primer focus groups contó con 20 sujetos en el primer grupo y 8 en el segundo. En una segunda etapa se realizó 63 encuestas a profesores y 9 al personal de apoyo. Para el recojo de información se utilizó un cuestionario. Concluyendo que, se evidenció que la calidad, las exigencias en las evaluaciones y la orientación a la igualdad en la toma de decisiones se percibió como aspectos menos presentes. Sobre la calidad, se evidenció que la facultad optó un comportamiento flexible y consistente con los alumnos.

Jarauta & Pérez (2017) realizaron una investigación sobre la construcción de la identidad profesional del maestro de primaria durante su formación inicial. El caso de la universidad de Barcelona. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo y de un estudio de casos. La muestra estuvo constituida por 105 sujetos. Como reejo de datos se utilizaron los siguientes instrumentos: narrativo, grupo de discusión y entrevistas. Se concluye que, los alumnos que ingresan a la universidad para cursar la carrera de educación primaria lo realizan con gran motivación. Los docentes en formación consolidan una identidad en el proceso de su educación, previsto en sus experiencias previas, ideas y planteamientos educativos. El crecimiento de la identidad del maestro en el proceso de su capacitación acentúa firmemente en los hábitos y métodos pedagógicos de las personas que fueron sus docentes en los grados educativos precedentes, en las etapas importantes durante la niñez. La mayor parte de los alumnos eligieron la titulación de magisterio por vocación.

En cuanto a la fundamentación teórica de las variables: La identidad institucional según Duque & Carvajal (2015 citado en Carrero, 2019), considera que la identidad en el aspecto institucional se basa en las percepciones, en los sentimientos y el pensamiento que se expresan en las diversas interacciones de los miembros de la institución; en este contexto, la identidad institucional es el elemento que permite relacionar el estado actual con el pasado de una organización, es decir establecer una línea de tiempo en su desarrollo histórico hasta la actualidad; la identidad institucional representa la cultura organizacional de la entidad donde se encuentra las creencias, valores y conductas que caracterizan a los integrantes de

la organización cuyas actuaciones reflejan el actuar que percibe los usuarios de la institución.

Es muy común atribuirle al concepto de identidad las características de la personalidad o el carácter que tiene un sujeto los cuales son los atributos particulares que lo distinguen de los demás y les proporciona argumentos que los hace únicos y diferenciables. Este concepto empleado en el ámbito organizacional lo conforman los rasgos y comportamientos que se presentan en las empresas o instituciones permite el desarrollo de competencias en dichas instituciones, así como caracterizar su servicio, a lo cual denominados identidad institucional.

Por otro lado, se señala que la identidad organizacional se representa como un trabajo colectivo en la cual se comparte funciones y metas de acuerdo a los propósitos que considera la empresa, se manifiesta como aquellos atributos únicos, perdurables y que lo diferencian de otras organizaciones. Se explicita cuando los actores de la empresa perciben, piensan, sienten en su trabajo diario como parte de la institución, sabiendo que cumplen una misión dentro de la misma, de esta manera se presenta la identidad organizacional en que aparece de un procedimiento de auto reflexión que responde a dos preguntas: ¿Qué somos como organización? ¿Por qué existimos? (Pujol-Cols & Foutel, 2018).

De acuerdo a lo indicado, se hace necesario poseer una personalidad individual la que caracteriza al equipo organizacional, constituye las características y cualidades individuales que lo diferencian de los demás; en este contexto se puede dividir la identidad institucional entre aspectos físicos y culturales; dentro de los aspectos físicos de la institución se encuentra la marca, los logos, los signos, los íconos, etc. que le asignan una particularidad en comparación con los demás; de otro lado dentro de los culturales se encuentra la misión de la empresa, los valores, las actitudes de los actores de la empresa que se percibe en la atención al usuario de la organización. (Egas & Yance, 2018).

Para (Egas & Yance, 2018) (Lobato & Lobato, 2020). Son cuatro los elementos de la identidad institucional que deben presentarse de manera simultánea: el nombre de la organización, el slogan de la organización, el logo institucional, y los colores de la institución. el nombre de la organización debe ser sencillo y que se

pueda vocalizar, que los usuarios fácilmente recuerden y lo asocien la servicio que se brinda; el slogan o mensaje de la institución debe ser breve, un párrafo que reconozca la eficacia de la institución y que se oriente a un servicio de calidad; el logo es la representación gráfica de la institución, imagen que debe representar el servicio que brinda a institución el cual debe ser llamativo y atractivo; finalmente los colores institucionales marcan una tendencia del servicio, de acuerdo a la naturaleza emplear colores cálidos o encendidos, lo primordial es que los colores identifiquen a la institución.

Así mismo para dentro de las categorías de acuerdo (Ribera & Cabra 2016), considera instalaciones como el espacio geográfico con que cuenta la institución y donde se encuentra la infraestructura de la misma, la cual le brinda identidad a la institución, en este caso a la Universidad, y que se potencia con la actuación de los actores de la organización. De otro lado la cultura comunitaria se convierte en un mecanismo que posee la institución para la toma de decisiones, a través de la participación de los actores de la institución y en función de su finalidad y objetivos, asumen un rol activo en la vida institucional, donde aprende a reconocerse a sí mismo como parte fundamental de la organización y su aporte a la educación superior del país y consecuente al reconocimiento internacional; esta cultura también hace referencia a los códigos valorativos y los estándares de convivencia que se practican en la organización y que permiten una mejora continua y un servicio de calidad al usuario.

De acuerdo a (Vizcaíno 2018), son tres de identidad institucional, la identidad legitimadora el cual tiene como función garantizar la estabilidad en medio de los cambios estructurales en el estado y la sociedad; la identidad como proyecto el cual mira al futuro como se realizan sus objetivos estratégicos. Es una construcción, no un descubrimiento; es el objetivo del esfuerzo del grupo y no a la suerte; es un juego de posibilidades orientadas a una proyección que se logra realizar en la acción.

De acuerdo a (Takaki *et al.*, 2016) los factores de la identidad institucional son las relaciones humanas, la pertenencia y la unidad organizacional; la identidad institucional se aprecia cuando el sujeto manifiesta la forma como percibe a su institución educativa, como entiende la “configuración” de la organización donde existe

una metodología de trabajo, un conjunto de comportamientos y desempeños de los actores que garantizan un servicio de calidad, como en una de terminada institución interactúan los docentes, alumnados, equipo directivo y trabajadores administrativos para alcanzar las metas de la institución, mostrando a la organización como un sistema en la cual cada partir del mismo funciona individualmente pero con el propósito de un servicio integral al usuario, en este caso al educando.

Para Vesga, *et al.*, (2020). La cultura organizacional requiere desarrollar una investigación más amplia acerca de la identidad corporativa la cual tiene mucha relación con la identidad personal, la identidad corporativa considera entre uno de sus aspectos la identidad que tiene el trabajador por pertenecer a una empresa y el empeño que manifiesta para desarrollarse profesionalmente manifestando su deseo de seguir laborando en la institución. Es también de valía valorar el vínculo sentimental que tiene el trabajador con la empresa, el tiempo que invierte en realizar bien su trabajo, esfuerzo que se traduce en un buen sistema de producción de la institución.

Así mismo estos fenómenos digitales de hoy plantean, más aún, uno de los mayores desafíos para las empresas: su diferenciación. La identidad institucional es el vector diferenciador por excelencia porque conforma la personalidad de una institución (López Alonso & Moreno López, 2019).

Actualmente la sociedad se encuentra en constante cambios y transformaciones, lo cual ha incrementado la manera en la que las instituciones deben de transmitir información, ya sea dentro de ella como fuera de ella, o con su entorno inmediato; de tal forma, que un aspecto fundamental para su crecimiento es tener una sólida identidad o imagen las cuales están vinculadas de manera con el ser y sentir de la organización, dependiendo por supuesto de la manera cómo son empleados (Carrero, 2019). Según Cabrera (2014) la palabra identidad de carrera laboral se entiende por los significados referidos a las series de experiencias en el trabajo en el transcurso de los años y trasciende las limitaciones de una especialidad.

La identidad institucional gira en torno a la cultura organizativa: Resultando ser la unidad fundamental o primordial de toda institución, ya que los parámetros

actitudinales y los valores determinados tienen gran incidencia en la forma de actuar e incorporarse de los trabajadores con la institución. Dado esto, la relevancia de determinar una conducción ética en la corporación. La exigencia de una educación de calidad se inicia con la confirmación de que la cobertura educativa no era suficiente para que se garantice el desarrollo pleno de las potencialidades de las personas y que estas a su vez le ayuden en su inserción a la sociedad y que se desempeñen de forma pertinente en cada uno de sus contextos (Cevallos, 2014). Beijgaard, *et al.*, (2004) afirman que la identidad profesional del profesor incluye no solamente imágenes y perspectiva de la comunidad referente a lo laboral que ejerce el educador, sino lo que los mismos maestros les importa de su vida profesional y privada partiendo de sus experiencias. Según Rodríguez (2009) es el nivel en que el sujeto se reconoce psicológicamente con su labor, o la relevancia del trabajo relacionado a la autoestima de la persona. Quispe (2019) determina que la identidad institucional contiene un elemento afectivo que se encuentra vinculado a lo emocional y se orienta al sentimiento de involucramiento y participación con la institución. Cortes (2011) conceptualiza a la identidad institucional como aquel que cuenta con el espacio físico en donde la identidad genera una estructura. Para Quintero & Orozco (2013) la identidad se refiere al sentir que uno forma parte de, que incentiva y le posibilita a la institución de educación superior, alcanzar niveles altos de desempeño en sus educadores, lo cual trae consigo una mayor permanencia y aprovechamiento de los estudiantes.

La identidad profesional docente, es entendida como el conjunto de rasgos que posee una persona, caracterizados por una forma de ser y sentir que la diferencia del resto. Pero no podemos quedarnos en lo que una persona cree ser, sino que también es necesario indagar en lo que los demás creen que eres, es indudable destacar el rol que puede influir el contexto y que envuelve al individuo (Dubar 2000) en su obra “La Crise des Identités. L’Interprétation d’une Mutation”.

Asimismo, el tema de calidad en educación a nivel superior ya no es una cuestión de cada institución, sino que se convierte un asunto de política pública, la inversión que se realiza y los resultados que se adquiere hacen notar una distinción en las distintas instituciones de educación, tanto básica como superior (Cevallos, 2014).

La calidad educativa muestra grandes debilidades y limitaciones en nuestro país, las instituciones responsables venían realizando esta función evaluadora (Bermúdez 2020). Sin embargo, nadie tomó en cuenta considerar dentro del contexto esta pandemia, puesto que no hubo previsión a ese nivel de magnitud, ante esta realidad el SINEACE y la SUNEDU deberán de volver a definir los criterios y estándares de evaluación a mediano plazo puesto que a la fecha no existen cambios razonables en su estructura.

Para Rulers (2013) la calidad es una filosofía que es apropiada por una entidad o institución con el propósito de generar cambios, que se realice una permanente retroalimentación de los procesos con el fin de brindar productos y/o servicios de calidad óptima poniendo en práctica las estrategias de la mejora continua, en el aspecto educativo implica que docentes, directivos, administrativos se empoderen y participen en las decisiones y así alcanzar los aprendizajes esperados.

Debe entenderse que la identidad profesional no es un proceso lineal, pasa por un conjunto de acciones y dificultades dentro de una organización que culmina con el desempeño del trabajador que conduce a su identidad profesional, mientras más el trabajador se apropie o desarrolle sus competencias profesionales, mayor será la posibilidad del desarrollo de una identidad con el ejercicio de su trabajo. En el caminar laboral surgen un conjunto de contradicciones, escenarios, controversias que ponen en duda la estabilidad emocional y se presentan situaciones tensas que perjudican el clima laboral, sin embargo, en el trabajo en equipo y la mirada particular de cada trabajador permite el desarrollo de la identidad profesional del sujeto. Zimmermann et al., (2012).

Se hace necesario precisar en cuanto a la identidad profesional, la diferencia entre identificación; para Gohier *et al.*, (2001) la identificación es el proceso por el cual el sujeto adopta características de un determinado grupo en función de los parámetros de calidad de la entidad o empresa a la que pertenece el determinado grupo, asumiendo las actitudes de la organización y apropiándose de las mismas que contribuye a su propia identidad; de otro lado tenemos la identificación que corresponde a las características particulares que trae el sujeto hacia la empresa u organización, es decir sus propios pareceres, potencialidades, actitudes personales

que lo diferencian de los demás, pero que en todos los casos ayuden a alcanzar los propósitos de la organización.

Es necesario precisar respecto a la identidad profesional, que en su desarrollo existen algunas etapas que condicionan su evolución, la primera es la tensión de la identidad o vocación en la cual el sujeto reflexiona críticamente sobre la seguridad y satisfacción del ejercicio de su profesión, la tensión de la formación continua en la cual el trabajador muestra predisposición a prepararse permanentemente para realizar una labor eficiente; y una tensión sobre la reivindicación laboral en la cual el trabajador se siente satisfecho con el salario recibido por el trabajo realizado lo cual le permite sentirse realizado en su centro laboral (Kadduri & Vandroz, 2018).

Para fortalecer la identidad profesional, como se señaló en el párrafo precedente, la formación permanente del trabajador; en este contexto en el ámbito educativo la formación inicial del docente permite desarrollar sus competencias profesionales lo cual lo identifica como maestro, se debe promover espacios de formación permanente en el cual el docente construya sus aprendizajes, a partir del trabajo colaborativo y socialización de experiencias curriculares construir permanentemente propuestas innovadoras que permitan mejorar el proceso educativo, esto permite que la educación sea de carácter formativo y que el usuario o estudiante tenga una formación holística y atienda a las demandas del contexto real.

Neciosup (2018) afirma que la identidad profesional genera ilusión en distintas personas y a su auto concepto del ambiente laboral. Por otro lado, según Dubar (1991) la identidad es una estructura que se desarrolla desde distintos ámbitos de las personas y que cada uno tiene la posibilidad de modificar en el transcurso de los años. Harrisch (2005) determina que la identidad profesional se genera partiendo del progreso de la historia individual. Para Damian (2014) la identidad profesional es el grupo de costumbres que el ser humano ha edificado en el entorno laboral y la gran proyección de los demás para desarrollar en el futuro. Según Vargas y Villalobos (2019) es un componente relevante en el modo como los seres humanos, y en la circunstancia que no ocupe la profesión docente, configuran, desarrollan y significan la naturaleza de su labor.

En el Perú la construcción de la identidad profesional se realiza mediante la reflexión y de construcción de la práctica pedagógica (Thomas & Beauchamp, 2011). Sutherland, Howard & Markauskaite (2010), a partir de estos procesos de reflexión grupal los docentes analizan las fortalezas y debilidades en el proceso de enseñanza, analizan y proponen alternativas para el logro de las competencias indicadas en el currículo, y fortalecen su identidad profesional valorando su desempeño y promoviendo su satisfacción laboral.

Por otra parte, la identidad profesional en el ámbito educativo propone una visión general del desempeño del profesor, analizando por un lado el aspecto personal del docente en el cual se encuentran las potencialidades docentes, las capacitaciones y su desempeño; y el aspecto profesional relacionado a la satisfacción que tiene el docente con el ejercicio de su carrera; este análisis requiere de una autoevaluación de las potencialidades del docentes (relación entre el docente y su formación) y la satisfacción laboral (identidad y satisfacción con la carrera profesional) (historias y emociones), Vanega, *et al.*, (2019).

Esta transformación de la identidad no sólo se debe a los cambios sociales, sino al nuevo status que la escuela ha adquirido. La escolarización es una inversión económica más allá del derecho social. “La materia gris se ha convertido en la nueva materia prima”. Para la familia la mejor herencia que se les puede dejar a sus hijos e hijas es la herencia de una profesión.

Con respecto a la formación docente, Chacón & Silva (2013) afirman que es, de las primordiales casusas. Por otro lado, Sosa (como se citó en Marcillo, 2019) manifiesta que es un conjunto de sistemas o procesos racionados y aplicados para coadyuvar en el rendimiento de los logros pedagógicos.

Según Franco (2016), para convencer y satisfacer al estudiante se requiere una serie de requerimientos, ya que nada es suficiente, en estos tiempos el campo educativo es tan amplio y la competencia es cada vez mayor. Vergarra *et al.*, (2015) refieren que la calidad del servicio se basa principalmente en la disimilitud entre lo que el usuario se imagina y la apreciación de lo adquirido. Druker (1990) & Carman (1990) hacen referencia a la calidad como una serie de aspectos de gestión, a través de las cuales el grupo humano se fortalece en eficiencia y la organización se

vuelve más eficaz. Tiana (2011) define a la calidad como un término ambiguo, indefinido y polisémico, con una notable variedad de significados. Sánchez (2018) sostiene que la calidad es el dinamismo continuo para encontrar la excelencia en las tareas que aparecen en el procedimiento de construcción. También Coronel (2021) afirma que se constituye en imaginar una serie de actividades cuya caracterización es el dinamismo. Por otro lado, Tasayco (2017) manifiesta que son los usuarios o alumnos los que se encargan de brindar su comentario directo respecto a la educación que reciben de sus profesores. García (2008) sostiene que las distintas concepciones de la palabra calidad en educación son fruto de las múltiples finalidades de esta.

Según el consejo de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la Educación Superior No Universitario (CONEACES, 2008) la calidad del servicio educativo debe considerar varios aspectos o ejes de desarrollo, el primero de ellos está relacionado a la gestión institución, toda institución debe definir claramente su visión y misión, aspectos de vital importancia en la cual se sustenta los objetivos de la organización, estos se operacionalizan en documentos de gestión con el Proyecto Educativo Institucional el cual contiene las grandes intenciones de la organización para así alcanzar las metas nacionales en educación; otro eje importante son los procesos educativos, la implementación de estrategias de enseñanzas pertinentes con la realidad socio económica y académica de los estudiantes garantiza el éxito en el logro de los aprendizajes, el siguiente aspecto es la selección del personal, se debe implementar un filtro en cuanto a la selección del personal en función al perfil del docente, características que permiten movilizar los aprendizajes, pues el docente es el mediador del aprendizaje y el elemento fundamental en este proceso; y finalmente el eje de la gestión presupuestal, la dotación oportuna de materiales, recursos y equipos para el proceso de enseñanza son necesarios, estos recursos permiten el desarrollo de las competencias de los estudiantes, es también necesario precisar en este eje el aspecto remunerativo de los actores educativos, pues en función de ellos existe satisfacción en el ejercicio de sus funciones.

Servicios de apoyo: fomenta el progreso de los trabajadores administrativos, los sistemas de información, la tranquilidad de los alumnos, la estructura, materiales, equipos y tecnología. Esta dimensión desarrolla la imagen de la organización, la proyección de la institución a la sociedad, y el seguimiento del egresado.

Según Vanegas & Fuentealba (2019) la Identidad profesional docente se caracteriza por el desarrollo de la identidad profesional, la reflexión de los aprendizajes y la práctica pedagógica en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estos tres elementos se han convertido en los ejes fundamentales para el desarrollo de la formación de los docentes y elemento indispensable para la planificación de la formación continua de los profesores. En este contexto se hace necesario precisar que los procesos reflexivos entre los docentes permiten resolver conflictos relacionados a la identidad profesional del docente, identidad que se construye y se transforma durante la práctica pedagógica a partir de tres elementos: identificación, identidad y el rol del docente en la práctica pedagógica.

Según Vanegas Ortega, C., & Fuentealba Jara, A. (2019) la identidad profesional es un proceso que se caracteriza por los conflictos presentados en la práctica pedagógica y que han sido eficazmente superadas, mediante el planteamiento de alternativas viables para el logro de los aprendizajes previstos, poniendo en práctica las competencias profesionales del docente. En este transcurso suelen manifestarse conflictos que producen malestar al interior de la comunidad educativa, dudas o incertidumbres que se orientan la práctica del docente y, que dando una mirada global y colaborativa se establecen lineamientos para la toma de decisiones que permiten la implementación de estrategias pertinentes de enseñanza.

Según Santamaría *et al.*, (2018), la identidad profesional se puede desarrollar a partir del análisis crítico de la práctica docente en equipos organizados o asociaciones reconocida como se ejemplifica en los Movimientos de Renovación Pedagógica, en este sentido no hay mejor forma que desarrollar la identidad a partir de las prácticas exitosas que se experimentan en los procesos de enseñanza aprendizaje, ésta prácticas son tomadas como base para plantear cambios o diseñar nuevas estrategias para la mejora continua del aprendizaje.

Según el MED (2016) el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente se sustenta en el procedimiento reflexivo de la práctica pedagógica del docente en su interrelación con el entorno educativo, en la experiencia institucional que acumula en el trabajo directo con los estudiantes, desarrollando el procedimiento de aprendizaje de modo personal y grupal, lo cual permite desarrollar y confirmar su identidad docente y reafirmar su compromiso profesional.

De acuerdo a la caracterización del desarrollo profesional por el Ministerio de educación del Perú se establecen las siguientes dimensiones. Reflexiona en comunidades profesionales sobre su profesionalidad y la identidad docente; esta dimensión considera la autoevaluación del desempeño del docente realizando un análisis detallado y sistémico de las estrategias, recursos, y métodos empleados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Esta dimensión considera los siguientes indicadores. Reflexión en comunidad sobre la práctica pedagógica. Participa en experiencias de desarrollo profesional. Genera políticas educativas a nivel local, regional o nacional. Ejerce su profesión en un sentido ético y respeto a los derechos de la persona: en esta dimensión el docente analiza su actuar pedagógico enmarcado dentro de la ética profesional, en respeto a la normatividad educativa, así como en estricto respeto a los derechos de la persona como un ser humano asumiendo su compromiso social.

Esta dimensión considera los siguientes indicadores. Actúa de acuerdo con los principios de la ética docente. Resuelve dilemas del contexto y normativos. Actúa en respeto a los derechos humanos. Toma decisiones en aplicación al principio del bien superior del niño y adolescente.

A nivel internacional se presentan algunos trabajos en la línea de las variables de estudio:

González, Pinzón, & Cruz (2019), se hace necesario realizar un estudio profundo sobre proceso de formación del docente. El estudio se desarrolló desde un paradigma cualitativo y se usó grupo de discusión para recoger información, destaca que los procesos educativos deben desarrollar la autonomía comprendida como la habilidad para decidir y discernir.

González, P. E. O., Marín, R. U., & Soto, M. C. V. (2019) en este estudio se realizó una búsqueda sistemática sobre la identidad profesional en alumnos y maestros, donde el entorno es de mucha importancia para el desarrollo de la identidad de las personas. La identidad se conforta mediante los ideales y creencias de sí mismo, también con las interacciones con los demás que pueda tener a lo largo de su vida, con ello obtiene mucha más experiencia, conocimiento en el proceso de construcción de su identidad.

Jarauta, B., & Pérez, M. J. (2017), en su estudio de la identidad profesional del docente de educación primaria, contribuyó al perfeccionamiento de la educación inicial del profesor, para esto usó una metodología de corte cualitativo. Los alumnos ingresan a la universidad con gran motivación para llevar a cabo la carrera de maestro.

Salazar Gómez, E., & Tobón, S. (2018) el estudio corresponde a un análisis documental sobre el proceso de formación del profesor. En la reforma educativa de México existe la autorregulación del aprendizaje y de las tecnologías de la información y comunicación, pero en clase del maestro no hay métodos para conseguir el objetivo.

Pujol-Cols, Foutel & Barbisán, R. (2017) Este estudio mixto tiene como objetivo un diagnóstico sobre la identidad guiándose por los profesores y personal de la institución. Se observó que se toma con mucha ligera el desarrollo de la calidad y la exigencia de evaluación, de otra parte, los vínculos entre la comunidad, el orden y la participación se perciben como las características más sobresalientes de la institución.

Vilaseca *et al.*, (2019), el estudio es exploratorio sobre la identidad profesional, que se construye a lo largo de nuestra vida, fortalecida en ambientes de trabajo donde influye la relación que se tiene con las demás personas. Se propuso una estrategia donde se revela un sistema de interacción para alcanzar la identidad profesional en el alumno, provocando un desarrollo ascendente que caracteriza su comportamiento dialéctico.

A nivel epistemológico, los hallazgos de la presente en esta investigación las teorías que sustentan la imagen institucional el investigador Capriotti (2013), manifiesta y se sustenta en esta teoría. La teoría psicológica de la percepción de la Gestalt; manifiesta que la percepción es la imagen que se obtiene del exterior, conseguida particularmente a través de los sentidos, por ello, es una interpretación significativa de las sensaciones. Si se tiene sólo a las percepciones visuales, se diría que es la sensación interna que reporta un saber, identificada por los estímulos que documentan los ojos. Esta teoría indica que la imagen es una esquematización mental, definición o pensamiento que tiene un público respecto a la institución, marca o producto, en la memoria colectiva, de un conjunto significativo de propiedades, que incide en las actitudes logran cambiarlos.

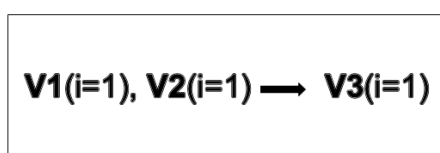
III.METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) en “en la investigación se usó el diseño no experimental” (p. 116).

No experimental; se hizo sin manipulación de las variables, fue probabilístico aleatorio simple. Cuantitativa, se realizó el recojo de información para la examinación estadística y su medida numérica (Hernández et al., 2014).

Figura 1. Diagrama correlacional multivariable. Incidencia de la variable 1 y variable 2 variables con la variable 3



Nota: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Dónde:

- Variable 1: Identidad Institucional
- Variable 2: Identidad Profesional
- Variable 3: Calidad de Formación Docente

La flecha indica la incidencia de las variables 1 y 2 sobre la variable 3

Según el diseño propuesto se describen las variables de estudio y luego de analiza la incidencia de la identidad institucional e identidad profesional en la calidad de formación docente.

3.2. Variables y operacionalización

La operacionalización de las variables se presentó en la sección de anexos.

Variables independientes

- Identidad Institucional.

Definición conceptual: La identidad institucional entendida como lo que los integrantes de una organización perciben, sienten y piensan acerca de su institución. (Duque & Carvajal, 2015)

Definición operacional: La identidad institucional en esta investigación se evaluará mediante un cuestionario de 18 ítems en función de las dimensiones señaladas. Elementos tangibles, elementos intangibles y valores institucionales.

- Identidad Profesional.

Definición conceptual: Caballero (2009), señaló que la identidad profesional fue el conjunto de funciones que fueron propias a un individuo que desempeñó una profesión, implicó tomar cierta responsabilidad en relación a unas tareas concretas, pero también conllevó una manera personal de ejecutarlas; y estas se construyen mediante la interrelación de factores tanto personales como sociales; entre los primeros, aparece la vocación, el cómo se concibe la profesión, el saber (tanto teórico como práctico), la integración en la cultura profesional, el auto concepto o la autoestima; y entre los segundos, el prestigio de la profesión, la categoría profesional, el reconocimiento profesional o la interacción profesional.

Definición operacional: La variable identidad profesional se evaluará en las dimensiones: Dimensión personal, dimensión profesional y dimensión situacional. Esta variable se evalúa mediante un cuestionario que constará de 18 ítems.

Variable dependiente

- Calidad de Formación Docente

Definición conceptual: Ramos (2018) señaló que: la calidad del servicio es una filosofía adoptada por las instituciones que confían en el cambio orientado hacia los usuarios de los servicios y que persiguen mejoras continuas en sus procesos diarios.

Definición operacional: La gestión de la calidad se evaluará mediante un cuestionario que consideró las dimensiones: gestión institucional, procesos académicos, servicio de apoyo y los resultados de impacto.

Consta de 32 ítems, con escala de valoración de muy bueno, bueno, regular, deficiente y muy deficiente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de esta investigación quedó conformada por 150 docentes de educación superior universitaria y no universitaria, 48 docentes pertenecientes al Instituto Pedagógico Juan XXIII, 102 docentes de la Universidad San Luis Gonzaga, Facultad de ciencias de la Educación, en el departamento de Ica.

Se tomó como criterio de inclusión del total de docentes de todas las especialidades que se encuentran autorizadas en el IEPP JUAN XXIII y la Universidad San Luis Gonzaga, facultad de Ciencias de la Educación, para responder las encuestas online y como criterio de exclusión a aquellos docentes con licencia y que no asisten regularmente o no deseen participar de la encuesta o que no pertenezca a la población.

Muestra

La muestra de la presente investigación fue la totalidad de la población. Al respecto de la muestra Hernández, Fernández & Baptista (2014) consideraron que en un procedimiento cuantitativo la muestra es un subconjunto de la población que se tiene en cuenta en quienes se recaudarán la información. Por tanto, la muestra quedó constituida por 150 docentes.

Muestreo

Las unidades de la muestra se eligieron de manera intencionada, eligiéndose a todos los individuos de la población; en tal sentido no hubo un muestreo, siendo una muestra censo (Hernández& Mendoza,2018), la cual se utilizó para esta investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, para Landeau (2013), fue un proceso organizado, aplicado para brindar resultados de problemáticas. Quiere decir, fue lo que se usó para la obtención de información del ambiente de las variables de investigación (Caballero, 2004).

Ficha técnica

Variable 1:	Identidad institucional
Nombre:	Cuestionario sobre identidad institucional
Autor:	Donayre (2015)
Adaptado:	Chacaltana Huarcaya, Raquel Elizabeth
Instrumento:	Cuestionario
Año:	2021
Objetivo:	Analizar la incidencia de la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021.
Población:	150 docentes de educación superior de Ica.
Muestra:	150 docentes de educación superior de Ica.
Lugar de aplicación:	Ica
Forma de aplicación:	Individual
Duración de la encuesta:	Veinte minutos
Puntuación:	De intervalo, de 5 alternativas

1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo

Tabla 1

Rango de puntuaciones y valoración: Identidad institucional

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
		Alto
D1: Elementos tangibles		Medio
		Bajo
D2: Elementos intangibles		Alto
		Medio
		Bajo
D3: Valores institucionales		Alto
		Medio
		Bajo
V 1: Identidad institucional		Alto
		Medio
		Bajo

Nota: Baremación de la variable 1

Ficha técnica

Variable 2:	Identidad profesional
Nombre:	Cuestionario sobre identidad profesional
Autor:	Caballero, K. (2009)
Adaptado:	Chacaltana Huarcaya, Raquel Elizabeth
Instrumento:	Cuestionario
Año:	2017
Objetivo:	Analizar la incidencia de la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021.
Población:	150 docentes de educación superior de Ica.

Muestra: 150 docentes de educación superior de Ica.
 Lugar de aplicación: Ica
 Forma de aplicación: Individual
 Duración de la encuesta: Veinte minutos
 Puntuación: De intervalo, de 5 alternativas.
 1 = Siempre, 2 = Casi siempre, 3 = A veces, 4 = Casi nunca y 5 = Nunca

Tabla 2

Rango de puntuaciones y valoración: Identidad profesional

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
		Alto
D1: Dimensión personal		Medio
		Bajo
D2: Dimensión profesional		Alto
		Medio
		Bajo
D3: Dimensión situacional		Alto
		Medio
		Bajo
IDENTIDAD PERSONAL		Alto
		Medio
		Bajo

Nota: Baremación de la variable 2

Ficha técnica

Variable 3:	Calidad de la formación docente
Nombre:	Cuestionario sobre gestión de la calidad
Autor:	Ramos, G.
Adaptado:	Chacaltana Huarcaya, Raquel Elizabeth
Instrumento:	Cuestionario
Año:	2018
Objetivo:	El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de la gestión de la calidad en docente que laboran en el Institución de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica.
Población:	35 docentes que laboran en el Institución de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica.
Muestra:	35 docentes que laboran en el Institución de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica
Lugar de aplicación:	Ica
Forma de aplicación:	Individual
Duración de la encuesta:	Veinte minutos
Puntuación:	Escala intervalo, de 5 alternativas.

0 = Muy deficiente, 1 = Deficiente, 2 = Regular, 3 = Bueno y 4 = Muy bueno

Tabla 3

Rango de puntuaciones y valoración: Calidad de la formación docente

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Gestión institucional	[0-7>	Muy deficiente
	[7-14>	Deficiente
	[14-20>	Regular
	[20-26>	Bueno
	[26-32]	Muy bueno
D2: Procesos académicos	[0-7>	Muy deficiente
	[7-14>	Deficiente
	[14-20>	Regular
	[20-26>	Bueno
	[26-32]	Muy bueno
D3: Servicio de apoyo	[0-7>	Muy deficiente
	[7-14>	Deficiente
	[14-20>	Regular
	[20-26>	Bueno
	[26-32]	Muy bueno
D4: Resultados de impacto	[0-7>	Muy deficiente
	[7-14>	Deficiente
	[14-20>	Regular
	[20-26>	Bueno
	[26-32]	Muy bueno
V 3: Calidad de la formación docente	[0-26>	Muy deficiente
	[26-52>	Deficiente
	[52-78>	Regular
	[78-103>	Bueno
	[103-128]	Muy bueno

Instrumentos de recolección de datos

Se determinó la aplicación de tres temarios con preguntas cerradas, los cuestionarios fueron las vías para lograr conseguir datos de las tres variables de la investigación, como son identidad institucional, identidad profesional y calidad de formación docente, además, tiene escalas específicamente estructuradas brindado para que los sujetos se les haga más fácil su discernimiento, en donde ayuda a escoger entre sus opciones, el instrumento que se usó contó con valores desde 1 hasta 5.

Los instrumentos elaborados para evaluar la identidad institucional, identidad profesional, y calidad de formación docente son confiables ya que se obtuvo coeficiente de alfa de Cronbach de 0,959; 0,894; 0,936 respectivamente.

3.5. Procedimiento

Para la recolección de información de los miembros de la muestra de la investigación se coordinó en primera instancia con las autoridades del ISP Juan XXIII y la Universidad San Luis Gonzaga, Facultad de ciencias de la Educación, para solicitar el permiso para la aplicación de los instrumentos de recojo de información que forman parte del presente estudio con la finalidad de obtener las facilidades en la ejecución de la tesis; en esta entrevista se informa a las autoridades de la institución acerca de la finalidad del estudio, la participación de los docentes asimismo como la metodología a emplear en la recolección de datos, en este sentido se indica que en el marco del respeto a los protocolos de seguridad frente a la pandemia del COVID 19 el proceso de recolección de datos se realizó mediante el aplicativos google forms a través de un enlace que se les enviara a un dispositivo móvil o a su correo electrónicos. Previo a ello se le curso el consentimiento informado a cada docente para que puedan tomar parte de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio ejecutó el método hipotético deductivo, porque se trabajó con las hipótesis que se encontraron contrapuestas, serán enfrentadas en circunstancias

de falsedad, que se obtendrán resultados verídicos, para ello se realizará la organización de datos a través de la hoja de cálculo en Microsoft Excel y el tratamiento de resultados y prueba de hipótesis mediante SPSS 25, una vez obtenido los resultados se presente en el informe final de tesis a través de tablas, gráficos estadísticos y pruebas de hipótesis que conlleven a la comprobación del presente estudio de investigación. La prueba de normalidad evidenció la distribución de datos no normales, en tal sentido se empleó la prueba no paramétrica de regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo investigativo cumplió con los requisitos de forma y fondo que la institución requiere, haciendo referencia de los autores nacionales e internacionales utilizados en la investigación, asimismo, se tendrá en cuenta los criterios éticos que reflejan las acciones respetando el consentimiento de las autoridades y de los pobladores que colaboraron con la investigación. En esta línea se tendrá en cuenta la ética en el ejercicio de la investigación respetando el anonimato y confidencialidad de los sujetos integrantes de la muestra de estudio y garantizando que la información presentada sea pertinente y refleje la realidad investigada tal cual fue el fin a investigar.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

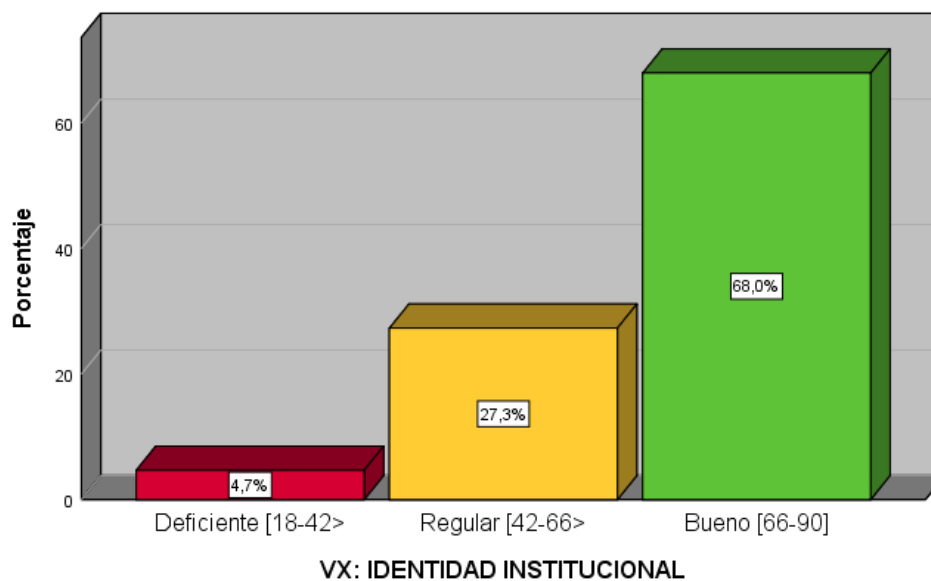
Frecuencia de la variable identidad institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente [18-42>	7	4,7	4,7	4,7
Regular [42-66>	41	27,3	27,3	32,0
Bueno [66-90]	102	68,0	68,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados

Figura 1.

Frecuencia de identidad institucional



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre la identidad institucional de docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 4,7% de los encuestados se ubican en la categoría deficiente, el 27,3% se encuentra en la categoría regular, mientras el 68% de la muestra se encuentran en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel de su identidad institucional.

Tabla 5

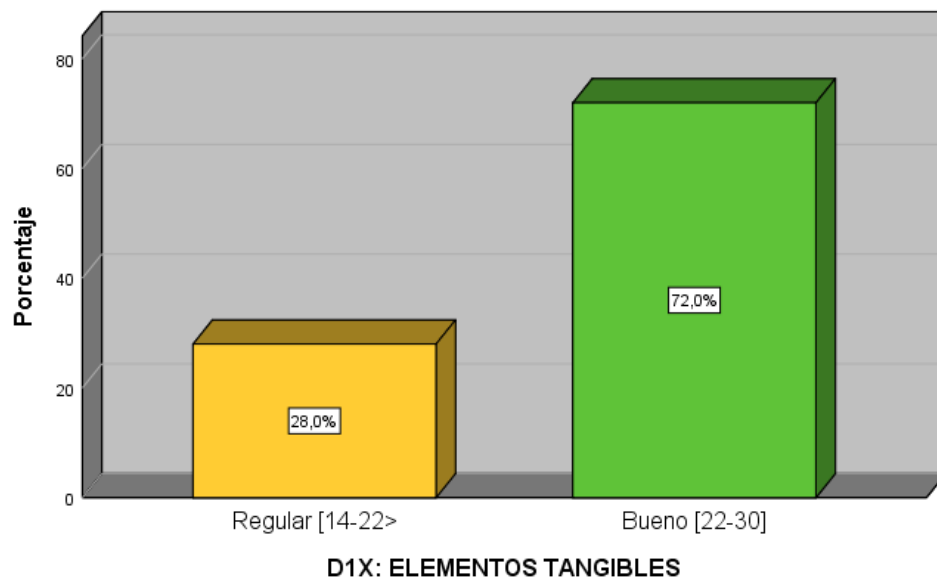
Frecuencia de la dimensión de elementos tangibles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular [14-22>	42	28,0	28,0	28,0
Bueno [22-30]	108	72,0	72,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 1.

Elementos tangibles



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre los elementos tangibles de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 28% de los encuestados se ubican en la categoría regular, mientras el 72% de la muestra se encuentran en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel en la dimensión sobre elementos tangibles.

Tabla 6

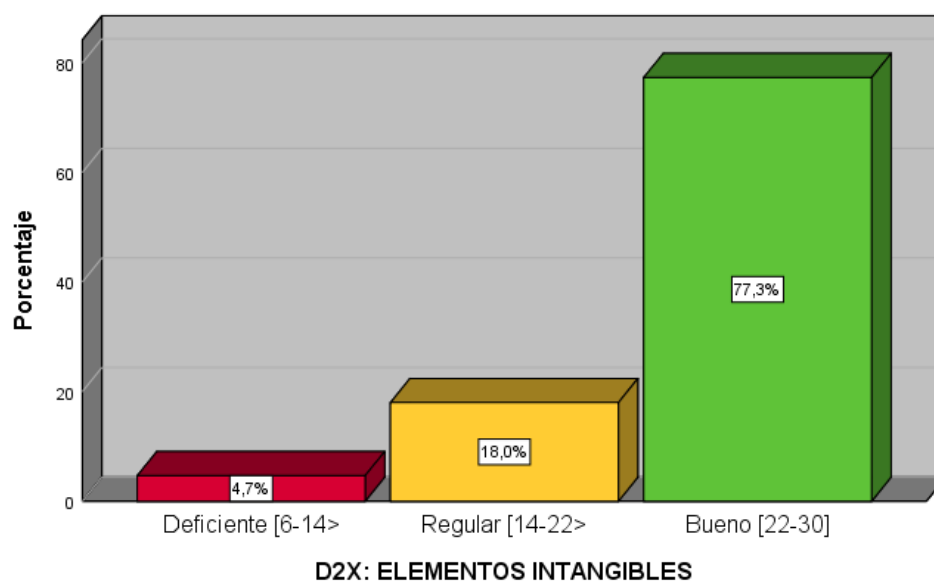
Elementos intangibles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente [6-14>	7	4,7	4,7	4,7
Regular [14-22>	27	18,0	18,0	22,7
Bueno [22-30]	116	77,3	77,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 2

Elementos intangibles



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre los elementos intangibles de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 4,7% de los encuestados se ubican en la categoría deficiente, el 18% se encuentra en la categoría regular, mientras el 77,3% de la muestra se encuentran en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel en la dimensión sobre elementos intangibles.

Tabla 7

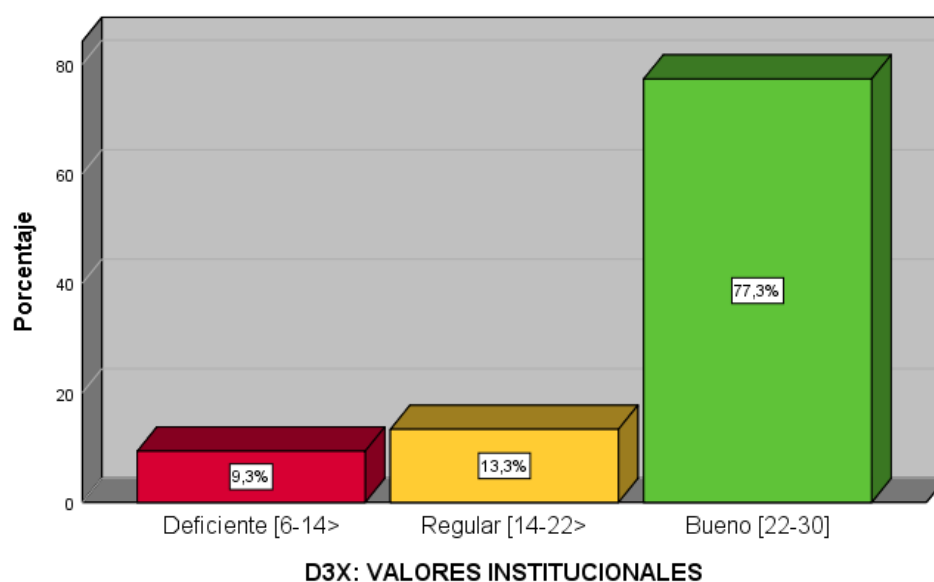
Valores institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente [6-14>	14	9,3	9,3	9,3
Regular [14-22>	20	13,3	13,3	22,7
Bueno [22-30]	116	77,3	77,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 3

Valores institucionales



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre los valores institucionales de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 9,3% de los encuestados se ubican en la categoría deficiente, el 13,3% se encuentra en la categoría regular, mientras el 77,3% de la muestra se encuentran en la categoría bueno. Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel en la dimensión sobre valores institucionales.

Tabla 8

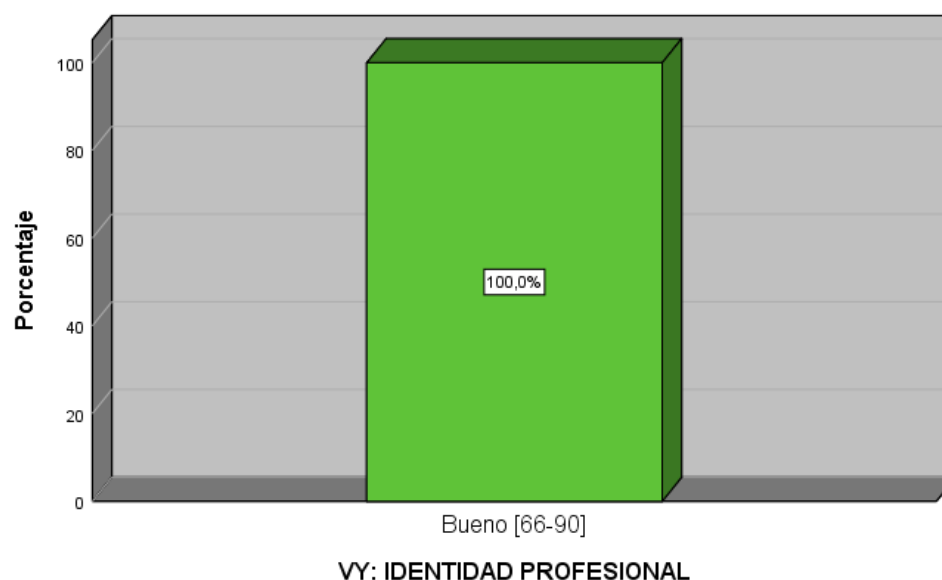
Identidad profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno [66-90]	150	100,0	100,0	100,0

Nota: Data de resultados.

Figura 4

Identidad profesional



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre la identidad profesional de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 100% de los encuestados se ubican en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada en su totalidad presentan un buen nivel sobre su identidad profesional.

Tabla 9

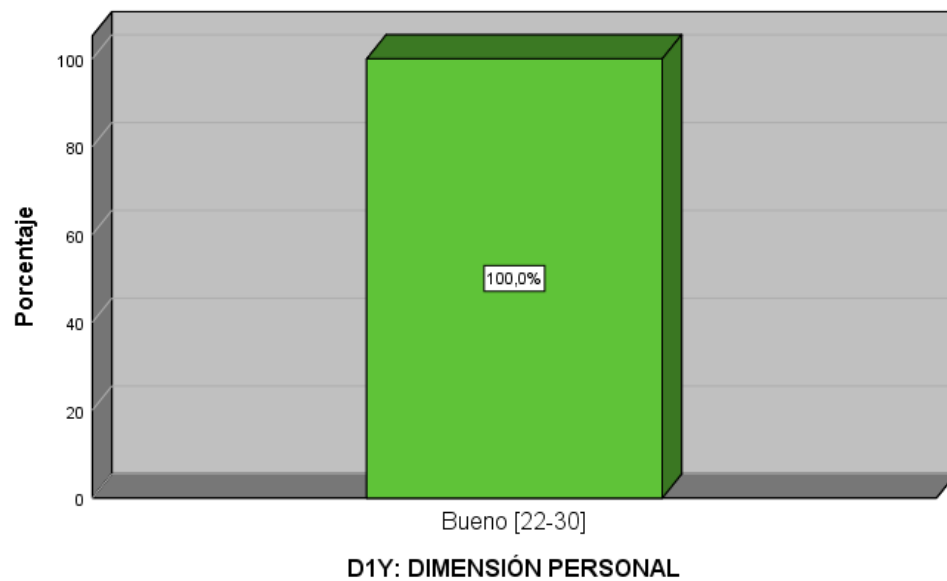
Dimensión personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno [22-30]	150	100,0	100,0	100,0

Nota: Data de resultados.

Figura 5

Dimensión personal



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre la dimensión personal de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 100% de los encuestados se ubican en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada en su totalidad presentan un buen nivel en su dimensión personal.

Tabla 10

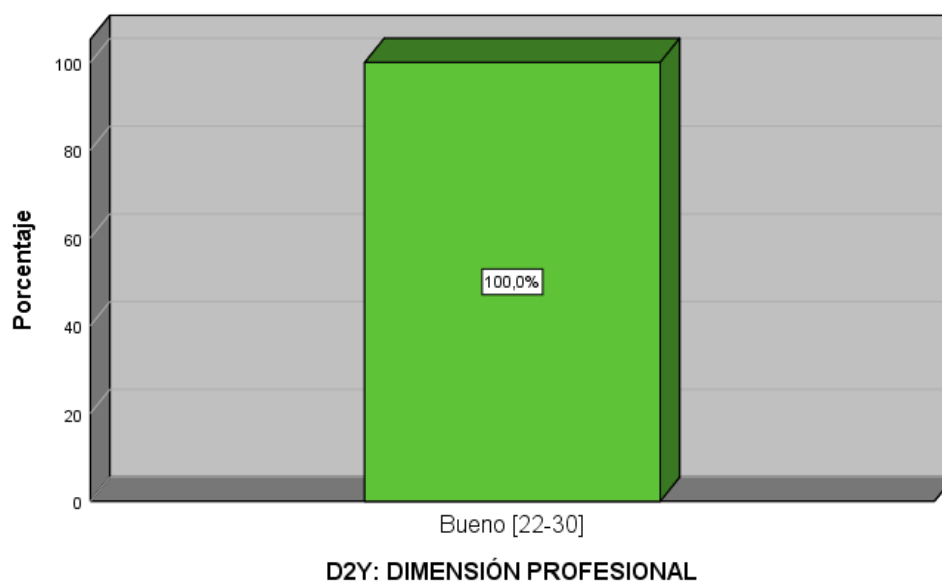
Variable profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno [22-30]	150	100,0	100,0	100,0

Nota: Data de resultados.

Figura 6

Dimensión profesional



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre la dimensión profesional de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 100% de los encuestados se ubican en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada en su totalidad presentan un buen nivel en su dimensión profesional.

Tabla 11

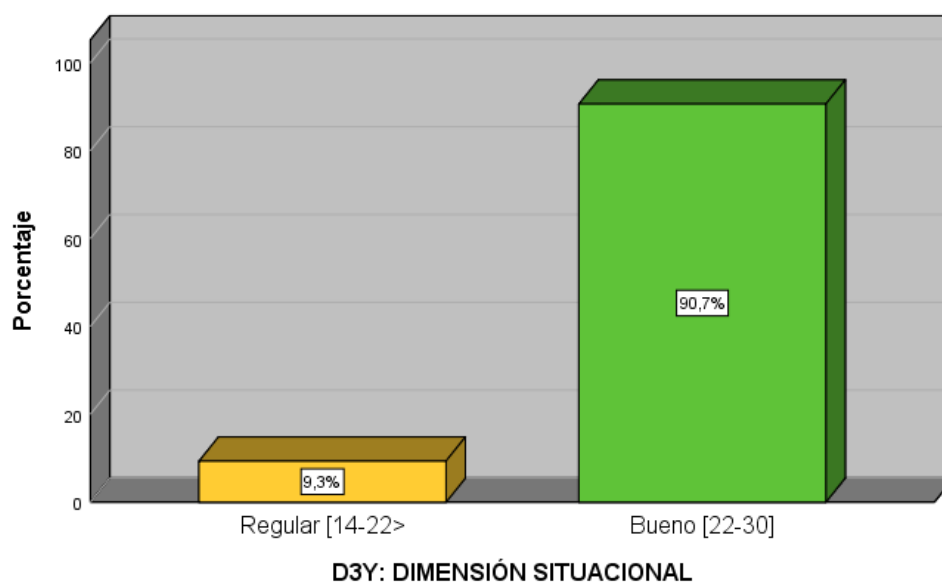
Dimensión situacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular [14-22>	14	9,3	9,3	9,3
Bueno [22-30]	136	90,7	90,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 7

Dimensión situacional



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre la dimensión situacional de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 9,3% de los encuestados se ubican en la categoría regular, mientras que el 90,7% de la muestra se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel sobre su dimensión situacional.

Tabla 12

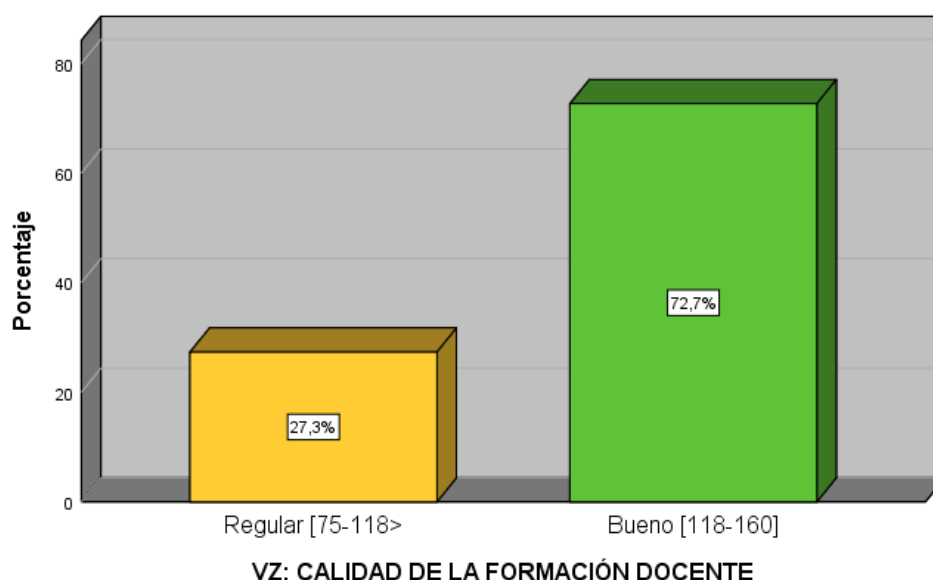
Calidad de la formación docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular [75-118>	41	27,3	27,3	27,3
Bueno [118-160]	109	72,7	72,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 8

Calidad de la formación docente



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre la calidad de la formación docente, de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 27,3% de los encuestados se ubican en la categoría regular, mientras que el 72,7% de la muestra se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel en la calidad de la formación docente.

Tabla 13

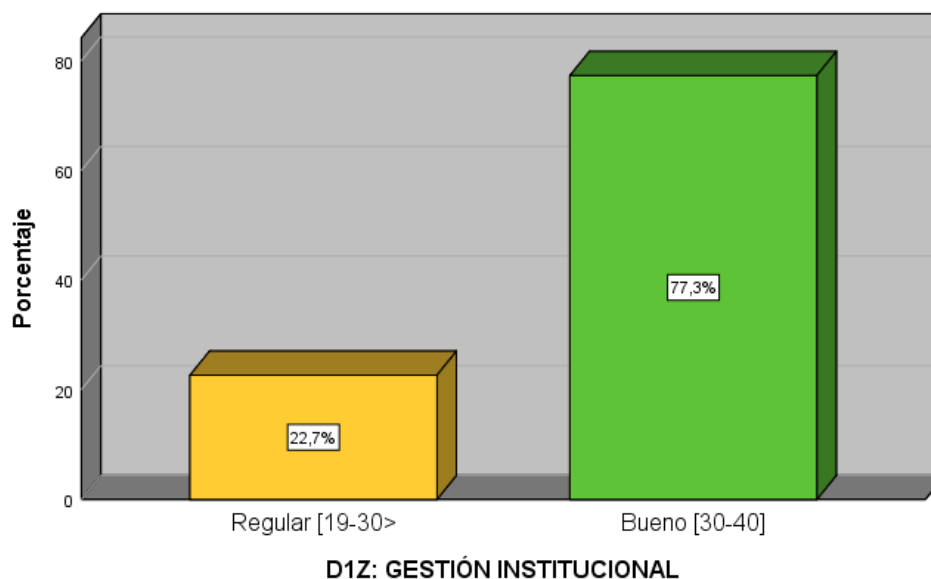
Gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular [19-30>	34	22,7	22,7	22,7
Bueno [30-40]	116	77,3	77,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 9

Gestión institucional



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre la gestión institucional de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 22,7% de los encuestados se ubican en la categoría regular, mientras que el 77,3% de la muestra se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel sobre su gestión institucional.

Tabla 14

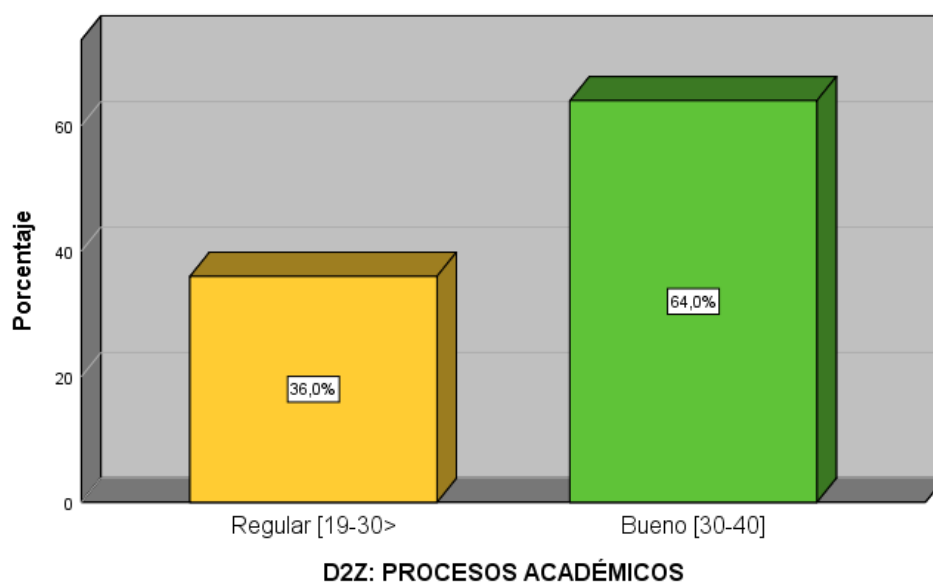
Procesos académicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular [19-30>	54	36,0	36,0	36,0
Bueno [30-40]	96	64,0	64,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 10

Procesos académicos



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre los procesos académicos de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 36% de los encuestados se ubican en la categoría regular, mientras que el 64% de la muestra se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel sobre sus procesos académicos.

Tabla 15

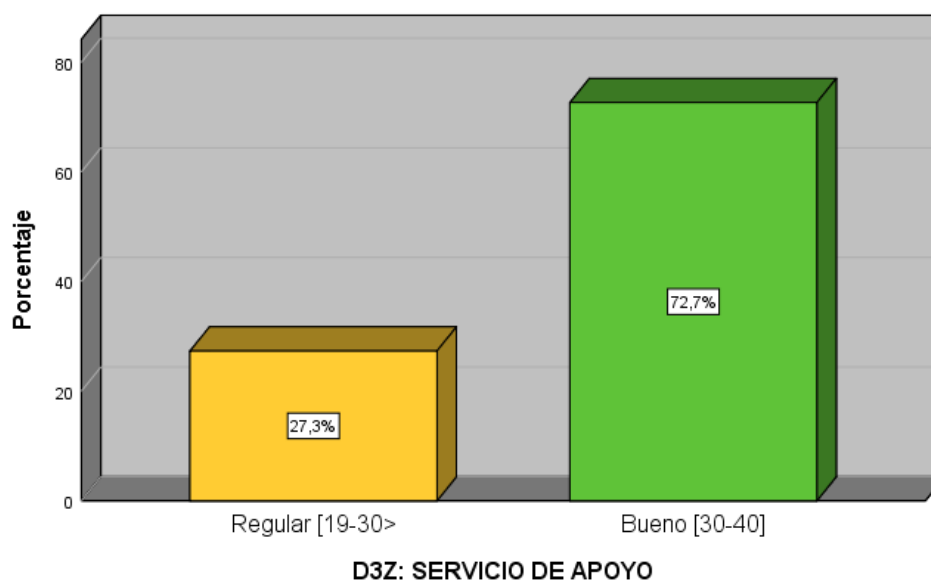
Servicio de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular [19-30>	41	27,3	27,3	27,3
Bueno [30-40]	109	72,7	72,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 11

Servicio de apoyo



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre los servicios de apoyo, de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 27,3% de los encuestados se ubican en la categoría regular, mientras que el 72,7% de la muestra se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel sobre sus servicios de apoyo.

Tabla 16

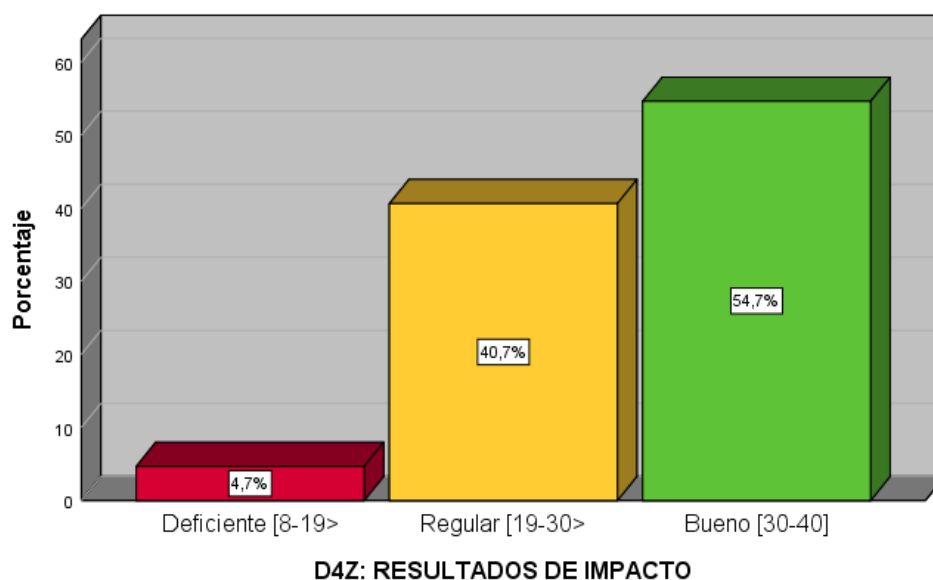
Resultados de impacto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente [8-19>	7	4,7	4,7	4,7
Regular [19-30>	61	40,7	40,7	45,3
Bueno [30-40]	82	54,7	54,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Nota: Data de resultados.

Figura 12

Resultados de impacto



Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, sobre los resultados de impacto, de los docentes en educación superior, se puede afirmar que:

El 4,7% de los encuestados se ubican en la categoría deficiente, el 40,7% de los docentes se encuentran en la categoría regular, mientras que el 54,7% de la muestra se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados muestran que los docentes de la muestra encuestada presentan un buen nivel sobre sus resultados de impacto.

Tabla 17*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

		vx: Identidad institucional	vy: Identidad profesional	vz: Calidad de la formación docente
N		150	150	150
Parámetros normales ^{a,b}	Media	70,9667	81,3667	124,1667
	Desv. Desviación	13,35696	7,18165	17,32880
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,181	,149	,153
	Positivo	,080	,137	,139
	Negativo	-,181	-,149	-,153
Estadístico de prueba		,181	,149	,153
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En estas tablas podemos evidenciar, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) con valores de significancia bilateral menores a 0,05 en los diferentes casos planteados, de esta manera, se logra rechazar la hipótesis de normalidad, concluyéndose que estos datos no presentan una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). De esta manera, se empleará una Prueba de No paramétrica Regresión Logística ordinal.

Aplicando la prueba no paramétrica de Regresión logística Ordinal

Esta prueba estadística siguió los siguientes pasos para la comprobación de la hipótesis general y específica:

Primer paso: Nivel de significancia igual a $p=0,05$

Segundo paso: Plantear la siguiente regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$ se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ se acepta el H_0

Tercer paso: Determinar mediante el software estadístico SPSS, los niveles de significancia obtenidos mediante la prueba de regresión logística ordinal, para tomar la decisión si

se acepta o rechaza la hipótesis nula y hallar el coeficiente de Nagelkerke para conocer el nivel de influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

Hipótesis general

H0: La identidad institucional y profesional NO incide directamente en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021.

Ha: La identidad institucional y profesional incide directamente en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021.

Tabla 18

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	31,054			
Final	8,697	22,357	2	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell	,138			
Nagelkerke	,201			
McFadden	,127			

Nota: data de resultados

Toma de decisión 01: En la tabla 18 se observa un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que se rechaza la H0 y se acepta la Ha. Por lo tanto, existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,201, es decir la identidad institucional y profesional incide en un 20,1% en la calidad de la formación docente.

Hipótesis específica 1:

H0: La identidad institucional e identidad profesional no inciden positivamente en la gestión institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021.

Ha: La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021.

Tabla 19

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica N°1

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	60,650			
Final	7,913	52,736	2	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell	,296			
Nagelkerke	,451			
McFadden	,328			

Nota: data de resultados

Toma de decisión 03: En la tabla 18, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,005 ($p < 0,05$), lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,451, es decir la identidad institucional e identidad profesional incide en un 45,1% en la gestión institucional.

Hipótesis específica 2:

H0: La identidad institucional e identidad profesional no inciden positivamente en la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021.

Ha: La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021.

Tabla 20

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica N°2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	19,920			
Final	9,126	10,794	2	,005
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell		,069		
Nagelkerke		,095		
McFadden		,055		

Nota: data de resultados

Toma de decisión 03: En la tabla 17, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,005 ($p < 0,05$), lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,095, es decir la identidad institucional e identidad profesional incide en un 9,5% en la gestión de procesos académicos.

Hipótesis específica 3:

H₀: La identidad institucional e identidad profesional no inciden positivamente en la gestión de servicios de apoyo de la educación superior de Ica, en el año 2021.

H_a: La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de servicios de apoyo de la educación superior de Ica, en el año 2021.

Tabla 21

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica N°3

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	31,054			
Final	8,697	22,357	2	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell	,138			
Nagelkerke	,201			
McFadden	,127			

Nota: data de resultados

Toma de decisión 04: En la tabla 18, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,201, es decir la identidad institucional e identidad profesional incide en un 20,1% la gestión de servicios de apoyo.

Hipótesis específica 4:

H₀: La identidad institucional e identidad profesional no inciden positivamente en los resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021.

H_a: La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en los resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021.

Tabla 22

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica N°4

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	34,015			
Final	12,827	21,188	4	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell		,132		
Nagelkerke		,162		
McFadden		,084		

Nota: data de resultados

Toma de decisión 05: En la tabla 19, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,162, es decir la identidad institucional e identidad profesional incide en un 16,2% en los resultados de impacto de la educación superior.

V. DISCUSIÓN

En relación a los resultados obtenidos, se afirma la incidencia de la identidad institucional y la identidad profesional sobre la calidad de la formación docente, en la educación superior en Ica, en el año 2021. Esto se comprobó con el modelo de regresión logística ordinal elegido un valor de Sig. de 0,000 y un coeficiente de Nagekerke de 0,201; donde se demuestra que identidad institucional e identidad profesional explican el comportamiento de la calidad de la formación docente en un 20,1% en la muestra de estudio; estos resultados coinciden con los de García (2016) quien realizó una investigación doctoral con la finalidad pudo determinar que el Marketing Educativo influye de manera positiva en la identidad institucional, la cual fue validada al haber obtenido un valor de Rho de Spearman de 0,657 es decir posee un alto nivel de correlación entre estas dos variables.

En cuanto a los resultados descriptivos la identidad institucional está en el nivel bueno representado por el 68% de la muestra de estudio obtenida por la evaluación realizada a los docentes de educación superior, la identidad profesional se encuentra en el nivel bueno representadas por el 100% de la muestra encuestada, mientras que la calidad de la formación docente se encuentra en el nivel bueno representado por el 72,7% de la muestra. Estos resultados coinciden con la investigación de Aparicio y Sepúlveda (2019); Balder (2020) quienes realizaron la investigación sobre el trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. La implementación del programa, permitió lograr el dominio del grupo gracias a la ayuda constante dentro del salón de clase, sobre todo en el control de la disciplina, ya que los estudiantes no tenían el mismo ritmo de aprendizaje, causado por la ausencia de hábito educativo en los alumnos. A consecuencia de esta experiencia y las conclusiones brindadas por los profesores, se conoció como plan a futuro de la colaboración. Concluyendo que, gracias a los elementos revisados se pudo identificar la importancia de mejorar la calidad educativa empezando por la formación y capacitación de los profesores y emplear continuamente evaluaciones respecto a sus rendimientos.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por Gonzales (2021) en donde plantea que la óptima formación de los docentes en las universidades ha sido mérito de un constante debate entre las autoridades o funcionarios públicos y la comunidad académica debido al efecto que se produce en el aprendizaje de los alumnos. Aprender a enseñar en el nivel superior y universitario es un camino complejo, las oportunidades para “aprender” las estrategias de enseñanzas en adolescentes y adultos se relaciona mucho con la experiencia, acciones que deben experimentarse antes de enfrentarse a los estudiantes. De igual manera Veliz (2020) quien detalla que la importancia de mejorar los estándares de calidad de las universidades públicas y privadas en el ámbito nacional y latinoamericano, ha posibilitado que se planteen diversos modelos de enseñanza para hacer frente a esta demanda en las diversas instituciones del nivel superior. Sin embargo, la planificación estratégica y del sistema de gestión contribuya al cumplimiento de los criterios e indicadores que forman parte del patrón de calidad.

En relación al objetivo específico 1, se afirma que la identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021. Esto se comprobó con el modelo de regresión logística ordinal elegido un valor de Sig. de 0.000 y un coeficiente de Nagekerke de 0,451; donde se demuestra que identidad institucional e identidad profesional explican el comportamiento de la gestión institucional en un 45,1% en la muestra de estudio; estos resultados coinciden con los de Ramos (2019) en su tesis sobre el estudio cuantitativo respecto a la influencia del imagen institucional en la calidad de la formación docente en educación superior, pudo concluir que existe relación positiva entre imagen institucional y gestión de la calidad en docentes; el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de $r=0,805$; este dato señala que a mayores niveles de imagen institucional le corresponde una mejora calidad del servicio educativo.

En cuanto a los resultados descriptivos la identidad institucional está en el nivel bueno representado por el 68% de la muestra de estudio obtenida por la evaluación realizada a los docentes de educación superior, la identidad profesional se encuentra en el nivel bueno representadas por el 100% de la muestra encuestada. Estos resultados coinciden con la investigación de Donayre (2015), en su trabajo

de investigación sobre la relación que existe entre valores institucionales e identidad institucional. En donde concluyó que, los valores institucionales deben ser inculcados a los docentes para así lograr una buena identidad institucional y que el estudio demuestra que existe una relación positiva entre las variables.

Estos hallazgos tienen respaldo en lo indicado por Capriotti (2013), quien es su investigación sobre la Teoría psicológica de la percepción de la Gestalt; manifiesta que la percepción es perspectiva que se tiene respecto al mundo de afuera, adquirida particularmente a través de los sentidos, por ello, tiende a ser una interpretación significativa de las emociones. Si sólo se tiene de referencia a las percepciones visuales, se logra afirmar que es la sensación interna que manifiesta un saber, identificada por los estímulos que documentan nuestros ojos. Esta teoría indica que la imagen puede ser una esquematización mental, definición o pensamiento, de un conjunto significativo de propiedades, que es capaz de incidir en las actitudes logrando cambiarlos.

En relación al objetivo específico 2, se afirma que la identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021. Esto se comprobó con el modelo de regresión logística ordinal elegido un valor de Sig. de 0.005 y un coeficiente de Nagekerke de 0,069; donde se demuestra que identidad institucional e identidad profesional explican el comportamiento de la gestión de procesos académicos en un 40,9% en la muestra de estudio; estos resultados coinciden con los de Soto (2017); Braga, *et al.* (2021) quienes realizaron su tesis sobre la identidad institucional y desempeño académico de las alumnas de la Facultad de Educación Inicial. En este se concluyó, según la prueba de rho de Spearman la Identidad Institucional se relacionó significativamente con el desempeño académico de las estudiantes. A un nivel de confianza del 95%, se obtuvo el valor de significancia de 0.000 ($p\text{-value}=0.00$), valor que es menor que 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula. También se mostró que existe una correlación positiva considerable.

En cuanto a los resultados descriptivos la identidad institucional está en el nivel bueno representado por el 68% de la muestra de estudio obtenida por la evaluación realizada a los docentes de educación superior, la calidad de la formación docente se encuentra en el nivel bueno representadas por el 72,7% de la muestra encuestada. Estos resultados coinciden con la investigación de Pujol-Cols (2017) realizaron en su investigación sobre: Cultura, identidad e imagen organizacional. Un estudio de caso realizado en una universidad pública argentina. Se obtuvo que, se evidenció que la calidad, las exigencias en las evaluaciones y la orientación a la igualdad en la toma de decisiones se percibió como aspectos menos presentes. Sobre la calidad, se evidenció que la facultad optó un comportamiento flexible y consistente con los alumnos.

Estos hallazgos tienen respaldo en lo indicado por Espejo (2020) quién conforme a sus resultados, señala que la actuación del docente en su práctica pedagógica tiene gran incidencia en la forma que llega el mensaje al estudiante, bajo estos desempeños los docentes reflexionan sobre su práctica y plantean cambios para un servicio educativo de calidad. En este contexto se aprecia una fuerte tendencia al diálogo entre colegas con la finalidad de generar cambios en las estrategias de enseñanza a los estudiantes que garanticen la formación de profesionales competentes que el entorno social demanda, estos cambios se planifican bajo la base del aprendizaje colaborativo, estándares de formación en educación superior y nuevas prácticas educativas.

En relación al objetivo específico 3, se afirma que la identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de servicios de apoyo de la educación superior de Ica, en el año 2021. Esto se comprobó con el modelo de regresión logística ordinal elegido un valor de Sig. de 0.000 y un coeficiente de Nagekerke de 0,138; donde se demuestra que identidad institucional e identidad profesional explican el comportamiento de la gestión de servicio de apoyo en un 13,8% en la muestra de estudio; estos resultados coinciden con los de Tito (2019) quien realizó un estudio sobre el grado de capacitación del profesor y la eficacia

educacional en los institutos de educación superior tecnológico público de la localidad de Moquegua en el año 2016. Se pudo evidenciar que el 18% de los profesores que trabajan en educación superior de la región de Moquegua tienen título profesional en educación, esto quiere decir, que continuaron con capacitaciones para ser más competentes respecto a su carrera. De otro lado, el 32% de los profesores trabajan con título que no está relacionado a la educación. El 30% de los profesores trabajan en las instituciones solo con el grado de bachiller en otras ciencias de la educación, el 20% de los profesores trabajan con título técnico en ciencias afines a la educación que son entregados por los institutos luego de culminar los 3 años de estudio. Esto explicó la deficiencia en la calidad de educación lograda a fin de año, este factor influyó negativamente en los objetivos de las instituciones, porque los profesores no se formaron para ejercer dicha función. Se concluye que, existió correlación entre la formación del profesor y la eficacia educativa, se demostró que la correlación fue directa y significativa con un Rho 0.876 o 87.6% con una significancia Bilateral e 0.124, para cuatro datos.

En cuanto a los resultados descriptivos la identidad profesional está en el nivel bueno representado por el 100% de la muestra de estudio obtenida por la evaluación realizada a los docentes de educación superior, la calidad de la formación docente se encuentra en el nivel bueno representadas por el 72,7% de la muestra encuestada. Estos resultados coinciden con la investigación de Jaime (2015), realizó un estudio para establecer el vínculo existente entre marketing educativo y la imagen institucional. El estudio corresponde al tipo básico de diseño no experimental. Cuya conclusión fue, que existió una asociación significativa entre las variables, también la gestión de calidad influye positivamente las técnicas pedagógicas y así realiza la buena imagen institucional.

Estos hallazgos tienen respaldo en lo indicado por Echevarría (2018). Quien en su trabajo sobre la gestión de la identidad corporativa y comportamiento extra rol desde la perspectiva de los docentes y trabajadores administrativos. Tuvo como objetivo, analizar la gestión de la identidad de la corporación, aportando que la administración de la identidad visual que realiza la institución es recibida por los profesores y empleados administrativos y que se podrían mejorar, en cualquier momento, ya que no está mal afianzar la dimensión. Que la gestión de la comunicación

corporativa que realiza la institución no se encuentra correctamente aplicada, por ello, se requiere hacer una serie de métodos y acciones con la finalidad de perfeccionar, ya la comunicación influye para la comprensión de los integrantes de la institución con su trabajo y entre los demás.

En relación al objetivo específico 4, se afirma que la identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021. Esto se comprobó con el modelo de regresión logística ordinal elegido un valor de Sig. de 0.000 y un coeficiente de Nagekerke de 0,162; donde se demuestra que identidad institucional e identidad profesional explican el comportamiento de la gestión de servicio de apoyo en un 16,2% en la muestra de estudio; Vanegas Ortega, C., & Fuentealba Jara, A. (2019) la identidad profesional es un proceso que se caracteriza por los conflictos presentados en la práctica pedagógica y que han sido eficazmente superadas, mediante el planteamiento de alternativas viables para el logro de los aprendizajes previstos, poniendo en práctica las competencias profesionales del docente.

Respecto a la discusión de los antecedentes tenemos que García (2016) analizó de qué modo el Marketing Educativo influye en la identidad institucional de Instituciones educativas de educación; encontró que el Marketing Educativo incide de forma positiva en la identidad institucional. La publicidad educativa es un tema resaltante dentro de las escuelas, como se evidenció en el antecedente, la publicidad educativa incide en la identidad institucional. Jaime (2015), encontró que existe un vínculo significativo en las variables de la investigación, también la gestión de calidad mejora las técnicas pedagógicas y así realza la buena imagen institucional. Ramos (2019) en su investigación encontró que existe relación positiva entre imagen institucional y gestión de la calidad en docentes; en el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de $r=0,805$; este dato señala que a mayores niveles de imagen institucional le corresponde una mejora calidad del servicio educativo. Echeverría & Ríos (2018) investigaron la Gestión de la identidad corporativa y comportamiento desde la perspectiva de los docentes y empleados administrativos; se señala que para que la universidad tenga una buena identificación, debería mejorar los aspectos de; la comunicación con sus trabajadores, el fomento de valores. Soto

(2017) realizó una investigación sobre Identidad institucional y desempeño académico de las alumnas de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2012. Se evidenció que existió una asociación positiva. Guzmán (2017) realizó un estudio sobre: La construcción de la identidad profesional docente se encontró que la construcción de la identidad guía al proceso de mejora de las habilidades técnicas y de las capacidades profesionales. Pujol-Cols, et al. (2017) analizaron la cultura, identidad e imagen organizacional. Sobre la calidad, se evidenció que la facultad optó un comportamiento flexible y consistente con los alumnos. Jarauta & Pérez (2017) señalan la mayor parte de los alumnos eligieron la titulación de magisterio por vocación. De acuerdo a (Takaki et al., 2016) los factores de la identidad institucional son las relaciones humanas, la pertenencia y la unidad organizacional.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Como resultados, se pudo determinar mediante la aplicación de las pruebas no paramétricas, que la identidad institucional y la identidad profesional inciden directa y significativamente en un 20,1% la calidad de la formación docente, en la educación superior en Ica, en el año 2021.

SEGUNDO: Mediante el uso de la prueba estadística de regresión lineal, se pudo comprobar la identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión institucional de la educación superior de Ica. Además, que la identidad institucional e identidad profesional influye en un 45,1% en la identidad profesional.

TERCERO: Conforme a los resultados hallados en esta investigación, se logró determinar que la identidad institucional e identidad profesional incide positivamente en un 9,5% en la gestión de procesos académicos en la educación superior de Ica.

CUARTO: De acuerdo a los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se pudo demostrar que la identidad institucional e identidad profesional incide positivamente en un 20,1% en la gestión de servicios de apoyo en la educación superior.

QUINTA: Se ha logrado determinar que la identidad institucional e identidad profesional inciden en 16,2% en los resultados de impacto de la educación superior de Ica.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere al Ministerio de Educación concientizar a los docentes de las universidades e institutos de educación superior tener presente la formación inicial de los profesionales en un futuro es necesario formar en la identidad institución profesional que repercute la en la calidad de dichos profesionales y en el futuro de la educación de nuestro país.

Segundo: A los directores de los institutos pedagógicos públicos a nivel nacional, tener presente la formación que reciben los futuros profesionales, fortalecer y monitorear a los docentes formadores logrando la calidad de enseñanza que imparten ya que es relevante para la sociedad actual.

Tercero: A los decanos de la universidad, incentivar a los futuros profesionales la importancia de la identidad profesional, los valores, principios la ética que debe mostrar siempre frente a cualquier situación actuar correctamente. Además de tener las habilidades necesarias para desenvolver en su área y frente a cualquier situación.

Cuarto: Al director del instituto público Juan XXIII, realizar actividades de concientización a todos los agentes de la comunidad educativa a fin de gestionar la calidad de la gestión institucional, los procesos académicos den estar acorde a las exigencias actuales, tener operativa los servicios de apoyo, es importante de impacto que tienen a la comunidad.

VIII. PROPUESTA

Diseñar y difundir una propuesta de mejora de la calidad de formación docente en educación superior mediante el fortalecimiento de la Identidad institucional y la identidad profesional.

1. TÍTULO

Plan de Mejora de calidad de formación docente en educación superior.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Diseñar e implementar estrategias de mejoramiento de la calidad de formación docente mediante el fortalecimiento de la Identidad institucional y la identidad profesional.

2.2 Específicos

OE1: Diagnosticar la calidad de la formación docente en la educación superior en la Ciudad de Ica.

OE2: Jerarquizar y priorizar los principales problemas o dificultades identificados en la identidad profesional e institucional para el mejoramiento de la calidad de la formación docente.

OE3: Diseñar una propuesta de mejora viable para el mejoramiento de la calidad de formación profesional, involucrando a los actores educativos.

3. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de esta propuesta de mejora son los directivos, docentes y estudiantes de educación superior quienes se encuentran en formación profesional docente en la etapa inicial.

Directos Docentes Universitarios/ Docentes de educación superior

Estudiantes de educación superior

Personal Directivo Administrativo

Indirectos

Padres de Familia

Aliados de la Comunidad

4. JUSTIFICACIÓN

El presente plan de mejora tiene plena justificación por cuanto en la actualidad es una exigencia normativa y una exigencia social la mejora de la calidad de la formación docente; en el Perú se viene desarrollando el proceso de licenciamiento de las instituciones de educación superior quienes deben cumplir una serie de exigencias denominadas condiciones básicas de calidad que permita la mejora de la formación profesional en dichas instituciones.

5. ACTIVIDADES

Objetivos específicos												
N°	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	CRONOGRAMA									
	Objetivo Específico		M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	OE1: Diagnosticar la calidad de la formación docente en la educación superior en la Ciudad de Ica. Aplicación de instrumentos de recolección de datos, sistematización de hallazgos	Equipo directivo y docente			x							
	OE2: Jerarquizar y priorizar los principales problemas o dificultades identificados en la identidad profesional e institucional para el mejoramiento de la calidad de la formación docente. Reunión sensibilización de los problemas sobre identidad profesional e institucional para el mejoramiento de la calidad	Equipo directivo y docente										x
	OE3: Diseñar una propuesta de mejora viable para el mejoramiento de la calidad de formación profesional, involucrando a los actores educativos. Talleres de capacitación	Comite de calidad										x

6. RECURSOS

6.1 Humanos : Directivos –Profesores - Personal Administrativo y de Servicio- Estudiantes.

6.2 Económicos: Ingresos Propios de la I.E- Donaciones - Actividades profundos, otros.

7. Presupuesto

- A. Gatos de inversión: Materiales varios: 1000 soles
- B. Gastos de desarrollo profesional

ACTIVIDAD ASOCIADA	Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Actividad Asociada (Numero) 4.2	Atención a capacitadores y/o especialistas	2	500	1,000
	Total			1,000

8. EVALUACIÓN

La evaluación será permanente al inicio del programa, durante la ejecución de las actividades del programa y al finalizar el programa para analizar su impacto

REFERENCIAS

- Aparicio-Molina, C. & Sepúlveda-López, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 23.
- Balmer, J. M., Mahmoud, R., & Chen, W. (2020). Impact of multilateral place dimensions on corporate brand attractiveness and identification in higher education: Business school insights. *Journal of Business Research*, 116, 628-641. <http://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.0165>
- Beijaard, D., Verloop, N & Vermunt, J. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: an exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*, 16 (7), 749-764. Recuperado de http://cmappublic3.ihmc.us/rid%3D1181134777956_1533660162_13962/teachers%2520perceptions.pdf
- Braga Pereira, G., da Costa Smith Maia, R. M., Houry Heizer, I., & Ambrósio Sena, T. M. (2021). Identidade Profissional Do Engenheiro De Produção: Áreas De Predileção E De Atuação. *Iberoamerican Journal of Industrial Engineering*, 13(25), 40–56
- Cabrera, O. (2014). La construcción de la identidad docente: investigación narrativa sobre un docente de lengua extranjera sin formación pedagógica de base. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5495/CABRERA_BELLIDO_OSWALDO_CONSTRUCCION_IDENTIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carman, J. M. (1990). Consumer Perceptions of Service Quality; An Assesment ofthe SERVQUAL Dimensions. *Journal ofRetailing*.1(69),127-139. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v16n28/v16n28a13.pdf>
- Carrero, Y. B. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Revista Scientific*, 4(14), 347-366. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>.
- Cerón, A., Figueroa, J. y Vázquez, E. (2017). Identidad corporativa. *Boletín*

- científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA; 5(8).
- Chacón, M. y Silva, P. La formación docente y su influencia en la calidad en la educación infantil. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12295/ChaconTorradoMariaLorena2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colín, EZ, Dávalos, TP, García Iturriaga, SL, Sánchez Calderón, CA, y Gama Vilchis, JL (2017). Diseño del cuestionario: Estrategias identitarias de académicos universitarios ante las reformas educativas. *Revista de Psicología (Perú)*, 35 (2), 703–724. <https://doi.org/10.18800/psico.201702.011>
- Cortés, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. *Revista Perfiles Educativos* N° 33. México.
- Coronel, A. (2021). Planificación estratégica y calidad del servicio educativo en los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Federico Villarreal. [Tesis de MAestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17189/Coronel_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Damián, J. (2014). Identidad profesional, reconocimiento social e inserción laboral del universitario con formación híbrida. *Propósitos y Representaciones*, 2(2), 943.
- Drucker, P. (1990). *La Calidad según Drucker*: Drucker, P. (1990). Argentina: Editorial Sudamericana
- Dubar, C. (1991). *La socialisation: construcción de identités sociales et professionnelles*. Francia.
- Egas, & Yance, K. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista Espacios*, 39(24), 1–20. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>

- Echeverría, J., & Ríos, M. (2018). Gestión de la identidad corporativa y comportamiento extra rol desde la perspectiva de los docentes y trabajadores administrativos: caso Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. *UCV-HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 7(1), 45-58.
- Franco, Y. (2017). Satisfacción de Estudiantes Frente al Servicio de Formación Profesional en la Facultad de Educación. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Centro Huancayo]. <https://bit.ly/2LvRwPY>
- García, M. (2008) El sistema de enseñanza como construcción histórica y social en Aróstegui, J. L. y Martínez Rodríguez, J. B. (coords.) Globalización, posmodernidad y educación. La calidad como coartada neoliberal. Madrid, Ed. Akal.
- García, F. (2016) Influencia del marketing educativo en la imagen institucional de instituciones educativas de primaria-Ica. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19028/Garc%20c3%ada_YF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, A. M. R., Pinzón, D. A. G., & Cruz, C. A. B. (2019). Representaciones de praxis pedagógica en el marco de los procesos de formación docente. Caso Unimonstrate, Colombia. Análisis. *Revista Colombiana de Humanidades*, 51(94), 21-140.
- González, P. E. O., Marín, R. U., & Soto, M. C. V. (2019). La identidad profesional en estudiantes y docentes desde el contexto universitario: una revisión. *Revista Ciencias de la Actividad Física*, 20(1), 1-14.
- Guzmán, L. (2017) La construcción de la identidad profesional docente. [Tesis Doctoral, Universidad de Girona]
- Harrisch, C. (2005) Identidad del Psicólogo. (4) Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=tZ3XtAEACAAJ&dq=Catalina+Harrisch+h+identidad+del+Psicologo&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjO0LDh5PnbAhVQpFkKHQkKAY8Q6AEIMDA C>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación.

Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education

Jarauta Borrasca, B., & Pérez Cabrera, M. J. (2017). La construcción de la identidad profesional del maestro de primaria durante su formación inicial. El caso de la Universidad de Barcelona. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 2017, 21(1),103-122.

Jaime, J. (2015). *El marketing educativo y su relación con la imagen institucional de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. [Tesis de Magíster, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/628/TM%20CE-Du%20J17%202015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Jiménez Peñarreta, K. M., Sánchez Montalván, S. E., y Rodríguez Recalde, J. S. (mayo-agosto, 2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 94- 125. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n63a5>

López Alonso, E., & Moreno López, B. (2019). La gestión de los medios sociales en la Administración local: análisis de los municipios rurales españoles. *Vivat Academia*, 0(148), 77. <https://doi.org/10.15178/va.2019.148.77-99>

López, C. E. (2019). La Pedagogía del Amor y la Ternura: Una Práctica Humana del Docente de Educación Primaria. *Revista Cientific*, 4(13), 261–277. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.13.13.261-277>

Lara, Y. L. (2018). Percepción de la identidad corporativa de una institución de educación superior. *Correspondencias & análisis*, (8), 255-275.

Lobato Junior, A., & Lobato Brito, C. (2020). A Gestão Da Identidade Profissional Do Professor Universitário: Uma Análise Crítica. *Revista @mbienteeducação*, 13(3), 182–207. <https://doi.org/10.26843/ae19828632v13n32020p182a207>

Marcillo, J. (2019). Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una unidad educativa, Guayaquil- Ecuador 2019. [Tesis de

Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42796/Marcillo_BJK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martini Martins, A., & Lima Junior, P. (2020). Identidade E Desenvolvimento Profissional De Professoras De Ciências Como Uma Questão De Gênero: O Caso De Natália Flores. *Investigações Em Ensino de Ciências*, 25(3), 616–629. <https://doi.org/10.22600/1518-8795.ienci2020v25n3p616>

MED (2016) Marco del Buen Desempeño Docente. Ministerio de Educación del Perú. Lima – Perú.

Moura Oliveira, R. N., Silva Morais, G. A., & Soares Barbosa Lima, M. da G. (2020). Qualidade Da Formação De Professores Na Relação Com Os Discursos Da “Qualidade Do Ensino”: Eficiência, Produtividade E Inclusão Escolar. *Colloquium Humanarum*, 17, 217–231. <https://doi.org/10.5747/ch.2020.v17.h479>

Neciosup, L. (2018). Preferencias profesionales y la identidad profesional en docentes de una institución emblemática nacional del distrito de Lima, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29939/Neciosup_CHLD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pujol-Cols, L. J., & Foutel, M. (2018). Culture, identity and organizational image: Development of a methodology for its study at the university. *Revista Iberoamericana de Educacion Superior*, 9(26), 64–86. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>

Pujol-Cols, L., Foutel, M., & Barbisán, R. (2017). Cultura, identidad e imagen organizacional. Un estudio de caso realizado en una universidad pública argentina. *Revista Científica" Visión de Futuro"*, 21(2), 165-188.

Quintero y Orozco (2013). El desempeño académico: Una opción para la cualificación de las instituciones educativas. Colombia: Universidad de Manizales.

Quispe, M. (2019). Identidad institucional universitaria y desempeño docente, según la percepción de estudiantes de la escuela profesional de educación de

- la Universidad Católica de Santa María, Arequipa – 2018. [Tesis de MAestría, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9120>
- Quispe de la Torre, D. (2014). Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Juan Velasco Alvarado" año 2013. [Tesis de Doctorado, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/682>
- Ramos, G. (2019) *Imagen institucional y gestión de la calidad de un instituto de educación superior pedagógico público, Ica*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]
- Rivera, H. y Cabra, D. (2016). La importancia de la identidad corporativa en las instituciones de educación superior. *Revista Espacios*; 37(27). [https://doi.org/37.\(27\)](https://doi.org/37.(27)).
- Rodríguez, A. (2013) *La Convivencia en el ámbito educativo*. Bs. As: Humanitas
- Sánchez, C. (2018) *Gestión educativa y la calidad del servicio educativo en la institución educativa "La Merced - Galois" UGEL Ventanilla 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Santamaría-Cárdaba, N., Torrego Egido, L., & Ortiz de Santos, R. (2018). Identidad profesional docente y movimientos de renovación pedagógica. *Tendencias Pedagógicas*.
- Salazar-Gomez, E., & Tobon, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista Espacios*, 39(53).
- Soto, V. (2017) *Identidad institucional y desempeño académico de las alumnas de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2012*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
- Tasayco, C. (2017). *La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N° 22 UGEL 04, Lima 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8343>

- Takaki, M., Bravo, R., & Martínez, E. (2016). La gestión de la identidad corporativa en la Universidad: análisis y consecuencias desde la perspectiva del profesorado. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(1), 25–34. <https://doi.org/10.1016/j.redee.2014.05.001>
- Tiana, A. (2011) “Calidad, evaluación y estándares: algunas lecciones de las reformas recientes” en Marchesi, A.; Tedesco, J. C. y Coll, C. (coords.) *Calidad, equidad y reformas en la enseñanza*. Ed. la Ciencia y la Cultura. OIE.
- Tito, G. (2019) Nivel de formación docente y la eficiencia educativa en los institutos de educación superior tecnológico público de la región Moquegua 2016. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8963/EDDtivags.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Turpo, J. (2014). *Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión*. Universidad Peruana Unión, Lima.
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). PRISMA declaration: A proposal to improve the publication of systematic reviews and meta-analyses. *Medicina Clinica*, 135(11), pp. 507–511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>.
- Vanegas Ortega, C., & Fuentealba Jara, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58(1), 115-138.
- Vargas, S. y Villalobos, G. (2019). *Liderazgo motivacional que afirme la identidad profesional en los docentes de educación primaria de la institución educativa particular “federico Kaiser” de Atico, Arequipa - 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11421/EDvigagm%26vabesg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vergarra, J. Garavito, D. Guerra, L. Posso, S. (2015). Valoración de las percepciones y satisfacción de los estudiantes sobre el servicio recibido en

- universidades ubicadas en la ciudad de Cartagena de Indias. *Revista Panorama Económico*. 1(23), 133-146.
- Vesga, García, Forero, Aguilar y Jaramillo, la cultura organizacionall, 52–61. (2020). *TIPOS DE IDENTIDAD ORGANIZACIONAL*. 27(1),pp. 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>.
- Vilaseca Suárez, A. R., García Ribeaux, T. M., & Ledo Rollo, C. T. (2019). Estrategia para la identidad profesional pedagógica en la carrera Educación Laboral. *Conrado*, 15(69), 55-64.
- Vizcaíno, M. (2018). El ADN cooperativo y solidario de la Universidad Cooperativa de Colombia: las raíces de su identidad institucional. *Cooperativismo & Desarrollo*, 25(112), 18-39. DOI: <https://doi.org/10.16925/co.v25i112.2038>
- Vaillant, D., & Díaz Fouz, T. (2018). Apresentação: Qualidade da formação de professores: propostas inovadoras de avaliação. *Revista Iberoamericana de Educacion (Version Impresa)*, 77(1), 11–12. <https://doi.org/10.35362/rie7713149>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica

AUTOR: Mag. Raquel Elizabeth Chacaltana Huarcaya

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuál es la incidencia de la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cómo incide la identidad institucio-</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la identidad institucional y profesional en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos: (a) Determinar la incidencia de la identidad institucional e identidad profesional</p>	<p>Hipótesis general: La identidad institucional y profesional incide directamente en la calidad de formación docente en la educación superior de Ica, en el año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: (a) La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión</p>	VARIABLE 1: Identidad institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
			Elementos tangibles	Establece relaciones armoniosas a adecuados con los actores educativos	6	De intervalo	Alto Medio Bajo
			Elementos intangibles	Participa activamente en diversas actividades institucionales	6		
			Valores institucionales	Expresa identificación con la filosofía institucional y demuestra compromiso	6		
			VARIABLE 2: Identidad profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos

<p>nal e identidad profesional en la gestión institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021? (b), ¿Cómo incide la identidad institucional e identidad profesional en la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021? (c) ¿Cómo incide la identidad institucional e identidad profesional en la gestión de servicios de apoyo</p>	<p>con la gestión institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021. (b), Determinar la incidencia de la identidad institucional e identidad profesional con la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021. (c) Determinar la incidencia de la identidad institucional e identidad profesional con la gestión de servicios de apoyo de la</p>	<p>institucional de la educación superior de Ica, en el año 2021. (b) La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de procesos académicos de la educación superior de Ica, en el año 2021. (c) La identidad institucional e identidad profesional inciden positivamente en la gestión de servicios de apoyo de la educación superior de</p>	<p>Dimensión personal</p>	<p>Demuestra respeto como parte de su identidad profesional. Actúa de acuerdo con los principios de la ética. Actúa y toma decisiones considerando los derechos humanos del niño y el adolescente.</p>	6	<p>Escala de intervalo</p>	<p>Alto Medio bajo</p>
			<p>Dimensión profesional</p>	<p>Demuestra identidad con la prefijación curricular. Demuestra identidad con el manejo de estrategias de mediación. Asume la evaluación como una oportunidad de mejora.</p>	6		
			<p>Dimensión situacional</p>	<p>Participa en la generación de políticas educativas</p>	6		

de la educación superior de Ica, en el año 2021? d) ¿Cómo incide la identidad institucional e identidad profesional en los resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021?	educación superior de Ica, en el año 2021. d) Determinar la incidencia de la identidad institucional e identidad profesional en los resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021.	Ica, en el año 2021. d) La identidad institucional e identidad profesional inciden en los resultados de impacto de la educación superior de Ica, en el año 2021.		Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas Reflexiona en comunidades de profesionales			
			VARIABLE 3: Calidad de la formación docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
			Gestión institucional	Proyecto educativo institucional Organización y gestión administrativa Gestión presupuestal Gestión docente	6	De intervalo	Bueno Regular Deficiente
			Procesos académicos	Diseño curricular Admisión Enseñanza aprendizaje Investigación, titulación y tutoría	6		
Servicio de apoyo	Desarrollo del personal administrativo	6					

				Sistema de información Bienestar Infraestructura, equipamiento y tecnología			
			Resultados de impacto	Reconocimiento o publico Protección social Egresados	6		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: Correlacional- causal</p> <p>No Experimental y según su prolongación en el tiempo es de corte transversal.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $V1(i=1), V2(i=1) \longrightarrow V3(i=1)$ </div> <p>Donde:</p> <p>V1; Variable identidad institucional</p> <p>V2; Variable Identidad profesional</p> <p>V3; Variable Calidad de la formación docente</p> <p>La flecha indica la incidencia de V1 y V2 sobre la variable V3</p> <p>NIVEL: Explicativo causal</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Por 150 docentes de educación superior universitaria y no universitaria, 48 docentes pertenecientes al Instituto Pedagógico Juan XXIII, 102 docentes de la Universidad San Luis Gonzaga, Facultad de ciencias de la Educación, en el departamento de Ica.</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>Las unidades de la muestra se eligieron de manera intencionada según la facilidad de acceso a las unidades muestrales.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Constituida por 150 docentes de educación superior, en el año 2021.</p>	<p>VARIABLE 1: Identidad institucional</p> <p>Técnicas: Recolección de datos por medio de encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario “Cuestionario sobre identidad institucional”</p> <p>Monitoreo: octubre 2021</p> <p>Ámbito de aplicación Universidad Nacional de Ica, en el año 2021.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Identidad profesional</p> <p>Técnicas: Recolección de datos por medio de encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario “Cuestionario sobre identidad profesional”</p> <p>Monitoreo: octubre 2021</p> <p>Ámbito de aplicación Universidad Nacional de Ica, en el año 2021</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se describió de una muestra no probabilística los resultados obtenidos.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se ha realizado utilizando la regresión logística ordinal entre las variables y mediante el uso de SPSS 22.</p>

<p>MÉTODO: Científico, Hipotético deductivo</p> <p>Método utilizado Hipotético-Deductivo</p>		<p>Variable 3: Calidad de la formación docente</p> <hr/> <p>Técnicas: Recolección de datos por medio de encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario “Cuestionario para evaluar la calidad de la formación docente”</p> <p>Monitoreo: Octubre 2021 Ámbito de aplicación Universidad Nacional de Ica, en el año 2021 Forma de Administración: Directa</p>	
---	--	---	--

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Identidad institucional	La identidad institucional entendida como lo que los integrantes de una organización perciben, sienten y piensan acerca de su institución. (Duque & Carvajal, 2015)	La identidad institucional en esta investigación se evaluará mediante un cuestionario de 24 ítems en función de las dimensiones señaladas	Elementos tangibles	Fomento de cursos de capacitación Fomento de cursos de actualización Fomento de cursos de especialización	Escala de intervalo
			Elementos intangibles	Capacidad de trabajo en equipo Brinda facilidades para el trabajo Promoción de la motivación laboral	
			Valores institucionales	Práctica de la asertividad Práctica de la empatía Práctica de la tolerancia	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Identidad profesional	Caballero (2009), señala que la identidad profesional es el conjunto de funciones que son propias a un individuo que desempeña una profesión, implica tomar cierta responsabilidad en relación a unas tareas concretas, pero también conlleva una manera personal de ejecutarlas; y estas se construyen mediante la interrelación de factores tanto personales como sociales; entre los primeros, aparece la vocación, el cómo se concibe la profesión, el saber (tanto teórico como práctico), la integración en la cultura profesional,	La variable identidad profesional se evaluará en las dimensiones: Dimensión personal, dimensión profesional y dimensión situacional. Esta variable se evalúa mediante un cuestionario que constará de 18 ítems.	Dimensión personal	Demuestra respeto como parte de su identidad profesional. Actúa de acuerdo con los principios de la ética. Actúa y toma decisiones considerando los derechos humanos del niño y el adolescente.	Escala de intervalos
			Dimensión profesional	Demuestra identidad con la preferencia curricular. Demuestra identidad con el manejo de estrategias de mediación. Asume la evaluación como una oportunidad de mejora.	
			Dimensión situacional	Participa en la generación de políticas educativas	

	<p>el concepto o la autoestima; y entre los segundos, el prestigio de la profesión, la categoría profesional, el reconocimiento profesional o la interacción profesional.</p>			<p>Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas</p> <p>Reflexiona en comunidades de profesionales</p>	
--	---	--	--	---	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Calidad del servicio	Ramos (2018) señala que: la calidad del servicio es una filosofía adoptada por las instituciones que confían en el cambio orientado hacia los usuarios de los servicios y que persiguen mejoras continuas en sus procesos diarios.	La gestión de la calidad se evaluará mediante un cuestionario que consideró las dimensiones: gestión institucional, procesos académicos, servicio de apoyo y los resultados de impacto. Consta de 32 ítems, con escala de valoración de muy bueno, bueno, regular, deficiente y muy deficiente.	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto educativo institucional • Organización y gestión administrativa • Gestión docente • Gestión presupuestal 	Escala de medida
			Procesos académicos	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño curricular • Admisión • Enseñanza- aprendizaje • Titulación • Tutoría • Investigación 	
			Servicios de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del personal administrativo • Sistema de información • Bienestar • Infraestructura, equipamiento, y tecnología 	
			Resultados de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento publico • Proyección social • Egresados 	

Cuestionario sobre identidad institucional

Código:.....
...../...../.....

Fecha de aplicación:

Estimado docente este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente.

1	Totalmente en desacuerdo	TD
2	En desacuerdo	D
3	Indeciso	I
4	De acuerdo	A
5	Totalmente de acuerdo	TD

Dimen- siones	Indicado- res	Ítems	Escala de valo- ración				
			1	2	3	4	5
Elementos tangibles	Fomento de cursos de capacitación	La mayoría del personal docente asiste asisten frecuentemente a cursos de capacitación sobre temas relacionadas al trabajo que realiza en la institución.					
		Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten el personal docente desarrollan sus habilidades personales y profesionales.					
	Fomento de cursos de actualización	El personal directivo que tiene a cargo la gestión administrativa y pedagógica de la institución promueve la realización de cursos de actualización.					
		Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los docentes.					
	Fomento de cursos	Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.					

	de especialización	La institución brinda apoyo de diferentes formas a los docentes que realizan especializaciones.					
Elementos intangibles	Capacidad de trabajo en equipo	La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.					
		Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permiten el trabajo en equipo					
	Brinda facilidades para el trabajo	La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos					
		Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.					
	Promoción de la motivación laboral	El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.					
		La gestión directiva de la institución se caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los docentes.					
Valores institucionales	Práctica de la asertividad	La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.					
		La asertividad caracteriza las relaciones interpersonales entre los docentes.					
	Práctica de la empatía	La empatía es una práctica constante entre los docentes.					
		Las relaciones interpersonales entre los docentes demuestran una predisposición empática.					
	Práctica de la tolerancia	La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los docentes caracteriza la comunicación al interior de la institución.					
		Los docentes perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.					

Fuente: Donayre (2015). Valores institucionales e identidad institucionales

Enlace URL de formulario de Google:

<https://forms.gle/Vsv4PcotrSAHFAo48>



Sección 1 de 3

DATOS GENERALES

Descripción del formulario

A. IDENTIDAD PERSONAL

INSTRUCCIONES: Lee detenidamente las preguntas y marca la opción que crea conveniente, según la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Cuestionario sobre identidad profesional

Código:.....
...../...../.....

Fecha de aplicación:

Estimado docente este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente.

1	SIEMPRE	S
2	CASI SIEMPRE	CS
3	A VECES	AV
4	CASI NUNCA	CN
5	NUNCA	N

Dimen- siones	Indicado- res	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Dimensión personal	Demues- tra res- peto como parte de su identi- dad pro- fesional.	1. Tu práctica pedagógica se caracteriza por el respeto de la diversidad existente en el aula.					
		2. Actúas con respeto de la normatividad vigente en la institución educativa					
	Actúa de acuerdo con los principios de la ética	3. Demuestras comportamiento ético en tu trata con los estudiantes					
		4. SE podría decir que eres un profesional modelo seguir por tu comportamiento ético moral					
	Actúa y toma de- cisiones conside- rando los derechos humanos del niño y el adoles- cente	5. Actúas considerando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
		6. Tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio					

		del bien superior del niño y el adolescente.					
Dimensión profesional	Demuestra identidad con la prefijación curricular	7. Demuestras preocupación por mejorar tu capacidad de planificación curricular					
		8. Expresas identidad profesional al buscar información sobre la realidad del contexto socio-cultural de tus estudiantes para elaborar la programación curricular según la realidad del contexto					
	Demuestra identidad con el manejo de estrategias de mediación	9. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
		10. Buscar mejorar tus estrategias de intervención pedagógica en forma permanente con la finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes					
	Asume la evaluación como una oportunidad de mejora	11. Promueves diversas formas de evaluación como parte de mejorar tu identidad profesional					
		12. Asumes la evaluación con criterio de equidad y consideras que es una oportunidad de mejora					
Dimensión situacional	Participa en la generación de políticas educativas	13. Participas en eventos y seminarios para la construcción del currículo regional de Ica					
		14. Elaboras propuestas curriculares en el contexto local que posibiliten mejores niveles de concreción y diversificación del currículo					

	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas	15. Participas en diálogos con otros colegas sobre el desarrollo de la profesión docente y perspectivas de mejora					
		16. Argumentas a favor de la profesionalización de la función docente en la perspectiva de la revaloración docente					
	Reflexiona en comunidades de profesionales	17. Integras círculos de calidad para reflexionar sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
		18. Integras equipos de trabajo para analizar y levantar peripuestas en torno a las dificultades de aprendizaje que los estudiantes presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje.					

Caballero, K. (2009). Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario. Universidad de Granada. España.

Cuestionario para evaluar la calidad de la formación docente

Código:.....
/...../.....

Fecha de aplicación:

Estimado docente:
 A continuación, se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar el desarrollo de la gestión de la calidad en tu institución donde laboras. Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas.

Opciones de respuestas de los ítems:
 Muy bueno (MB) Bueno (B) Regular (R)
 Deficiente (D) Muy deficiente (MD)

Dimensio- nes	Ítems	OPCIONES DE RESPIESTA				
		MB	B	R	D	MD
D1: Gestión institucional	1. En la institución se formula su Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo como base las Políticas Nacionales, Proyecto Educativo Nacional (PEN) y Proyecto Educativo Regional (PER).					
	2. La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos en el Proyecto Educativo Institucional.					
	3. Se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en valores compartidos y compromiso con la calidad.					
	4. Se evalúa la capacidad de trabajo en equipo, en la cual cada uno asume su responsabilidad individual.					
	5. En la institución se cuenta con políticas y procedimientos para la selección de formadores, en función al perfil definido por la propia institución.					
	6. La labor de formadores considera actividades de investigación o gestión institucional o vinculación con la colectividad.					
	7. En la institución se destina un monto del presupuesto institucional, para asegurar el cumplimiento de procesos pedagógicos, investigación y servicios a la comunidad.					
	8. En la institución se aplica políticas de autogestión, que contribuyen a ampliar su presupuesto.					

D2: Procesos académicos	9. En la institución se cuenta con un estudio de la demanda del mercado laboral, que sustenta su oferta académica.					
	10. En la institución se difunde información sobre las características de su oferta educativa.					
	11. En la institución se admite ingresantes con nota aprobatoria, cumpliendo con la normatividad vigente.					
	12. Las sesiones de aprendizaje desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares, para promover el aprendizaje de los estudiantes, ampliándose en las horas de clase programadas.					
	13. En la institución se cuenta con convenios y políticas que facilitan la realización de prácticas pre-profesionales de estudiantes en instituciones y otras organizaciones, relacionadas con su especialidad.					
	14. En la institución se desarrolla e implementa eficientemente el proceso de titulación de sus estudiantes, de acuerdo con las normas vigentes.					
	15. En la institución se brinda a los estudiantes, tutorías y asesoramiento personal y académico, durante su proceso formativo.					
	16. Existe y se aplica un plan de seguimiento y evaluación permanente del desarrollo y resultados de la investigación.					
D3: Servicio de apoyo	17. En la institución se utiliza los medios más adecuados, para comunicarse al interior y exterior de la institución.					
	18. Los usuarios (directivos, formadores, administrativos, estudiantes, etc.) tienen facilidad de acceso al sistema de información, de acuerdo a los niveles correspondientes.					
	19. En la institución se cumple eficientemente con las disposiciones de transparencia y acceso a su información, de acuerdo a los niveles correspondientes.					
	20. En la institución se cuenta con políticas claras y difundidas, para brindar beneficios asistenciales de carácter económico y social a sus estudiantes.					
	21. En la institución se articula el acceso a los servicios de salud y garantiza la orientación psicológica para sus formadores, estudiantes y personal administrativo y de servicios.					

	22. En la institución se permite que los estudiantes participen en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras, realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.					
	23. En la institución se cuenta con una infraestructura física, acorde con las normativas del Ministerio de Educación, Municipalidad y Defensa Civil.					
	24. En la institución se cuenta con políticas y mecanismos para mantener la infraestructura, mobiliario y equipos.					
D4: Resultados de impacto	25. En la institución se tiene el reconocimiento público por organizaciones de prestigio reconocidas, debido a la labor que desempeña en su localidad.					
	26. En la institución se ejecuta programas y actividades de apoyo a la comunidad, las que están contenidas dentro de la política institucional y en su plan anual de trabajo.					
	27. En la institución se cuenta con una unidad encargada del seguimiento y evaluación de proyectos y actividades de interés social sostenibles, acorde a la política y planificación institucional.					
	28. En la institución se realiza alianzas estratégicas con miembros de la sociedad civil, empresas, gobiernos locales y regionales, para la obtención de recursos y la con ejecución de proyectos de interés social.					
	29. En la institución se cuenta con una base de datos de egresados actualizada.					
	30. En la institución se tiene un procedimiento que permite evaluar la satisfacción del egresado con la formación recibida.					
	31. En la institución se cuenta con mecanismos que permitan y estimulan el contacto permanente con el egresado.					
	32. En la institución se fomenta y promueve el empleo de sus egresados.					

Fuente: Ramos, G. O. (2019). Imagen institucional y gestión de la calidad de un instituto de educación superior pedagógico público, Ica.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Elementos tangibles							
1	La mayoría del personal docente asiste asisten frecuentemente a cursos de capacitación sobre temas relacionadas al trabajo que realiza en la institución.	X		X		X		
2	Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten el personal docente desarrollan sus habilidades personales y profesionales.	X		X		X		
3	El personal directivo que tiene a cargo la gestión administrativa y pedagógica de la institución promueve la realización de cursos de actualización.	X		X		X		
4	Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los docentes.	X		X		X		
5	Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.	X		X		X		
6	La institución brinda apoyo de diferentes formas a los docentes que realizan especializaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Elementos intangibles	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.	X		X		X		
8	Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permiten el trabajo en equipo	X		X		X		
9	La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos	X		X		X		
10	Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.	X		X		X		
11	El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.	X		X		X		
12	La gestión directiva de la institución se caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Valores institucionales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.	X		X		X		
14	La asertividad caracteriza as relaciones interpersonales entre los docentes.	X		X		X		
15	La empatía es una práctica constante entre los docentes.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales entre los docentes demuestran una predisposición empática.	X		X		X		
17	La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los docentes caracteriza la comunicación al interior de la institución.	X		X		X		
18	Los docentes perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión personal							
1	Tu práctica pedagógica se caracteriza por el respeto de la diversidad existente en el aula.	X		X		X		
2	Actúas con respeto de la normatividad vigente en la institución educativa	X		X		X		
3	Demuestras comportamiento ético en tu trata con los estudiantes	X		X		X		
4	Se podría decir que eres un profesional modelo seguir por tu comportamiento ético moral	X		X		X		
5	Actúas considerando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
6	Tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dimensión Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestras preocupación por mejorar tu capacidad de planificación curricular	X		X		X		
8	Expresas identidad profesional al buscar información sobre la realidad del contexto sociocultural de tus estudiantes para elaborar la programación curricular según la realidad del contexto	X		X		X		
9	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
10	Buscar mejorar tus estrategias de intervención pedagógica en forma permanente con la finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes	X		X		X		
11	Promueves diversas formas de evaluación como parte de mejorar tu identidad profesional	X		X		X		
12	Asumes la evaluación con criterio de equidad y consideras que es una oportunidad de mejora	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión situacional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participas en eventos y seminarios para la construcción del currículo regional de Ica	X		X		X		
14	Elaboras propuestas curriculares en el contexto local que posibiliten mejores niveles de concreción y diversificación del currículo	X		X		X		
15	Participas en diálogos con otros colegas sobre el desarrollo de la profesión docente y perspectivas de mejora	X		X		X		
16	Argumentas a favor de la profesionalización de la función docente en la perspectiva de la revaloración docente	X		X		X		
17	Integras círculos de calidad para reflexionar sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		

18	Integras equipos de trabajo para analizar y levantar peripuestas en torno a las dificultades de aprendizaje que los estudiantes presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	En la institución se formula su Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo como base las Políticas Nacionales, Proyecto Educativo Nacional (PEN) y Proyecto Educativo Regional (PER).	X		X		X		
2	La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
3	Se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en valores compartidos y compromiso con la calidad.	X		X		X		
4	Se evalúa la capacidad de trabajo en equipo, en la cual cada uno asume su responsabilidad individual.	X		X		X		
5	En la institución se cuenta con políticas y procedimientos para la selección de formadores, en función al perfil definido por la propia institución.	X		X		X		
6	La labor de formadores considera actividades de investigación o gestión institucional o vinculación con la colectividad.	X		X		X		
7	En la institución se destina un monto del presupuesto institucional, para asegurar el cumplimiento de procesos pedagógicos, investigación y servicios a la comunidad.	X		X		X		
8	En la institución se aplica políticas de autogestión, que contribuyen a ampliar su presupuesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Procesos académicos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la institución se cuenta con un estudio de la demanda del mercado laboral, que sustenta su oferta académica.	X		X		X		
10	En la institución se difunde información sobre las características de su oferta educativa.	X		X		X		
11	En la institución se admite ingresantes con nota aprobatoria, cumpliendo con la normatividad vigente.	X		X		X		
12	Las sesiones de aprendizaje desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares, para promover el aprendizaje de los estudiantes, ampliándose en las horas de clase programadas.	X		X		X		
13	En la institución se cuenta con convenios y políticas que facilitan la realización de prácticas preprofesionales de estudiantes en instituciones y otras organizaciones, relacionadas con su especialidad.	X		X		X		
14	En la institución se desarrolla e implementa eficientemente el proceso de titulación de sus estudiantes, de acuerdo con las normas vigentes.	X		X		X		
15	En la institución se brinda a los estudiantes, tutorías y asesoramiento personal y académico, durante su proceso formativo.	X		X		X		

16	Existe y se aplica un plan de seguimiento y evaluación permanente del desarrollo y resultados de la investigación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Servicio de apoyo		Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la institución se utiliza los medios más adecuados, para comunicarse al interior y exterior de la institución.	X		X		X		
18	Los usuarios (directivos, formadores, administrativos, estudiantes, etc.) tienen facilidad de acceso al sistema de información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
19	En la institución se cumple eficientemente con las disposiciones de transparencia y acceso a su información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
20	En la institución se cuenta con políticas claras y difundidas, para brindar beneficios asistenciales de carácter económico y social a sus estudiantes.	X		X		X		
21	En la institución se articula el acceso a los servicios de salud y garantiza la orientación psicológica para sus formadores, estudiantes y personal administrativo y de servicios.	X		X		X		
22	En la institución se permite que los estudiantes participen en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras, realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.	X		X		X		
23	En la institución se cuenta con una infraestructura física, acorde con las normativas del Ministerio de Educación, Municipalidad y Defensa Civil.	X		X		X		
24	En la institución se cuenta con políticas y mecanismos para mantener la infraestructura, mobiliario y equipos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Resultados de impacto		Si	No	Si	No	Si	No	
25	En la institución se tiene el reconocimiento público por organizaciones de prestigio reconocidas, debido a la labor que desempeña en su localidad.	X		X		X		
26	En la institución se ejecuta programas y actividades de apoyo a la comunidad, las que están contenidas dentro de la política institucional y en su plan anual de trabajo.	X		X		X		
27	En la institución se cuenta con una unidad encargada del seguimiento y evaluación de proyectos y actividades de interés social sostenibles, acorde a la política y planificación institucional.	X		X		X		
28	En la institución se realiza alianzas estratégicas con miembros de la sociedad civil, empresas, gobiernos locales y regionales, para la obtención de recursos y la coejecución de proyectos de interés social.	X		X		X		
29	En la institución se cuenta con una base de datos de egresados actualizada.	X		X		X		
30	En la institución se tiene un procedimiento que permite evaluar la satisfacción del egresado con la formación recibida.	X		X		X		
31	En la institución se cuenta con mecanismos que permitan y estimulan el contacto permanente con el egresado.	X		X		X		
32	En la institución se fomenta y promueve el empleo de sus egresados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Elementos tangibles							
1	La mayoría del personal docente asiste a cursos de capacitación sobre temas relacionados al trabajo que realiza en la institución.	X		X		X		
2	Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten el personal docente desarrollan sus habilidades personales y profesionales.	X		X		X		
3	El personal directivo que tiene a cargo la gestión administrativa y pedagógica de la institución promueve la realización de cursos de actualización.	X		X		X		
4	Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los docentes.	X		X		X		
5	Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.	X		X		X		
6	La institución brinda apoyo de diferentes formas a los docentes que realizan especializaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Elementos intangibles							
7	La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.	X		X		X		
8	Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permiten el trabajo en equipo	X		X		X		
9	La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos	X		X		X		
10	Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.	X		X		X		
11	El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.	X		X		X		
12	La gestión directiva de la institución se caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Valores institucionales							
13	La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.	X		X		X		
14	La asertividad caracteriza a las relaciones interpersonales entre los docentes.	X		X		X		
15	La empatía es una práctica constante entre los docentes.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales entre los docentes demuestran una predisposición empática.	X		X		X		
17	La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los docentes caracteriza la comunicación al interior de la institución.	X		X		X		
18	Los docentes perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión personal							
1	Tu práctica pedagógica se caracteriza por el respeto de la diversidad existente en el aula.	X		X		X		
2	Actúas con respeto de la normatividad vigente en la institución educativa	X		X		X		
3	Demuestras comportamiento ético en tu trata con los estudiantes	X		X		X		
4	Se podría decir que eres un profesional modelo seguir por tu comportamiento ético moral	X		X		X		
5	Actúas considerando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
6	Tomas decisiones res-petando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dimensión Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestras preocupación por mejorar tu capacidad de planificación curricular	X		X		X		
8	Expresas identidad profesional al buscar información sobre la realidad del contexto sociocultural de tus estudiantes para elaborar la programación curricular según la realidad del contexto	X		X		X		
9	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
10	Buscar mejorar tus estrategias de intervención pedagógica en forma permanente con la finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes	X		X		X		
11	Promueves diversas formas de evaluación como parte de mejorar tu identidad profesional	X		X		X		
12	Asumes la evaluación con criterio de equidad y consideras que es una oportunidad de mejora	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión situacional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participas en eventos y seminarios para la construcción del currículo regional de Ica	X		X		X		
14	Elaboras propuestas curriculares en el contexto local que posibiliten mejores niveles de concreción y diversificación del currículo	X		X		X		
15	Participas en diálogos con otros colegas sobre el desarrollo de la profesión docente y perspectivas de mejora	X		X		X		

16	Argumentas a favor de la profesionalización de la función docente en la perspectiva de la revaloración docente	X		X		X	
17	Integras círculos de calidad para reflexionar sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
18	Integras equipos de trabajo para analizar y levantar peripuestas en torno a las dificultades de aprendizaje que los estudiantes presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

Apellidos y nombres del juez validador: _____ DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	En la institución se formula su Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo como base las Políticas Nacionales, Proyecto Educativo Nacional (PEN) y Proyecto Educativo Regional (PER).	X		X		X		
2	La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
3	Se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en valores compartidos y compromiso con la calidad.	X		X		X		
4	Se evalúa la capacidad de trabajo en equipo, en la cual cada uno asume su responsabilidad individual.	X		X		X		
5	En la institución se cuenta con políticas y procedimientos para la selección de formadores, en función al perfil definido por la propia institución.	X		X		X		
6	La labor de formadores considera actividades de investigación o gestión institucional o vinculación con la colectividad.	X		X		X		
7	En la institución se destina un monto del presupuesto institucional, para asegurar el cumplimiento de procesos pedagógicos, investigación y servicios a la comunidad.	X		X		X		
8	En la institución se aplica políticas de autogestión, que contribuyen a ampliar su presupuesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Procesos académicos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la institución se cuenta con un estudio de la demanda del mercado laboral, que sustenta su oferta académica.	X		X		X		
10	En la institución se difunde información sobre las características de su oferta educativa.	X		X		X		
11	En la institución se admite ingresantes con nota aprobatoria, cumpliendo con la normatividad vigente.	X		X		X		
12	Las sesiones de aprendizaje desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares, para promover el aprendizaje de los estudiantes, ampliándose en las horas de clase programadas.	X		X		X		
13	En la institución se cuenta con convenios y políticas que facilitan la realización de prácticas preprofesionales de estudiantes en instituciones y otras organizaciones, relacionadas con su especialidad.	X		X		X		
14	En la institución se desarrolla e implementa eficientemente el proceso de titulación de sus estudiantes, de acuerdo con las normas vigentes.	X		X		X		

15	En la institución se brinda a los estudiantes, tutorías y asesoramiento personal y académico, durante su proceso formativo.	X		X		X		
16	Existe y se aplica un plan de seguimiento y evaluación permanente del desarrollo y resultados de la investigación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Servicio de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la institución se utiliza los medios más adecuados, para comunicarse al interior y exterior de la institución.	X		X		X		
18	Los usuarios (directivos, formadores, administrativos, estudiantes, etc.) tienen facilidad de acceso al sistema de información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
19	En la institución se cumple eficientemente con las disposiciones de transparencia y acceso a su información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
20	En la institución se cuenta con políticas claras y difundidas, para brindar beneficios asistenciales de carácter económico y social a sus estudiantes.	X		X		X		
21	En la institución se articula el acceso a los servicios de salud y garantiza la orientación psicológica para sus formadores, estudiantes y personal administrativo y de servicios.	X		X		X		
22	En la institución se permite que los estudiantes participen en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras, realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.	X		X		X		
23	En la institución se cuenta con una infraestructura física, acorde con las normativas del Ministerio de Educación, Municipalidad y Defensa Civil.	X		X		X		
24	En la institución se cuenta con políticas y mecanismos para mantener la infraestructura, mobiliario y equipos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Resultados de impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
25	En la institución se tiene el reconocimiento público por organizaciones de prestigio reconocidas, debido a la labor que desempeña en su localidad.	X		X		X		
26	En la institución se ejecuta programas y actividades de apoyo a la comunidad, las que están contenidas dentro de la política institucional y en su plan anual de trabajo.	X		X		X		
27	En la institución se cuenta con una unidad encargada del seguimiento y evaluación de proyectos y actividades de interés social sostenibles, acorde a la política y planificación institucional.	X		X		X		
28	En la institución se realiza alianzas estratégicas con miembros de la sociedad civil, empresas, gobiernos locales y regionales, para la obtención de recursos y la coejecución de proyectos de interés social.	X		X		X		
29	En la institución se cuenta con una base de datos de egresados actualizada.	X		X		X		
30	En la institución se tiene un procedimiento que permite evaluar la satisfacción del egresado con la formación recibida.	X		X		X		
31	En la institución se cuenta con mecanismos que permitan y estimulan el contacto permanente con el egresado.	X		X		X		

32	En la institución se fomenta y promueve el empleo de sus egresados.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Grado y Especialidad del validador: _____

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Elementos tangibles							
1	La mayoría del personal docente asiste asisten frecuentemente a cursos de capacitación sobre temas relacionadas al trabajo que realiza en la institución.	X		X		X		
2	Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten el personal docente desarrollan sus habilidades personales y profesionales.	X		X		X		
3	El personal directivo que tiene a cargo la gestión administrativa y pedagógica de la institución promueve la realización de cursos de actualización.	X		X		X		
4	Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los docentes.	X		X		X		
5	Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.	X		X		X		
6	La institución brinda apoyo de diferentes formas a los docentes que realizan especializaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Elementos intangibles							
7	La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.	X		X		X		
8	Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permiten el trabajo en equipo	X		X		X		
9	La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos	X		X		X		
10	Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.	X		X		X		
11	El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.	X		X		X		
12	La gestión directiva de la institución se caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Valores institucionales							
13	La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.	X		X		X		
14	La asertividad caracteriza as relaciones interpersonales entre los docentes.	X		X		X		
15	La empatía es una práctica constante entre los docentes.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales entre los docentes demuestran una predisposición empática.	X		X		X		
17	La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los docentes caracteriza la comunicación al interior de la institución.	X		X		X		
18	Los docentes perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Ramos Córdova Gabriela Olivia **DNI:43935230**

Especialidad del validador: Docente metodóloga y estadística


Lima 21 de octubre del 2021

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

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

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

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



Dra. Gabriela Q. Ramos Cordova
ASESORA METODOLOGA Y ESTADISTICA
CPPe. 1343935230

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión personal							
1	Tu práctica pedagógica se caracteriza por el respeto de la diversidad existente en el aula.	X		X		X		
2	Actúas con respeto de la normatividad vigente en la institución educativa	X		X		X		
3	Demuestras comportamiento ético en tu trata con los estudiantes	X		X		X		
4	Se podría decir que eres un profesional modelo seguir por tu comportamiento ético moral	X		X		X		
5	Actúas considerando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
6	Tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dimensión Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestras preocupación por mejorar tu capacidad de planificación curricular	X		X		X		
8	Expresas identidad profesional al buscar información sobre la realidad del contexto sociocultural de tus estudiantes para elaborar la programación curricular según la realidad del contexto	X		X		X		
9	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
10	Buscar mejorar tus estrategias de intervención pedagógica en forma permanente con la finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes	X		X		X		
11	Promueves diversas formas de evaluación como parte de mejorar tu identidad profesional	X		X		X		
12	Asumes la evaluación con criterio de equidad y consideras que es una oportunidad de mejora	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión situacional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participas en eventos y seminarios para la construcción del currículo regional de Ica	X		X		X		
14	Elaboras propuestas curriculares en el contexto local que posibiliten mejores niveles de concreción y diversificación del currículo	X		X		X		
15	Participas en diálogos con otros colegas sobre el desarrollo de la profesión docente y perspectivas de mejora	X		X		X		

16	Argumentas a favor de la profesionalización de la función docente en la perspectiva de la revaloración docente	X		X		X		
17	Integras círculos de calidad para reflexionar sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
18	Integras equipos de trabajo para analizar y levantar peripuestas en torno a las dificultades de aprendizaje que los estudiantes presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Ramos Córdova Gabriela Olivia **DNI:43935230**

Especialidad del validador: Docente metodóloga y estadística

Lima 21 de octubre del 2021

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

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

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

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


Dra. Gabriela O. Ramos Cordova
ASESORA METODÓLOGA Y ESTADÍSTICA
CPPe. 1343935230

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	En la institución se formula su Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo como base las Políticas Nacionales, Proyecto Educativo Nacional (PEN) y Proyecto Educativo Regional (PER).	X		X		X		
2	La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
3	Se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en valores compartidos y compromiso con la calidad.	X		X		X		
4	Se evalúa la capacidad de trabajo en equipo, en la cual cada uno asume su responsabilidad individual.	X		X		X		
5	En la institución se cuenta con políticas y procedimientos para la selección de formadores, en función al perfil definido por la propia institución.	X		X		X		
6	La labor de formadores considera actividades de investigación o gestión institucional o vinculación con la colectividad.	X		X		X		
7	En la institución se destina un monto del presupuesto institucional, para asegurar el cumplimiento de procesos pedagógicos, investigación y servicios a la comunidad.	X		X		X		
8	En la institución se aplica políticas de autogestión, que contribuyen a ampliar su presupuesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Procesos académicos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la institución se cuenta con un estudio de la demanda del mercado laboral, que sustenta su oferta académica.	X		X		X		
10	En la institución se difunde información sobre las características de su oferta educativa.	X		X		X		
11	En la institución se admite ingresantes con nota aprobatoria, cumpliendo con la normatividad vigente.	X		X		X		
12	Las sesiones de aprendizaje desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares, para promover el aprendizaje de los estudiantes, ampliándose en las horas de clase programadas.	X		X		X		
13	En la institución se cuenta con convenios y políticas que facilitan la realización de prácticas preprofesionales de estudiantes en instituciones y otras organizaciones, relacionadas con su especialidad.	X		X		X		

14	En la institución se desarrolla e implementa eficientemente el proceso de titulación de sus estudiantes, de acuerdo con las normas vigentes.	X		X		X		
15	En la institución se brinda a los estudiantes, tutorías y asesoramiento personal y académico, durante su proceso formativo.	X		X		X		
16	Existe y se aplica un plan de seguimiento y evaluación permanente del desarrollo y resultados de la investigación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Servicio de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la institución se utiliza los medios más adecuados, para comunicarse al interior y exterior de la institución.	X		X		X		
18	Los usuarios (directivos, formadores, administrativos, estudiantes, etc.) tienen facilidad de acceso al sistema de información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
19	En la institución se cumple eficientemente con las disposiciones de transparencia y acceso a su información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
20	En la institución se cuenta con políticas claras y difundidas, para brindar beneficios asistenciales de carácter económico y social a sus estudiantes.	X		X		X		
21	En la institución se articula el acceso a los servicios de salud y garantiza la orientación psicológica para sus formadores, estudiantes y personal administrativo y de servicios.	X		X		X		
22	En la institución se permite que los estudiantes participen en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras, realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.	X		X		X		
23	En la institución se cuenta con una infraestructura física, acorde con las normativas del Ministerio de Educación, Municipalidad y Defensa Civil.	X		X		X		
24	En la institución se cuenta con políticas y mecanismos para mantener la infraestructura, mobiliario y equipos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Resultados de impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
25	En la institución se tiene el reconocimiento público por organizaciones de prestigio reconocidas, debido a la labor que desempeña en su localidad.	X		X		X		
26	En la institución se ejecuta programas y actividades de apoyo a la comunidad, las que están contenidas dentro de la política institucional y en su plan anual de trabajo.	X		X		X		
27	En la institución se cuenta con una unidad encargada del seguimiento y evaluación de proyectos y actividades de interés social sostenibles, acorde a la política y planificación institucional.	X		X		X		
28	En la institución se realiza alianzas estratégicas con miembros de la sociedad civil, empresas, gobiernos locales y regionales, para la obtención de recursos y la coejecución de proyectos de interés social.	X		X		X		
29	En la institución se cuenta con una base de datos de egresados actualizada.	X		X		X		
30	En la institución se tiene un procedimiento que permite evaluar la satisfacción del egresado con la formación recibida.	X		X		X		

31	En la institución se cuenta con mecanismos que permitan y estimulan el contacto permanente con el egresado.	X		X		X	
32	En la institución se fomenta y promueve el empleo de sus egresados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Ramos Córdova Gabriela Olivia **DNI:43935230**

Especialidad del validador: Docente metodóloga y estadística

Lima 21 de octubre del 2021

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

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

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

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


Dra. Gabriela O. Ramos Cordova
ASESORA METODÓLOGA Y ESTADÍSTICA
CPPe. 1343935230

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Elementos tangibles							
1	La mayoría del personal docente asiste a cursos de capacitación sobre temas relacionados al trabajo que realiza en la institución.	X		X		X		
2	Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten el personal docente desarrollan sus habilidades personales y profesionales.	X		X		X		
3	El personal directivo que tiene a cargo la gestión administrativa y pedagógica de la institución promueve la realización de cursos de actualización.	X		X		X		
4	Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los docentes.	X		X		X		
5	Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.	X		X		X		
6	La institución brinda apoyo de diferentes formas a los docentes que realizan especializaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Elementos intangibles	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.	X		X		X		
8	Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permiten el trabajo en equipo	X		X		X		
9	La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos	X		X		X		
10	Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.	X		X		X		
11	El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.	X		X		X		
12	La gestión directiva de la institución se caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Valores institucionales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.	X		X		X		
14	La asertividad caracteriza a las relaciones interpersonales entre los docentes.	X		X		X		
15	La empatía es una práctica constante entre los docentes.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales entre los docentes demuestran una predisposición empática.	X		X		X		
17	La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los docentes caracteriza la comunicación al interior de la institución.	X		X		X		
18	Los docentes perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: LÓPEZ CASTILLO, Giuliana Melissa DNI: 40130249

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión personal							
1	Tu práctica pedagógica se caracteriza por el respeto de la diversidad existente en el aula.	X		X		X		
2	Actúas con respeto de la normatividad vigente en la institución educativa	X		X		X		
3	Demuestras comportamiento ético en tu trata con los estudiantes	X		X		X		
4	Se podría decir que eres un profesional modelo seguir por tu comportamiento ético moral	X		X		X		
5	Actúas considerando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
6	Tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dimensión Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestras preocupación por mejorar tu capacidad de planificación curricular	X		X		X		
8	Expresas identidad profesional al buscar información sobre la realidad del contexto sociocultural de tus estudiantes para elaborar la programación curricular según la realidad del contexto	X		X		X		
9	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
10	Buscar mejorar tus estrategias de intervención pedagógica en forma permanente con la finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes	X		X		X		
11	Promueves diversas formas de evaluación como parte de mejorar tu identidad profesional	X		X		X		
12	Asumes la evaluación con criterio de equidad y consideras que es una oportunidad de mejora	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión situacional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participas en eventos y seminarios para la construcción del currículo regional de Ica	X		X		X		
14	Elaboras propuestas curriculares en el contexto local que posibiliten mejores niveles de concreción y diversificación del currículo	X		X		X		
15	Participas en diálogos con otros colegas sobre el desarrollo de la profesión docente y perspectivas de mejora	X		X		X		
16	Argumentas a favor de la profesionalización de la función docente en la perspectiva de la revaloración docente	X		X		X		
17	Integras círculos de calidad para reflexionar sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		

18	Integras equipos de trabajo para analizar y levantar peripuestas en torno a las dificultades de aprendizaje que los estudiantes presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: LÓPEZ CASTILLO Giuliana Melissa DNI: 40130249

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	En la institución se formula su Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo como base las Políticas Nacionales, Proyecto Educativo Nacional (PEN) y Proyecto Educativo Regional (PER).	X		X		X		
2	La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
3	Se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en valores compartidos y compromiso con la calidad.	X		X		X		
4	Se evalúa la capacidad de trabajo en equipo, en la cual cada uno asume su responsabilidad individual.	X		X		X		
5	En la institución se cuenta con políticas y procedimientos para la selección de formadores, en función al perfil definido por la propia institución.	X		X		X		
6	La labor de formadores considera actividades de investigación o gestión institucional o vinculación con la colectividad.	X		X		X		
7	En la institución se destina un monto del presupuesto institucional, para asegurar el cumplimiento de procesos pedagógicos, investigación y servicios a la comunidad.	X		X		X		
8	En la institución se aplica políticas de autogestión, que contribuyen a ampliar su presupuesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Procesos académicos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la institución se cuenta con un estudio de la demanda del mercado laboral, que sustenta su oferta académica.	X		X		X		
10	En la institución se difunde información sobre las características de su oferta educativa.	X		X		X		
11	En la institución se admite ingresantes con nota aprobatoria, cumpliendo con la normatividad vigente.	X		X		X		
12	Las sesiones de aprendizaje desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares, para promover el aprendizaje de los estudiantes, ampliándose en las horas de clase programadas.	X		X		X		
13	En la institución se cuenta con convenios y políticas que facilitan la realización de prácticas preprofesionales de estudiantes en instituciones y otras organizaciones, relacionadas con su especialidad.	X		X		X		
14	En la institución se desarrolla e implementa eficientemente el proceso de titulación de sus estudiantes, de acuerdo con las normas vigentes.	X		X		X		
15	En la institución se brinda a los estudiantes, tutorías y asesoramiento personal y académico, durante su proceso formativo.	X		X		X		

16	Existe y se aplica un plan de seguimiento y evaluación permanente del desarrollo y resultados de la investigación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Servicio de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la institución se utiliza los medios más adecuados, para comunicarse al interior y exterior de la institución.	X		X		X		
18	Los usuarios (directivos, formadores, administrativos, estudiantes, etc.) tienen facilidad de acceso al sistema de información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
19	En la institución se cumple eficientemente con las disposiciones de transparencia y acceso a su información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
20	En la institución se cuenta con políticas claras y difundidas, para brindar beneficios asistenciales de carácter económico y social a sus estudiantes.	X		X		X		
21	En la institución se articula el acceso a los servicios de salud y garantiza la orientación psicológica para sus formadores, estudiantes y personal administrativo y de servicios.	X		X		X		
22	En la institución se permite que los estudiantes participen en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras, realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.	X		X		X		
23	En la institución se cuenta con una infraestructura física, acorde con las normativas del Ministerio de Educación, Municipalidad y Defensa Civil.	X		X		X		
24	En la institución se cuenta con políticas y mecanismos para mantener la infraestructura, mobiliario y equipos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Resultados de impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
25	En la institución se tiene el reconocimiento público por organizaciones de prestigio reconocidas, debido a la labor que desempeña en su localidad.	X		X		X		
26	En la institución se ejecuta programas y actividades de apoyo a la comunidad, las que están contenidas dentro de la política institucional y en su plan anual de trabajo.	X		X		X		
27	En la institución se cuenta con una unidad encargada del seguimiento y evaluación de proyectos y actividades de interés social sostenibles, acorde a la política y planificación institucional.	X		X		X		
28	En la institución se realiza alianzas estratégicas con miembros de la sociedad civil, empresas, gobiernos locales y regionales, para la obtención de recursos y la coejecución de proyectos de interés social.	X		X		X		
29	En la institución se cuenta con una base de datos de egresados actualizada.	X		X		X		
30	En la institución se tiene un procedimiento que permite evaluar la satisfacción del egresado con la formación recibida.	X		X		X		
31	En la institución se cuenta con mecanismos que permitan y estimulan el contacto permanente con el egresado.	X		X		X		
32	En la institución se fomenta y promueve el empleo de sus egresados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: LÓPEZ CASTILLO, Giuliana Melissa DNI: 40130249

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

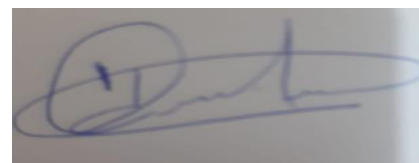
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Elementos tangibles							
1	La mayoría del personal docente asiste asisten frecuentemente a cursos de capacitación sobre temas relacionadas al trabajo que realiza en la institución.	X		X		X		
2	Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten el personal docente desarrollan sus habilidades personales y profesionales.	X		X		X		
3	El personal directivo que tiene a cargo la gestión administrativa y pedagógica de la institución promueve la realización de cursos de actualización.	X		X		X		
4	Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los docentes.	X		X		X		
5	Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.	X		X		X		
6	La institución brinda apoyo de diferentes formas a los docentes que realizan especializaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Elementos intangibles	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.	X		X		X		
8	Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permiten el trabajo en equipo	X		X		X		
9	La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos	X		X		X		
10	Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.	X		X		X		
11	El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.	X		X		X		
12	La gestión directiva de la institución se caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Valores institucionales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.	X		X		X		
14	La asertividad caracteriza as relaciones interpersonales entre los docentes.	X		X		X		
15	La empatía es una práctica constante entre los docentes.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales entre los docentes demuestran una predisposición empática.	X		X		X		
17	La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los docentes caracteriza la comunicación al interior de la institución.	X		X		X		
18	Los docentes perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LOZANO, Pedro DNI: 21535126

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión personal							
1	Tu práctica pedagógica se caracteriza por el respeto de la diversidad existente en el aula.	X		X		X		
2	Actúas con respeto de la normatividad vigente en la institución educativa	X		X		X		
3	Demuestras comportamiento ético en tu trata con los estudiantes	X		X		X		
4	Se podría decir que eres un profesional modelo seguir por tu comportamiento ético moral	X		X		X		
5	Actúas considerando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
6	Tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dimensión Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestras preocupación por mejorar tu capacidad de planificación curricular	X		X		X		
8	Expresas identidad profesional al buscar información sobre la realidad del contexto sociocultural de tus estudiantes para elaborar la programación curricular según la realidad del contexto	X		X		X		
9	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
10	Buscar mejorar tus estrategias de intervención pedagógica en forma permanente con la finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes	X		X		X		
11	Promueves diversas formas de evaluación como parte de mejorar tu identidad profesional	X		X		X		
12	Asumes la evaluación con criterio de equidad y consideras que es una oportunidad de mejora	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión situacional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participas en eventos y seminarios para la construcción del currículo regional de Ica	X		X		X		
14	Elaboras propuestas curriculares en el contexto local que posibiliten mejores niveles de concreción y diversificación del currículo	X		X		X		
15	Participas en diálogos con otros colegas sobre el desarrollo de la profesión docente y perspectivas de mejora	X		X		X		
16	Argumentas a favor de la profesionalización de la función docente en la perspectiva de la revaloración docente	X		X		X		
17	Integras círculos de calidad para reflexionar sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		

18	Integras equipos de trabajo para analizar y levantar peripuestas en torno a las dificultades de aprendizaje que los estudiantes presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LOZANO, Pedro DNI: 21535126

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	En la institución se formula su Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo como base las Políticas Nacionales, Proyecto Educativo Nacional (PEN) y Proyecto Educativo Regional (PER).	X		X		X		
2	La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
3	Se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en valores compartidos y compromiso con la calidad.	X		X		X		
4	Se evalúa la capacidad de trabajo en equipo, en la cual cada uno asume su responsabilidad individual.	X		X		X		
5	En la institución se cuenta con políticas y procedimientos para la selección de formadores, en función al perfil definido por la propia institución.	X		X		X		
6	La labor de formadores considera actividades de investigación o gestión institucional o vinculación con la colectividad.	X		X		X		
7	En la institución se destina un monto del presupuesto institucional, para asegurar el cumplimiento de procesos pedagógicos, investigación y servicios a la comunidad.	X		X		X		
8	En la institución se aplica políticas de autogestión, que contribuyen a ampliar su presupuesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Procesos académicos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la institución se cuenta con un estudio de la demanda del mercado laboral, que sustenta su oferta académica.	X		X		X		
10	En la institución se difunde información sobre las características de su oferta educativa.	X		X		X		
11	En la institución se admite ingresantes con nota aprobatoria, cumpliendo con la normatividad vigente.	X		X		X		
12	Las sesiones de aprendizaje desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares, para promover el aprendizaje de los estudiantes, ampliándose en las horas de clase programadas.	X		X		X		
13	En la institución se cuenta con convenios y políticas que facilitan la realización de prácticas preprofesionales de estudiantes en instituciones y otras organizaciones, relacionadas con su especialidad.	X		X		X		
14	En la institución se desarrolla e implementa eficientemente el proceso de titulación de sus estudiantes, de acuerdo con las normas vigentes.	X		X		X		
15	En la institución se brinda a los estudiantes, tutorías y asesoramiento personal y académico, durante su proceso formativo.	X		X		X		

16	Existe y se aplica un plan de seguimiento y evaluación permanente del desarrollo y resultados de la investigación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Servicio de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la institución se utiliza los medios más adecuados, para comunicarse al interior y exterior de la institución.	X		X		X		
18	Los usuarios (directivos, formadores, administrativos, estudiantes, etc.) tienen facilidad de acceso al sistema de información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
19	En la institución se cumple eficientemente con las disposiciones de transparencia y acceso a su información, de acuerdo a los niveles correspondientes.	X		X		X		
20	En la institución se cuenta con políticas claras y difundidas, para brindar beneficios asistenciales de carácter económico y social a sus estudiantes.	X		X		X		
21	En la institución se articula el acceso a los servicios de salud y garantiza la orientación psicológica para sus formadores, estudiantes y personal administrativo y de servicios.	X		X		X		
22	En la institución se permite que los estudiantes participen en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras, realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.	X		X		X		
23	En la institución se cuenta con una infraestructura física, acorde con las normativas del Ministerio de Educación, Municipalidad y Defensa Civil.	X		X		X		
24	En la institución se cuenta con políticas y mecanismos para mantener la infraestructura, mobiliario y equipos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Resultados de impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
25	En la institución se tiene el reconocimiento público por organizaciones de prestigio reconocidas, debido a la labor que desempeña en su localidad.	X		X		X		
26	En la institución se ejecuta programas y actividades de apoyo a la comunidad, las que están contenidas dentro de la política institucional y en su plan anual de trabajo.	X		X		X		
27	En la institución se cuenta con una unidad encargada del seguimiento y evaluación de proyectos y actividades de interés social sostenibles, acorde a la política y planificación institucional.	X		X		X		
28	En la institución se realiza alianzas estratégicas con miembros de la sociedad civil, empresas, gobiernos locales y regionales, para la obtención de recursos y la coejecución de proyectos de interés social.	X		X		X		
29	En la institución se cuenta con una base de datos de egresados actualizada.	X		X		X		
30	En la institución se tiene un procedimiento que permite evaluar la satisfacción del egresado con la formación recibida.	X		X		X		
31	En la institución se cuenta con mecanismos que permitan y estimulan el contacto permanente con el egresado.	X		X		X		
32	En la institución se fomenta y promueve el empleo de sus egresados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LOZANO, Pedro DNI: 21535126

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante

Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach- IDENTIDAD INSTITUCIONAL

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	S _T ²
1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86.00
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88.00
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75.00
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	72.00
5	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	55.00
6	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	65.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71.00
8	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84.00
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90.00
10	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	55.00
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75.00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	78.00
13	5	5	2	4	4	3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	4	61.00
14	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72.00
16	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	64.00
17	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	1	3	47.00
18	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38.00
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73.00
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	76.00
r	0.54	0.41	0.77	0.53	0.53	0.81	0.84	0.92	0.86	0.72	0.89	0.75	0.89	0.90	0.87	0.88	0.82	0.89	13.81
Si ²	0.59	0.29	0.73	0.85	1.05	1.53	1.09	1.03	1.23	0.80	1.09	1.13	1.01	0.80	1.13	0.59	0.89	0.60	
	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	18

Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach-IDENTIDAD PROFESIONAL

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	ST ²
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90.00
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90.00
3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	81.00
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	83.00
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88.00
6	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3	70.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72.00
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90.00
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	86.00
10	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	72.00
11	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	81.00
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	83.00
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	77.00
14	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	80.00
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	84.00
16	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3	75.00
17	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70.00
18	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87.00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72.00
20	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	77.00
r	0.22	0.57	0.63	0.47	0.61	0.57	0.49	0.77	0.69	0.68	0.74	0.71	0.59	0.61	0.54	0.59	0.78	0.73	10.99
Si ²	0.35	0.35	0.23	0.35	0.34	0.23	0.23	0.25	0.25	0.23	0.25	0.34	0.76	0.79	0.41	0.35	0.86	0.59	
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	18

Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach- CALIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE

	it 1	it 2	it 3	it 4	it 5	it 6	it 7	it 8	it 9	it 10	it 11	it 12	it 13	it 14	it 15	it 16	it 17	it 18	it 19	it 20	it 21	it 22	it 23	it 24	it 25	it 26	it 27	it 28	it 29	it 30	it 31	it 32	S _T ²	
1	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	143.00	
2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	4	3	136.00		
3	4	2	5	5	1	1	1	4	1	5	5	5	1	3	5	2	5	3	5	1	5	5	2	4	1	5	1	3	1	1	2	2	96.00	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130.00	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	127.00
6	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	91.00
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107.00
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160.00
9	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	132.00	
10	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	102.00	

1 1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12 9.00
1 2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	12 3.00
1 3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	12 4.00	
1 4	4	4	4	2	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	10 4.00	
1 5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	12 7.00	
1 6	5	3	4	3	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	12 3.00	
1 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	12 7.00
1 8	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	11 4.00	
1 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11 9.00	
2 0	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	12 9.00
r	0.66	0.73	0.40	0.45	0.68	0.52	0.71	0.71	0.70	0.61	0.07	0.42	0.51	0.34	0.60	0.84	0.59	0.64	0.58	0.84	0.60	0.47	0.53	0.58	0.72	0.53	0.55	0.66	0.64	0.75	0.70	0.65	18 9.7	

S	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	1.	0.	0.	0.	1.	1.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	1.	0.	1.	1.	0.	0.			
i	53	76	59	60	93	69	95	43	34	96	80	31	64	45	43	56	49	43	50	86	49	49	83	36	79	49	05	59	03	05	65	56	
2	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	ali	
	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	do	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	32

BASE DE DATOS

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

	D1: ELEMENTOS TANGIBLES						D2: ELEMENTOS INTANGIBLES						D3: VALORES INSTITUCIONALES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	1	3
3	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
12	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4
13	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
20	5	5	2	4	4	3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	4
21	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
24	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	1	3
25	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	D1: ELEMENTTOS TANGIBLES						D2: ELEMENTTOS INTANGIBLES						D3: VALORES INSTITUCIONALES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
34	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4
35	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
42	5	5	2	4	4	3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	4
43	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
46	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	1	3
47	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
56	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4

	D1: ELEMENTTOS TANGIBLES						D2: ELEMENTTOS INTANGIBLES						D3: VALORES INSTITUCIONALES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
57	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
64	5	5	2	4	4	3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	4
65	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
68	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	1	3
69	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
72	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
76	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
78	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4
79	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
84	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4

	D1: ELEMENTTOS TANGIBLES						D2: ELEMENTTOS INTANGIBLES						D3: VALORES INSTITUCIONALES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
86	5	5	2	4	4	3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	4
87	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
90	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	1	3
91	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
94	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
98	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
100	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4
101	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
106	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
108	5	5	2	4	4	3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	4
109	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
112	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	1	3
113	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
114	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	D1: ELEMENTTOS TANGIBLES						D2: ELEMENTTOS INTANGIBLES						D3: VALORES INSTITUCIONALES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
115	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
116	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
120	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
122	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4
123	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
128	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
130	5	5	2	4	4	3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	4
131	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
134	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	1	3
135	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
136	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
138	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
141	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
142	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
143	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4

	D1: ELEMENTTOS TANGIBLES						D2: ELEMENTTOS INTANGIBLES						D3: VALORES INSTITUCIONALES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
144	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4
145	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
147	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
150	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

BASE DE DATOS -IDENTIDAD PROFESIONAL

	D1: DIMENSIÓN PERSONAL						D2: DIMENSIÓN PROFESIONAL						D3: DIMENSIÓN SITUACIONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3
2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5
11	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
17	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4
18	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
19	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
21	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
23	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3
24	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	D1: DIMENSIÓN PERSONAL						D2: DIMENSIÓN PROFESIONAL						D3: DIMENSIÓN SITUACIONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5
33	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
39	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4
40	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
43	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3
46	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5
55	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
56	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	D1: DIMENSIÓN PERSONAL						D2: DIMENSIÓN PROFESIONAL						D3: DIMENSIÓN SITUACIONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
61	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4
62	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
63	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
65	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
67	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3
68	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5
77	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
78	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
83	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4
84	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
85	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
87	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4

	D1: DIMENSIÓN PERSONAL						D2: DIMENSIÓN PROFESIONAL						D3: DIMENSIÓN SITUACIONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
89	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3
90	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
91	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5
99	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
100	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
105	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4
106	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
107	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
108	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
109	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
111	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3
112	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
113	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	D1: DIMENSIÓN PERSONAL						D2: DIMENSIÓN PROFESIONAL						D3: DIMENSIÓN SITUACIONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5
121	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
122	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
127	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4
128	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
129	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
130	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
131	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
133	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3
134	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
135	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
142	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5
143	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
144	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3

	D1: DIMENSIÓN PERSONAL						D2: DIMENSIÓN PROFESIONAL						D3: DIMENSIÓN SITUACIONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
149	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4
150	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5

BASE DE DATOS- CALIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE

	D1: GESTIÓN INSTITUCIONAL								D2: PROCESOS ACADÉMICOS								D3: SERVICIO DE APOYO								D4: RESULTADOS DE IMPACTO								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	5	3	4	3	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
6	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	
9	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	4	3		
10	4	2	5	5	1	1	1	4	1	5	5	5	1	3	5	2	5	3	5	1	5	5	2	4	1	5	1	3	1	1	2	2	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
13	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
17	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
21	4	4	4	2	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
23	5	3	4	3	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
25	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
28	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	
31	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	4	3	
32	4	2	5	5	1	1	1	4	1	5	5	5	1	3	5	2	5	3	5	1	5	5	2	4	1	5	1	3	1	1	2	2	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
35	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
39	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
43	4	4	4	2	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
45	5	3	4	3	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
47	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
50	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	
53	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	4	3	
54	4	2	5	5	1	1	1	4	1	5	5	5	1	3	5	2	5	3	5	1	5	5	2	4	1	5	1	3	1	1	2	2	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
57	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
58	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	

91	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
93	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
94	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
96	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	
97	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	4	3	
98	4	2	5	5	1	1	1	4	1	5	5	5	1	3	5	2	5	3	5	1	5	5	2	4	1	5	1	3	1	1	2	2	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
101	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
102	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
104	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
105	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
106	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
107	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
108	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
109	4	4	4	2	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	
110	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
111	5	3	4	3	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	

11 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11 3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3		
11 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11 5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
11 6	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4		
11 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11 8	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5		
11 9	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	4	3		
12 0	4	2	5	5	1	1	1	4	1	5	5	5	1	3	5	2	5	3	5	1	5	5	2	4	1	5	1	3	1	1	2	2		
12 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12 3	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12 4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
12 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12 6	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4		
12 7	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4		
12 8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

12 9	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
13 0	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
13 1	4	4	4	2	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3
13 2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5
13 3	5	3	4	3	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4
13 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13 5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3
13 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13 7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13 8	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
13 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14 0	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5
14 1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	4	3
14 2	4	2	5	5	1	1	1	4	1	5	5	5	1	3	5	2	5	3	5	1	5	5	2	4	1	5	1	3	1	1	2	2
14 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14 5	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

14 6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
14 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14 8	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4
14 9	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
15 0	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4